

**DO11**  
**POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE**  
(Novembre 2025)

## INTRODUZIONE

**THARSOS S.r.l.** ha sviluppato un Sistema atto a garantire la Parità di Genere integrato al Sistema di Gestione per la Qualità, secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 e le norme ISO 9001:2015.

La Direzione ha deciso di intraprendere un percorso che promuova le pari opportunità tra donne e uomini all'interno dell'ambiente di lavoro, con la convinzione che le efficaci sinergie tra le persone esulino dall'appartenenza ad un genere piuttosto che all'altro. Pertanto, per garantire tale importante obiettivo, **THARSOS** diffonde convintamente la seguente Politica a tutti gli interessati, stimolandoli a diventare parte integrante e promotori di un contesto inclusivo e privo di discriminazioni di genere. Vogliamo che la nostra Politica sia trasmessa non solo nella nostra realtà aziendale ma anche a tutti i nostri stakeholder al fine di condividere un linguaggio e dei principi comuni.

## SCOPO

Attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (**SGPG**) miriamo a creare un ambiente di lavoro aperto a valorizzare l'unicità e che abbracci le diversità di pensiero di ognuno.

**THARSOS** crede che favorendo un team di lavoro eterogeneo, composto da individui con diversa età, etnia, colore, sesso, provenienza geografica, religione, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, si possano raggiungere risultati eccezionali con i quali contribuire a promuovere una cultura basata su importanti valori etici e morali.

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La nostra politica si basa sui principi fondamentali dei diritti umani, dell'equità e dell'inclusione e punta a eliminare le discriminazioni di genere, promuovere l'empowerment e garantire pari opportunità a tutte le risorse umane della nostra Azienda.

In linea con il significato della parola **THARSOS**, l'Azienda si impegna a infondere la **Fiducia** e il **Coraggio** a coloro che collaborano con lei. Crediamo che le relazioni umane rappresentino un pilastro importante all'interno della nostra organizzazione aziendale; riteniamo che solo garantendo la valorizzazione dell'aspetto umano ed emotivo, si possa raggiungere un reale successo a tutti i livelli attraverso la sinergia di coloro che ogni giorno, indistintamente dal genere, contribuiscono alla crescita aziendale.

## OBIETTIVI

È importante sottolineare che la Politica di Parità di Genere richiede un impegno costante nel tempo e la collaborazione del capitale umano presente in Azienda. Solo attraverso un coinvolgimento collettivo è possibile creare un ambiente più equo e inclusivo.

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati nei valori aziendali; per garantire ciò, **THARSOS** ha deciso di dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali raggiungere gli obiettivi principali che riguardano la parità di genere:

- **eliminare la discriminazione di genere:** **THARSOS** vuole diffondere l'utilizzo di un linguaggio comunicativo non discriminatorio e privo di stereotipi allo scopo di modellare una cultura di genere inclusiva; si impegna a promuovere un ambiente in cui uomini e donne sono trattati in modo equo e rispettoso, senza discriminazioni basate sul genere. Ciò include l'eliminazione delle

disparità salariali, pari opportunità di carriera e sviluppo professionale, di accesso a risorse e formazione, di neutralità nell'iter di selezione e assunzione.

- **Promuovere la partecipazione equa delle donne:** compatibilmente con la struttura aziendale, **THARSOS** si propone di creare un ambiente in cui le donne possano ricoprire posizioni di responsabilità e coordinamento a più livelli aziendali, favorendone l'espressione e lo sviluppo della leadership.
- **Sostenere l'empowerment delle donne:** **THARSOS** vuole sostenere l'impegno delle donne supportandole nel raggiungimento della loro realizzazione professionale, garantendo l'accesso alle risorse necessarie a tale scopo. Tra le azioni intraprese, viene data l'opportunità di partecipare a percorsi formativi specialistici che possano mettere a fattor comune le aspirazioni professionali con le esigenze aziendali, oltre alla possibilità di essere inseriti in percorsi di job rotation che possano far risaltare le proprie specifiche competenze.
- **Combattere la violenza di genere:** non ammettiamo nessuna forma di violenza di genere e vogliamo garantire un ambiente di lavoro privo di stereotipi, discriminazioni, abusi fisici, verbali, digitali, stalking, mobbing, bullismo, abuso sessuale. Crediamo nella cultura della diversità e dell'inclusione nel rispetto di ogni individuo.
- **Promuovere la conciliazione lavoro-vita privata:** compatibilmente con l'impegno richiesto dalle singole attività, ci impegniamo a sostenere politiche e pratiche che consentano di conciliare i tempi della vita lavorativa con quelli della vita privata, indistintamente dal genere.
- **Valorizzazione della genitorialità:** favoriamo la genitorialità attraverso la piena attuazione del congedo di maternità/paternità, orari di lavoro flessibili, part time, smart working. Durante il congedo di maternità/paternità, si promuovono politiche per il mantenimento dei benefit ed iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità. Durante il periodo di congedo genitoriale, ad esempio, diamo la possibilità di partecipare su base volontaria alla vita lavorativa attraverso la condivisione di comunicazioni aziendali e di aggiornamenti legati al proprio ambito di attività. Al rientro, oltre alla possibilità di ricorrere temporaneamente al lavoro part time per conciliare i tempi legati alle nuove esigenze di vita, viene concordato un graduale rientro al lavoro per riprendere a pieno la propria attività, evitando situazioni stressanti.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione per garantire la realizzazione di efficaci prassi comunicative, politiche, processi, pratiche organizzative, comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Per l'**attuazione della Politica** sono state definite:

- la costituzione di un Comitato Guida per l'efficace adozione, la continua applicazione e il costante monitoraggio della Politica sulla Parità di Genere;
- le risorse finanziarie adeguate, tramite la disponibilità di un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- le procedure, le iniziative, i progetti e gli strumenti appropriati per colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

**THARSOS** si assume la **responsabilità dell'efficacia del proprio SGPG**, rendendo disponibili tutte le risorse necessarie e assicurandosi che gli obiettivi pianificati siano compatibili con il contesto aziendale interno ed esterno e con gli indirizzi strategici dell'organizzazione.

**THARSOS**, orientata al **miglioramento continuo**, promuove lo sviluppo ed il mantenimento del **SGPG** (e dei suoi principi) nell'ambito di tutte le proprie attività, anche quando condotte in collaborazione con terzi. Pertanto, la presente politica viene revisionata o confermata periodicamente in funzione dei cambiamenti e dei risultati emersi durante gli audit interni e di terza parte che, attraverso un sistema di monitoraggio e di valutazione, misuri i progressi raggiunti e apporti eventuali azioni di miglioramento, qualora necessario.

Per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere vengono utilizzati specifici indicatori (**KPI**) che prevedono la raccolta di dati disaggregati per genere e l'analisi dell'impatto delle politiche implementate.

**THARSOS** garantisce un aggiornamento costante delle proprie risorse umane attraverso un'attività di comunicazione interna volta a:

- sensibilizzare e promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- assicurare il rispetto delle norme in materia di parità di genere;
- favorire la condivisione e il coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
- pianificare e verificare l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

*Il rispetto per le persone è ciò che ci anima ed è la strada giusta al raggiungimento dell'uguaglianza.*

Torino, 28/11/2025

**THARSOS S.r.l.**



*Il Presidente*

Andrea Maria Maffei