



Politica per la Parità di Genere, la Diversità e l’Inclusione

PRT S.p.A. riconosce il valore della diversità e dell’inclusione come elementi essenziali per il successo aziendale e per un ambiente di lavoro equo e rispettoso. L’azienda promuove un contesto inclusivo che valorizza le differenze individuali e assicura equità in tutti i processi. La parità di genere e la diversità & inclusione rappresentano un pilastro fondamentale: questa politica garantisce a tutte le persone, indipendentemente dal genere, pari opportunità di crescita, retribuzione, carriera e benessere.

Obiettivi

- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, in cui tutte le persone siano trattate con pari dignità e rispetto, valorizzando le differenze individuali e garantendo processi che favoriscano partecipazione ed inclusione.
- Eliminare ogni forma di discriminazione di genere in tutte le fasi della vita lavorativa, adottando pratiche che riducano i bias, assicurino decisioni eque e favoriscano una gestione responsabile e inclusiva delle risorse umane.
- Supportare il bilanciamento tra vita privata e lavoro per tutte le persone, promuovendo politiche inclusive che favoriscano benessere, partecipazione e pari opportunità.

Reclutamento e selezione

- Garantire che i processi di reclutamento siano equi e trasparenti, privi di pregiudizi di genere e orientati a valorizzare ogni persona in modo imparziale.
- Assicurarci che gli annunci di lavoro e i criteri di selezione siano formulati in modo neutro e accogliente, favorendo un ambiente aperto a differenti profili e sensibilità.
- Creare panel di selezione equilibrati per genere e attenti a una valutazione completa e imparziale, così da ridurre possibili bias e garantire scelte più consapevoli.

Retribuzione e Benefici

- Monitorare con regolarità retribuzioni e benefici per assicurare un trattamento economico equo tra uomini e donne, valorizzando le specificità di ogni persona e garantendo condizioni imparziali a parità di ruolo e responsabilità.
- Correggere tempestivamente eventuali differenze retributive, attraverso revisioni periodiche che garantiscano un ambiente di lavoro equo, trasparente e rispettoso delle individualità.

Sviluppo e Formazione

- Offrire pari opportunità di accesso ai programmi di formazione e sviluppo professionale a tutte le persone, garantendo la parità di genere, l'inclusione delle persone con diversità e valorizzando le caratteristiche individuali, tenendo conto delle diverse esigenze e assicurando un accesso equo e non discriminatorio.
- Promuovere la partecipazione delle donne ai programmi di leadership e ai percorsi di crescita professionale, sostenendo al tempo stesso la piena partecipazione di persone con differenti capacità, così da favorire un ambiente che riconosca e rispetti le potenzialità di ciascuno.

Bilanciamento Vita-Lavoro

- Implementare politiche flessibili che supportino il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata per tutte le persone, come lavoro agile, part-time e congedi parentali per entrambi i generi, garantendo al contempo attenzione alle esigenze specifiche di chi possiede condizioni o abilità diverse, affinché tutti possano accedere agli stessi strumenti di flessibilità.
- Assicurarsi che nessun dipendente venga penalizzato nelle opportunità di carriera per aver usufruito di misure di flessibilità, valorizzando i differenti bisogni individuali, inclusi quelli legati alla Diversità, e favorendo un ambiente che sostiene percorsi professionali equi e rispettosi delle caratteristiche di ciascuno.

Cultura Aziendale e Sensibilizzazione

- Promuovere una cultura aziendale accogliente e rispettosa, che riconosca il valore delle differenze individuali e assicuri un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e molestie di genere, sostenendo pari dignità e pari opportunità per tutte le persone.
- Realizzare regolari attività di sensibilizzazione e formazione rivolte a tutti i dipendenti, dedicate sia alla parità di genere sia alla capacità dell'organizzazione di accogliere e valorizzare caratteristiche, esperienze e bisogni differenti, così da favorire un clima collaborativo e inclusivo.
- Garantire una rappresentanza equilibrata di uomini e donne negli eventi aziendali, nei convegni e nelle iniziative esterne, incoraggiando allo stesso tempo la partecipazione di persone con percorsi, competenze e caratteristiche diverse, affinché l'azienda rifletta realmente la pluralità delle sue risorse.

Monitoraggio e Valutazione

- Monitorare l'efficacia della presente politica attraverso indagini interne, feedback dei dipendenti e analisi dei dati, valutando anche quanto l'organizzazione riesca a valorizzare le diverse caratteristiche, esperienze e necessità presenti nella sua popolazione aziendale, e come queste influenzino il benessere e la partecipazione di tutti.
- Stabilire obiettivi chiari e misurabili per migliorare continuamente la parità di genere, definendo traguardi che tengano conto non solo dell'equilibrio tra uomini e donne, ma anche della capacità dell'azienda di accogliere e sostenere persone con differenti background, percorsi e abilità, così da costruire un ambiente realmente equo e aperto a tutte le individualità.

Relazioni con la catena di fornitura e Stakeholder esterni

- Promuovere la Diversità e l'inclusione anche all'esterno dell'organizzazione, incoraggiando fornitori, partner e stakeholder a rispettare standard etici e pratiche inclusive in linea con i principi adottati da PRT S.p.A.
- Integrare criteri di inclusione, equità e rispetto delle diversità nei processi di valutazione e selezione dei fornitori, privilegiando collaborazioni con realtà che dimostrino impegno concreto nella tutela dei diritti umani, nella parità di genere e nella valorizzazione delle differenze.
- Richiedere ai partner commerciali di adottare comportamenti e politiche che prevenano ogni forma di discriminazione, promuovendo ambienti di lavoro equi, accessibili e inclusivi lungo tutta la catena di fornitura.
- Favorire un dialogo continuo e trasparente con stakeholder esterni, così da promuovere iniziative condivise che sostengano la diversità, l'inclusione e la partecipazione paritaria, contribuendo alla diffusione di una cultura responsabile e rispettosa delle individualità.
- Monitorare regolarmente la conformità dei fornitori ai principi della presente politica, prevedendo azioni correttive e, nei casi più gravi, la sospensione della collaborazione qualora vengano riscontrate violazioni dei valori di equità, inclusione e rispetto della dignità della persone.

Gestione delle Segnalazioni

- Fornire un meccanismo sicuro e confidenziale che permetta ai dipendenti di segnalare comportamenti discriminatori o iniqui, con particolare attenzione alla tutela della parità di genere, delle persone con Diversità e dei principi di inclusione.

- Garantire che tutte le segnalazioni relative a discriminazioni, mancanza di equità o violazioni dei principi di inclusione, parità di genere e tutela delle persone con Diversità siano indagate in modo tempestivo e che vengano adottate misure adeguate per affrontare e risolvere i problemi identificati.

Revisione della Politica

Questa politica sarà rivista regolarmente per garantirne la rilevanza e l'efficacia. Eventuali modifiche saranno comunicate a tutti i dipendenti e integrate nelle pratiche aziendali.

Beinasco, 20/04/2026

LA DIREZIONE
PRT S.p.A.

A large, stylized handwritten signature in black ink is written over the printed text of the signature block.