

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. Scopo e campo di applicazione

La presente Politica per la Parità di Genere definisce i principi, gli impegni e gli obiettivi di OverApp S.r.l. volti a promuovere la parità di genere, l'equità, l'inclusione e la non discriminazione in tutte le dimensioni organizzative e professionali, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022 (Riferimento per l'implementazione di sistemi di gestione per la parità di genere).

Questa Politica si applica a tutte le persone, professionisti, collaboratori e stakeholder coinvolti nei processi dell'organizzazione.

2. Principi ispiratori

OverApp S.r.l. si impegna a:

- Promuovere parità di trattamento e pari opportunità tra donne, uomini e persone di ogni identità di genere.
- Garantire assunzioni, avanzamenti, retribuzioni e percorsi di carriera basati su criteri di merito e competenza.
- Contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo.
- Favorire politiche di work-life balance, inclusione e ambienti di lavoro sicuri e rispettosi.

3. Impegni dell'Organizzazione

3.1 Governance e responsabilità

La Direzione:

- Sostiene e approva formalmente questa Politica.
- Promuove comportamenti e pratiche coerenti con gli obiettivi di parità.
- Assicura risorse per l'attuazione, monitoraggio e comunicazione.

3.2 Reclutamento e gestione delle carriere

OverApp:

- Adotta processi di selezione trasparenti e privi di bias di genere.
- Favorisce una rappresentanza equilibrata nei team e in ruoli di responsabilità.
- Integra criteri di parità di genere nella valutazione delle performance e piani di sviluppo.

3.3 Retribuzione ed equità

L'organizzazione si impegna a:

- Monitorare regolarmente le retribuzioni per identificare potenziali disparità.
- Assicurare che ogni differenza retributiva sia giustificata da criteri oggettivi (ruolo, competenze, esperienza).

3.4 Formazione e sensibilizzazione

- Erogare moduli formativi su consapevolezza dei pregiudizi, inclusione e leadership inclusiva.
- Promuovere attività di sensibilizzazione su temi di parità e cultura aziendale inclusiva.

4. Obiettivi di miglioramento

Area PdR 125	Obiettivo di miglioramento	Impegno dell'Organizzazione	Indicatore di monitoraggio (KPI)
Governance	Rafforzare l'integrazione dei principi di parità di genere nelle decisioni aziendali	La Direzione promuove e monitora l'applicazione dei principi di equità e inclusione nei processi decisionali	Riesame annuale della Politica e del Piano Strategico
Cultura e strategia	Diffondere una cultura aziendale inclusiva e orientata al rispetto delle differenze	L'organizzazione promuove iniziative di sensibilizzazione e ascolto del personale	% partecipazione a iniziative / questionari di clima

Area PdR 125	Obiettivo di miglioramento	Impegno dell'Organizzazione	Indicatore di monitoraggio (KPI)
Risorse Umane	Garantire pari opportunità nei processi di selezione, crescita e sviluppo professionale	Adozione di criteri oggettivi e trasparenti nei processi HR	Distribuzione per genere di assunzioni e avanzamenti
Retribuzione	Monitorare e ridurre eventuali disparità retributive di genere	Analisi periodica delle retribuzioni e verifica di eventuali scostamenti	Differenziale retributivo medio per genere
Genitorialità e conciliazione	Favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa per tutto il personale	Promozione di strumenti di flessibilità organizzativa e tutela della genitorialità	% personale che utilizza misure di conciliazione
Leadership	Incrementare la presenza femminile in ruoli di responsabilità	Valorizzazione delle competenze e dei percorsi di crescita	% donne in ruoli di coordinamento o responsabilità
Formazione	Accrescere la consapevolezza sui temi di parità, inclusione e bias	Erogazione di attività formative dedicate	% personale formato sui temi PdR
Comunicazione	Assicurare una comunicazione interna ed esterna inclusiva e rispettosa	Revisione dei contenuti e utilizzo di linguaggio inclusivo	Presenza di linee guida sulla comunicazione inclusiva
Prevenzione abusi e discriminazioni	Prevenire e contrastare comportamenti discriminatori o molesti	Attivazione e diffusione di un canale di segnalazione dedicato	Canale attivo e comunicato al personale
Monitoraggio e miglioramento	Garantire il miglioramento continuo del sistema di gestione per la parità di genere	Monitoraggio dei KPI e aggiornamento periodico delle azioni	Numero di azioni di miglioramento definite e monitorate

5. Monitoraggio e riesame

La Direzione:

- Revisiona annualmente la Politica e i KPI.

- Valuta l'efficacia delle azioni intraprese.
- Pubblica i risultati principali nel Riesame della Direzione.

6. Comunicazione

Questa Politica:

- È comunicata internamente a tutte le persone e team.
- È disponibile esternamente su richiesta e può essere inclusa in report di sostenibilità/CSR.

7. Approvazione

La Direzione di OverApp S.r.l. approva la presente Politica per la Parità di Genere e si impegna a integrarne i principi nei processi aziendali, assicurandone l'applicazione, il monitoraggio e il miglioramento continuo, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022.

Direzione di OverApp S.r.l. – Andrea Bertuzzi

Data approvazione: 06/10/2025

Revisione: Annuale / Secondo esigenze normative