	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

## **1. Premessa**

ATHLOS S.r.l. riconosce la parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità come elementi strutturali della propria cultura organizzativa e del proprio modello di sviluppo.

L'azienda considera la diversità un fattore strategico di crescita, innovazione e qualità dei servizi erogati, e promuove un ambiente di lavoro fondato su:

- rispetto reciproco
- equità
- responsabilità
- trasparenza
- meritocrazia


ATHLOS si impegna a garantire che ogni persona possa esprimere pienamente le proprie competenze e il proprio potenziale professionale, in un contesto libero da discriminazioni, stereotipi e pregiudizi.

Il presente Codice Etico è adottato in coerenza con la UNI/PdR 125:2022 e costituisce parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di ATHLOS, rappresentando un riferimento vincolante per comportamenti, decisioni e processi organizzativi.

## **2. Finalità del Codice**

Il Codice Etico per la Parità di Genere ha le seguenti finalità:

- diffondere una cultura organizzativa inclusiva e orientata all'equità;
- definire principi e standard comportamentali chiari e condivisi;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta;
- contrastare molestie, abusi, comportamenti vessatori o lesivi della dignità;
- promuovere condizioni di lavoro che favoriscano benessere, motivazione e responsabilizzazione;

	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

- integrare stabilmente i principi di parità di genere nei processi decisionali e gestionali.

Il Codice rappresenta uno strumento operativo di prevenzione del rischio discriminatorio e di promozione del miglioramento continuo.

### **3. Ambito di applicazione**

Il presente Codice si applica a:

- dipendenti;
- collaboratori e consulenti;
- tirocinanti;
- membri della Direzione;
- fornitori e partner professionali;
- ogni soggetto che operi, a qualsiasi titolo, per conto di ATHLOS.


I principi qui espressi trovano applicazione:

- presso la sede aziendale;
- nelle attività svolte da remoto;
- presso clienti, enti e partner;
- in contesti formativi, eventi e riunioni;
- nelle comunicazioni interne ed esterne, incluse quelle digitali.

### **4. Principi fondamentali**

#### **4.1 Uguaglianza e non discriminazione**

ATHLOS riconosce e tutela il principio di uguaglianza sostanziale, garantendo pari diritti, pari opportunità e pari trattamento a tutte le persone, senza alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata su:

	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

- genere;
- identità o espressione di genere;
- età;
- origine o provenienza;
- disabilità;
- stato civile o situazione familiare;
- condizioni personali o sociali;
- convinzioni personali o culturali.


Ogni processo aziendale – inclusi selezione, inserimento, assegnazione di incarichi e responsabilità, valutazione delle performance, sviluppo professionale ed eventuali sistemi premianti – è strutturato e gestito secondo criteri oggettivi, trasparenti e verificabili, coerenti con le esigenze organizzative e fondati esclusivamente su competenze, merito, risultati e livello di responsabilità, nel rispetto dei principi di equità e imparzialità.

#### **4.2 Rispetto della persona e della dignità**

Ogni persona che opera per ATHLOS ha il diritto di svolgere la propria attività in un ambiente professionale fondato su sicurezza, rispetto reciproco, correttezza e collaborazione, nel quale la dignità individuale sia sempre tutelata.

ATHLOS adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi comportamento che possa ledere l'integrità o la dignità della persona, ivi inclusi:

- atteggiamenti offensivi, denigratori o umilianti;
- comportamenti intimidatori, minacciosi o aggressivi;
- utilizzo di linguaggi sessisti, discriminatori o comunque inappropriati;
- esclusioni intenzionali, pratiche di isolamento o marginalizzazione;
- esercizio di pressioni indebite o abuso di posizione gerarchica o professionale.

	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

Il rispetto costituisce un principio imprescindibile e un dovere etico e professionale per tutti coloro che operano per ATHLOS, a qualsiasi livello di responsabilità, e rappresenta una condizione essenziale per la qualità delle relazioni e delle performance organizzative.

