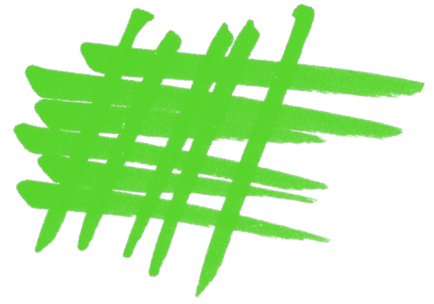


20 MAGGIO 2026

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

BTREES



1. LO SCENARIO DI RIFERIMENTO

Riportando i dati del Rendiconto di Genere 2025 INPS, il tasso di occupazione femminile in Italia nel 2024 è al 53,3%, mentre quello maschile è al 71,1% e le donne guadagnano in media il 25,7% in meno degli uomini.

La percentuale di donne nelle STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) sta lentamente migliorando: i dati di AlmaLaurea riportano che le donne laureate in discipline STEM è pari al 40,9%; purtroppo, quelle che arrivano a ricoprire ruoli di leadership sono ancora troppo poche a causa di stereotipi e barriere che ostacolano la loro progressione di carriera nel settore digitale.

Inoltre, secondo il Gender Gap Report 2025 dell'Osservatorio Jobpricing, solo il 35% delle persone occupate nel settore Media, web, comunicazione ed editoria è donna.

Numerose barriere sistemiche contribuiscono alla sottorappresentanza e all'abbandono del settore:

- **Pregiudizi inconsci e scetticismo:** le competenze tecniche delle donne vengono messe in discussione più spesso. Esse devono dimostrare ripetutamente la propria competenza, mentre ai colleghi maschi viene concesso il beneficio del dubbio.
- **Pressioni legate all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata:** lo scarso equilibrio tra vita lavorativa e vita privata rappresenta il motivo principale per lasciare il settore tecnologico. Le responsabilità di cura della famiglia incidono in modo sproporzionato sulle donne.
- **Assenza di modelli di riferimento e mentori:** una scarsa rappresentanza ai vertici comporta un minor numero di mentori.
- **“Cultura del club” ed esclusione:** l'esclusione dalle reti informali limita la costruzione di relazioni fondamentali per l'avanzamento di carriera.
- **Barriere strutturali alla leadership:** i criteri di promozione che favoriscono tratti culturalmente associati agli uomini (assertività) mettono le donne in una posizione di svantaggio.

2. LA MISSIONE E L'IMPEGNO DI BTREES

BTREES nasce nel 2015 come startup di comunicazione digitale fondata a Biella da tre soci, tra cui l'attuale CEO Christian Zegna. Grazie al supporto strategico del Gruppo Ebanò e dell'incubatore Sellalab, l'agenzia ha saputo evolvere da startup locale a player nazionale, espandendosi a Torino e Reggio Emilia.

BTREES fornisce servizi di comunicazione digitale, sviluppa strategie iniziative crossmedia, analizza la situazione dei brand a livello di Search Engine Optimization e posizionamento, gestisce budget pubblicitari in ottica di ottimizzazione ROI e realizza prodotti tecnologici come siti, applicazione e software.

Il DNA di Società Benefit e la **certificazione B Corp** definiscono un modello di business che non persegue solo il profitto, ma genera un impatto positivo misurabile sulla società.

Come recita la visione aziendale:

*“Vogliamo prenderci **cura dei brand**, delle storie, delle persone. È un’attenzione che rivolgiamo verso il mondo e verso la nostra casa. A partire da un ecosistema di gruppo, troviamo il posto giusto dove possano mettere radici contenuti personalizzati, audaci, di valore.”*

In BTREES, la parità di genere si integra nell'ecosistema di competenze:



Creatività e comunicazione: si costruiscono comunicazioni e community fondate sul rispetto e sul valore umano



Strategie multicanale: brand identity e campagne cross media che rifuggono gli stereotipi



Analisi e posizionamento SEO: eccellenza tecnica guidata dal merito, oltre i bias di genere



Gestione ADV: trasparenza e ottimizzazione dei risultati per una crescita condivisa



Tech: design e sviluppo di soluzioni digitali inclusive e accessibili

3. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

BTREES eleva la parità di genere a pilastro identitario. L'organizzazione adotta formalmente un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022; esso rappresenta un valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

L'obiettivo è trasformare la cultura aziendale in un modello di empowerment femminile e benessere organizzativo, dove ogni individuo possa “mettere radici” e fiorire professionalmente senza barriere di genere. Il conseguimento della certificazione per

BTRESS rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.



4. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di BTREES, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale BTREES concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 e la Strategia per la parità di genere 2026-2030 definite dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- Creazione di un ambiente di lavoro accessibile e accogliente;
- Valorizzazione delle competenze e del talento indipendentemente dalle caratteristiche personali;
- Promozione di una cultura aziendale che celebra e valorizza le differenze come fonte di ricchezza e innovazione.



5. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE



Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati BTREES ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

BTREES si impegna:

- **Ad adottare** strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- **A valorizzare** le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- **A sostenere** il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- **A favorire** azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- **A promuovere** una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

6. LE AREE DI AZIONE

BTREES intende assicurare la parità di genere, la diversità e l'inclusione attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale apprezzamento da parte di tutto il personale, focalizzandosi sulle seguenti aree:

Selezione ed assunzione (recruitment)

BTREES nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- Selezione neutrale rispetto a genere e caratteristiche personali protette;
- Criteri basati su professionalità, competenza ed esperienza;
- Esclusione di questioni relative a vita privata, matrimonio, gravidanza, orientamento sessuale, religione, origine etnica;
- Retribuzione riferita a mansioni e responsabilità, non al genere.
- Gestione della carriera

BTREES è consapevole che i **risultati economici** raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere e da altre caratteristiche personali.

