

## UNI PDR 125:2022

DataMind promuove attivamente i principi di diversità, inclusione e parità tra i generi, adottando strumenti organizzativi, gestionali e societari improntati al rispetto dei diritti fondamentali, della libertà individuale e della dignità delle persone.

L'organizzazione ha implementato un sistema di gestione conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, operando secondo criteri di imparzialità e rifiutando ogni forma di discriminazione – sia essa diretta che indiretta, singola o intersezionale – connessa a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, condizioni di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche, estrazione sociale o convinzioni religiose.

DataMind si impegna a favorire un ambiente di lavoro che elimini barriere di tipo culturale, organizzativo e pratico, affinché ogni persona possa esprimere appieno il proprio potenziale e contribuire attivamente alla vita aziendale.

Il presente documento si collega ai principi del Codice Etico aziendale e fornisce le linee guida per garantire pari opportunità tra i generi in ogni fase del ciclo lavorativo: dalla selezione alla gestione, dallo sviluppo alla crescita professionale.

In particolare, DataMind si impegna a:

- a)** attrarre e inserire in azienda persone con differenti esperienze e competenze, assicurando il rispetto della parità di genere nei processi di reclutamento tramite la predisposizione – ove possibile – di candidature equilibrate tra uomini e donne. La selezione si fonda sul merito: competenze, esperienze e capacità rappresentano i criteri guida nella valutazione. Il processo è supportato da metodologie standardizzate volte ad assicurare equità in ogni sua fase;
- b)** favorire un bilanciamento sostenibile tra vita lavorativa e personale in tutte le fasi della carriera, offrendo strumenti di supporto durante e dopo periodi di assenza prolungata, incentivando l'utilizzo del congedo parentale, il lavoro agile e modelli di orario flessibile;
- c)** garantire pari accesso a opportunità di formazione e sviluppo professionale, senza alcuna forma di discriminazione di genere, mediante criteri trasparenti allineati ai processi di valutazione delle performance e alla valorizzazione dei talenti. Sono inclusi programmi di formazione sulla leadership, piani di mobilità interna e strategie di successione coerenti con una cultura inclusiva;
- d)** predisporre percorsi di reinserimento lavorativo proporzionati alla durata dell'assenza, valorizzando anche le competenze eventualmente acquisite nel periodo esterno al contesto aziendale;
- e)** costruire un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo, accogliente, equo e aperto all'ascolto, dove ogni persona possa sentirsi parte integrante dell'organizzazione, a prescindere dalle differenze di genere;
- f)** promuovere l'equità retributiva tra uomini e donne, sostenendo la partecipazione e la permanenza femminile nel mondo del lavoro, riconoscendo il valore delle competenze e assicurando una giusta remunerazione per ruoli di pari valore economico e sociale. Gli avanzamenti retributivi e i sistemi premianti – a breve e lungo termine – si fondano su criteri legati alle responsabilità, ai risultati raggiunti e alla qualità del contributo professionale;
- g)** comunicare con chiarezza, all'interno e all'esterno dell'organizzazione – incluse le attività di marketing e comunicazione – il proprio impegno verso la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il sostegno all'occupazione femminile;

h) adottare una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia o discriminazione fondata su genere, identità di genere, età, etnia, religione, orientamento sessuale, aspetto fisico, stato di salute, disabilità, appartenenza sindacale, opinioni politiche, nazionalità o situazione familiare.

Tutti gli obiettivi elencati sono monitorati tramite appositi Indicatori di Prestazione (KPI) e trovano attuazione nel Piano Strategico. Il loro raggiungimento richiede l'adesione consapevole di tutto il personale. È quindi responsabilità di ogni dirigente e dipendente agire nel rispetto delle disposizioni del Sistema di Gestione e applicare i principi contenuti nella presente Politica.

L'azienda ha inoltre definito un Piano di Comunicazione che descrive in modo coerente le proprie azioni in materia di parità di genere, diversità e inclusione, allineandosi agli obiettivi definiti nel Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere viene rivista periodicamente durante il riesame del Sistema, per garantirne l'aggiornamento, la piena comprensione da parte dei lavoratori e la corretta diffusione presso gli stakeholder, in linea con l'evoluzione del contesto organizzativo.

La Direzione Generale sostiene e approva i contenuti del presente documento, impegnando l'intero personale al rispetto dei suoi principi e affidandone l'attuazione, la promozione e la diffusione al **Comitato Guida per la Parità di Genere**, composto da **Luca Pascale** (Datore di lavoro), **Sara Buccino** e **Valentina Oddo** (Responsabili Sistema di Gestione).

**Roma, 03/07/2025**

**La Direzione Generale**