
	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Politica PdG	
	UNI PdR 125:2022	Rev.	0
		Pagina:	1 di 8

POLITICA GENERALE PER LA PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Politica PdG	
	UNI PdR 125:2022	Rev.	0
		Pagina:	2 di 8

MISSION E VISION

THE FACTORY (identificata anche con il brand “Moscabianca”) è un’agenzia a conduzione femminile, specializzata nella progettazione e gestione di strategie di comunicazione per realtà culturali, scientifiche, accademiche e istituzionali. L’agenzia opera su tutto il territorio nazionale con un team multidisciplinare composto da professionisti della comunicazione pubblica, grafica editoriale, social media, project management, ufficio stampa e produzione multimediale.

Negli anni Moscabianca ha affiancato musei nazionali, università, enti locali, associazioni di categoria e consorzi ambientali nello sviluppo di strategie comunicative capaci di coinvolgere cittadini, studenti, visitatori e stakeholder.


Lo staff opera da oltre 20 anni ideando e gestendo importanti progetti per la comunicazione di organizzazioni, Pubbliche amministrazioni, imprese italiane ed estere. Il team di lavoro, composto da professionisti di decennale esperienza nel settore, ha ideato, gestito e realizzato campagne di comunicazione su scala nazionale in ambito pubblico e privato. Tutti i soci e dipendenti dell’agenzia sono coinvolti in insegnamenti – a vario titolo – in ambito accademico e universitario.

La nostra specialità non è solo comunicare progetti esistenti, ma idearne di nuovi: creiamo format, progettiamo esperienze innovative, sviluppiamo soluzioni ad hoc che trasformano sfide complesse in opportunità concrete. Per rendere chiaro, bello e comprensibile tutto quello su cui lavoriamo, per dare senso alle attività dei nostri clienti, trasformare le idee in obiettivi tangibili e poi in risultati quantitativi.

Attraverso il nostro lavoro comunichiamo il territorio, in Italia e nel mondo, per fruitori, cittadini, studenti, turisti. Lo facciamo attraverso linguaggi adeguati, strumenti tradizionali e innovativi, una buona dose di creatività ma soprattutto con un approccio strategico applicato alla comunicazione.

Lavoriamo per Pubbliche amministrazioni, organizzazioni ed imprese private, con particolare riferimento al mondo della Scienza, della Cultura, del Turismo, dell’Ambiente e della Comunicazione pubblica.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

	POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	Politica PdG	
	UNI PdR 125:2022	Rev.	0
		Pagina:	3 di 8

Moscabianca da sempre opera in maniera responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti degli stakeholder di riferimento per la valorizzazione del capitale umano, l'empowerment femminile, il rispetto delle diversità e la promozione dell'inclusione.

L'impresa si impegna a creare le migliori condizioni per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento. Intende inoltre promuovere esternamente, e garantire al proprio interno, la piena realizzazione della parità di genere.

Al fine di svolgere più efficacemente la propria mission e in coerenza con la vision strategica, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, quale prezioso strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi efficaci per sviluppare l'empowerment femminile.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere si applica a tutto il personale impegnato a qualsiasi titolo nelle attività aziendali.

Il conseguimento della certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 rappresenta solo il primo passo di un lungo percorso di crescita nell'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.


La certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, infatti, si pone l'obiettivo di accompagnare e incentivare le organizzazioni ad adottare policy efficaci e idonee a ridurre il divario di genere, nei suoi molteplici aspetti, con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Moscabianca sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA;
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE;
- TUTELA DELLA PERSONA;
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

L'attenzione con la quale Moscabianca concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi generali, offrendo

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Politica PdG	
	UNI PdR 125:2022	Rev.	0
		Pagina:	4 di 8

coerentemente il proprio contributo, per quanto possibile, al raggiungimento della parità di genere nel Sistema Paese:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, offrendo protezione e sostegno alle vittime.


L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Moscabianca ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova sempre più efficacemente la parità di genere e che valorizzi l'equità e l'inclusività.

