POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022 – Rev. 0 del 01/06/2026

MISSION E VISIONE STRATEGICA

BesideTech S.r.l., fondata nel **2018** e con sede a Rende (CS), nasce dall'esperienza decennale di professionisti del settore ICT. Realizza servizi di **progettazione e sviluppo software applicativo, system integration e consulenza informatica**, con particolare specializzazione in networking, soluzioni internet e intranet, business process management, gestione documentale, knowledge management e in tutti gli ambiti ad alto contenuto innovativo e tecnologico.

La missione di BesideTech è aiutare le imprese a innovare i propri processi di business e la propria infrastruttura tecnologica, gestendo l'intero ciclo di vita dei sistemi software – dalla progettazione al rilascio in produzione – per clienti dei settori bancario, finanziario, giuridico, energetico, medico e industriale. Il valore dell'azienda risiede nelle competenze delle persone che vi lavorano: per questo BesideTech considera la valorizzazione di tutti i talenti, senza distinzione di genere, una leva strategica di qualità, innovazione e attrattività.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **BesideTech S.r.l.** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, integrato con il Sistema di Gestione aziendale già in essere, quale strumento per assicurare la parità di genere nella presenza e nella crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

BesideTech opera in un settore, quello dello sviluppo software, in cui la presenza femminile è storicamente minoritaria: oggi le donne rappresentano circa il 14% dell'organico. L'azienda riconosce questo divario come la principale sfida del proprio percorso e si impegna ad affrontarlo con azioni concrete, misurabili e sostenibili nel tempo.

Il conseguimento della certificazione rappresenta il primo tassello di un percorso di miglioramento continuo: la certificazione ha l'obiettivo di accompagnare l'organizzazione nell'adozione di policy idonee a ridurre il divario di genere, con benefici per il benessere del personale, per la reputazione e per la capacità di attrarre e trattenere talenti.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di BesideTech S.r.l. sono:

- **Imparzialità e inclusività**
- **Correttezza e trasparenza**

- **Valorizzazione del personale**
- **Tutela della persona**
- **Contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione**

In linea con la Strategia per la parità di genere dell'Unione Europea e con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, BesideTech persegue i seguenti obiettivi:

- aumentare la partecipazione delle donne nell'organizzazione, in particolare nei ruoli tecnici e di sviluppo software;
- garantire l'equità retributiva tra uomini e donne a parità di mansione e di livello;
- promuovere la parità tra uomo e donna nei processi decisionali e nei ruoli di responsabilità;
- contrastare gli stereotipi di genere, in particolare quelli legati alle professioni STEM, e ogni forma di violenza e molestia, proteggendo e sostenendo le vittime;
- sostenere la genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e vita privata per tutte e tutti.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

A seguito dell'analisi dei propri processi e dei dati relativi al personale, la Direzione ha individuato le linee strategiche per ciascuna delle sei aree della UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia** – diffondere a tutti i livelli una cultura inclusiva, attraverso formazione periodica sui bias e sul linguaggio inclusivo, indagini periodiche sul clima aziendale e una comunicazione interna ed esterna coerente con i valori della parità;
- **Governance** – garantire un presidio stabile del SGPG tramite il Comitato Guida, dotato di budget dedicato, e monitorare annualmente i KPI della PdR nell'ambito della revisione periodica;
- **Processi HR** – assicurare processi di selezione, inserimento, valutazione e cessazione neutrali rispetto al genere, basati su criteri oggettivi e tracciabili;
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne** – ampliare il bacino di candidature femminili nei profili tecnici, anche in collaborazione con il sistema universitario del territorio, e favorire l'accesso delle donne ai livelli di inquadramento più elevati e ai ruoli di responsabilità;
- **Equità remunerativa per genere** – analizzare annualmente le retribuzioni per genere e livello e definire criteri trasparenti per l'attribuzione di superminimi, premi e avanzamenti;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** – consolidare lo smart working, già esteso a tutto il personale tramite accordi individuali, promuovere la condivisione dei carichi di cura e sostenere il benessere psico-fisico del personale.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, BesideTech S.r.l. si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal

livello di responsabilità;

- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione del personale all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- a sostenere la conciliazione tra attività professionale e vita privata attraverso modalità di lavoro flessibili (smart working, part time, flessibilità oraria);
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche nelle attività di marketing, sul sito web e sui canali social, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile, utilizzando un linguaggio inclusivo.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche specifiche forniscono gli input per il Piano Strategico per la parità di genere e per le procedure dedicate. Gli impegni assunti da BesideTech S.r.l. sono i seguenti.

