

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Oltre cinquanta anni fa, Giovanni D'Uva, fondatore dell'attuale D'Uva srl, ha inventato la prima audio guida multimediale con lo scopo di aiutare a interpretare le storie di chiese, musei, siti archeologici, mostre e altre mete culturali.

Da allora il mondo è molto cambiato e diventa ogni giorno più piccolo: i visitatori possono ora esplorare siti archeologici e culturali in modi mai immaginati - attraverso visite multimediali, totem, touch screen, tour virtuali, app per cellulari e visite di gruppo, e nel corso degli anni D'Uva si è impegnata per l'innovazione tecnologica e le soluzioni creative, utilizzando audio guide, video guide, supporti multimediali, geolocalizzazione e iBeacons.

Sempre più persone desiderano sperimentare la bellezza, la meraviglia e la storia dell'eredità culturale dell'umanità e ogni anno più di un milione di visitatori ascolta le storie di D'Uva, che si ripropone di continuare a interpretare il nostro patrimonio culturale.

In questo contesto, in coerenza con i principi e la visione strategica aziendali, D'Uva ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla **UNI/PdR125:2022**, quale strumento per perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

OBIETTIVI

Con le presente **Politica**, D'Uva definisce i seguenti obiettivi generali relativi alla parità di genere:

- Ispirare la condotta e la cultura aziendali a principi di inclusività, correttezza, trasparenza, valorizzazione e tutela delle persone e contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione;
- Valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, anche attraverso l'attuazione di un sistema di gestione e di un **Piano di Azione** mirati;
- Adottare specifiche procedure interne mirate a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- Promuovere la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea*, perseguendone i seguenti obiettivi:
 - a) aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
 - b) riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
 - c) promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
 - d) contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, protezione e sostegno alle vittime di violenza di genere.

IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Al fine di perseguire gli obiettivi fissati, la **Direzione** si impegna a:

- 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 delle persone implicate;

- Valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione del personale 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 e alla fornitura dei prodotti;
- Sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro flessibili (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- Favorire azioni di informazione, sensibilizzazione ed engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile;
- Promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE

Le Politiche specifiche adottate da **D'Uva** per declinare nel quotidiano l'impegno della **Direzione** e perseguire gli obiettivi fissati sono relative ai seguenti ambiti della vita aziendale.

- Selezione ed assunzione (recruitment)

Durante la ricerca di personale, **D'Uva** si impegna ad attrarre persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere anche in fase di selezione, attraverso l'individuazione di una rosa di candidati in cui entrambi i generi siano, per quanto possibile, parimenti rappresentati (da notare che, dato il settore in cui opera **D'Uva**, non è rara una forte prevalenza di donne).

Ogni profilo è quindi valutato senza alcun pregiudizio e senza attuare alcuna forma di discriminazione.

Durante la fase di assunzione, inoltre, **D'Uva** adotta la meritocrazia come unico criterio di selezione, basandosi esclusivamente su esperienze, capacità, conoscenze, competenze e attitudini per la scelta dei migliori candidati.

D'Uva redige annunci di recruitment e descrizione dei profili richiesti in modo neutro rispetto al genere, aprendo sempre le candidature sia a uomini che a donne, e non permette agli incaricati della selezione di fare domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura con fine discriminatorio durante i colloqui.

- Gestione della carriera

In relazione alle possibilità di crescita professionale, formazione e promozione, **D'Uva** basa le proprie scelte esclusivamente su criteri meritocratici che tengano in considerazione l'impegno, le capacità personali, le conoscenze e le competenze e le attitudini di ognuno.

Ove permesso dalle dimensioni e dal settore aziendali, **D'Uva** tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro (sia per area che per specifica mansione), con particolare attenzione alle figure di leadership, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale (da notare anche in questo caso che, dato il settore in cui opera **D'Uva**, non è rara una prevalenza di donne).

- Equità salariale

D'Uva, coerentemente con i propri principi etici e nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento, non pratica differenze di retribuzione o trattamento fra persone che hanno stesse mansioni, responsabilità e anzianità.