A tal fine, in Moscabianca è stato istituito uno specifico Comitato Guida per la Parità di Genere ed è stata designata una figura responsabile del coordinamento della politica generale per la parità di genere e delle relative politiche collegate.

In coerenza con le finalità perseguite, l'impresa si impegna, nel rispetto delle policy aziendali e delle normative applicabili:

- ✓ 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 sostenere il welfare del proprio personale attraverso modalità di lavoro volte a favorire la conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere, nelle comunicazioni istituzionali e, in generale, nelle comunicazioni aziendali interne ed esterne, un linguaggio ispirato al principio di responsabilità, dichiarando in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'empowerment femminile;
- ✓ a valorizzare le diversità - non soltanto di genere - in ogni processo aziendale e, in particolare:

	POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	Politica PdG	
	UNI PdR 125:2022	Rev.	0
		Pagina:	5 di 8

- nella ricerca e selezione del personale, assicurando la concreta e piena attuazione dei valori di imparzialità, equità e inclusività;
- nell'accesso alla formazione, garantendo equità e pari opportunità nella partecipazione a eventi formativi e a percorsi di sviluppo professionale e di carriera;
- nella definizione delle politiche retributive, pienamente ispirate all'equità tra i generi e al contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione;
- nella valutazione delle performance e nell'attribuzione di eventuali sistemi premianti;
- per quanto applicabile, nella selezione dei fornitori e nell'erogazione dei servizi.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con i principi e gli impegni delineati nella politica generale per la parità di genere, Moscabianca ha definito le relative politiche specifiche, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare procedure specificamente dedicate alla promozione della parità di genere nel contesto di riferimento dell'agenzia.


Le policy specifiche per la parità di genere sono relative ai seguenti temi, in coerenza con gli indirizzi della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022:

1. Selezione ed assunzione (*recruitment*);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità e responsabilità di cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
6. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

In particolare, gli impegni assunti da THE FACTORY sono delineati di seguito:

Selezione ed assunzione (*recruitment*)

Moscabianca garantisce che il recruiting sia effettuato in modo pienamente neutro rispetto al genere e inclusivo.

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Politica PdG	
	UNI PdR 125:2022	Rev.	0
		Pagina:	6 di 8

Le attività di ricerca di personale sono neutre rispetto al genere e presentano una chiara e trasparente descrizione dei profili professionali da selezionare, con le relative responsabilità, le principali mansioni e i requisiti.

La valutazione delle candidature pervenute, anche spontanee, è effettuata in base a criteri oggettivi e scevri da qualsivoglia discriminazione, diretta o indiretta.

I colloqui finalizzati all'assunzione sono gestiti preferibilmente con la presenza di responsabili di genere maschile e femminile e sono gestiti adottando criteri imparziali di verifica dei requisiti professionali richiesti per ricoprire la posizione ricercata.

Durante i colloqui, vige il divieto assoluto di indirizzare ai candidati e alle candidate domande di carattere strettamente personale, quali lo stato civile, le eventuali responsabilità di cura, i progetti di vita personale, l'orientamento sessuale, politico e religioso, ecc..

In generale, durante le fasi di selezione e assunzione non sono raccolte informazioni riguardanti le situazioni personali e familiari dei candidati e delle candidate.

I contratti di lavoro sono gestiti nel rispetto del CCNL applicabile. L'inquadramento professionale è selezionato in coerenza con il profilo di esperienza del personale e con i ruoli e le mansioni da svolgere, in modo rigorosamente imparziale e scevro da qualsivoglia condizionamento legato al genere o ad altre caratteristiche personali.

Moscabianca assicura la gestione neutrale anche del successivo processo di *onboarding* e dell'eventuale processo di sviluppo professionale in coerenza con nuove opportunità di crescita che dovessero prospettarsi per l'azienda e per il suo personale.


L'inserimento del personale neoassunto è gestito attraverso *onboarding* che favoriscono sin dalle fasi iniziali la piena accoglienza da parte del team in cui la nuova risorsa è inserita, in modo da rendere l'esperienza lavorativa il più possibile positiva.