Selezione e assunzione (recruitment)

- redigere annunci di lavoro con linguaggio neutro e inclusivo, che dichiarino l'impegno aziendale per le pari opportunità;
- valutare le candidature esclusivamente sulla base di competenze, esperienze e potenzialità, con criteri definiti prima dei colloqui;
- non richiedere in fase di selezione informazioni su stato civile, gravidanza, intenzioni di genitorialità o carichi familiari;
- ricercare, ove possibile, la presenza di almeno una candidatura femminile nelle rose finali per i profili tecnici e attivare canali di reclutamento rivolti alle laureate STEM (es. Università della Calabria);
- monitorare annualmente candidature e assunzioni per genere.

Gestione della carriera

- garantire pari accesso alla formazione tecnica e manageriale, monitorando le ore di formazione per genere;
- definire percorsi di sviluppo individuale e criteri trasparenti e oggettivi per gli avanzamenti di livello e l'assegnazione di ruoli di responsabilità (es. capo progetto, referente tecnico);
- favorire la presenza femminile nei ruoli di responsabilità e nei livelli di inquadramento più elevati;
- assicurare che periodi di congedo parentale o di lavoro part time non penalizzino la valutazione e la progressione di carriera.

Equità salariale

- applicare il CCNL Metalmeccanica PMI Confapi in modo uniforme per genere a parità di livello e mansione;
- effettuare un'analisi annuale delle retribuzioni (minimi contrattuali, superminimi, premi e benefit) per genere e livello, intervenendo sugli eventuali scostamenti non giustificati da criteri oggettivi;
- definire e comunicare criteri trasparenti per l'attribuzione di superminimi e premi, anche in vista del recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

Genitorialità e cura

- garantire la piena applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. 151/2001 e dal D.Lgs. 105/2022;
- prevedere colloqui di accompagnamento prima della partenza e al rientro da congedi di maternità, paternità e parentali, con un piano di reinserimento e di aggiornamento;
- promuovere la fruizione del congedo di paternità e dei congedi parentali da parte dei padri, per una più equa condivisione dei carichi di cura;
- valutare con favore le richieste di flessibilità e di part time reversibile legate a esigenze di cura.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- mantenere e formalizzare lo smart working, oggi adottato da tutto il personale tramite accordi individuali, garantendo il diritto alla disconnessione;
- introdurre una fascia di flessibilità in entrata e in uscita compatibile con le esigenze dei progetti e dei clienti;
- promuovere iniziative per il benessere psico-fisico del personale, tra cui il programma "Postura & Benessere Digitale" dedicato all'ergonomia delle postazioni (in ufficio e da remoto) e alla prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici;
- valutare l'introduzione di strumenti di welfare aziendale coerenti con i bisogni rilevati tramite le indagini sul clima.

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- applicare il principio di "tolleranza zero" verso ogni forma di molestia, violenza e discriminazione, anche negli ambienti digitali (chat, e-mail, videoconferenze) e presso le sedi dei clienti;
- adottare il Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, con un canale di segnalazione anonimo e la garanzia di non ritorsione;
- erogare formazione periodica a tutto il personale e svolgere survey anonime periodiche sul tema;
- fornire supporto tempestivo, imparziale e riservato alle persone che subiscono molestie.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e le politiche collegate sono oggetto di monitoraggio da parte del Comitato Guida, che ne verifica l'attuazione attraverso i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e gli obiettivi del Piano Strategico. In occasione della revisione periodica, la Direzione e il Comitato Guida valutano l'idoneità della Politica e la necessità di modifiche o integrazioni, riesaminando gli obiettivi di parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è comunicata e illustrata a tutto il personale attraverso riunioni (in presenza o da remoto) e i canali di comunicazione interna previsti dalla Procedura P_5 "Comunicazioni interne ed esterne", ed è resa disponibile alle parti interessate mediante pubblicazione sul sito istituzionale **www.besidetech.it**.

Rende, 01/06/2026