D'Uva retribuisce il proprio personale secondo quanto previsto dalla contrattazione nazionale di riferimento.

- Genitorialità e cura

D'Uva si impegna a supportare e a tutelare il personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo e favorendone il reinserimento.

D'Uva, coerentemente con i propri principi etici e nel rispetto di quanto previsto dai CCNL e dalla legge italiana, riconosce e supporta il pieno godimento del diritto al congedo per maternità/paternità e si impegna a incoraggiare in particolar modo la richiesta per il congedo di paternità.

D'Uva tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo e si impegna a sostenere il personale nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

Sebbene gli orari di lavoro richiesti per specifiche attività (es. turni per l'accoglienza in luoghi di interesse turistico) possano risultare scomodi, D'Uva si impegna a sviluppare azioni concrete per migliorare il work-life balance del proprio personale in tutte le fasi della sua vita personale e professionale, a seconda dei casi attraverso:

- La possibilità di concordare con la **Direzione**, ove permesso dal ruolo assegnato, forme di lavoro flessibile (es. part-time, orari di entrata/uscita flessibili, telelavoro, etc.), non penalizzanti e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati;
- La pianificazione anticipata degli orari per il personale che lavora su turni;
- La possibilità di pianificare in autonomia gli impegni legati al lavoro da svolgersi fuori dalla sede (es. visite mediche);
- L'attenzione nel permettere la partecipazione di tutto il personale alle attività lavorative, senza al contempo oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito (se non in casi eccezionali).

- **Prevenzione di ogni forma di violenza, abuso, molestia o discriminazione sui luoghi di lavoro**

D'Uva vieta e condanna fermamente qualunque tipo di violenza, abuso, molestia o discriminazione sul luogo di lavoro, sia essa fisica, verbale o digitale.

D'Uva si impegna inoltre a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso:

- Un percorso di formazione e sensibilizzazione per il personale sulla tolleranza zero nei confronti di ogni forma di violenza, che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani;
- Un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie, che include valutazione preventiva dei rischi e un'analisi degli eventi segnalati.

D'Uva pone, inoltre, particolare attenzione al linguaggio utilizzato tra e nei confronti del personale, incoraggiando una comunicazione quanto più possibile neutrale e gentile.

Il personale è invitato a segnalare qualsivoglia episodio di violenza, abuso, molestia o discriminazione, attraverso i sistemi (anche anonimi) messi a disposizione dalla **Direzione**.

- **Comunicazione**

La comunicazione è l'essenza dell'attività di D'Uva, pertanto la **Direzione** basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando gli stereotipi di genere, diffondendo un'immagine positiva di donne e ragazze e utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

In questo contesto sono elementi fondamentali:

- La comunicazione interna rivolta al personale (es. sulle performance aziendali relative alla parità di genere, sui comportamenti corretti da adottare, etc.) e da parte del personale (es. sugli episodi avversi verificatisi, sulle possibilità di miglioramento del SGPG, sul clima aziendale, etc.).
- La comunicazione rivolta agli stakeholder affinché i principi ispiratori della presente **Politica** possano essere diffusi, condivisi e adottati da tutti i soggetti coinvolti nelle attività di **D'Uva** (fornitori, collaboratori, committenti, utenti finali, etc.).

EMISSIONE, COMUNICAZIONE, AGGIORNAMENTO

La presente **Politica** è:

- Definita dalla **Direzione**, in coordinamento con il **Comitato Guida**, specificatamente nominato per l'efficace adozione e la continua applicazione della **Politica** stessa;
- Comunicata e diffusa all'interno e all'esterno dell'organizzazione, anche attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale;
- Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- Riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica del **SGPG**, come parte della verifica e del miglioramento del sistema stesso, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- Coordinata dal **Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere** (Responsabile SGPG)
- Supportata da risorse dedicate (budget) e responsabilità definite, per la persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Firenze, 15 Novembre 2023