



#### SCOPO E APPLICABILITÀ DEL DOCUMENTO

Lo scopo della politica per la parità di genere è promuovere e garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità di genere, in linea con i principi stabiliti dalla **\*\*UNI/PdR 125:2022\*\***. L'obiettivo principale è quello di eliminare le discriminazioni basate sul genere e favorire la piena partecipazione di tutti i dipendenti, indipendentemente dal sesso, al fine di valorizzare le competenze e le potenzialità di ciascuno. La politica mira inoltre a sviluppare e implementare misure concrete per migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership, la parità salariale, e la conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Il campo di applicazione di tale politica si estende a tutte le aree aziendali, coprendo ogni livello e funzione all'interno dell'organizzazione. Si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, e stakeholder con cui l'azienda interagisce, garantendo che le pratiche di gestione delle risorse umane, promozione, retribuzione e sviluppo professionale siano coerenti con i principi di parità di genere.

#### INDICE DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche
0	04/10/2024	Emissione per uso.

Emesso da

Responsabile Sistema di Gestione Parità di Genere

Verificato da

Comitato Guida

Approvato da

Direzione

## 1. PREMESSE

Sin dalla sua fondazione nel 2011, Be Innova nasce come azienda specializzata in cybersecurity. Le attività di monitoraggio e di gestione di reti e sistemi, così come quelle legate al contenimento e alla protezione dei dati e delle infrastrutture critiche, informatiche e non, vengono amministrate attraverso un Network Operation Center (NOC), un Security Operation Center (SOC) e un'area di Servizi Gestiti - Control Room operante in modalità continua 24/7.

La nostra offerta si basa su una visione organica del settore privato e della pubblica amministrazione e si articola in servizi di sicurezza olistici per aziende private ed enti pubblici. La mission di Be Innova è essere interlocutore di riferimento per tutti gli aspetti di sicurezza e di gestione di sistemi complessi e di infrastrutture critiche.

Sono definiti come obiettivi strategici della società:

- Il benessere, la crescita professionale delle risorse e la formazione continua in ambito networking & security;
- Il continuo controllo dell'efficienza e dell'efficacia dei processi di sviluppo dei progetti, dei prodotti e di erogazione dei servizi con l'adozione di azioni idonee ad assicurare il continuo miglioramento della qualità dei medesimi;
- La soddisfazione del cliente per i prodotti e i servizi forniti;
- Il mantenimento dei propri Sistemi di gestione per il governo e lo sviluppo dei processi e dei servizi nel settore della cybersecurity;
- Lo sviluppo delle relazioni commerciali con definizione di partnership qualificate.

In coerenza con la propria visione strategica che riconosce l'importanza fondamentale del fattore umano quale leva cruciale per il successo dell'azienda, Be Innova ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022.

## 2. PRINCIPI GENERALI

Be Innova si impegna a preservare ed accrescere il valore del proprio personale, promuovendo l'effettiva parità tra uomini e donne e favorendo l'impegno di tutti i collaboratori ad agire con rispetto in ogni relazione. La comunicazione interna ed esterna è basata su principi che permettono l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze.

### 3. POLITICHE INTERNE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello che promuova la parità di genere.

Be Innova si impegna a:

- Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- Valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- Sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orario di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- Favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- Promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Be Innova ha pertanto adottato le seguenti politiche interne:

#### 3.1 Processo di Selezione e Assunzione

Be Innova si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo si valorizza la meritocrazia in termini di esperienze, capacità e competenze che permettono di guidarci nel processo di selezione, rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata. L'azienda assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione.

### **3.2 Formazione**

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i livelli, compresi i vertici, volti a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere sui temi legati agli unconscious bias. Infine Be Innova si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in diversi corsi di formazione all'anno.

### **3.3 Valutazione della performance**

Il sistema di verifica dei risultati incentiva il dialogo costante tra tutti, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi aziendali. Nel corso del processo si promuove la creazione di piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Nella fase di "assessment" la responsabile Risorse Umane si impegna a verificare che le valutazioni non presentino discriminazioni di genere.

