

Politica per la Parità di Genere



ADEODATA

Life. Science. Service.



Adeodata considera la parità di genere un valore fondamentale per la crescita dell'organizzazione e il benessere delle proprie persone. Crediamo che ogni individuo debba essere trattato con dignità, equità e rispetto, e che la diversità rappresenti una risorsa essenziale per il successo aziendale. La nostra politica per la parità di genere mira a garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne abbiano le stesse opportunità di crescita e sviluppo professionale, senza discriminazioni.

Ci impegniamo a promuovere una cultura aziendale basata sulla meritocrazia e sull'inclusione, in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e libera di esprimere il proprio potenziale. Questo impegno si traduce in azioni concrete che riguardano il processo di selezione, la formazione, la valutazione delle prestazioni, la retribuzione, la gestione della genitorialità e il bilanciamento tra vita professionale e personale.

La nostra politica è in linea con i principi di equità, diversità e inclusione e si armonizza con il Codice Etico di Adeodata, che richiede a ogni collaboratore di sostenere e rispettare i diritti umani e di promuovere un ambiente di lavoro libero da discriminazioni di qualsiasi tipo. Con questa politica, l'azienda formalizza il proprio impegno attraverso un percorso di cambiamento culturale e organizzativo, conforme alla UNI/PdR 125:2022.

1. Il nostro impegno per la parità di genere

Adeodata ritiene che la parità di genere non sia solo un principio etico, ma un fattore strategico per il successo dell'azienda e il benessere delle persone che ne fanno parte. L'impegno dell'organizzazione si traduce in azioni concrete e misurabili volte a creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e meritocratico. Crediamo che valorizzare le diversità e garantire pari opportunità a tutte le persone sia fondamentale per costruire un'azienda innovativa, dinamica e capace di affrontare le sfide del futuro.

Per raggiungere questi obiettivi, Adeodata si impegna a:

- Diffondere una cultura del rispetto reciproco e della valorizzazione delle differenze. Riconosciamo che la diversità è una risorsa e promuoviamo attivamente un ambiente in cui ogni persona si senta accolta, rispettata e valorizzata per le proprie capacità e competenze. Organizziamo campagne di sensibilizzazione, workshop e programmi di formazione per abbattere gli stereotipi di genere e promuovere un cambiamento culturale duraturo.
- Garantire equità e pari opportunità in tutte le fasi del ciclo di vita professionale, dall'assunzione alla crescita di carriera. Implementiamo processi di selezione trasparenti, valutazioni meritocratiche e politiche di sviluppo professionale che assicurano a uomini e donne le stesse possibilità di accesso a ruoli di responsabilità. Ci impegniamo a eliminare qualsiasi barriera che possa limitare la crescita professionale basata su pregiudizi di genere.
- Sostenere un ambiente di lavoro in cui merito, competenze e risultati siano i criteri principali di valutazione. Ogni decisione relativa alla carriera dei dipendenti si basa su criteri oggettivi e misurabili. Offriamo programmi di mentoring e coaching per favorire



lo sviluppo di competenze e supportare la leadership femminile, contribuendo a costruire una struttura aziendale sempre più equa e inclusiva.

- Favorire un equilibrio tra vita privata e lavorativa, implementando strumenti di flessibilità e supporto alla genitorialità. Riconosciamo che un buon equilibrio tra vita lavorativa e personale è essenziale per il benessere e la produttività. Per questo motivo, adottiamo soluzioni di smart working, orari flessibili e congedi parentali bilanciati, garantendo un ambiente che supporti sia le esigenze familiari che la crescita professionale di ogni individuo.
- Contrastare ogni forma di discriminazione di genere attraverso misure preventive e reattive, incluse procedure di segnalazione sicure e riservate. L'azienda adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestie o violenza di genere. Abbiamo implementato procedure chiare e accessibili per la segnalazione di episodi di discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti e un intervento tempestivo e imparziale.
- Monitorare e migliorare costantemente le politiche di parità di genere attraverso l'analisi di dati e KPI specifici. L'efficacia delle nostre iniziative viene misurata attraverso indicatori di performance chiari e verificabili. Monitoriamo regolarmente la distribuzione di genere nei diversi ruoli aziendali, il gender pay gap, il livello di soddisfazione dei dipendenti e la partecipazione alle attività di formazione sulla parità di genere. I dati raccolti ci permettono di individuare eventuali criticità e di adottare strategie di miglioramento continuo.

