



uniting

Politica Parità di Genere

Aggiornato a novembre 2025

Parità di Genere Principi, Impegni e Azioni

La Direzione di Uniting e delle sue controllate, consapevole del suo ruolo di Società Benefit e dell'impegno per il miglioramento continuo, stabilisce e mantiene la presente Politica come fondamento del suo Sistema di Gestione per la Parità di Genere e la D&I.

A prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale. Questo perché crediamo che diversità e pluralità siano la fonte di idee e innovazione per una società sostenibile.

Principi

1. Riconoscere il valore della Diversità in tutte le sue forme (età, etnia, disabilità, orientamento, genere e identità).
2. Agire in modo etico, equo e socialmente responsabile, perseguendo attivamente l'Inclusione come condizione essenziale per il benessere organizzativo e l'innovazione.
3. Utilizzare una comunicazione il più possibile gentile e neutrale, attenta all'eliminazione di stereotipi e pregiudizi (bias).

Impegni

1. **Cultura e Strategia:** Diffondere la cultura della D&I e delle pari opportunità, garantendo un ambiente accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato
2. **Governance:** Utilizzare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere con obiettivi e indicatori di prestazione verificabili (KPI) e indicatori di prestazione, con il presidio del Comitato Guida e del Referente della Direzione, sanzionando qualsiasi tipo di comportamento lesivo della diversità personale, sociale, politica e culturale
3. **Processi HR Inclusivi:** Applicare politiche, sistemi e procedure di gestione del personale che assicurino l'equità e la neutralità in tutte le fasi:
 - a. **Selezione e Assunzione** (Recruitment): Prevenire la disparità di genere e il contrasto di bias cognitivi.
 - b. **Carriera e Sviluppo:** Garantire pari opportunità di sviluppo professionale, promozioni e formazione, basate esclusivamente su merito e competenze.
 - c. **Equità Remunerativa:** Adottare una politica retributiva trasparente, oggettiva e non discriminatoria (stipendi, benefit, bonus, welfare)
4. **Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro:** Riconoscere l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata (work-life balance), sviluppando programmi e misure flessibili (smart working, flessibilità oraria, congedi per genitorialità e cura).
5. **Prevenzione e Gestione degli Abusi:** Sanzionare qualsiasi tipo di comportamento lesivo e mantenere un sistema robusto per la prevenzione e gestione delle segnalazioni di ogni forma di **molestia, abuso fisico, verbale o digitale**

Azioni Comunicazione Trasparenza

Il Piano d'Azione e il monitoraggio dei KPI, basati sull'analisi dei punti di forza e di debolezza, sono attuati per garantire l'efficacia della Politica, con un riesame annuale da parte della Direzione.

È costituito un Comitato Guida per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed

adeguata applicazione della presente politica. È stato definito un programma di formazione obbligatoria e continua sulla D&I, la prevenzione delle di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) e l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, che si completa con uno specifico programma per la gestione delle segnalazioni e con un sistema sanzionatorio.

La Politica è comunicata, compresa e applicata a tutti i livelli e diffusa all'esterno (sito internet) in un'ottica di trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder.