

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE



Theorema Srl opera nel campo della consulenza di direzione che opera da oltre 35 anni per diversi mercati - imprese private, enti pubblici centrali e locali, organizzazioni no profit - ed in numerosi ambiti di intervento (**Risk management e sostenibilità, Valutazione e strategie di sviluppo di aziende e territori, Organizzazione e Sistemi informativi.**

Sin dal 2002, Theorema ha certificato il proprio **Sistema di Gestione per la Qualità**, aggiornato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 per la "Progettazione ed erogazione di attività di **formazione**. Realizzazione di servizi di **consulenza di direzione strategico-organizzativa** nell'ambito della: progettazione, implementazione e mantenimento di **sistemi qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale**; progetti di: **controllo di gestione**, gestione degli **adempimenti privacy** e modelli organizzativi di **responsabilità amministrativa degli Enti**" (Codici EA: 35, 37).

La presente politica ha lo scopo di formalizzare l'impegno assunto dalla nostra azienda, in materia di parità di genere, diversità ed inclusione, contribuendo alla sensibilizzazione di tutto il personale riguardo a questi temi. Essa costituisce una declinazione della già esistente Politica del Lavoro e dei Diritti Umani, con un focus specifico sulle tematiche menzionate.

La nostra organizzazione è sempre stata attenta alla valorizzazione di tutte le persone e delle loro caratteristiche singolari, per questo intende assicurare una gestione attenta e rispettosa delle differenze esistenti tra gli individui.

Crediamo fermamente nella creazione di un contesto aziendale equo ed eterogeneo e riteniamo che l'impegno profuso nel lavoro debba essere sempre valutato con oggettività, prescindendo da fattori quali il genere, la nazionalità, la fede religiosa o politica, bensì creando le condizioni favorevoli affinché tutti siano in grado di esprimere la loro unicità e la propria attitudine professionale.

Il nostro intento, è quello di alimentare una cultura aziendale che tenga conto delle diverse esperienze delle persone, orientata al miglioramento continuo, in cui le regole comuni siano promosse e rispettate, evitando ogni forma di abuso o discriminazione.

La presente politica è rivolta ai nostri collaboratori interni, ai nostri consulenti partner e a tutte le parti interessate in genere.



1. Il nostro impegno

Theorema riconosce il valore che i principi di uguaglianza, di promozione della parità di genere, diversità ed inclusione possono generare all'interno del suo contesto organizzativo e per questo si impegna nella creazione di un ambiente lavorativo equo ed eterogeneo, in linea con quanto previsto dalla ISO 30415 e dalla PdR 125:2022.

L'obiettivo dell'azienda è quello di tutelare le pari opportunità e incoraggiare la valorizzazione delle diversità esistenti tra le persone, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento sessuale, dall'origine etnica, dalla nazionalità, dalla religione e dalle condizioni di salute.

In particolare, Theorema vuole affermare una cultura aziendale fondata sul rispetto, in cui ogni persona sia valorizzata come risorsa fondamentale, e sia posta nelle condizioni di apportare il proprio contributo senza subire discriminazioni di sorta. L'azienda ritiene infatti che la tutela della parità di genere e delle diversità siano i principi fondanti di un ambiente di lavoro sano.

Tale politica costituisce un presidio atto a prevenire episodi di discriminazione o di abuso in ogni fase del rapporto lavorativo, dalla selezione della risorsa fino alla cessazione del rapporto di lavoro. Questo obiettivo si traduce in un approccio strategico alla gestione e allo sviluppo delle persone.

Theorema, in particolare, si impegna a:

- ✓ Creare un ambiente di lavoro inclusivo e privo di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- ✓ Promuovere una cultura dell'inclusione e di dialogo aperto, in cui ognuno si sente libero di esprimersi nel rispetto degli altri;
- ✓ Perseguire una politica di selezione di nuove risorse basata sulla meritocrazia e che rispetti le pari opportunità;
- ✓ Formare e promuovere il personale, accrescendo il loro potenziale di sviluppo nel contesto aziendale, e non solo.

2. I principi di ED&I

Sulla base di quanto definito dalla ISO 30415 e dalla Uni PdR 125:2022, Theorema opera nel rispetto di alcuni principi chiave:

- ✓ Riconoscimento della diversità: Valuta tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezza le diversità e riconosce che talune caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla normativa vigente;
- ✓ Tutela delle pari opportunità: Incoraggia la promozione di un ambiente lavorativo equo ed eterogeneo;
- ✓ Governo efficace: Promuove l'impegno della dirigenza per la ED&I attraverso l'uso di strumenti di governance inclusivi;
- ✓ Agire responsabile: Opera in modo etico e socialmente responsabile e promuove un lavoro dignitoso per tutti;
- ✓ Lavoro inclusivo: Favorisce un contesto lavorativo accessibile e rispettoso che promuova l'inclusione e il senso di appartenenza;



- ✓ Comunicazione accessibile: Riconosce e risponde alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano alle comunicazioni in modi diversi;
- ✓ Promozione della ED&I e parità di genere: Promuove attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive.

3. Le principali attività di ED&I e parità di genere

Theorema promuove una serie di attività che puntano a concretizzare i principi precedentemente menzionati. Le azioni principali in tema di parità di genere, diversità ed inclusione promosse da Theorema si muovono sugli assi principali suggeriti dalla linea guida ISO 30415 e sulle 6 aree della UNI/PdR 125.

3.1 Quadro di ED&I e parità di genere

Theorema diffonde la propria politica al fine di gestire e promuovere la diversità e l'inclusione e la parità di genere in modo appropriato e strategico. Tra le principali attività promosse dall'azienda in merito al quadro di ED&I e parità di genere si riportano:

- ✓ Garantire che coloro che ricoprono posizioni manageriali all'interno dell'organizzazione esprimano il proprio impegno nel sostenere e promuovere un'organizzazione inclusiva che rispetti anche i principi legati alla parità di genere;
- ✓ Identificare le misure di ED&I che sono rilevanti per l'organizzazione e utilizzare strumenti per il monitoraggio costante dei progressi;
- ✓ Informare i collaboratori sugli obiettivi di ED&I e parità di genere per coinvolgerli al fine di contribuire al raggiungimento degli stessi.

3.2 Cultura dell'inclusione

Theorema si impegna a sviluppare una strategia che si basa sui valori della diversità e dell'inclusione e sui principi che riflettono le diversità umane. L'azienda mira a garantire un accesso equo e imparziale ai diversi ruoli aziendali, promuovendo una cultura aperta e trasparente. Tra le principali attività a supporto di tale obiettivo si ritrovano:

- ✓ Assegnare priorità e promuovere i principi e gli obiettivi di ED&I attraverso comunicazioni, attività di coinvolgimento e sensibilizzazione, politiche, processi e pratiche inerenti al ciclo di vita delle risorse umane, e le relazioni con tutti gli stakeholder;
- ✓ Fornire strumenti per identificare, analizzare e risolvere i conflitti sul posto di lavoro, e garantire che questi siano utilizzati in modo appropriato per affrontare le preoccupazioni individuali.

3.3 Ciclo di vita di gestione delle risorse umane

Le azioni dell'azienda volte a garantire un alto livello di inclusività e rispetto delle persone si palesano in ogni fase del ciclo di vita di gestione delle risorse umane e alcune delle principali sono:

- ✓ Elaborare le attività lavorative in modo da comprendere i principi e gli obiettivi di ED&I, in generale, e parità di genere, in particolare;
- ✓ Promuovere un processo di reclutamento aperto, assicurando che nel corso delle selezioni non siano effettuate richieste non pertinenti e non rilevanti per la posizione, quali stato civile, composizione familiare e responsabilità di cura;