Adeodata considera la parità di genere un elemento chiave per lo sviluppo aziendale e si impegna a rendere questa politica un pilastro fondamentale della propria cultura organizzativa. Ogni persona all'interno dell'azienda ha un ruolo attivo nel promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, contribuendo con le proprie azioni quotidiane a costruire una realtà professionale in cui il talento e l'impegno siano gli unici criteri di successo.

2. Aree di intervento

2.1 Accesso al lavoro

Adeodata garantisce un processo di selezione equo, inclusivo e basato sul merito, evitando qualsiasi forma di pregiudizio o discriminazione. Siamo consapevoli che il primo passo per costruire un ambiente di lavoro equo inizia dal processo di assunzione. Per questo motivo, adottiamo una serie di misure concrete per garantire che tutte le persone abbiano le stesse opportunità di accesso al lavoro.

Le nostre azioni includono:

- Redazione di annunci di lavoro con linguaggio neutro e inclusivo. Gli annunci vengono strutturati per attrarre candidati di qualsiasi genere, evitando formulazioni che possano involontariamente escludere determinate categorie.



- Formazione dei selezionatori per prevenire bias di genere nei processi di assunzione. Offriamo corsi periodici per il nostro team HR e per i manager coinvolti nel processo di selezione, affinché possano adottare metodi di valutazione imparziali e basati sulle competenze.
- Valutazione delle competenze esclusivamente su basi meritocratiche. Implementiamo test oggettivi e griglie di valutazione strutturate per garantire che la selezione avvenga su criteri di competenza e professionalità.
- Programmi di onboarding che sensibilizzino i nuovi assunti sui valori di equità e inclusione. Ogni nuovo dipendente partecipa a sessioni formative per comprendere l'importanza della parità di genere in azienda e il ruolo attivo che ciascuno può avere nel promuoverla.

2.2 Formazione e sviluppo professionale

Adeodata investe costantemente nella crescita professionale delle proprie persone, garantendo un accesso equo alle opportunità di apprendimento e sviluppo di carriera. La formazione rappresenta uno strumento essenziale per colmare eventuali divari e favorire la presenza di donne in ruoli chiave. Le nostre iniziative comprendono:

- Percorsi di formazione sulla leadership inclusiva e sullo sviluppo delle competenze. Offriamo programmi di formazione dedicati a migliorare la leadership femminile e promuovere una cultura del lavoro basata sull'inclusione.
- Programmi di mentoring per favorire l'empowerment femminile. Le donne all'interno dell'azienda hanno accesso a percorsi di mentoring con manager esperti per supportare la loro crescita professionale.
- Politiche di mobilità interna basate su criteri trasparenti e oggettivi. I dipendenti possono candidarsi per nuove posizioni interne in totale equità, avendo accesso a strumenti chiari di valutazione.
- Incentivazione di percorsi di carriera equamente accessibili a uomini e donne. Monitoriamo la distribuzione di genere nei ruoli di responsabilità e adottiamo strategie per garantire una rappresentanza equilibrata a tutti i livelli aziendali.

2.3 Equità retributiva

L'eliminazione del divario retributivo di genere è un obiettivo centrale della politica di parità di genere di Adeodata. L'azienda si impegna a garantire che ogni ruolo venga retribuito in base al valore generato, eliminando qualsiasi differenza ingiustificata tra uomini e donne. Le nostre strategie includono:

- Conduzione di analisi retributive periodiche per identificare e correggere eventuali disparità. Effettuiamo verifiche periodiche per individuare e correggere eventuali differenze ingiustificate.



