

## 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