



La certificazione della parità di genere



BTT balletto
teatro
di torino

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

13/05/2026

BTT balletto
teatro
di torino

BALLETTO TEATRO DI TORINO

via Ormea 51 – 10125 Torino

0114730189 | info@ballettoteatroditorino.org

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	13/05/26	Prima emissione	Responsabile Pdg Federica Carratù	Comitato guida	Comitato Guida e Direzione

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Il BTT - Balletto Teatro di Torino è un organismo stabile di produzione della danza contemporanea riconosciuto dal Ministero della Cultura, attivo dal 1977 nella produzione, promozione e diffusione della ricerca coreografica contemporanea. Sostenuto da Regione Piemonte, Città di Torino e fondazioni di origine bancaria, il BTT opera a livello nazionale e internazionale, con produzioni presentate in oltre 20 Paesi e una consolidata rete di collaborazioni con teatri, festival, istituzioni culturali e partner europei.

La missione dell'organizzazione è promuovere la danza contemporanea come strumento di innovazione culturale, dialogo interdisciplinare e sviluppo sociale, sostenendo la creazione artistica, la valorizzazione dei talenti e la costruzione di nuovi pubblici. La compagnia si distingue per un approccio curatoriale aperto e partecipativo, che coinvolge coreografi e coreografe di differenti provenienze e linguaggi, e per una forte attenzione al rapporto con il territorio attraverso progetti condivisi con enti pubblici, scuole, università e reti culturali.

Tra le principali linee strategiche del BTT vi sono: la continuità artistica e organizzativa; il sostegno alla qualità e alla dignità del lavoro culturale; la promozione della parità di genere e della leadership femminile (con una presenza femminile pari all'80% del personale); l'innovazione gestionale e tecnologica; e l'integrazione progressiva dei principi di sostenibilità ambientale e sociale, in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, il BALLETTTO TEATRO DI TORINO ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale 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.

Il conseguimento della certificazione per BALLETTTO TEATRO DI TORINO rappresenterà 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di BALLETO TEATRO DI TORINO, 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 BALLETO TEATRO DI TORINO 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 definita 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.

In linea con tali principi, BALLETO TEATRO DI TORINO personalizza e declina i propri impegni operativi come segue:

1. Attrattività e Valorizzazione del Talento (Accesso al Lavoro)

Per garantire una reale partecipazione paritaria, BTT si impegna a:

- **Reclutamento Neutrale:** Utilizzare un linguaggio inclusivo e privo di bias di genere in tutti gli annunci di selezione, sia per i profili artistici che per quelli tecnico-amministrativi.

- **Equilibrio nei Reparti:** Promuovere attivamente l'inserimento di donne in ruoli storicamente a prevalenza maschile (come i settori tecnici, luci e scenotecnica) e di uomini in ambiti amministrativo-gestionali.
- **Sostegno alla Genitorialità:** Implementare misure concrete (come la flessibilità oraria di 30 minuti e il part-time reversibile) per assicurare che la carriera di ballerine e professioniste non subisca battute d'arresto a causa di impegni di cura.

2. Equità Salariale e Trasparenza (Gender Pay Gap)

Per combattere il divario retributivo, BTT agisce su:

- **Mansionario Oggettivo:** Definire i compensi sulla base di un mansionario interno dettagliato che lega la retribuzione esclusivamente alle competenze e alle responsabilità del ruolo, eliminando ogni discrezionalità di genere.
- **Monitoraggio Costante:** Effettuare un'analisi annuale del "Gender Pay Gap" per verificare l'allineamento dei livelli retributivi a parità di mansione, intervenendo prontamente qualora si rilevassero discrepanze ingiustificate.
- **Neutralità degli Incrementi:** Garantire che le progressioni di carriera e gli aumenti retributivi siano basati su criteri di merito trasparenti, non penalizzando chi usufruisce di congedi parentali o regimi di flessibilità.

3. Leadership e Governance (Processo Decisionale)

Per promuovere la parità nelle posizioni di vertice, BTT si impegna a:

- **Bilanciamento della Leadership:** Favorire la presenza di donne nelle posizioni di coordinamento artistico, direzione di produzione e nei comitati decisionali della compagnia.
- **Formazione Specifica:** Offrire programmi di formazione per lo sviluppo della leadership e delle competenze gestionali rivolti a tutto lo staff, per abbattere il "soffitto di cristallo" nel settore dello spettacolo.
- **Visibilità Artistica:** Promuovere la parità di genere nella scelta di coreografi/e, registi/e e docenti ospiti, garantendo alle donne pari opportunità di firma e direzione artistica nelle produzioni della compagnia.