- Implementazione di sistemi di valutazione della performance basati su criteri oggettivi. Definiamo parametri chiari per la valutazione del lavoro svolto, assicurando che le promozioni e gli aumenti di stipendio siano assegnati equamente.
- Sensibilizzazione dei manager sulle politiche retributive e di avanzamento equo. Organizziamo incontri e workshop per garantire che chi prende decisioni sulla retribuzione abbia piena consapevolezza dell'importanza dell'equità salariale.
- Definizione di piani di carriera strutturati che garantiscano equità nelle opportunità di crescita professionale. Attraverso percorsi chiari e trasparenti, ci assicuriamo che ogni dipendente abbia le stesse possibilità di avanzamento.

2.4 Work-life balance e welfare aziendale

Il benessere dei dipendenti è una priorità per Adeodata. Riconosciamo che l'equilibrio tra vita lavorativa e personale è essenziale per la produttività e la soddisfazione dei nostri collaboratori. Offriamo strumenti concreti per migliorare la qualità della vita lavorativa e supportare le famiglie, tra cui:

- Politiche di smart working e flessibilità oraria. Offriamo la possibilità di lavorare in modalità agile e di gestire il proprio orario in modo più flessibile, in base alle esigenze personali.
- Congedi parentali bilanciati e misure di sostegno alla genitorialità. Promuoviamo una cultura che incoraggi anche i padri a usufruire dei congedi parentali, favorendo una distribuzione equa delle responsabilità familiari.
- Programmi di benessere psicofisico per garantire un ambiente lavorativo sano. Offriamo supporto psicologico, programmi di gestione dello stress e iniziative di promozione della salute mentale e fisica.
- Agevolazioni e benefit per supportare le famiglie dei dipendenti. Forniamo accesso a servizi di assistenza all'infanzia, congedi straordinari per motivi familiari e altre misure di sostegno alla famiglia.

2.5 Prevenzione delle discriminazioni e delle molestie

Per garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e libero da ogni forma di discriminazione o molestia, Adeodata ha adottato una politica di tolleranza zero. Le nostre misure comprendono:

- Canali riservati e anonimi per la segnalazione di comportamenti inappropriati. I dipendenti possono segnalare episodi di discriminazione o molestie attraverso strumenti sicuri e protetti.
- Gestione tempestiva delle segnalazioni attraverso un comitato dedicato. Ogni segnalazione viene analizzata con la massima attenzione e trattata nel rispetto della riservatezza.



- Formazione obbligatoria su diversity e inclusion per tutti i dipendenti. Tutti i membri dell'azienda partecipano a sessioni di sensibilizzazione per prevenire comportamenti discriminatori e promuovere il rispetto reciproco.
- Politiche di tutela e supporto per chi segnala episodi di discriminazione. Assicuriamo protezione contro eventuali ritorsioni per chiunque denunci episodi di ingiustizia o comportamento scorretto.

Con queste iniziative, Adeodata rafforza il proprio impegno nel garantire un ambiente di lavoro in cui la parità di genere sia una realtà concreta, sostenuta da misure pratiche e monitorata nel tempo per garantire miglioramenti continui.

2.6 Monitoraggio e miglioramento continuo

Adeodata ritiene che il raggiungimento della parità di genere non possa prescindere da un'attenta analisi delle proprie politiche e dalla capacità di adattarle alle esigenze emergenti del contesto lavorativo. Per questo motivo, abbiamo implementato un sistema di monitoraggio e miglioramento continuo che ci permette di valutare l'impatto delle iniziative adottate e di intervenire tempestivamente per garantire risultati concreti e misurabili nel tempo.

