



POLITICA

BRESSANONE 30/04/2026

PREMESSA

La normativa interna **TURJA BAU SRL** ha la responsabilità di definire, a seconda del proprio livello nell'ambito della Gerarchia delle Fonti, principi, obiettivi, regole, processi o procedure operative.

La Politica di **TURJA BAU SRL** specifica i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

In coerenza con le esigenze e il contesto organizzativo dell'Organizzazione **TURJA BAU SRL** è da tempo attivamente impegnata nella promozione e nel rispetto della parità di genere per garantire pari opportunità nei confronti di tutto il personale e di tutte le persone che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della stessa. Le pari opportunità sono al centro dei valori dell'Azienda: vere e proprie leve fondamentali per garantire il successo di **TURJA BAU SRL** e per rendere le persone al suo interno capaci di creare una cultura organizzativa inclusiva e di valorizzare la diversità di genere, promuovendo un clima di benessere e progresso sociale, al fine di garantire un ambiente di lavoro equo.

Politica per la Parità di Genere

ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

La Politica è approvata con delibera dell'amministratore su proposta del Comitato Guida per la parità di genere. L'aggiornamento della Politica e la decadenza della precedente versione sono approvati altresì con delibera dell'amministratore...

TURJA BAU SRL si impegna a comunicare e diffondere all'interno dell'organizzazione i principi espressi nella Politica, tramite i canali di comunicazione interna ed esterna dedicati, formare e sensibilizzare il personale a tutti i livelli, incluso il management aziendale.

DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Le disposizioni della Politica si applicano e sono destinate a:

- Stakolders esterni ed interni

CONTESTO NORMATIVO E STANDARD DI RIFERIMENTO

Le disposizioni contenute nella Politica integrano le regole di comportamento che le funzioni di **TURJA BAU SRL** sono tenute a osservare in virtù della normativa esterna e in considerazione di specifici standard e modelli di riferimento.

A livello di normativa esterna, il principale riferimento, valido e applicabile a **JE TURJA BAU SRL** è la Prassi UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere” che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”.

L’impegno di **TURJA BAU SRL** nel rispetto della Politica per la Parità di Genere si basa sulle dichiarazioni, le convenzioni, gli standard, i principi, le linee guida e le raccomandazioni generalmente accettate a livello internazionale.

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, in coerenza con quanto definito nella presente Politica e nella disciplina organizzativa di **TURJA BAU SRL**, monitora periodicamente la Politica e verifica l’effettiva applicazione della stessa, il rispetto dei principi in essa contenuti e provvede a trasmettere le proposte di modifica all’amministratore qualora si verificassero cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi dell’Organizzazione.

Il Comitato è costituito in modo che, come numero di partecipanti, sia garantita la parità di genere Il Comitato Guida ha il compito, tra l’altro, di:

- svolgere le valutazioni relative alle tematiche sulla Parità di genere, nonché è incaricato della gestione e del monitoraggio delle stesse;
- sviluppare il Piano Strategico per la parità di genere inerente alla certificazione UNI PDR 125;
- monitorare periodicamente l’andamento dei KPI previsti dalla certificazione;
- garantire l’attuazione di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica del rispetto della Prassi UNI PDR 125:2022;
- definire annualmente un budget di spesa per lo sviluppo di iniziative a supporto delle tematiche di parità di genere ed inclusione

RESPONSABILE DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE

La Responsabile del sistema di gestione parità di genere è nominata con delibera del Consiglio dell'amministratore e ha l'obiettivo di rendere il posto di lavoro un luogo inclusivo, accogliente, privo di barriere legate al genere, alla cultura, all'etnia, all'orientamento sessuale, politico e religioso, ma anche all'età e alla disabilità.

Ha inoltre la responsabilità di verificare la conformità del Sistema di gestione per la parità di genere rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e la sua applicazione nell'organizzazione, nonché la gestione della documentazione di sistema e rilevazione e reporting dei risultati.

PRINCIPI, LINEE GUIDA, INDIRIZZI E POLITICHE

L'organizzazione persegue i principi di legalità, moralità, professionalità, dignità ed eguaglianza promuovendo la parità di genere come riferimento etico per tutto il personale dipendente della Società e garantendo le pari opportunità in coerenza con i propri obiettivi di business.

