

Politica Parità di genere

Emissione del documento			
Redazione	09/07/2026	QUA	
Verifica	09/07/2026	Presidente	
Approvazione	09/07/2026	Presidente	

Classificazione: PUBBLICO

Questo documento è formato da 44 pagine, inclusi copertina ed indice

[illegible]

Talos vuole realizzare e/o rafforzare un contesto lavorativo nel quale tutti siano ascoltati, nel quale le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute, nel quale le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione e nel quale possano partecipare ai processi decisionali aziendali.

Talos ha recepito le linee guida della norma UNI/PdR125:2022 per promuovere una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo al contempo l'empowerment femminile:

- assicurando che assunzioni e promozioni a ruoli di leadership siano basate sul merito e non siano influenzate da discriminazioni di genere;
- offrendo condizioni di lavoro flessibili e congedi parentali equi per entrambi i genitori;
- garantendo parità di retribuzione, a prescindere dal genere;
- definendo programmi formativi di dettaglio sulla Parità di Genere per tutti i dipendenti interni e per tutto il personale esterno che opera per prolungati periodi all'interno dell'organizzazione qualora si verificasse quest'ultima eventualità;
- definendo nelle procedure di selezione, che il job profiling sia basato sui requisiti relativi al lavoro e non rifletta pregiudizi involontari, eliminare i criteri di selezione che non siano correlati al lavoro (come, ad es., il possesso di un diploma avanzato o competenze linguistiche specifiche) se non sono necessari, sviluppare strategie per ampliare il bacino di candidati, sia internamente che esternamente
- definendo nelle procedure di onboarding processi di inserimento coerenti (in modo che tutte le persone neoassunte si sentano supportate e preparate per avere successo), concentrandosi sull'accoglienza di tutte le nuove persone e dando chiarezza su come avere successo all'interno dell'organizzazione sia attraverso processi sia formali che informali, fornendo modelli di comportamento che incoraggino l'assunzione di diverse prospettive
- definendo nelle attività di sviluppo aziendale, le azioni dirette a cercare prospettive diverse per prendere decisioni e/o risolvere problemi aziendali, incorporando le pratiche D&I in tutte le attività di formazione volte allo sviluppo della leadership, delle competenze di management e delle soft skill, assicurando che tutti ricevano sempre feedback tempestivi in modo che sappiano come stanno lavorando, possano avere buona consapevolezza di sé e migliorare
- definendo nelle procedure di valutazione di performance, un ambiente in cui le persone possano imparare dai propri errori, stabilire obiettivi per tutti legati alla creazione di un ambiente più inclusivo, riconoscendo il miglioramento, non solo i risultati
- assegnando risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.
- ribadendo inoltre la completa adozione di principi di "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma.
- definendo e documentando la procedura per la comunicazione tempestiva e per la gestione delle segnalazioni di comportamenti non corretti atti al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias). Siano pertanto immediatamente riconoscibili i responsabili e le azioni correttive da intraprendere;

A tal proposito ha nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua applicazione di tali tematiche.

Talos comunica il proprio impegno a tutte le parti interessate pubblicando una comunicazione "MD POL-12.A - Comunicazione Parità di Genere" sul proprio sito aziendale.

Orientamento alla cultura dell'ascolto, del rispetto e della valorizzazione delle persone in Talos

Mission

Talos promuove la comunicazione attenta utilizzando un linguaggio rispettoso ed inclusivo, vengono evitati idiomi o parafrasi, modi di dire anche di uso comune che possono infastidire, creare disagio o urtare la sensibilità di qualcuno, in particolar modo in riferimento al genere.

Vision

Di seguito i temi che Talos persegue al fine di creare un ambiente in cui i dipendenti sono al centro:

- ✓ **Cultura dell'ascolto attivo** – Talos comprende le difficoltà e si pone attivamente all'ascolto e all'accoglimento delle problematiche o dei temi evidenziati dalle persone con cui lavora quotidianamente: è fondamentale promuovere una comunicazione efficace sia all'interno che verso l'esterno dell'Azienda. A tal proposito, la nomina del Responsabile della Comunicazione interna ed esterna potrà favorire le iniziative di comunicazione interpersonale, garantendo un flusso efficace di informazioni all'interno e all'esterno dell'Azienda.
- ✓ **Rispetto delle idee delle persone** – In Talos si rispettano le scelte delle persone (cambi di progetto, cambi di lavoro, ecc.) e si incoraggia la condivisione dei punti di vista altrui, senza pregiudizio. Tali iniziative derivano dall'analisi dei fabbisogni dei dipendenti, da svolgere annualmente, e dal 2024 è nato l'evento "Talos Caffè", un momento per conoscersi meglio e dedicato all'approfondimento di alcuni temi, scelti dai dipendenti stessi, attorno ai quali favorire il confronto e la socializzazione tra i colleghi e, soprattutto, la riflessione e l'ascolto dell'altro.
- ✓ **Prevenzione di ogni forma di abuso (verbale / fisico / digitale) sui luoghi di lavoro** – Talos garantisce l'adozione di comportamenti rispettosi e responsabili, improntati alla parità di genere e tesi a contrastare e prevenire eventuali fenomeni di molestie e violenze di genere.
- ✓ **Valorizzazione della parità di genere** – Talos assicura la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni e tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale. In Talos vengono adottati comportamenti rispettosi e responsabili, tesi a contrastare e prevenire eventuali fenomeni di molestie e violenze di genere. Si promuove un contesto lavorativo nel quale tutti siano ascoltati, le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute, le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione.
- ✓ **Equità salariale** – Talos garantisce politiche retributive eque e non discriminatorie attraverso comunicazioni chiare e periodiche relative a benefit, bonus, programmi di welfare.
- ✓ **Genitorialità e cura** – In Talos sono recepite e diffuse le iniziative dedicate alla tutela della maternità / paternità promosse dalle istituzioni ed è sostenuto e diffuso il concetto di paternità, così come la maternità, verso tutto il personale.
- ✗ **Promozione della conciliazione vita-lavoro** – Talos si rende garante di un corretto equilibrio tra vita professionale e vita privata cercando di migliorarne gli equilibri. A tal proposito, è stato



 Via Cesarea, 11, 16121 Genova GE

implementato il “welfare”, affinché all’interno dell’Azienda vi siano agevolazioni regolamentate di cui le risorse possano usufruire, in qualità di genitori, figli e/o coniugi conviventi, per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativa.

Responsabilità

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida, ha la responsabilità di redigere, mantenere aggiornata e comunicare la presente politica.

La Direzione ha il compito di definirne l’ambito del sistema di gestione, attivarsi per il miglioramento e controllare l’applicazione.

Il personale, a qualsiasi livello, e i collaboratori esterni devono attenersi alle procedure definite dall’Organizzazione per assicurarsi che la presente Politica sia correttamente applicata.

Violazioni della Politica

Ogni azione non conforme alla politica aziendale verrà considerata una violazione dei requisiti di sistema, e come tale potrà comportare la revoca dell'accesso alle risorse di calcolo, rete, documenti e la segnalazione verrà inoltrata al rispettivo responsabile. I casi più gravi verranno segnalati all'Autorità competente e potranno essere soggetti ad azioni disciplinari o legali.