



Connect. Convert. Grow.

**t2ó Italia srl**

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

Agg. 31/07/2024



Connect. Convert. Grow.

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

### IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, t2ó Italia ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per t2ó Italia rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

t2ó Italia crede nel valore delle persone e delle loro differenze e si impegna ad assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti nella società assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica che ponga l'attenzione sulla diversità, sulla parità di genere, sull'empowerment femminile e sulle pari opportunità.

### I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di t2ó Italia 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 t2ó Italia concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI PdR 125:2022, è ispirato - 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;



Connect. Convert. Grow.

- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

*Gli obiettivi proposti possono essere ampliati/personalizzati dall'organizzazione*

## **L'IMPEGNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il Consiglio di Amministrazione di t2ó Italia ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

t2ó Italia 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 il benessere familiare del proprio personale attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, 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 dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

*Gli impegni proposti possono essere ampliati/personalizzati dall'organizzazione*

## **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

### Selezione ed assunzione (recruitment)

t2ó Italia crede fortemente che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un ambiente inclusivo, capace di produrre nuove idee, intuizioni, soluzioni e prestazioni positive, oltre che favorire la crescita di ogni singola persona e della stessa società.

t2ó Italia si impegna quindi a:

- attrarre e assumere persone con differenti abilità e background, perseguendo la parità di genere;
- sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano



Connect. Convert. Grow.

- nella scelta dei migliori candidati;
- assicurare che le persone nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

#### Gestione della carriera ed equità salariale

t2ó Italia, attraverso il proprio sistema di valutazione delle performance, incentiva il dialogo costante, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda, nel rispetto dei principi di pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità, applicando principi di equità e di non discriminazione nella gestione della carriera.

Particolare attenzione viene posta nel monitorare e garantire che la retribuzione delle persone sia equa e rifletta le loro competenze, ruoli e responsabilità, senza distinzioni di genere o altri fattori non legati al merito. t2ó Italia si impegna a condurre revisioni salariali periodiche per assicurare trasparenza e giustizia, promuovendo un ambiente lavorativo equo dove ogni contributo è riconosciuto e valorizzato adeguatamente. Questo approccio si traduce in un impegno concreto verso l'eliminazione di qualsiasi disparità retributiva e sostiene l'obiettivo di garantire una completa equità salariale all'interno dell'organizzazione.

#### Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

t2ó Italia garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di congedi parentali attuando programmi di informazione circa gli eventuali cambiamenti significativi che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo e programmi di accompagnamento per il re-inserimento.

t2ó Italia si impegna a valutare e prendere in considerazione le esigenze del proprio capitale umano in termini di work-life balance, pur garantendo il corretto svolgimento dei servizi.

#### Formazione e sviluppo professionale

t2ó Italia si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di sviluppo delle competenze.

Si impegna inoltre a prevedere momenti formativi diretti a tutto il personale volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto che hanno tali tematiche.

t2ó Italia si impegna inoltre a valutare le esigenze di medio termine del proprio capitale umano in relazione a formazione e sviluppo professionale in modo tale da:

- Valorizzare le tappe personali e lavorative di anzianità aziendale,
- Sviluppare e mettere in pratica in via sistematica la politica di on boarding in caso di nuovi ingressi in azienda e svolgere la formazione in ingresso,



Connect. Convert. Grow.

- Valorizzare il know-how del capitale umano della società attraverso strumenti di condivisione e momenti di team building, andando allo stesso tempo a valutare le esigenze di re-skilling a supporto dei cambi trasversali di mansione,
- Promuovere la crescita dei gruppi di lavoro (anche interfunzionali), distribuzione dei carichi di lavoro, strutturazione del lavoro per obiettivi.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro  
t2ó Italia valuta con periodicità biennale il rischio di abuso fisico, verbale e digitale all'interno della valutazione Stress Lavoro Correlato andando ad indagare se lavoratori e lavoratrici hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo.

Si impegna quindi a valutare gli eventi avversi segnalati dal personale della società.

### **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.