- ✓ Prendere decisioni in materia di retribuzioni e benefici in modo imparziale, inclusivo, equo e trasparente, ovvero applicare politiche di assunzione chiare e funzionali a prevenire le disparità, in particolare idonee a contrastare i bias;
- ✓ Mirare al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale;
- ✓ Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutti i collaboratori;
- ✓ Promuovere formazione sulle tematiche ED&I a chi riveste ruoli di leadership;
- ✓ Utilizzare attività di sensibilizzazione e canali di assunzione diversificati e accessibili per incoraggiare l'interesse del più ampio bacino di persone nelle comunità in cui l'organizzazione opera;
- ✓ Riconoscere i requisiti individuali relativi all'ambiente di lavoro, alle strutture e alle tecnologie, e apportare adeguamenti che si adattino alle esigenze specifiche del singolo;
- ✓ Individuare, prevenire e trattare i rischi connessi agli abusi fisici, verbali e digitali;
- ✓ Elaborare appositi programmi per i congedi parentali, promuovendone la richiesta e fruizione da parte dei genitori uomini;
- ✓ Definire un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità;
- ✓ Agevolare la conciliazione vita-lavoro, promuovendo lo smart-working e la flessibilità di orario, e in generale incentivando buone prassi attente alle esigenze di tutto il personale;
- ✓ Comunicare i principi di ED&I e le aspettative comportamentali nelle politiche, nei processi e nelle pratiche di gestione delle prestazioni, per consentire alle persone di contribuire allo sviluppo di un posto di lavoro inclusivo, attraverso una comunicazione che sia il più possibile corretta e neutrale.
- ✓ Comunicare le informazioni sulle politiche, i processi e le pratiche di avvicendamento in modo accessibile, inclusivo e trasparente, rendendo disponibili al personale i dettagli inerenti alla classificazione dei diversi profili professionali;
- ✓ Garantire che la cessazione del rapporto di lavoro sia gestito con la dovuta cura e attenzione, tenendo conto del potenziale impatto sulle persone, per esempio sulla loro salute, sicurezza e benessere.

3.4 Prodotti e Servizi

Theorema offre servizi di consulenza personalizzati e adattati al singolo cliente, prestando particolare attenzione al coinvolgimento di tutte le parti interessate nelle diverse fasi di progettazione, sviluppo e fornitura del servizio. Nell'ambito dell'erogazione dei propri servizi, Theorema si adopera per:

- ✓ Sostenere pratiche di lavoro inclusive, condizioni di lavoro sicure e un trattamento imparziale tra generi e rispettoso della forza lavoro, sia dei collaboratori interni che di tutti i partner esterni;
- ✓ Integrare i principi di ED&I nella progettazione, nello sviluppo e nella fornitura di prodotti e servizi e promuovere una gestione dei clienti inclusiva e rispettosa.

3.5 Relazioni con la catena di approvvigionamento e fornitura

Theorema integra i principi di ED&I anche nel processo di approvvigionamento per l'acquisto di servizi funzionali all'erogazione dei propri servizi. Tra le azioni che l'azienda supporta in merito:

- ✓ Integrare e comunicare i propri principi, obiettivi e aspettative di ED&I con i propri fornitori esterni e soprattutto partner professionali;



- ✓ Collaborare con enti pubblici e privati al fine di offrire un servizio quanto più possibile completo ed accessibile ad ogni tipologia di cliente.

3.6 Relazioni con gli stakeholder esterni

Theorema riconosce e comprende le esigenze, le aspettative e gli interessi dei suoi stakeholder al fine di influire positivamente sui risultati di ED&I. L'azienda promuove e condivide le buone pratiche con i propri stakeholder esterni, contribuendo a far adottare comportamenti e pratiche inclusivi, in linea con i suoi principi. Alcune tra le principali attività necessarie per raggiungere questi obiettivi sono:

- ✓ Riconoscere le esigenze, le aspettative e gli interessi degli stakeholder esterni poiché essi si correlano ai principi e agli obiettivi di ED&I dell'organizzazione;
- ✓ Sviluppare strategie di coinvolgimento degli stakeholder esterni basate sulla definizione di priorità della loro pertinenza, delle loro esigenze, dei loro interessi e del loro potere.

4. Diffusione e aggiornamento

La Politica di Theorema relativa a parità di genere, diversità ed inclusione è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso specifiche comunicazioni aziendali e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni specifiche e il sito web aziendale. L'aggiornamento viene curato periodicamente e in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia.

Roma, 15 ottobre 2024

Il Presidente

Aldo Guida