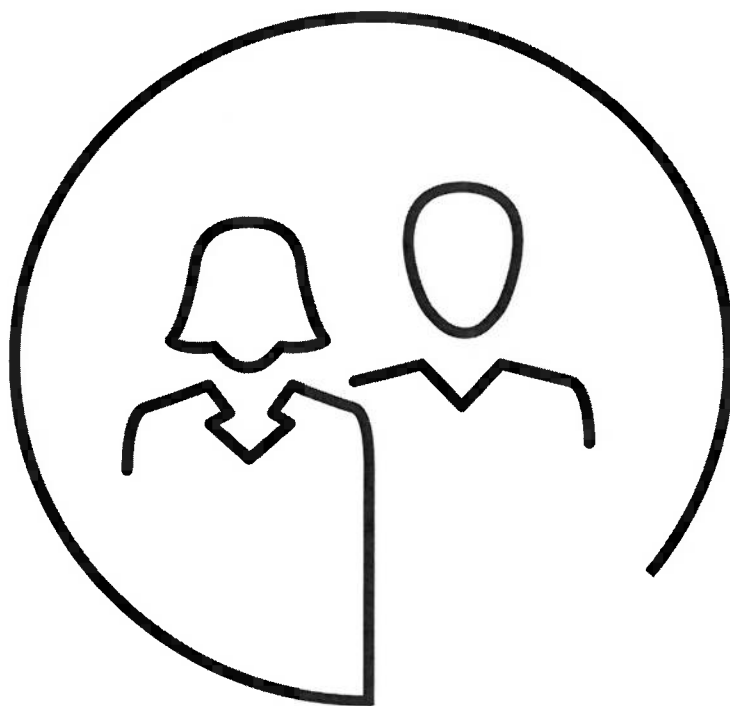


# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE LA DIVERSITÀ, L'EQUITÀ E L'INCLUSIONE





### Riferimenti normativi primari

**UNI/PdR 125:2022** - "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"  
**Legge 5 novembre 2021, n. 162** - Certificazione della parità di genere  
**D.lgs. 198/2006** - Codice delle Pari Opportunità



Obiettivi di Sviluppo sostenibile "Sustainable Development Goals (SDGs)" dell'Agenda 2030.



### Documenti collegati

GB\_PO01 - Politica per l'equa rappresentanza di genere nei panel e negli eventi  
 GB\_PO02 - Politica per la parità di genere nell'accesso alla formazione  
 GB\_PO03 - Politica per i percorsi di carriera e la mobilità interna  
 GB\_PO04 - Politica per la tutela della maternità e della paternità  
 GB\_PO05 - Politica retributiva  
 GB\_PO06 - Politica per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)



### Parole chiave

**politica di parità di genere:** documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.

**comitato guida:** comitato istituito dalla Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

**inclusione:** inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

**STEM:** acronimo inglese per Science (Scienza), Technology (Tecnologia), Engineering (Ingegneria) e Mathematics (Matematica), indicando un insieme di discipline tecnico-scientifiche fondamentali per l'innovazione e il progresso, promuovendo un approccio integrato all'apprendimento per risolvere le sfide del mondo moderno.

**empowerment femminile:** processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).

**formazione:** processo attraverso cui le persone acquisiscono conoscenze e capacità, tecniche e manageriali, che abilitano la piena partecipazione e contribuzione rispetto al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.

**molestia (molestia sessuale):** comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

**discriminazione:** assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

**DEI:** Diversity, Equity & Inclusion



Classificazione documento: **Politica di gruppo**

Codice documento: **GB\_PO00**

Revisione: **01**

Data emissione: **22/04/2025**

Data Revisione: **30/04/2026**

Redatto da: **Comitato Guida per la Parità di Genere**

comitatoparita@borghi-impianti.com

Approvato da: **Presidente del Consiglio di Amministrazione - Paolo Borghi**



Le segnalazioni e i suggerimenti alla presente Politica possono essere inoltrate attraverso:

**Form dedicato sul sito internet aziendale**

<https://gruppoborghi.it/it/sostenibilita/>

**E-mail all'indirizzo**

comitatoparita@borghi-impianti.com

Il presente documento si applica al Gruppo Borghi alle sue controllate.

