Gender Equality Plan

Scientifica Holding – Policy Interna

scientifica

Sommario

1. Finalità e ambito di applicazione 2
2. Principi fondamentali 2
3. Governance e risorse 2
4. Quadro di attuazione 2
5. Indicatori di monitoraggio 3
6. Misure e obiettivi 3
7. Formazione e sensibilizzazione 4
8. Revisione e adozione 4

1. Finalità e ambito di applicazione

Il presente Gender Equality Plan definisce il quadro interno di Scientifica in materia di pari opportunità, non discriminazione, comportamento rispettoso e partecipazione inclusiva. Si applica a dipendenti, collaboratori, manager e soggetti coinvolti nei processi decisionali nell'ambito delle attività di advisory, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo progettuale della società.

Il Piano è proporzionato alle dimensioni e al modello operativo di Scientifica in qualità di PMI privata ed è attuato attraverso responsabilità chiaramente definite, processi documentati, attività di monitoraggio proporzionate e revisioni periodiche.

2. Principi fondamentali

- Pari opportunità nell'accesso ai ruoli, alle responsabilità e ai percorsi di sviluppo professionale.
- Processi di selezione e progressione professionale basati sul merito e su criteri coerenti con il ruolo.
- Comportamenti rispettosi e tolleranza zero verso molestie o condotte discriminatorie.
- Responsabilità e trasparenza attraverso monitoraggio, revisioni documentate e azioni correttive ove necessario.

3. Governance e risorse

La responsabilità del presente Piano a livello di top management fa capo all'Amministratore Unico. L'implementazione operativa è coordinata attraverso una funzione dedicata People & Compliance, responsabile del mantenimento del Piano, della registrazione degli indicatori di monitoraggio, del supporto alle attività interne di sensibilizzazione e dell'escalation di eventuali criticità rilevanti al top management.

Scientifica si impegna a destinare, in misura proporzionata, tempo manageriale, supporto amministrativo e un budget interno annuale per il mantenimento del Piano, le attività di monitoraggio e le iniziative di sensibilizzazione. Qualora necessario, la società potrà avvalersi del supporto di consulenti esterni specializzati in ambito HR, legale o diversity & inclusion.

4. Quadro di attuazione

Area	Attuazione da parte di Scientifica
Disponibilità pubblica	Adottato dal top management e reso disponibile attraverso il sito web aziendale come policy interna ufficiale
Risorse dedicate	Responsabilità attribuite al top management, tempo dedicato al coordinamento interno e risorse annuali proporzionate dedicate all'attuazione del Piano
Monitoraggio	Revisione annuale degli indicatori relativi al personale e alla governance disaggregati per sesso/genere, ove disponibili nel rispetto della normativa applicabile
Sensibilizzazione	Attività annuali di sensibilizzazione rivolte a personale e decision-maker sui temi delle pari opportunità, del comportamento rispettoso e dei bias inconsci

5. Indicatori di monitoraggio

Attività annuali di sensibilizzazione rivolte a personale e decision-maker sui temi delle pari opportunità, del comportamento rispettoso e dei bias inconsci.

Il monitoraggio è finalizzato a individuare eventuali rischi di trattamento non equo e a supportare processi di miglioramento basati su evidenze oggettive. Non introduce quote rigide e sarà applicato nel rispetto della privacy, dei principi di minimizzazione dei dati e delle dimensioni aziendali.

Indicatore	Frequenza	Owner
Conteggio del personale per sesso/genere, ove disponibile nel rispetto della normativa applicabile	Annuale	People and Compliance
Equilibrio di genere nei ruoli di leadership progettuale e governance	Annuale	People and Compliance responsibility
Attività di sensibilizzazione erogate e documentate	Annuale	People and Compliance responsibility
Segnalazioni ricevute e stato di risoluzione, gestiti in modo riservato	Secondo necessità; revisione annuale	Amministratore Unico

6. Misure e obiettivi

Area	Misura concreta e obiettivo
Pari opportunità e cultura aziendale	Mantenere una cultura professionale basata sul rispetto, sulla trasparenza delle responsabilità e sulla parità di trattamento Obiettivo: garantire che tutto il personale abbia accesso al presente Piano e alle linee guida interne relative ai comportamenti attesi
Selezione e crescita professionale	Utilizzare criteri coerenti con il ruolo, valutazioni basate sul merito e processi di valutazione documentati Obiettivo: garantire che le decisioni relative ad assunzioni, avanzamenti di carriera o assegnazione dei ruoli siano registrate sulla base di criteri oggettivi
Leadership e processi decisionali	Promuovere una partecipazione equilibrata nei processi di governance e decisionali, compatibilmente con le competenze disponibili e le esigenze aziendali Obiettivo: effettuare una revisione annuale dell’equilibrio di genere nei ruoli di governance
Contenuti di innovazione e advisory	Ove rilevante, valutare gli aspetti legati al sesso/genere nella progettazione di attività basate su dati sanitari, sistemi abilitati dall’intelligenza artificiale o progetti di innovazione Obiettivo: garantire che i progetti applicabili includano una breve verifica della dimensione di genere

Prevenzione delle molestie	Mantenere una politica di tolleranza zero nei confronti di molestie, bullismo, intimidazioni e molestie sessuali Obiettivo: garantire un canale riservato per la segnalazione e la revisione di tutte le eventuali criticità segnalate

7. Formazione e sensibilizzazione

Scientifica realizzerà almeno un'attività annuale di sensibilizzazione rivolta a personale e decision-maker. I contenuti riguarderanno pari opportunità, non discriminazione, bias inconsci di genere, comportamenti rispettosi, prevenzione delle molestie e l'adeguata considerazione dei fattori sesso/genere nelle attività di innovazione pertinenti. Le evidenze relative all'erogazione delle attività saranno conservate nella documentazione aziendale.

8. Revisione e adozione

Il presente Piano sarà oggetto di revisione annuale e aggiornato qualora cambiamenti organizzativi, evoluzioni normative o esigenze aziendali rendano opportuno un aggiornamento.

Scientifica conserverà evidenza dell'adozione, della pubblicazione, delle attività di monitoraggio, delle iniziative di sensibilizzazione e delle eventuali misure di miglioramento rilevanti.

scientifica.vc