

Deep Blue

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

22 marzo 2026

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

Deep Blue Srl, fondata a Roma nel **2001**, è una PMI innovativa specializzata nella consulenza e nella ricerca scientifica nell'ambito degli **Human Factors**, della sicurezza (Safety), dell'ambiente e dell'innovazione tecnologica. Operando in settori critici e complessi — quali l'aviazione, le ferrovie, il settore marittimo e la sanità — la nostra missione è integrare la dimensione umana nello sviluppo di sistemi tecnologici avanzati per garantirne l'efficienza e la sostenibilità.

La nostra visione strategica si fonda sull'idea che l'eccellenza nell'innovazione sia strettamente legata alla **diversità di prospettive**. Per Deep Blue, la parità di genere non è solo un obbligo normativo o un obiettivo sociale, ma un pilastro della nostra cultura aziendale condivisa. Crediamo che un ambiente di lavoro inclusivo, capace di valorizzare il talento femminile in ambiti storicamente a prevalenza maschile (STEM e ricerca applicata), sia la chiave per generare soluzioni creative e socialmente responsabili.

L'organizzazione sposa integralmente i principi dell'uguaglianza di genere e dell'autodeterminazione di tutte le donne, sanciti dall'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e agisce attivamente per il superamento di ogni forma di discriminazione di genere, per eliminare ogni barriera culturale, organizzativa o economica che possa limitare l'empowerment delle persone, attraverso l'implementazione di un sistema di gestione della parità e attraverso l'adozione del Gender Equality Plan (GEP).

2. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Deep Blue sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Deep Blue concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;

- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

3. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con la propria visione strategica, Deep Blue srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme all'**UNI/PdR 125:2022**. Tale sistema rappresenta lo strumento per assicurare la parità di trattamento, valorizzare la cultura inclusiva e sviluppare processi in grado di favorire l'empowerment femminile.

La presente politica testimonia la volontà dell'Azienda di rimuovere qualsiasi ostacolo alla crescita e alla valorizzazione di ogni sua risorsa, facendosi portatrice di un messaggio di cambiamento verso tutti i suoi stakeholders.

Deep Blue Srl adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di emarginazione, molestia o penalizzazione derivante dalle diverse dimensioni dell'identità individuale. L'organizzazione opera attivamente per promuovere una cultura della consapevolezza, implementando azioni concrete volte a prevenire, individuare e contrastare tempestivamente qualsiasi fenomeno discriminatorio. L'obiettivo primario è il mantenimento di un ecosistema lavorativo che **tuteli la dignità della persona e favorisca relazioni interpersonali basate sull'integrità, l'equità e il rispetto reciproco**.

In linea con i valori di innovazione e responsabilità sociale, Deep Blue si impegna a consolidare un ambiente di lavoro sempre più collaborativo, inclusivo e orientato al raggiungimento della piena parità di genere.

Questo impegno si estende anche alla **dimensione pubblica e scientifica**, attraverso la progettazione o partecipazione a tavole rotonde, convegni ed eventi, dove la Società si impegna a garantire la rappresentanza equa dei generi tra i partecipanti (evitando il fenomeno dei *manels*).

Deep Blue opera nel rigoroso rispetto delle normative vigenti e si ispira ai più elevati standard nazionali e internazionali. In particolare, l'organizzazione focalizza le proprie strategie e i propri sforzi di miglioramento continuo sulle sei aree di indicatori previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

1. **Cultura e strategia:** per promuovere attivamente una visione e cultura aziendale paritarie.
2. **Governance:** per assicurare una gestione continua, migliorativa, efficiente ed efficace della politica della parità di genere, garantendone anche una visione intersezionale.
3. **Processi HR:** per garantire imparzialità totale rispetto all'appartenenza di genere, e non solo, dalla selezione all'onboarding, e per tutelare l'ambiente di lavoro da ogni episodio di discriminazione, molestie e mobbing.
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** per rimuovere i soffitti di cristallo e valorizzare il talento femminile, inclusi i ruoli apicali.

5. **Equità remunerativa:** per monitorare ed eliminare il divario retributivo (Gender Pay Gap).
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** per tutelare i diritti legati alla genitorialità e supportarla attraverso politiche di flessibilità che ottimizzino la conciliazione vita-lavoro.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione si impegna:

- ad **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;
- a **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;
- a **sostenere la genitorialità e il welfare familiare** del proprio personale dipendente attraverso modalità di lavoro (*smart working, part-time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a **favorire azioni di informazione, formazione, sensibilizzazione, engagement** del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a **promuovere una comunicazione**, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- a **predisporre un budget annuale** dedicato all'attuazione di tutte le attività dedicate al raggiungimento di tutti gli obiettivi qui enunciati.