### **3.4 Politiche retributive (Salary Review)**

Be Innova promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone e si impegna a garantire pari opportunità di crescita professionale, attribuzione di qualifiche, mansioni e promozioni. Le politiche retributive e di crescita sono basate su equità e performance e orientate a garantire la gender equality.

### **3.5 Cultura e strategia**

Be Innova si impegna a individuare gli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e sociale e ad adottare misure per la rimozione degli stessi come una comunicazione interna sui temi della parità di genere.

### **3.6 Work-life balance**

Be Innova si impegna ad adottare un piano di smart working e flessibilità con l'obiettivo di favorire la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi. In particolare Be Innova adotta un modello di organizzazione del lavoro ad ampia flessibilità di orario sia d'ingresso che di uscita.

### **3.7 Comitato e segnalazioni**

Viene istituito un Comitato a cui chiunque può rivolgersi, dotato di una/un referente, che possa recepire proposte di miglioramento, così come eventuali situazioni di discriminazione o episodi di non-inclusione e molestie. E' prevista una modalità di segnalazione in forma anonima attraverso la predisposizione di un modulo google ([Modulo Segnalazioni Anonime per Molestie](#))

[sul Luogo di Lavoro](#)) e in forma nominale attraverso la creazione di un indirizzo mail dedicato: [comitato\\_paritadigenere@be-innova.eu](mailto:comitato_paritadigenere@be-innova.eu) Periodicamente il Comitato esamina l'adeguatezza delle politiche di parità di genere e apporta eventuali correzioni o aggiustamenti. In quest'occasione, sono verificati gli avanzamenti del Piano strategico, analizzando eventuali scostamenti. Il responsabile delle politiche di genere, coadiuvato dal Comitato, effettuerà con regolarità annuale degli audit sull'applicazione dell'UNI/PdR 125:2022.

### **3.8 Monitoraggio**

Viene verificata la percezione di tutti sul livello di inclusione attraverso survey interne e anonime tenute periodicamente. È stata inoltre adottata una procedura per raccogliere in forma anonima le segnalazioni di casi di discriminazione e non inclusività.

### **3.9 Rappresentanza esterna e interna**

Durante webinar, speech, workshop ed eventi, sono implementate politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori. Be Innova si impegna a mettere in atto processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno dei diversi dipartimenti.

### **3.10 Linguaggio**

Be Innova si impegna ad utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo di tutte le diversità coinvolte, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun dipendente.

### **3.11 Tutela della genitorialità**

Be Innova si impegna ad adottare iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera. Be Innova garantisce periodi di congedo parentale, mantenimento del livello retributivo sia durante il congedo che in fase successiva al rientro in azienda e ampia flessibilità rispetto allo smart working e al part-time reversibile in fase di rientro.

### **3.12 Conclusione del rapporto di lavoro**

Be Innova si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

#### 4. MISURAZIONE KPI

Be Innova adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita e monitorata in maniera adeguata. La dashboard contiene KPI che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa viene aggiornata in tempo reale, è condivisa con il Comitato e permetterà di monitorare i dati sullo stato delle assunzioni, alla situazione per genere ed ai passaggi di livello o qualifica.

#### 5. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Parità di Genere è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all'indirizzo: <https://www.be-innova.eu/>

Be Innova ha istituito il Comitato Guida per la continua ed efficace applicazione della presente politica e che si occuperà della redazione del Piano Strategico.

*Policy redatta, approvata e in vigore dal: 04/10/2024*

*Consigliere Delegato*

*Luca Tognana*

**BEINNOVA**  
digital innovation  
CONSIGLIERE DELEGATO  
Sede Legale: Via Solteri, 74  
38121 TRENTO (TN)  
Numero REA: TN-207429  
C.F. e P.IVA: 02209660224