CERTIFICATO

MQ-03 PdR Rev. 05

Si certifica che il sistema
di Gestione per la Parità di Genere di

GEMATICA S.R.L.

SEDE LEGALE
Via Diocleziano, 107 – 80125 Napoli (NA)

UNITA' OPERATIVA
Via Diocleziano, 107 – 80125 Napoli (NA)
Via Monteroni, 165 – 73100 Lecce (LE)

SITI/FILIALI/SEDI SECONDARIE
N.A.

È CONFORME ALLA PRASSI
UNI/PdR 125:2022

PER LE SEGUENTI ATTIVITA'/PROCESSI SVOLTI

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per:

Progettazione, installazione, messa in servizio, collaudo e manutenzione di sistemi di comunicazione su IP - Sviluppo Software.

CERTIFICATO N° CE/160-PdR Rev. 01

Data rilascio	Data di emissione corrente	Data di scadenza
13/10/2023	13/10/2026	12/10/2029

Il presente certificato è soggetto al rispetto del documento di Certifica S.r.l.: Regolamento di certificazione.
La validità del presente certificato è subordinata alle visite periodiche annuali e alla verifica completa ogni tre anni del sistema di Gestione per la Parità di Genere. L'audit è stato condotto tenendo conto della LINEA GUIDA 30415:2021
Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute nello stato della certificazione di cui al presente certificato, si prega di contattare il n° telefonico 081/5237021 o l'indirizzo e-mail info@certificasistemi.com

IL DIRETTORE

01502

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC.

Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements.

ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE

CERTIFICA S.r.l.
Via F. Petrarca, 15 - 80070 Bacoli (NA)
Tel. 081 5237021
Partita I.V.A. 08654031213
info@certificasistemi.com
www.certificasistemi.com

Ulteriori informazioni riguardanti lo scopo del certificato e l'applicabilità dei requisiti della norma di riferimento sono disponibili su richiesta.
Il presente certificato non si riferisce alle caratteristiche di prodotto e servizi forniti dall'organizzazione certificata, si riferisce solo al sistema di gestione valutato

GEMATICA	**Politica** **Parità di Genere**	**Rev. 01 del 01/09/2025**

GEMATICA SRL è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare, la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'azienda.

GEMATICA SRL preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica PdG punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,

- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Azienda Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di GEMATICA SRL è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'azienda.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

A livello di comunicazione GEMATICA SRL dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

GEMATICA SRL attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di parità di genere.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione PdG nella figura del RSG.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato PdG composto dal DIR, da HR e da RSG-PdG.

La Direzione assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'azienda, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022,
- le esigenze delle donne presenti in azienda, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Selezione ed Assunzione

La nostra azienda nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

Gestione della Carriera

La nostra azienda è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra azienda, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere,
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere,
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort,
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere,
- le fasi di distacco del personale dall'azienda in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere,
- le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Equità Salariale

La nostra azienda, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'azienda non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'azienda rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti,
- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff,

- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff,
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, Cura

La ns. azienda intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'azienda sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- l'azienda assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

La ns. azienda intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. Il principio alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro fa sì le eventuali misure work life balance adottate siano rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere

Prevenzione Abusi e Molestie

La ns. azienda ripudia ogni forma di abuso e di molestia; per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'azienda attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'azienda pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione

- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'azienda delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'azienda analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Periodicamente e in modo trasparente vengono monitorate le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di dimostrare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella bacheca aziendale e comunicata a tutti gli stakeholder attraverso email.

Napoli, 01/09/2025

Il Legale rappresentante
GEMATICA S.r.l.
Via Diocleziano, 107
80125 NAPOLI (NA) - ITALY
Partita IVA: 04816581211

CERTIFICATO

MQ-03 PdR Rev. 04

Si certifica che il sistema
di Gestione per la Parità di Genere di

GEMATICA S.R.L.

SEDE LEGALE
Via Diocleziano, 107 - 80125 Napoli (NA)

UNITA' OPERATIVA
Via Diocleziano, 107 - 80125 Napoli (NA)
Via Monteroni, 165 - 73100 Lecce (LE)

SITI/FILIALI/SEDI SECONDARIE
N.A.

È CONFORME ALLA PRASSI
UNI/PdR 125:2022

PER LE SEGUENTI ATTIVITA'/PROCESSI SVOLTI

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per:

Progettazione, installazione, messa in servizio, collaudo
e manutenzione di sistemi di comunicazione su IP - Sviluppo Software.

CERTIFICATO N° CE/160-PdR Rev. 00

Data rilascio	Data di emissione corrente	Data di scadenza
13/10/2023	13/10/2023	12/10/2026

Il presente certificato è soggetto al rispetto del documento di Certifica S.r.l.: Regolamento di certificazione. La validità del presente certificato è subordinata alle visite periodiche annuali e alla verifica completa ogni tre anni del sistema di Gestione per la Parità di Genere. L'audit è stato condotto tenendo conto della LINEA GUIDA 30415:2021
Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute nello stato della certificazione di cui al presente certificato, si prega di contattare il n° telefonico 081/5237021 o l'indirizzo e-mail info@certificasistemi.com

IL DIRETTORE

CERTIFICA S.r.l.
Via F. Petrarca, 15 - 80070 Bacoli (NA)
Tel. 081 5237021
Partita I.V.A. 08654031213
info@certificasistemi.com
www.certificasistemi.com

ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE

MS N° 0153
Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC.
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements

Ulteriori informazioni riguardanti lo scopo del certificato e l'applicabilità dei requisiti della norma di riferimento sono disponibili su richiesta.
Il presente certificato non si riferisce alle caratteristiche di prodotto e servizi forniti dall'organizzazione certificata, si riferisce solo al sistema di gestione valutato