4. Cultura Inclusiva e Sicurezza (Contrasto a Stereotipi e Violenze)

Per creare un ambiente sicuro e libero da pregiudizi, BTT implementa:

- **Zero Tolleranza:** Adozione di una politica rigorosa contro ogni forma di molestia, mobbing o discriminazione, supportata da un canale di segnalazione (Whistleblowing) sicuro e anonimo.
- **Comunicazione Gentile:** Diffusione del "Decalogo della Gentilezza" e monitoraggio costante del linguaggio utilizzato nei canali di comunicazione esterni (social, sito, locandine) per evitare la riproduzione di stereotipi estetici o comportamentali legati al mondo della danza.
- **Benessere Psico-Fisico:** Promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto del tempo di vita (diritto alla disconnessione), riducendo i livelli di stress e favorendo un ambiente psicologicamente sicuro per tutti i generi.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione del **Balletto Teatro di Torino** esprime il proprio impegno formale e sostanziale nel promuovere una cultura aziendale fondata sull'equità, l'inclusione e il rispetto della parità di genere. Tale impegno nasce da un'analisi approfondita dei processi interni e si traduce nell'adozione di un Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) che mira a eliminare ogni forma di discriminazione e a favorire il benessere di tutto lo staff.

In linea con la Strategia Europea 2020-2025, la Direzione definisce le seguenti linee strategiche per le 6 aree previste dalla norma:

1. Cultura e strategia

- **Linee Strategiche:** Diffondere i valori dell'equità tramite il "Decalogo della Gentilezza" e l'uso di un linguaggio inclusivo in tutte le comunicazioni interne ed esterne. L'organizzazione si impegna a contrastare gli stereotipi di genere nel mondo della danza, promuovendo una narrazione artistica neutra e inclusiva.
- **Obiettivo KPI:** Aumento della consapevolezza interna tramite formazione specifica e monitoraggio del clima aziendale.

2. Governance

- **Linee Strategiche:** Nomina di un Responsabile del Sistema di Gestione (RSG) con compiti di monitoraggio dei KPI e analisi dei dati sulla stratificazione del personale. La Direzione assicura la parità di genere nei processi decisionali e nei ruoli di coordinamento artistico e amministrativo.
- **Obiettivo KPI:** Garanzia di una rappresentanza femminile costante negli organi direttivi e decisionali.

3. Processi HR

- **Linee Strategiche:** Revisione delle politiche di selezione tramite annunci di lavoro "gender-neutral" e processi di reclutamento basati esclusivamente sul talento e sulle competenze professionali. La Direzione promuove l'inserimento di donne in ambiti storicamente a prevalenza maschile (come i settori tecnici e di produzione).
- **Obiettivo KPI:** Neutralità dei processi di selezione e monitoraggio dei flussi di entrata e uscita per genere.

4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

- **Linee Strategiche:** Implementazione di programmi di formazione sulla leadership e sull'abbattimento dei bias cognitivi. Attivazione di piani di "Back to Work" e di engagement volontario durante i congedi per assicurare che la carriera artistica e gestionale non subisca penalizzazioni a causa della genitorialità.
- **Obiettivo KPI:** Parità di accesso ai percorsi di formazione e alle promozioni interne.

5. Equità remunerativa per genere

- **Linee Strategiche:** Monitoraggio semestrale del Gender Pay Gap e adozione di un mansionario oggettivo che correli le retribuzioni alle responsabilità del ruolo, eliminando disparità ingiustificate. La Direzione garantisce la trasparenza e l'equità degli incrementi retributivi basati sul merito.
- **Obiettivo KPI:** Riduzione progressiva di eventuali gap retributivi a parità di mansione e livello.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- **Linee Strategiche:** Consolidamento di misure di flessibilità (30 minuti di elasticità in ingresso/uscita, Smart Working) e introduzione del part-time reversibile. La Direzione si impegna a pianificare le riunioni in orari compatibili con la vita privata e a promuovere attivamente il congedo di paternità.
- **Obiettivo KPI:** Elevato tasso di rientro post-congedo e soddisfazione del personale riguardo al bilanciamento vita-lavoro.