#### **4.3 Inclusione e valorizzazione delle diversità**

ATHLOS promuove un contesto organizzativo inclusivo nel quale le differenze individuali siano riconosciute, rispettate e valorizzate come fattori di arricchimento professionale e di crescita collettiva.

L'azienda si impegna in modo attivo e continuativo a:


- prevenire e contrastare stereotipi, pregiudizi e bias – anche inconsci – che possano influenzare valutazioni, decisioni o dinamiche relazionali;
- garantire che i processi decisionali siano fondati su criteri oggettivi, misurabili e coerenti con le competenze e i risultati;
- adottare modalità comunicative inclusive, rispettose e rappresentative della pluralità delle persone;
- assicurare pari accesso alle opportunità di sviluppo professionale, formazione e responsabilità.

Le diversità di genere, età, esperienza, percorso formativo e background culturale non sono considerate elementi accessori, ma vere e proprie leve strategiche di miglioramento organizzativo, innovazione e qualità dei servizi offerti.

#### **4.4 Prevenzione di molestie, violenze e comportamenti vessatori**

ATHLOS adotta una politica di tolleranza zero verso:

- molestie sessuali;
- molestie verbali o psicologiche;
- mobbing;

	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

- violenze fisiche;
- molestie digitali;
- qualsiasi comportamento lesivo della dignità.

Ogni segnalazione viene gestita con:

- riservatezza;
- imparzialità;
- tempestività;
- tutela da ritorsioni.

#### **4.5 Equità nei percorsi professionali**

ATHLOS assicura pari opportunità di accesso a ruoli, incarichi, livelli di responsabilità, percorsi formativi e opportunità di sviluppo professionale, adottando criteri trasparenti, oggettivi e coerenti con le competenze, l'esperienza e i risultati conseguiti.


L'azienda garantisce che le decisioni relative alla crescita professionale siano fondate esclusivamente su valutazioni meritocratiche e su esigenze organizzative documentabili.

La maternità, la paternità, la genitorialità, l'assistenza a familiari o l'utilizzo di strumenti di flessibilità organizzativa (quali congedi, part-time, lavoro agile o altre misure di conciliazione vita-lavoro) non costituiscono in alcun modo motivo di penalizzazione, diretta o indiretta, né incidono negativamente sull'assegnazione di incarichi, sulla progressione di carriera o sul riconoscimento professionale.

#### **4.6 Equità nei sistemi premianti e nei benefici**

Qualora siano previsti sistemi premianti, incentivi o misure di welfare aziendale, ATHLOS ne garantisce la definizione e l'applicazione secondo principi di equità, trasparenza e oggettività.

In particolare, l'azienda si impegna a:

	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

- stabilire criteri di attribuzione chiari, documentati e coerenti con risultati, responsabilità e contributo professionale;
- assicurare che tali criteri siano applicati in modo uniforme, trasparente e verificabile;
- monitorare eventuali squilibri o scostamenti riconducibili al genere o ad altre condizioni personali;
- prevenire e correggere possibili disparità, anche indirette, che possano emergere dall'applicazione delle politiche retributive o premiali.

ATHLOS effettua analisi periodiche dei dati relativi a retribuzioni, riconoscimenti economici, avanzamenti e opportunità di crescita, in coerenza con i KPI previsti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere, al fine di garantire un controllo sistematico e orientato al miglioramento continuo.


#### **4.7 Conciliazione vita-lavoro**

ATHLOS riconosce l'equilibrio tra vita professionale e vita personale quale elemento essenziale di benessere individuale, responsabilità sociale e sostenibilità organizzativa nel medio-lungo periodo.

L'azienda considera la conciliazione vita-lavoro non come un beneficio accessorio, ma come una componente strutturale di una gestione moderna ed equa delle risorse umane.

