

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) DI INFORDATA SISTEMI S.R.L.

Rev. 1 del 21.12.2024

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) DI Infodata Sistemi Srl

1. INTRODUZIONE Il presente **Gender Equality Plan (GEP)** di Infodata Sistemi Srl rappresenta l'impegno dell'azienda nel garantire pari opportunità di genere, promuovendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di discriminazioni. Il GEP è in linea con i principi espressi nel Codice Etico aziendale e si inserisce nell'ambito delle politiche ESG adottate dall'azienda.

2. OBIETTIVI E PRINCIPI GUIDA

Infodata Sistemi Srl si impegna a:

- Promuovere la parità di genere in tutte le fasi della gestione aziendale.
- Prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere, l'identità di genere o l'orientamento sessuale.
- Favorire il bilanciamento tra vita lavorativa e personale.
- Garantire trasparenza nei processi di selezione, promozione e retribuzione.
- Sensibilizzare e formare il personale su tematiche di inclusione e diversità.

3. ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Attualmente, Infodata Sistemi Srl conta **18 dipendenti** e ha avviato un percorso di trasformazione in **azienda benefit**, con un crescente focus su trasparenza, equità e sostenibilità.

Le azioni di parità di genere sono supportate dal **Responsabile Qualità**, dal **CdA**, dal **Responsabile SGSI** e dal **Comitato Cybersecurity**, che supervisionano l'applicazione delle politiche etiche e di sicurezza.

4. AREE DI INTERVENTO E AZIONI SPECIFICHE

4.1 Assunzioni e Progressione di Carriera

- Implementazione di politiche di assunzione basate sul merito, garantendo pari opportunità di accesso a ruoli e responsabilità.
- Monitoraggio periodico del divario di genere nelle posizioni aziendali.
- Favorire la partecipazione equilibrata di uomini e donne nelle posizioni dirigenziali e di leadership.

4.2 Retribuzione e Benefici

- Attuazione di un sistema di revisione periodica per garantire equità salariale.
- Adozione di strumenti di welfare aziendale per supportare il work-life balance di tutti i dipendenti.
- Introduzione di politiche di trasparenza sulla retribuzione e sui meccanismi di avanzamento di carriera.

4.3 Work-Life Balance e Conciliazione Vita-Lavoro

- Promozione di modalità di lavoro flessibili (smart working, orari personalizzati).
- Sviluppo di iniziative di supporto per dipendenti con carichi familiari (es. congedi parentali equamente accessibili a tutti i generi).
- Programmi di benessere aziendale e supporto psicologico.

4.4 Formazione e Sensibilizzazione

- Organizzazione di corsi di formazione su **diversità, equità e inclusione (DEI)**.
- Workshop periodici su **leadership inclusiva e gestione delle diversità**.
- Sensibilizzazione su molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro.

4.5 Prevenzione delle Discriminazioni e Molestie

- Definizione di una politica di tolleranza zero verso molestie e discriminazioni.
- Creazione di canali di segnalazione anonima (whistleblowing) per episodi di discriminazione o violazione delle pari opportunità.
- Procedure chiare per la gestione di segnalazioni e sanzioni proporzionate.

5. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Per garantire l'efficacia del Gender Equality Plan, verranno adottate le seguenti misure:

- **Raccolta e analisi di dati** sul bilanciamento di genere all'interno dell'azienda.
- **Report annuali** sui progressi in materia di parità di genere.
- **Revisione periodica** delle politiche di inclusione e delle iniziative di welfare.
- **Coinvolgimento di dipendenti e stakeholder** nel miglioramento continuo delle strategie di parità di genere.

6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

- Il GEP sarà pubblicato sul sito aziendale di Infodata Sistemi Srl e reso disponibile a tutti i dipendenti.
- Il piano verrà aggiornato periodicamente per rispondere alle esigenze aziendali e alle evoluzioni normative.
- Verranno organizzati momenti di confronto e discussione con il personale per garantire un'implementazione partecipata e condivisa.

7. CONCLUSIONI

Infodata Sistemi Srl riconosce l'importanza della parità di genere come elemento chiave per lo sviluppo sostenibile e l'innovazione aziendale. Il presente Gender Equality Plan rappresenta un impegno concreto per costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, equo e rispettoso della diversità.

Per la direzione generale

Marko Petelin

Rapp. Legale