La Direzione si impegna a riesaminare periodicamente l'efficacia di tali linee strategiche, assicurando le risorse necessarie per il mantenimento del SGPG e garantendo un ambiente di lavoro sicuro e protetto da ogni forma di molestia o discriminazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di BALLETO TEATRO DI TORINO 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.

BALLETO TEATRO DI TORINO 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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da BALLETTTO TEATRO DI TORINO sono:

Ecco una proposta di personalizzazione di questo paragrafo per il **Balletto Teatro di Torino**, pronta per essere inserita nel Piano Strategico. I contenuti sono stati declinati sulle specificità della vostra realtà (compagnia di danza, gestione della nuova sede, flessibilità già concordata) per soddisfare i requisiti della certificazione **UNI/PdR 125:2022**.

Nello specifico, gli impegni assunti da **BALLETTTO TEATRO DI TORINO** sono:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

- **Neutralità degli annunci:** Redigere ogni ricerca di personale (artistico, tecnico o amministrativo) utilizzando un linguaggio neutro, focalizzandosi esclusivamente sulle

competenze e sul talento, per garantire pari opportunità di accesso sin dalla prima fase di contatto.

- **Bilanciamento dei reparti:** Promuovere attivamente l'inserimento di figure femminili nei ruoli tecnici e di produzione, e di figure maschili nei ruoli di segreteria e amministrazione, al fine di scardinare gli stereotipi occupazionali tipici del settore coreutico.

2. Gestione della carriera

- **Leadership artistica e gestionale:** Valorizzare e sostenere la presenza delle donne in ruoli di vertice, dalla Direzione Artistica al coordinamento amministrativo, assicurando che i percorsi di crescita siano trasparenti e basati su criteri di merito oggettivi.
- **Sviluppo delle competenze:** Garantire parità di accesso a percorsi di alta formazione e workshop specialistici per tutto l'organico, favorendo lo sviluppo di una leadership diffusa.

3. Equità salariale

- **Trasparenza retributiva:** Applicare rigorosamente i parametri dei CCNL di categoria, assicurando che la retribuzione sia legata esclusivamente alle responsabilità e alle competenze professionali, eliminando ogni disparità di genere a parità di mansione.
- **Monitoraggio costante:** Effettuare analisi periodiche sui livelli retributivi per identificare e correggere eventuali scostamenti nel Gender Pay Gap.

4. Genitorialità, cura

- **Sostegno al rientro:** Implementare politiche di "Back-to-Work" che facilitino il reinserimento di danzatrici e lavoratrici dopo i congedi, valorizzando l'esperienza della genitorialità come momento di crescita personale che non deve penalizzare la carriera.
- **Incentivo alla paternità:** Promuovere attivamente l'utilizzo dei congedi parentali tra i collaboratori uomini, contribuendo a una visione paritetica dei carichi di cura familiare.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- **Flessibilità operativa:** Consolidare l'adozione di misure concrete quali la flessibilità di 30 minuti sull'orario di ingresso e uscita per il personale amministrativo.

- **Pianificazione consapevole:** Organizzare le attività di prova e le riunioni di coordinamento nel rispetto degli orari personali, favorendo, ove possibile, il ricorso al lavoro agile per le mansioni compatibili e il part-time reversibile.

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

- **Cultura della gentilezza:** Adottare il "Decalogo della Gentilezza" come codice di condotta fondamentale per tutto lo staff, promuovendo un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco e sulla dignità della persona.
- **Canali di protezione:** Istituire canali di segnalazione sicuri e riservati, garantendo l'assoluto anonimato e l'assenza di ritorsioni per chiunque segnali comportamenti discriminatori o molesti all'interno dell'organizzazione.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

L'attuazione del sistema gestionale per la parità di genere ed inclusione e l'efficace applicazione di questa Politica è affidata al Comitato Guida, composto da tre membri rappresentanti dell'Alta Direzione ed istituito il 07/05/2026.

Per eventuali reclami o segnalazioni scrivere a: pdg@ballettoteatroditorino.org.

Torino, 13/05/2026

Rappresentante Legale
