



## **Politica per la Parità di Genere**

La presente Politica per la Parità di Genere predisposta dal Direttore Generale, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi e gli obiettivi che stabiliscono l'impegno di UNIONE INDUSTRIALI TORINO nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

### **PRINCIPI ISPIRATORI**

UNIONE INDUSTRIALI TORINO, tramite l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

UNIONE INDUSTRIALI TORINO crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, estrazione sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

UNIONE INDUSTRIALI TORINO si impegna da sempre a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali opportunità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti dei dipendenti sul posto di lavoro e a sanzionare coloro che violano queste pratiche;
- adottare un approccio basato sul dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della parità di genere;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità.

### **OBIETTIVI**

L'attenzione di UNIONE INDUSTRIALI TORINO nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento dei principi sopra elencati, focalizza i propri sforzi nelle aree previste dalla prassi di riferimento UNI 125:2022, ovvero:

- 1. Cultura e strategia**
- 2. Governance**
- 3. Processi HR**
- 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
- 5. Equità remunerativa per genere**
- 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**



UNIONE INDUSTRIALI  
Torino

Per ciascuna di queste aree, UNIONE INDUSTRIALI TORINO ha definito specifiche politiche atte a garantirne il rispetto e il monitoraggio sulla base dei seguenti principi:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo principi quali inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità di genere, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio —anche inconsapevole (*unconscious bias*) fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Gestione del Personale:** miglioramento della capacità di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni, promuovendo una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere, affinché donne e uomini, in egual misura, siano equamente rappresentati nei processi di nomina interni.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e applicazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche atte a supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto previsto dal Sistema di Gestione della Parità di Genere nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

Torino, 04/12/2023

Il Direttore Generale

Angelo Cappetti