5. AREE DI IMPEGNO E OBIETTIVI SPECIFICI SULLA PARITÀ DI GENERE

L'impegno di Deep Blue si declina nelle seguenti aree strategiche, coerentemente con il Piano Strategico approvato:

Area 1. Selezione ed assunzione (Recruitment)

L'organizzazione si impegna a garantire processi di selezione imparziali e trasparenti, e si impegna ad avviare un'indagine interna valutativa rivolta a candidate e candidati per misurare l'effettiva

neutralità dei colloqui. Al fine di favorire la diversità, l'azienda parteciperà a eventi dedicati al mercato del lavoro femminile e pubblicherà annunci su network femminili specializzati per i ruoli a prevalenza maschile. È inoltre prevista una formazione specifica per il personale HR e i responsabili di area volta a riconoscere e mitigare i bias inconsci durante le fasi di selezione.

Area 2. Gestione della carriera

Deep Blue si impegna a promuovere l'equità nei percorsi di crescita professionale, garantendo che le opportunità di sviluppo e leadership siano accessibili indipendentemente dal genere. Qualora vengano riscontrati ostacoli sistemici alle carriere femminili, l'azienda attiverà programmi formativi mirati allo sviluppo delle competenze di leadership. Il monitoraggio costante dei KPI permetterà di verificare la presenza di genere in minoranza nei ruoli apicali, istituendo presidi organizzativi ove necessario per riequilibrare la rappresentanza.

Area 3. Equità salariale

L'impegno in quest'area si focalizza sul monitoraggio annuale delle retribuzioni (fissa, variabile e componenti accessori) disaggregate per genere e inquadramento, per assicurare l'assenza di divari ingiustificati. Il Comitato Guida verificherà che i parametri per l'assegnazione di bonus e promozioni siano oggettivi, neutrali e trasparenti, basati esclusivamente su anzianità e performance. L'amministrazione comunicherà periodicamente a tutto il personale le politiche retributive, i divari del gender pay gap rilevati, e i programmi di welfare adottati.

Area 4. Genitorialità e cura

L'organizzazione promuove attivamente la genitorialità integrando le disposizioni di legge con tutele migliorative, tra cui il riconoscimento della remunerazione al 100% per i congedi di maternità e la diffusione di una guida dedicata per informare il personale, con un focus specifico sulla condivisione equa dei carichi di cura tramite i congedi di paternità. Per agevolare il reinserimento post-congedo, l'azienda garantisce inoltre la reversibilità del rapporto di lavoro in part-time. L'impegno di Deep Blue si estende alla sottoscrizione di piani di welfare tramite piattaforme che consentono di estendere il credito ai familiari e offrono servizi essenziali quali asili nido, assistenza medica, supporto psicologico, istruzione, e cura di anziani o persone non autosufficienti. Infine, la società si impegna nella redazione, nel monitoraggio e nel costante aggiornamento di un piano aziendale strutturato per sostenere le famiglie e la genitorialità.

Area 5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Al fine di promuovere un efficace bilanciamento tra impegni professionali e vita privata, l'organizzazione assicura la flessibilità degli orari e l'accesso allo smart working per una quota minima del 50% della prestazione lavorativa; tale soglia può essere ulteriormente estesa mediante

accordi individuali per rispondere a specifiche esigenze personali. Per tutelare il tempo di tutti i collaboratori e le collaboratrici, le riunioni plenarie vengono fissate esclusivamente in fasce protette, garantendo piena inclusione anche a chi adotta regimi orari ridotti o flessibili. Deep Blue si impegna a condurre monitoraggi periodici tramite indagini interne per l'aggiornamento costante delle proprie politiche sul lavoro ibrido.

Area 6. Prevenzione di ogni forma di abuso e molestia

Deep Blue adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia o abuso (fisico, verbale o digitale). L'azienda mette a disposizione la piattaforma di whistleblowing, con questionario separato dedicato e anonimo, come strumento primario per la segnalazione sicura e la gestione tempestiva di eventuali episodi di discriminazione o violenza sui luoghi di lavoro. L'impegno si estende al monitoraggio interno continuo e alla formazione di tutto il personale, di tutti i livelli, per promuovere un ambiente di lavoro basato sul rispetto della dignità individuale e sulla prevenzione di comportamenti inappropriati.

4. RISORSE E BUDGET

L'Alta Direzione si impegna formalmente a garantire le risorse necessarie per l'attuazione della presente Politica, attraverso lo stanziamento di un budget annuo destinato a formazione, comunicazione e monitoraggio dei KPI, ed ogni altro impegno formalizzato nel Piano Strategico.

5. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

La Politica è attuata e monitorata dal **Comitato Guida per la Parità di Genere**, che ha il compito di:

1. Monitorare periodicamente gli indicatori (KPI) definiti dalla UNI/PdR 125:2022.
2. Aggiornare il Piano Strategico in base ai risultati ottenuti.
3. Riferire alla Direzione in sede di Riesame periodico.

6. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

Deep Blue srl si assicura che la presente Politica sia compresa e attuata a tutti i livelli.

- **Internamente:** Comunicata a tutto il personale tramite email, newsletter e illustrata durante un meeting online per garantire la più ampia partecipazione.
- **Esternamente:** resa pubblica e consultabile tramite il sito aziendale.