

CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125:2022 **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE REV 0 del 05/09/2024

Trentino Sviluppo S.p.A. e la società di scopo Trentino Marketing S.r.l. hanno deciso di impegnarsi per rimuovere ogni barriera, anche culturale, che pregiudichi l'accesso delle donne al mondo del lavoro e la loro crescita professionale e per superare i gaps di genere che caratterizzano il mercato del lavoro in Italia.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, le due Società hanno stabilito di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, incorporando nei processi organizzativi e di gestione delle risorse umane il principio della gender equality, della non discriminazione e delle pari opportunità di carriera.

A tal fine le due Società hanno definito il presente documento formale nominato "Politica per la Parità di Genere", che costituisce presidio del SGPG e sancisce i principi e le indicazioni guida che ispirano l'impegno delle due Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

L'implementazione della Politica per la Parità di Genere è garantita dal management e trova la sua espressione nella assunzione di impegni e nella definizione di obiettivi e azioni rispetto ai temi relativi alla parità di genere meglio declinati all'interno del Piano Strategico per il miglioramento continuo.

1. Cultura, comunicazione e sensibilizzazione

OBIETTIVI	IMPEGNI
Engagement delle risorse e benessere organizzativo	Coltivare un ambiente inclusivo, agendo sulla cultura interna, con azioni continuative di informazione, engagement dei/delle manager e di tutte le risorse sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile. Sostenere e promuovere una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le risorse umane e che promuova il dialogo e il confronto.
Formazione e contrasto agli stereotipi di genere e unconscious bias	Adottare misure di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, idonee a contrastare stereotipi di genere e unconscious bias nonché promuovere la visibilità del contributo femminile. Favorire la presenza paritaria tra i relatori del panel di tavole rotonde eventi convegni o altro evento anche di carattere scientifico organizzati dalle Società.
Adozione di un linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere	Prestare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere nei documenti, procedure, comunicazioni interne ed esterne, annunci di lavoro.
Promozione della parità di genere nelle attività di marketing e comunicazione	Promuovere una comunicazione, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

2. Selezione e assunzione

OBIETTIVI	IMPEGNI
Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro	Promuovere le pari opportunità favorendo un processo di selezione fondato su criteri inclusivi e meritocratici e volto a evitare unconscious bias, stereotipi di genere e domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
Talent attraction	Comunicare i valori e gli strumenti di welfare adottati volti alla conciliazione vita-lavoro al fine di attrarre talenti, in particolare donne e giovani.

3. Gestione della carriera

OBIETTIVI	IMPEGNI
Garantire pari opportunità di carriera	Promuovere le pari opportunità nell'assegnazione dei ruoli, nella valutazione delle prestazioni e negli avanzamenti di carriera.
Valorizzare la formazione come leva per la crescita delle risorse	Garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership, attraverso l'organizzazione e programmazione delle attività compatibile con le esigenze personali e di cura delle risorse.

4. Equità salariale

OBIETTIVI	IMPEGNI
Garantire trasparenza e equità remunerativa per genere (adeguamento alla Direttiva UE 2023/970 in vigore a partire dal 2026)	<p>Garantire la trasparenza dei dati sugli stipendi per genere.</p> <p>Provvedere affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.</p> <p>Rendere noto negli annunci di lavoro la fascia retributiva delle posizioni pubblicate.</p> <p>Consentire alle risorse di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità di retribuzione (abolizione del segreto salariale).</p> <p>Adottare tutti gli strumenti necessari per assicurare la conformità ad un gender pay gap inferiore al 5% (standard prescritto dalla Direttiva comunitaria).</p>

5. Genitorialità, cura

OBIETTIVI	IMPEGNI
Promozione della cultura della paternità e della condivisione dei ruoli nonché valorizzazione della genitorialità	Mantenere i servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (smart working e part-time) e valutare la possibilità di incrementare nel tempo misure specifiche da inserire nel piano Family Audit per aumentare il livello di soddisfazione di tutto il personale. Promuovere la cultura della condivisione dei ruoli e quella della paternità con iniziative di welfare e sensibilizzazione per agevolare la fruizione dei congedi di paternità e parentali da parte degli uomini.

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

OBIETTIVI	IMPEGNI
Promuovere la talent retention e il benessere organizzativo	Continuare a promuovere modalità di lavoro tali da favorire il bilanciamento vita-lavoro e il benessere individuale attraverso flessibilità oraria e digitalizzazione (smart working). Aggiornare le risorse in riferimento alle misure di welfare adottate. Favorire lo svolgimento delle riunioni in orari compatibili con il work-life balance e garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

7. Tolleranza zero

OBIETTIVI	IMPEGNI
Contrastare, prevenire e gestire qualunque forma di molestia o violenza sul luogo di lavoro	Vietare qualunque molestia o trattamento discriminatorio in base al genere. Sensibilizzare le risorse sulla "Tolleranza Zero". Prevenire le molestie sul lavoro attraverso la verifica della percezione delle lavoratrici e dei lavoratori sul tema (survey di engagement) e canali di segnalazione ad hoc. Diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela. Intervenire tempestivamente, qualora si fosse verificato un caso di molestia o violenza, con azioni correttive, immediate e appropriate.

La Politica impegna tutte le risorse che lavorano presso Trentino Sviluppo S.p.A. e Trentino Marketing S.r.l. nei rapporti con colleghi/e, clienti, beneficiari, fornitori, partner ecc. durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. I principi della presente Politica devono essere applicati sia quando le risorse lavorano all'interno, sia quando esse operano in sedi esterne alle Società, in ogni occasione di lavoro; a tal fine gli stessi saranno oggetto di aggiornamento del Codice Etico e allegato Codice di Comportamento

Gli obiettivi della presente Politica per la Parità saranno oggetto di riesame periodico annuale da parte della Direzione congiuntamente al Comitato Guida e alla Responsabile del SGPG al fine di garantirne l'idoneità ed il continuo aggiornamento e miglioramento (punto norma 6.4.7 dell'UNI/PdR 125:2022).

La presente Politica per la Parità di Genere è stata approvata dal CDA in data 5.9.2024 su proposta della Direzione Generale e del Comitato Guida ai quali viene affidata la sua attuazione in collaborazione con il/la Responsabile del SGPG.

La Politica è comunicata e diffusa all'interno delle Società e a tutti gli stakeholder esterni, in ottica di trasparenza e collaborazione, e viene altresì pubblicata sui siti aziendali e sarà oggetto di formazione e sensibilizzazione al management.

Il Presidente di Trentino Sviluppo S.p.A.
Giuseppe Consoli

Documento firmato in originale