Politica per la Parità di Genere

Ditta Domenico Ventura srl Via Boscofangone, snc – Interporto Campano di Nola – Nola (NA)			
Rif. Doc. **Politica per la Parità di genere**			
Versione	Emissione	Revisione	Data di revisione
00	05.05.2025		

Le persone, uomini e donne, che fanno parte della nostra azienda ne costituiscono il vero vantaggio competitivo. L'uguaglianza di genere è, per la **Ditta Domanico Ventura srl** un valore imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità, oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e lo sviluppo dell'azienda. Rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e ricco nella diversità, è una responsabilità etica ma anche una scelta strategica vincente, che alimenta processi innovativi, stimola le risorse umane e genera valore per l'azienda e i nostri clienti.
Perciò incoraggiamo buone pratiche aziendali che garantiscano in tutti i processi aziendali la tutela della parità di genere, favoriscano l'empowerment femminile e assicurino uguali opportunità e trattamento a tutti, lavoratori e lavoratrici. Consapevoli dell'importanza dell'uso di un linguaggio non discriminatorio, neutrale ed equilibrato sotto il profilo del genere ne promuoviamo l'utilizzo nei luoghi di lavoro. Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede il nostro impegno costante e il contributo di tutta la organizzazione per:

- **garantire le pari opportunità nella carriera e nella formazione**, la **parità reddituale** e l'attuazione del **congedo di paternità e maternità** in linea con le migliori prassi;
- **creare un ambiente equo e accogliente**, inteso come spazio fisico e come cultura **che riconosca e supera i bias cognitivi,** favorendo decisioni eque e basate sul merito;
- **promuovere politiche di welfare** che facilitino la **conciliazione vita-lavoro**.

Coerentemente a questi principi e nel solco tracciato dal documento "Strategia Nazionale per la Parità di genere" emanato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dal "Gender Equality Strategy 2020 -2025" della Commissione Europea e dei requisiti della Prassi di riferimento **UNI/PdR 125: 2022**, **Ditta Domanico Ventura srl** si è dotata di un **Piano Strategico per la parità di genere**, declinato in **sei ambiti di azione** volti al raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere:

1. **Selezione & assunzione**: garantire un processo di selezione ed assunzione guidato da procedure atte a prevenire la disparità di genere;
2. **Gestione della carriera e formazione:** sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali, sia in termini di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo dei dipendenti con eguale rappresentanza di genere;
3. **Equità salariale:** Ridurre le eventuali differenze retributive di genere, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore in termini di mansione e livello;
4. **Genitorialità e cura:** promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e assistenza tra uomini e donne, supportando i dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
5. **Conciliazione vita privata-lavoro:** promuovere misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*), adottando regole e procedure accessibili a tutti/e i/le dipendenti e revisionando tali policy in base ad eventuali necessità di flessibilità;
6. **Prevenzione molestie sui luoghi di lavoro:** garantire l'impegno per combattere qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, mettendo in atto una politica di "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti declinata attraverso azioni concrete.

Per raggiungere e mantenere la parità di genere in azienda la Direzione impegnerà il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.
Per favorire tale impegno l'azienda promuoverà annualmente la partecipazione dei dipendenti a **corsi di formazione** inerenti principi etici e *best practice* relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e *work life balance*.
In particolare, l'azienda si impegna a garantire, anche attraverso l'adozione di specifiche **politiche**, di un **Piano Strategico** e di un **Sistema di Gestione** dedicato, che:

- nessun tipo di **discriminazione** venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione inziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa;
- venga **favorita, supportata e valorizzata la maternità/genitorialità** in tutte le sue fasi;
- la **comunicazione interna ed esterna** risulti allineata ai valori della parità di genere;
- siano attuate **attività di prevenzione** affinché nessuna forma di **abuso fisico, verbale o digitale** possa avvenire sul luogo di lavoro;
- la propria **Politica per la parità di genere** sia **comunicata e diffusa** all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito web;
- venga assegnato il **budget** necessario al raggiungimento e il mantenimento degli **obiettivi** contenuti nel **Piano Strategico**;
- venga nominato un **Comitato Guida** per l'efficace adozione e applicazione del Sistema di Gestione per la parità di genere.

La Ditta Domanico Ventura srl ha indentificato specifici **indicatori di performance (KPI)**, monitorati periodicamente, suddivisi in sei aree tematiche:

1. **Cultura e Strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
5. **Equità remunerativa per genere**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro**

La Politica per la parità di genere della **Ditta Domanico Ventura srl** affonda le proprie radici, oltre che nei valori aziendali, nelle **disposizioni contrattuali**, nelle **norme nazionali e internazionali** vigenti e nei **requisiti degli standard internazionali** emessi in materia quali:

- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) - Convenzione n.190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021, n.4);
- Global Compact delle Nazioni Unite, in collaborazione con UN Women (UNIFEM), nel 2010 ha presentato i Women's Empowerment Principles (Weps) aventi ad oggetto sette principi ispirati all'Agenda 2030 per lo sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs):
  - obiettivo n. 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze", prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita politica, economica e pubblica;
  - obiettivo n.8 "Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti", prevede di intraprendere azioni volte a raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;
  - obiettivo n. 10 "Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni" prevede la riduzione della disparità nei redditi e nelle opportunità fra paesi e all'interno di essi, promuovendo l'inclusione

sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;

- Campagna "Equal by 30" avente ad oggetto l'impegno pubblico delle organizzazioni del settore pubblico e privato a lavorare per la parità di retribuzione, pari leadership e pari opportunità per le donne nel settore entro il 2030;
- Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021-2026 (PNRR) prevede azioni su tre assi: Digitalizzazione e innovazione, Transizione ecologica e Inclusione sociale. In particolare, la missione 5 del piano ha l'obiettivo di facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile e ai giovani.
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000.
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021).
- UNI ISO 30415:2021 - Gestione Risorse Umane Diversità e Inclusione.
- UNI PDR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La presente politica di parità di genere aziendale, è:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- revisionata o confermata periodicamente in occasione della revisione periodica del sistema di gestione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.