BTREES, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere e dalle caratteristiche personali;
- L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- Le promozioni devono essere realizzate attraverso criteri neutrali e oggettivi, indipendente dal genere .
- Equità salariale

BTREES, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende **assicurare l'equità salariale** a prescindere dal genere ed altre caratteristiche personali. BTREES non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, vengono rispettati i seguenti principi:

- Retribuzione basata su ruolo, responsabilità e risultati;
- Trasparenza nei criteri retributivi.
- Genitorialità, cura

BTREES intende **non costituire alcun ostacolo alla genitorialità**, supportando la maternità e la paternità in tutte le loro fasi. BTREES sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- Supporto a maternità, paternità e genitorialità in tutte le sue forme;
- Promozione del congedo di paternità;
- Definizione di specifiche iniziative che valorizzano l'esperienza della genitorialità.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

BTREES intende poter fornire al proprio personale la possibilità di **gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro** attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico della persona.

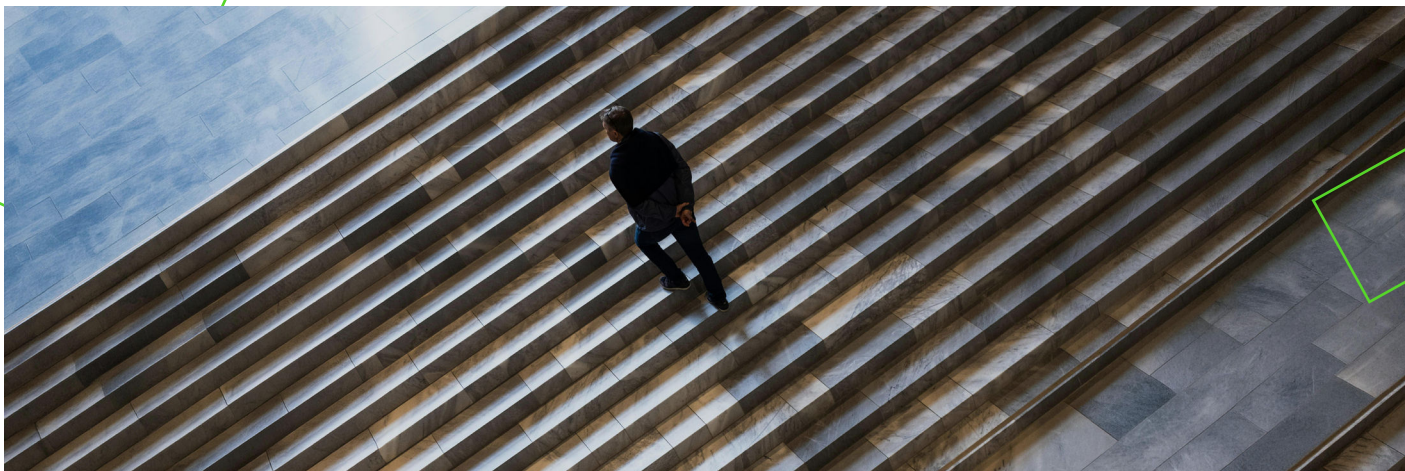
I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Adozione di smart working, part time, flessibilità oraria;
- Considerazione delle esigenze individuali per disabilità e cura familiare.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

BTREES **ripudia ogni forma di discriminazione**, abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. BTREES attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Individuazione e prevenzione dei rischi;
- Possibilità di segnalazione con tutela del segnalante;
- Comunicazione rispettosa e inclusiva;
- Formazione su bias inconsci per tutto il personale



7. L'IMPEGNO AL MIGLIORAMENTO CONTINUO

BTRESS riconosce che il percorso verso la parità di genere richiede costanza, ascolto e capacità di adattamento. Per questo motivo l'azienda si impegna a monitorare nel tempo i propri progressi attraverso i Piani Strategico e di Comunicazione realizzati, gli indicatori richiesti dalla UNI PdR 125, l'ascolto delle persone e integrando i risultati e le evidenze nei processi decisionali.

8. RESPONSABILITÀ

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, viene revisionata ed eventualmente modificata ogniqualvolta se ne ravveda la necessità.

La valutazione della sua idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, avviene nel corso del Riesame periodico della direzione, congiuntamente al monitoraggio degli obiettivi sulla parità di genere.

Il Comitato Guida ha il compito di assicurare il rispetto e la divulgazione della Politica e le correlate prassi, nonché assicurare il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dichiarati. Per farlo il Comitato è dotato di un budget che viene confermato annualmente dalla Direzione.

Il Comitato Guida è composto da:

- CHRISTIAN ZEGNA che ricopre il ruolo aziendale di CEO
- VALENTINA VEDOVATI che ricopre il ruolo aziendale di Organization & People Manager

9. DIFFUSIONE

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante i canali aziendali, tra cui la intranet, momenti di condivisione interna, ed è integrata nei percorsi di onboarding. La Politica resa pubblica attraverso il sito web dell'organizzazione.

10. REVISIONE

La presente Politica è soggetta a revisione periodica, in coerenza con l'evoluzione del contesto aziendale e normativo.

La Direzione

Il Comitato Guida