

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

### **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE REV 0 del 29/08/2024**

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.<br>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 dichiarare 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.<br>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).<br>Aggiornare le risorse in riferimento alle misure di welfare adottate.<br>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.<br>Sensibilizzare le risorse sulla "Tolleranza Zero".<br>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.<br>Diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela.<br>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 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*

---