Nello specifico con "parità di genere" si fa riferimento a:

- evitare prassi discriminatorie e appianare eventuali differenze rilevate anche in termini retributivi;
- garantire pari opportunità di trattamento alle persone in modo indipendente dal genere in cui si riconoscono;
- promuovere una effettiva equità attraverso politiche e processi che permettano a ognuno di avere le condizioni adeguate a contribuire efficacemente alla vita aziendale e alla propria crescita professionale;
- creare un contesto che promuova una cultura aziendale e comportamenti grazie ai quali ogni persona possa sentirsi accolta, sicura e libera di esprimere sé stessa;
- rispettare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e offrire misure di conciliazione.

L'impegno della Società discende anche da Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, si pone l'obiettivo di creare una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare la diversità, favorendo lo sviluppo di un ambiente sano e privo di discriminazioni.

L'Organizzazione ha identificato le aree tematiche (come indicato nella Prassi UNI/PdR 125:2022) per le quali sono stati definiti gli obiettivi per il raggiungimento della parità di

genere, dettagliati all'interno del Piano strategico per la parità di genere (in seguito anche "Piano strategico") e per i quali sono stati individuati gli Indicatori di Prestazione (KPI) utili ai fini della misurazione e monitoraggio degli stessi:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità. Implementare un piano strategico e delle procedure che definiscano e favoriscano la comunicazione della cultura aziendale inclusiva e che consenta a tutte le parti interessate interne di esprimere pareri sullo stato del clima interno
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusività.
- **HR:** attuazione di una procedura di selezione delle risorse umane basata sui principi di inclusione e rispetto delle diversità per prevenire le disparità durante questo processo. Attuazione di processi in ambito HR finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale dei/delle dipendenti, creando un'ambiente di lavoro che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** garanzia di pari opportunità all'accesso a percorsi di carriera e di crescita interni. In particolare, la Società sostiene lo sviluppo della carriera delle donne, al fine di consentire il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership.
- **Equità salariale:** attuazione di processi per assicurare un bilanciamento equo della remunerazione dei/delle dipendenti. Inoltre, **TURJA BAU SRL** si impegna a informare periodicamente tutti i dipendenti sulle politiche retributive adottate, anche con riferimento a benefit, bonus e programmi di welfare.
- **Tutela della genitorialità e cura:** attuazione di specifici servizi e strumenti per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver; garanzia della protezione del posto di lavoro e del medesimo livello retributivo nel post-maternità e al rientro da lunghi congedi.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** attuazione di iniziative specifiche per

garantire l'equilibrio tra vita privata e lavoro a tutti/e i/le dipendenti. In particolare, **TURJA BAU SRL** si impegna nel garantire, ove applicabile, il lavoro part-time a chi ne abbia bisogno.

- **Prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro:** attuazione di processi per la prevenzione, la segnalazione (anche anonima) di ogni forma di molestia o abuso siano esse di tipo fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. La prevenzione comporta una costante sensibilizzazione verso una comunicazione il più possibile gentile, neutrale e inclusiva.

Inoltre, per un efficace presidio dei temi indicati è necessario sviluppare le seguenti aree:

- **Comunicazione responsabile:** attuazione di un piano di comunicazione interno ed esterno relativo al proprio impegno sui temi relativi alla parità di genere, in linea con i principi definiti nella presente Politica e coerente con gli obiettivi stabiliti nel Piano strategico, e adozione di una strategia di comunicazione responsabile, inclusiva ed equa.

- **Formazione:** garanzia di offrire pari opportunità di partecipazione a percorsi di formazione per valorizzare il personale senza distinzione di genere, bensì con un'attenzione specifica a sostenere

Percorsi sulla leadership per le donne al fine di promuovere il raggiungimento della parità nei ruoli di responsabilità. L'offerta formativa deve comprendere anche interventi volti alla consapevolezza relativa a disuguaglianze di genere, stereotipi e bias.

- **Organizzazione di eventi:** garanzia di rappresentare entrambi i generi tra le persone invitate in occasione di eventi quali convegni, conferenze o tavole rotonde con particolare riferimento a ospiti esterni/e che la Società può decidere di coinvolgere.

- **Monitoraggio e valutazione:** attuazione di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica dell'effettiva applicazione della presente Politica, nonché al monitoraggio del rispetto dei requisiti della Prassi UNI/PdR 125:2022.

L'organizzazione incoraggia tutti i soggetti destinatari della presente Politica a segnalare, in conformità alle procedure aziendali, qualsiasi comportamento contrario ai principi in essa riportati, nonché ogni eventuale violazione alla stessa, presunta o certa, secondo quanto disciplinato dalla normativa interna di Gruppo in materia di Whistleblowing.

Ultimo aggiornamento 30/06/2026

La Direzione
**Turja Bau Srl-GmbH**
39040 Sarnonno (BZ)
P.V.A. 03017510219