Il nostro approccio si basa su un insieme di Indicatori Chiave di Prestazione (KPI) che ci consentono di raccogliere dati e valutare il progresso della nostra strategia per la parità di genere. Tra i principali parametri che monitoriamo con regolarità vi sono:

- Percentuale di donne in posizioni di leadership: analizziamo la distribuzione di genere nei vari livelli aziendali, con particolare attenzione ai ruoli manageriali e decisionali, per garantire che il talento femminile abbia le stesse opportunità di crescita e visibilità.
- Riduzione del gender pay gap e monitoraggio delle retribuzioni: effettuiamo un confronto sistematico tra le retribuzioni di uomini e donne per ruoli equivalenti, al fine di individuare e correggere eventuali discrepanze salariali ingiustificate.
- Numero di dipendenti coinvolti in programmi di formazione sulla parità di genere: Valutiamo la partecipazione ai corsi di formazione, workshop e iniziative di sensibilizzazione per comprendere l'efficacia delle nostre politiche di sviluppo delle competenze e promozione di una cultura aziendale inclusiva.
- Indagini interne sulla percezione dell'inclusione e dell'equità di genere: Raccogliamo il feedback diretto dei dipendenti attraverso survey anonime per misurare il livello di soddisfazione rispetto alle iniziative aziendali e identificare aree di miglioramento.
- Tasso di adesione a misure di work-life balance e sostegno alla genitorialità: Monitoriamo quanti dipendenti usufruiscono di misure come smart working, congedi parentali e flessibilità oraria, per comprendere se queste soluzioni rispondano realmente alle esigenze dei lavoratori.



- Numero di segnalazioni relative a discriminazioni o molestie e tempi di risoluzione: Valutiamo la tempestività e l'efficacia della gestione delle segnalazioni, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.

Tutti i dati raccolti vengono analizzati periodicamente dal Comitato per la Parità di Genere, in collaborazione con il Direttivo. Questo processo ci permette di identificare eventuali criticità e di adottare misure correttive per migliorare costantemente l'efficacia delle nostre politiche.

Inoltre, pubblichiamo report periodici per garantire trasparenza sulle iniziative intraprese e sugli obiettivi raggiunti, coinvolgendo attivamente i dipendenti e tutti gli stakeholder aziendali. L'analisi dei risultati ottenuti ci permette di aggiornare le strategie di parità di genere in modo dinamico e coerente con l'evoluzione del contesto socio-economico.

Adeodata è impegnata in un percorso di crescita continua e nella costruzione di un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità a tutti, attraverso un processo di monitoraggio rigoroso, una cultura aziendale fondata sulla meritocrazia e un approccio proattivo verso l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

3. Obiettivi di Adeodata nella parità di genere

Adeodata è impegnata a rendere la parità di genere un pilastro della propria cultura aziendale, consapevole che l'inclusione e la valorizzazione delle diversità siano elementi essenziali per il progresso dell'organizzazione e per il benessere delle persone che ne fanno parte. L'obiettivo è costruire un ambiente di lavoro equo e rispettoso, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio talento e contribuire attivamente alla crescita dell'azienda senza essere limitato da pregiudizi o barriere di genere.

L'azienda promuove una cultura basata sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle competenze e sull'equità di trattamento, assicurando che le politiche adottate non rimangano principi astratti, ma si traducano in azioni concrete e misurabili. La formazione continua, la sensibilizzazione e il monitoraggio costante rappresentano strumenti fondamentali per garantire l'efficacia delle iniziative, permettendo di adattare alle evoluzioni del contesto lavorativo e sociale. Attraverso un approccio basato sulla trasparenza e sul coinvolgimento attivo di tutti i dipendenti, Adeodata si impegna a creare un luogo di lavoro in cui la diversità sia considerata un valore e non un ostacolo.

Consapevole che la promozione della parità di genere sia un percorso in continua evoluzione, l'azienda continuerà a rafforzare il proprio impegno, adottando nuove strategie e strumenti per favorire un ambiente sempre più inclusivo. Il dialogo con le persone che ne fanno parte e la collaborazione con enti e istituzioni contribuiranno a consolidare una cultura aziendale che non solo rispetti i principi di equità, ma che sia anche un modello positivo per il settore in cui opera. L'aggiornamento costante delle politiche e l'analisi dei progressi compiuti garantiranno che l'impegno per la parità di genere rimanga sempre al centro della visione aziendale, trasformandolo in un valore concreto e in un elemento distintivo dell'identità di Adeodata.