Compatibilmente con le esigenze operative e con l'organizzazione delle attività, ATHLOS si impegna a:

- pianificare riunioni, incarichi e scadenze nel rispetto degli orari di lavoro e delle esigenze personali e familiari;
- favorire, ove possibile, strumenti di flessibilità organizzativa e oraria;
- adottare modalità di lavoro agile o soluzioni equivalenti, quando compatibili con le mansioni e con le esigenze dei clienti;
- garantire che l'utilizzo di strumenti di conciliazione non comporti penalizzazioni, dirette o indirette, in termini di valutazione, crescita professionale o accesso a opportunità.

	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

La promozione dell'equilibrio tra dimensione professionale e personale è parte integrante dell'impegno di ATHLOS verso un modello organizzativo inclusivo, responsabile e orientato alla qualità delle relazioni.

## **5. Governance e responsabilità**

La Direzione assume un ruolo attivo nella promozione e nel presidio della parità di genere.

In particolare:

- approva la Politica e il presente Codice;
- assegna responsabilità chiare;
- definisce obiettivi e KPI;
- monitora periodicamente i risultati;
- integra la parità di genere nel Riesame della Direzione.


Il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere coordina l'attuazione e il monitoraggio dei principi contenuti nel presente documento.

## **6. Comportamenti attesi**

Tutti i destinatari del presente Codice sono chiamati a contribuire attivamente alla sua concreta attuazione, adottando comportamenti coerenti con i principi di equità, rispetto e inclusione che caratterizzano il modello organizzativo di ATHLOS.

In particolare, ciascuno è tenuto a:

- agire in modo conforme ai principi di parità di genere e non discriminazione, in ogni contesto professionale;
- utilizzare un linguaggio appropriato, rispettoso e inclusivo nelle comunicazioni verbali, scritte e digitali;
- collaborare con correttezza, responsabilità e spirito costruttivo, contribuendo a un clima di lavoro positivo e professionale;

	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

- partecipare alle attività informative e formative promosse dall'azienda sui temi della parità, del rispetto e della prevenzione delle discriminazioni;
- segnalare tempestivamente eventuali comportamenti o situazioni non conformi ai principi del presente Codice, secondo le modalità previste.

La violazione delle disposizioni contenute nel Codice può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari o contrattuali proporzionati alla gravità dei fatti, nel rispetto della normativa vigente e degli accordi applicabili.

## **7. Canali di segnalazione**

ATHLOS mette a disposizione un canale riservato per la segnalazione di:

- discriminazioni;
- molestie;
- comportamenti non inclusivi;
- violazioni del presente Codice.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo: [segnalazioni@athlos.biz](mailto:segnalazioni@athlos.biz).


La gestione avviene nel rispetto di:

- riservatezza;
- imparzialità;
- tutela del segnalante;
- divieto di ritorsione.

## **8. Monitoraggio e miglioramento continuo**

Il Codice è oggetto di monitoraggio periodico in relazione a:

- KPI della UNI/PdR 125:2022;

	<b>Codice etico Parità di Genere</b>	<b>Allegato 7</b>
---	--	-------------------

- risultati delle analisi interne;
- segnalazioni ricevute;
- esiti del Riesame della Direzione;
- evoluzione normativa.

Eventuali aggiornamenti sono approvati dalla Direzione.

### **9. Approvazione e diffusione**

Il presente Codice Etico per la Parità di Genere è approvato dalla Direzione di ATHLOS S.r.l.

Il documento è:

- diffuso internamente;
- pubblicato sui canali aziendali;
- condiviso con partner e fornitori;
- consegnato ai nuovi ingressi.

L'adesione ai principi del Codice costituisce parte integrante dell'impegno professionale richiesto a chi opera per ATHLOS.

Cagliari, 20/05/2024

La Direzione  
ATHLOS S.r.l.

Marina Adamo



Amministratore unico  
Marina Adamo  
ATHLOS s.r.l.  
via Zagabria n. 53 - 09129 Cagliari  
P.IVA.03144260928