Politica per la Parità di Genere e la Responsabilità Sociale

La presente Politica per la Parità di Genere e la Responsabilità Sociale di Fondazione CRT, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2026, definisce i principi ispiratori e gli obiettivi dell'impegno della Fondazione nei confronti della parità di genere, della valorizzazione delle diversità, dell'inclusione, dell'empowerment femminile e della responsabilità sociale.

PRINCIPI ISPIRATORI

Fondazione CRT, attraverso l'implementazione del **Sistema di Gestione Integrato per la Parità di Genere e la Responsabilità Sociale**, intende rafforzare il proprio impegno verso i principi della **UNI/PdR 125:2022** e della **PAS 24000:2022**, ispirandosi alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, ai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e agli altri riferimenti internazionali applicabili, nel pieno rispetto della normativa vigente e degli altri requisiti sottoscritti.

L'impegno si fonda su un approccio basato sulle prestazioni, sulla valutazione dei rischi sociali e sul miglioramento continuo del sistema di gestione, applicato in modo proporzionato alla natura, alle dimensioni, al contesto e ai rischi delle attività svolte.

Fondazione CRT promuove una cultura fondata sul rispetto, sull'ascolto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine, estrazione sociale, credo religioso, opinioni politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, nonché su ogni altra caratteristica personale o sociale.

Fondazione CRT si impegna a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente, sicuro e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che garantiscano pari opportunità nei processi di selezione, assunzione, formazione, valutazione, crescita professionale, remunerazione e avanzamento di carriera;
- sostenere l'empowerment femminile e favorire la presenza e la crescita delle donne, anche nei ruoli e nelle funzioni in cui risultino sottorappresentate;
- assicurare che tutte le persone siano trattate con dignità, equità e rispetto;
- promuovere la "TOLLERANZA ZERO" verso qualsiasi forma di intimidazione, bullismo, molestie sessuali, abuso o maltrattamento sul luogo di lavoro, adottando adeguate misure di prevenzione, gestione e provvedimenti disciplinari;
- adottare un approccio basato sul dialogo, sul confronto e sul coinvolgimento del personale e, ove presenti, delle rappresentanze dei lavoratori e delle lavoratrici;
- adottare un linguaggio inclusivo, rispettoso e non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna;
- mantenere operativi il Comitato Etico e i presidi organizzativi necessari, attribuendo ruoli e responsabilità e garantendo risorse adeguate al perseguimento degli obiettivi in ambito parità di genere e responsabilità sociale;
- rendere disponibili canali di segnalazione accessibili, garantendo la riservatezza e l'assenza di ritorsioni nei confronti di chi segnala;

- rendere noti i propri principi di parità, inclusione e responsabilità sociale a fornitori, collaboratori, partner e altre parti interessate;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e promuovere la responsabilità sociale.

OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE

L'impegno di Fondazione CRT si concentra sulle aree previste dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e sul contrasto a violenze e molestie. Per ciascun ambito sono adottate specifiche politiche, con obiettivi misurabili e indicatori di prestazione (KPI) soggetti a monitoraggio periodico e a riesame:

- **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 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;
- **processi HR**: 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;
- **opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**: adozione di percorsi di sviluppo dedicati e di misure concrete a sostegno della crescita professionale delle donne;
- **equità remunerativa per genere**: attuazione di pratiche di remunerazione in grado di garantire che i dipendenti di entrambi i generi ricevano un salario equo in base alla mansione svolta e all'anzianità di servizio maturata e applicazione di sistemi di incentivazione, legati all'andamento dei risultati conseguiti da Fondazione CRT e basati su criteri trasparenti e oggettivi;
- **tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**: attuazione di politiche finalizzate a supportare il personale nell'attività genitoriale e di assistenza a familiari "fragili";
- **contrasto violenze e molestie**: attuazione di iniziative di prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, molestia o violenza sul luogo di lavoro, attraverso strumenti di segnalazione efficaci e percorsi di sensibilizzazione e formazione continua.

OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In coerenza con i requisiti della PAS 24000:2022, Fondazione CRT si impegna a promuovere il rispetto dei diritti umani, il lavoro dignitoso e la responsabilità sociale nelle proprie attività e nei rapporti con i propri interlocutori.

In particolare, Fondazione CRT si impegna a:

- **salute e sicurezza sul lavoro**: garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, attraverso la valutazione e la prevenzione dei rischi, la formazione del personale e il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nel miglioramento continuo delle condizioni di lavoro;
- **lavoro infantile e giovani lavoratori:** vietare il ricorso al lavoro infantile e adottare misure di prevenzione, verifica e rimedio, nel rispetto della normativa applicabile e degli standard internazionali;

- **lavoro forzato o obbligatorio:** vietare qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligatorio, coatto o svolto sotto minaccia, coercizione o limitazione della libertà personale;
- **libertà di associazione e contrattazione collettiva**: riconoscere il diritto del personale di aderire liberamente a organizzazioni sindacali e di esercitare la contrattazione collettiva, senza discriminazioni, interferenze o ritorsioni;
- **discriminazione e pari opportunità:** prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta nei rapporti di lavoro;
- **pratiche disciplinari:** adottare pratiche disciplinari corrette, proporzionate, documentate e rispettose della dignità della persona;
- **orario di lavoro e retribuzione:** rispettare i limiti di orario previsti dalla normativa e dal contratto collettivo applicabile, gestire il lavoro straordinario in modo corretto e non sistematico e garantire una retribuzione equa e conforme a legge e contratto;
- **etica e integrità:** operare con correttezza e trasparenza, prevenendo ogni forma di corruzione e di conflitto di interessi, in coerenza con i presidi già adottati da Fondazione CRT;
- **rapporti con fornitori e partner:** informare fornitori, collaboratori e partner dei principi della presente Politica, auspicandone la condivisione, e considerare, ove pertinente, gli aspetti sociali tra gli elementi di valutazione nella scelta dei fornitori.

Per tali ambiti sono definiti obiettivi e indicatori di prestazione, oggetto di monitoraggio periodico e di riesame.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale attraverso i canali istituzionali, è resa disponibile alle parti interessate attraverso la pubblicazione sul sito internet di Fondazione CRT ed è riesaminata periodicamente per assicurarne la continua idoneità rispetto al contesto, agli obiettivi di Fondazione CRT, all'evoluzione normativa e agli standard di riferimento.

Qualunque reclamo o segnalazione relativo all'applicazione della presente Politica può essere inoltrato, anche in forma anonima, attraverso i seguenti canali:

- casella di posta elettronica etica@fondazionecrt.it;
- cassetta dedicata collocata presso la sede di Via XX Settembre 31, Torino;
- corrispondenza cartacea indirizzata al Comitato Etico presso la medesima sede.

Le segnalazioni sono ricevute dal Comitato Etico, che ne assicura la gestione riservata, imparziale e senza ritorsioni nei confronti di chi segnala.

Qualora chi segnala ritenga che la segnalazione non sia stata gestita in modo adeguato, può richiederne il riesame all'Alta Direzione di Fondazione CRT, con le medesime garanzie di riservatezza e di assenza di ritorsioni.

TORINO, 13/11/2026

Il Presidente