## Gruppo Borghi

### **Gruppo Borghi S.p.A.**

Via Armaroli 9

40012 Calderara di Reno (BO)

P.IVA: IT 02653441200



### **Borghi Impianti Oleodinamici S.p.A.**

Via Liutai 1

40050 Castello d'Argile (BO)

P.IVA: IT 02690290362



T.ERRE

### **T.ERRE S.r.l.**

Via Fratelli Montanari 89

41017 Ravarino (MO)

P.IVA: IT 00713490365



T.ERRE  
EUROPE

### **T.ERRE EUROPE S.r.l.**

Via N. Cena, 65,

10032 Brandizzo (TO)

P.IVA: IT 03847471202



### **FOR S.p.A.**

Strada Comunale Segadizzo, 2/A

44028 Poggio Renatico (FE)

P.IVA 00426240388



T.ERRE  
POLSKA

### **T.ERRE POLSKA Sp. z o.o.**

Elizy Orzeszkowej 32

43-502 Czechowice-Dziedzice

NIP: 526-27-30-914

## Premessa

Il presente documento definisce la Politica per la Parità di Genere del **Gruppo Borghi S.p.A.**, in conformità con la prassi di riferimento UNI/PdR125 e in coerenza con i principi di Diversity, Equity & Inclusion (DEI).

Tale politica rappresenta l'impegno formale della Direzione nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, riconoscendo il valore strategico della parità di genere come leva di sviluppo sostenibile e di competitività aziendale.

Il Gruppo riconosce che la parità di genere non costituisce soltanto un obiettivo etico e di responsabilità sociale, ma rappresenta un fattore essenziale per l'innovazione, l'efficienza organizzativa e il benessere delle persone. Attraverso questa politica, il Gruppo si impegna a integrare la prospettiva di genere in tutti i processi aziendali, dalla selezione del personale alla gestione delle carriere, dalla formazione alla remunerazione, promuovendo una cultura aziendale fondata sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione dei talenti.

## Oggetto e campo di applicazione

La presente Politica definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni del Gruppo in materia di parità di genere e si applica a tutte le società del Gruppo e ai loro dipendenti, collaboratori, consulenti e candidati nei processi di selezione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dal ruolo e dal livello gerarchico.

Essa si estende a tutti gli ambiti della gestione delle risorse umane e ai processi organizzativi rilevanti ai fini della parità di genere, conformemente alle aree definite dalla UNI/PdR125: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

## Valori fondanti e principi guida

Il Gruppo Borghi fonda la propria Politica per la Parità di Genere sui seguenti valori e principi:

**Rispetto e dignità della persona.** Ogni individuo ha diritto a operare in un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, pregiudizi e stereotipi di genere, in cui vengono valorizzate le competenze, le capacità e il potenziale di ciascuno.

**Equità sostanziale.** Il Gruppo si impegna a garantire pari opportunità di accesso, crescita e retribuzione, rimuovendo gli ostacoli che generano disparità di trattamento e promuovendo azioni correttive per ridurre i divari esistenti.

**Inclusione e diversità.** La diversità di genere è riconosciuta come risorsa strategica. Il Gruppo promuove politiche inclusive che favoriscono la presenza equilibrata di uomini e donne a tutti i livelli organizzativi, valorizzando prospettive, esperienze e contributi differenti.

**Trasparenza e merito.** I processi di selezione, valutazione, sviluppo e remunerazione si basano esclusivamente su criteri oggettivi, trasparenti e misurabili, fondati sul merito, sulle competenze e sui risultati conseguiti, garantendo pari condizioni di partenza.

**Conciliazione vita-lavoro.** Il Gruppo riconosce l'importanza di supportare i propri collaboratori nel bilanciare le responsabilità professionali e personali, promuovendo modalità di lavoro flessibili e strumenti di welfare aziendale.

