

Rev. 2 del 15/04/2026

CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

## GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

### 1. INTRODUZIONE

Il presente Gender Equality Plan (GEP) di Infordata Sistemi Srl Società Benefit 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

Infordata 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, Infordata Sistemi Srl Società Benefit conta 15 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 Società Benefit 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.