Gestione della carriera

Moscabianca assicura che le opportunità di carriera all'interno dell'azienda siano gestite applicando criteri oggettivi basati sulla valutazione delle competenze e delle prestazioni, secondo logiche di meritocrazia, condannando fermamente qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere o ad altri fattori.

Moscabianca è attenta ai giovani talenti e ai talenti femminili in particolare; a tal fine, offre al personale importanti opportunità di formazione, di accrescimento delle competenze e di crescita professionale.

Equità salariale

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Politica PdG	
	UNI PdR 125:2022	Rev.	0
		Pagina:	7 di 8

Moscabianca garantisce la piena equità remunerativa di tutto il personale dipendente, esclusivamente in relazione alle competenze, alle responsabilità e alle mansioni svolte, così come l'inquadramento professionale, nel pieno rispetto del CCNL applicabile, ritenendo del tutto irrilevante il genere ed altre caratteristiche personali, impegnandosi a contrastare fermamente qualsivoglia forma di discriminazione.

Genitorialità e responsabilità di cura

Moscabianca presta una particolare attenzione alle esigenze del personale, favorendone la gestione delle responsabilità di cura verso i figli o verso altre persone care, attraverso l'adeguamento delle modalità e degli orari di lavoro (laddove possibile, con part-time su richiesta, anche temporaneo o reversibile, ecc.).

Conciliazione dei tempi vita personale – vita professionale (work-life balance)

Moscabianca offre al personale la possibilità di fruire di diverse forme di flessibilità che agevolano la conciliazione dei tempi dedicati al lavoro e di quelli dedicati ad altre attività personali (per responsabilità di cura familiare, per esigenze personali di studio, per hobbies o per altre esigenze personali in generale), favorendo il benessere psico-fisico del personale e il pieno equilibrio tra le diverse dimensioni della sfera professionale e della sfera sociale. Tali misure prevedono, ad esempio, l'eventuale part time.

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


Moscabianca adotta una politica di "tolleranza zero" verso qualsivoglia forma di abuso sui luoghi di lavoro. A tale scopo, ha predisposto uno specifico regolamento di prevenzione, disciplinando le azioni da intraprendere per gestire tali rischi e il processo da attuare per gestire eventuali comportamenti inappropriati.

Moscabianca cura con una particolare attenzione il clima organizzativo e il benessere psico-fisico del personale, promuovendo valori positivi incentrati sul pieno rispetto delle persone, sulla fiducia e sulla reciproca collaborazione, per migliorarsi continuamente anche nello sviluppo di un ambiente di lavoro pienamente inclusivo.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Per ciascuno dei temi sopra indicati, Moscabianca definisce piani di azione all'interno del Piano Strategico per la parità di genere, declinando obiettivi, tempi e responsabilità di attuazione.

La Politica generale sulla parità di genere e le politiche collegate, insieme ai relativi obiettivi pianificati nel quadro più ampio delle linee programmatiche di Moscabianca, sono sottoposti sistematicamente a un riesame periodico, da effettuarsi congiuntamente al Comitato Guida

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Politica PdG	
	UNI PdR 125:2022	Rev.	0
		Pagina:	8 di 8

per la parità di genere, al fine di valutarne la continua idoneità e le esigenze di eventuali modifiche o integrazioni.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica per la parità di genere è comunicata a tutto il personale aziendale al fine di promuoverne l'attuazione e la costante sensibilizzazione sulle relative tematiche.

La politica è comunicata ai pertinenti stakeholder, interni ed esterni, in coerenza con le politiche e i piani di comunicazione interna e di comunicazione istituzionale. In particolare, è comunicata, in versione integrale o sintetica, sul sito internet aziendale, nei documenti di presentazione aziendale e in occasione di eventi esterni, in coerenza con le politiche di comunicazione istituzionale di Moscabianca.

Bari, 26 febbraio 2026

Giuseppe Di Caterino
(Amministratore Unico)