**Miglioramento continuo.** La parità di genere è un obiettivo dinamico, perseguito attraverso il monitoraggio costante degli indicatori, la revisione periodica delle politiche e l'implementazione di azioni correttive basate sull'analisi dei dati e sul confronto con le migliori pratiche.

## Impegni della Direzione

La Direzione di Gruppo assume la responsabilità diretta della promozione e dell'attuazione della Politica per la Parità di Genere e si impegna a garantire le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

In particolare, la Direzione si impegna a:

- Integrare la parità di genere nella strategia aziendale, definendo obiettivi misurabili, tempistiche e risorse dedicate, assicurando che tali obiettivi siano coerenti con la missione e i valori del Gruppo.
- Istituire un Comitato Guida per la Parità di Genere, composto da rappresentanti della Direzione, delle Risorse Umane, delle funzioni aziendali chiave e delle rappresentanze dei lavoratori, con il compito di supervisionare l'implementazione della politica, monitorare i progressi e proporre azioni di miglioramento.
- Assicurare la formazione continua del management e di tutto il personale sui temi della parità di genere, della diversità e

dell'inclusione, promuovendo la sensibilizzazione e il contrasto agli stereotipi.

- Garantire la trasparenza dei processi e la comunicazione interna ed esterna degli obiettivi, delle azioni intraprese e dei risultati conseguiti in materia di parità di genere.
- Promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto, sull'ascolto attivo e sul riconoscimento del contributo di tutte le persone, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, molestia e violenza di genere.

## Are di intervento e obiettivi strategici

Conformemente alla UNI/PdR125, il Gruppo articola il proprio impegno per la parità di genere attraverso interventi strutturati nelle seguenti aree strategiche.

### Cultura e strategia aziendale

Il Gruppo integra la parità di genere nella propria visione strategica, promuovendo una cultura aziendale inclusiva attraverso iniziative di sensibilizzazione, comunicazione interna ed esterna, e programmi di formazione rivolti a tutti i livelli dell'organizzazione. Vengono definiti obiettivi specifici di parità di genere, misurabili e coerenti con gli obiettivi di business, e viene assicurato il coinvolgimento attivo del management e delle rappresentanze dei lavoratori.

### Governance della parità di genere

La governance per la parità di genere è assicurata attraverso la definizione di ruoli, responsabilità e processi decisionali chiari. Il Comitato Guida per la Parità di Genere sovrintende all'attuazione della politica, monitora gli indicatori di performance e propone azioni correttive. Viene garantita la rappresentanza equilibrata di genere negli organi di governo e nei ruoli di responsabilità, con l'obiettivo di ridurre progressivamente i divari esistenti.

### Processi di gestione delle risorse umane

Il Gruppo si impegna a adottare criteri equi e trasparenti in tutti i processi HR:

- **Selezione e assunzione:** Gli annunci di lavoro utilizzano un linguaggio inclusivo e

neutro. I processi di selezione garantiscono pari opportunità di accesso, prevedendo la presenza equilibrata di candidati di entrambi i generi nelle shortlist, ove possibile.

- **Valutazione delle prestazioni:** I criteri di valutazione sono oggettivi, misurabili e comunicati in modo trasparente, evitando bias inconsci legati al genere.
- **Formazione e sviluppo:** Vengono promossi programmi di formazione accessibili a tutti, con particolare attenzione alle competenze trasversali, alla leadership femminile e al contrasto agli stereotipi di genere.

### Opportunità di crescita ed inclusione

Il Gruppo promuove attivamente l'empowerment femminile e cioè la presenza delle donne in ruoli di responsabilità e in aree tradizionalmente sottorappresentate, favorendo percorsi di mentoring, coaching e talent development.

Particolare attenzione è riservata all'inclusione delle donne nelle funzioni STEM e nei ruoli apicali.

