



CLIENT  
**STI engineering Srl**

OBJECT  
**UNI PDR 125:2022**

DOCUMENT TITLE  
**Politica Aziendale per la parità di genere**

DOCUMENT CODE  
**CLS.REG.01-A**

DOCUMENT DATE  
**07/01/2026**



**STI Engineering S.r.l.**  
Via Rodeano, 48  
33038 S. Daniele del Friuli (Ud) - Italy  
VAT ID 02118550306  
t. +39 0432 941303

[info.ita@sti-corporate.com](mailto:info.ita@sti-corporate.com)  
[www.sti-corporate.com/sti-engineering](http://www.sti-corporate.com/sti-engineering)  
Company subject to the Management and Coordination Activities of STI Corporate S.p.A.

ITALY  
OMAN  
MEXICO  
SLOVENIA  
SAUDI ARABIA  
ARGENTINA  
PARAGUAY  
RUSSIA

JOB N.	OBJECT	UNI PDR 125:2022	
DOC. N.	TITLE	Politica Aziendale per la parità di genere	

## CONTENTS

1.	Politica Aziendale per la parità di genere.....	4
----	---	---

EDIT	RS PDG	CHK	RS PDG	APP	DIR	STATUS	IFR	DATE	07.01.2026	PAGE INT	3 / 5
------	--------	-----	--------	-----	-----	--------	-----	------	------------	----------	-------



JOB N.	OBJECT	UNI PDR 125:2022	
DOC. N.	TITLE	Politica Aziendale per la parità di genere	

## 1. Politica Aziendale per la parità di genere

S.T.I. Engineering, attraverso anche il Comitato Guida, si impegna a perseguire una politica orientata al continuo miglioramento della propria etica, deontologia e cultura organizzativa, eliminando qualsiasi forma di linguaggio o comportamento – consapevole o inconsapevole – non inclusivo o discriminatorio, sostenendo con convinzione la parità di genere in tutte le sue manifestazioni. L'obiettivo è contribuire attivamente alla parità di genere contrastando stereotipi e pregiudizi e rafforzando una cultura aziendale, aperta e capace di valorizzare le diversità come leva strategica nei processi progettuali e gestionali. S.T.I. Engineering si impegna pertanto ad uniformarsi ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 attraverso le seguenti azioni:

1. Assicurare che la Politica per la Parità di Genere sia una mission aziendale permanente, integrata nei processi di governance e nei valori fondamentali dell'organizzazione.
2. Garantire la diffusione della Politica a tutte le parti interessate interne ed esterne, incluse sedi nazionali e internazionali, dipendenti, collaboratori, partner e stakeholder.
3. Assicurare il pieno soddisfacimento dei requisiti della UNI/PdR 125:2022 e il miglioramento continuo del sistema di gestione della parità di genere.
4. Valorizzare le diversità e promuovere l'empowerment femminile nell'ambito tecnico, progettuale, manageriale e di leadership, e ai ruoli decisionali.
5. Responsabilizzare l'intera organizzazione verso l'adozione di linguaggi, comportamenti e pratiche inclusive e rispettose delle differenze di genere.
6. Integrare la parità di genere nelle strategie organizzative, nelle politiche aziendali, nei processi decisionali e nei modelli di gestione del personale.
7. Effettuare riesami periodici della Politica della parità di genere, valutando risultati, criticità e opportunità di miglioramento, assicurando la coerenza con l'evoluzione del contesto aziendale e normativo.
8. Garantire risorse, ruoli e responsabilità adeguate per il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere, assicurando il supporto del Comitato Guida e delle funzioni competenti.
9. Definire, documentare, monitorare e diffondere obiettivi e programmi di attuazione, pienamente integrati nel sistema di gestione e nel Piano Strategico.
10. Promuovere percorsi formativi strutturati per sensibilizzare e coinvolgere tutto il personale sui temi dell'inclusività, dei "bias" inconsci, della cultura di rispetto e della gestione della diversità.
11. Garantire, a parità di competenze, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori e nei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi, anche di carattere scientifico, promuovendo il bilanciamento di genere in tutte le occasioni di divulgazione e partecipazione sia interna sia esterna dell'organizzazione.
12. Garantire processi di selezione equi e imparziali, basati esclusivamente su competenze, esperienze e requisiti professionali, assicurando pari opportunità sin dalla fase di recruiting.
13. Assicurare l'equità retributiva tra uomini e donne a parità di ruolo, livello e mansioni, monitorando costantemente eventuali scostamenti e adottando misure correttive.
14. Promuovere misure di tutela della genitorialità, della maternità e della paternità, e favorire la conciliazione tra vita professionale e personale attraverso modalità organizzative flessibili.
15. Garantire formazione e procedure efficaci contro ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale e predisporre strumenti sicuri di segnalazione e gestione delle situazioni critiche.
16. Assicurare che la progressione di carriera sia fondata esclusivamente su merito, competenze ed esperienze, prevenendo discriminazioni e promuovendo percorsi di crescita equi e trasparenti.

La decisione di intraprendere il percorso di certificazione del Sistema per la Parità di Genere riflette la volontà dell'Azienda di dimostrare in modo trasparente il proprio impegno nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti, istituzioni e di tutte le persone con cui interagisce.

EDIT	CHK	APP	STATUS	DATE	PAGE INT
RS PDG	RS PDG	DIR	IFR	07.01.2026	4 / 5

JOB N.	OBJECT	UNI PDR 125:2022	
DOC. N.	TITLE	Politica Aziendale per la parità di genere	

Attraverso questo percorso, l'Azienda si propone di migliorare costantemente il contesto in cui opera, adottando pratiche responsabili e inclusive che valorizzano tutte le risorse e rafforzano la propria cultura organizzativa.

La Direzione

Stefano Massarino



EDIT	RS PDG	CHK	RS PDG	APP	DIR	STATUS	IFR	DATE	07.01.2026	PAGE NT	5 / 5
------	--------	-----	--------	-----	-----	--------	-----	------	------------	---------	-------