### Equità remunerativa

Il Gruppo garantisce l'equità salariale per parità di ruolo, responsabilità e prestazioni, indipendentemente dal genere. Viene effettuata periodicamente un'analisi dei divari retributivi di genere (Gender Pay Gap) e, laddove emergano disparità non giustificate, vengono implementate azioni correttive. I sistemi retributivi sono trasparenti e basati su criteri oggettivi e misurabili.

### Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Il Gruppo sostiene attivamente la genitorialità, promuovendo misure di welfare aziendale. Viene garantita la parità di accesso agli strumenti di welfare per padri e madri, favorendo la condivisione equilibrata delle responsabilità di cura.

Il rientro dalla maternità e dalla paternità è supportato attraverso percorsi di reinserimento e aggiornamento professionale.

### Monitoraggio, misurazione e miglioramento continuo

Il Gruppo adotta un sistema di monitoraggio continuo basato su indicatori quantitativi e qualitativi, in conformità con la UNI/PdR125.

Gli indicatori chiave di prestazione (KPI) vengono rilevati con cadenza periodica, analizzati e rendicontati dal Comitato Guida e alla Direzione.

I risultati del monitoraggio costituiscono la base per la definizione del Piano Strategico annuale per la Parità di Genere, che individua obiettivi specifici, azioni correttive, responsabili e tempistiche di attuazione. Il sistema viene sottoposto a revisione periodica, in occasione del riesame della direzione, per assicurare la sua efficacia, adeguatezza e coerenza con l'evoluzione normativa e le aspettative delle parti interessate.

## Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e alle molestie

Il Gruppo adotta una politica di **tolleranza zero** nei confronti di ogni forma di discriminazione, molestia, violenza di genere e comportamento lesivo della dignità della persona.

È istituito un canale di segnalazione riservato e protetto, accessibile a tutti i dipendenti e collaboratori, per la denuncia di episodi di discriminazione o molestia. Le segnalazioni vengono gestite in modo tempestivo, riservato e imparziale, garantendo la tutela del segnalante da ritorsioni.

Sono previste sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dei comportamenti accertati, in conformità con il Codice Etico, il Codice Disciplinare e le normative vigenti.

Il Gruppo promuove inoltre campagne di sensibilizzazione e formazione continua su questi temi, per prevenire comportamenti inappropriati e diffondere una cultura del rispetto reciproco.

## Comunicazione e coinvolgimento delle parti interessate

La presente Politica viene comunicata a tutto il personale attraverso i canali interni aziendali, sessioni di formazione e la pubblicazione sul sito intranet aziendale.

È inoltre resa disponibile alle parti interessate esterne (fornitori, clienti, partner) attraverso il sito web istituzionale e i canali di comunicazione ufficiali del Gruppo.

Il Gruppo promuove il dialogo costante con le rappresentanze dei lavoratori, le organizzazioni sindacali, le istituzioni e le associazioni impegnate nella promozione della parità di genere, favorendo

lo scambio di esperienze, buone pratiche e opportunità di collaborazione.

Viene assicurata la rendicontazione periodica dei risultati conseguiti attraverso report di sostenibilità, bilanci di genere e altre forme di comunicazione trasparente.

## Riesame e aggiornamento della politica

La presente Politica per la Parità di Genere viene sottoposta a riesame periodico, almeno annualmente, in occasione del riesame della direzione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Il riesame tiene conto dell'evoluzione del contesto normativo, delle aspettative delle parti interessate, dei risultati del monitoraggio degli indicatori e dell'emergere di nuove esigenze organizzative. Eventuali modifiche e aggiornamenti vengono approvati dalla Direzione e comunicati tempestivamente a tutte le parti interessate.

Il Gruppo ribadisce il proprio impegno nel fare della parità di genere un elemento distintivo della propria identità aziendale, nella convinzione che la valorizzazione dei talenti, il rispetto delle diversità e l'equità sostanziale costituiscano i pilastri di un'organizzazione sostenibile, competitiva e orientata al futuro.

# **Gruppo Borghi**

**Gruppo Borghi S.p.A.**  
Via Armaroli 9 40012  
Calderara di Reno (BO)  
<https://gruppoborghi.it/>

Stampa responsabilmente

