DueCi Promotion è fermamente convinta che costruire un ambiente lavorativo sano e collaborativo porterà crescita a livello di azienda e di *team*; pertanto, è nel suo interesse, a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni; individuando nella parità di genere, uno degli elementi del progetto.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione "incarni" i migliori valori della nostra società.

DueCi Promotion crede che, attraverso la parità di genere, si creino dei *team* collaborativi e performanti, che permettono di fornire idee e risultati soddisfacenti e sviluppare soluzioni innovative e professionalmente apprezzabili.

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi di riferimento UNI 125:2022, intende assicurare la parità di genere nei riguardi della presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, implementando l'*empowerment* femminile nelle attività di *business*.

DueCi Promotion crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.
Per questi motivi DueCi Promotion si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si valorizza l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del *team* viene riconosciuto e amplificato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità e dall'orientamento sessuale.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti della DueCi Promotion S.r.l. e viene condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà del settore di appartenenza.

I processi (interni ed esterni) soggetti alla presente prassi di riferimento sono

-Struttura organizzativa e composizione dei *team*.

-Selezione ed assunzione diretta dei candidati ad una posizione lavorativa

-Selezione ed assunzione dei candidati ad una posizione lavorativa a mezzo di società di selezione del personale

-Selezione ed assunzione di personale dipendente in somministrazione lavoro

-Selezione di fornitori e/o collaboratori esterni (persone fisiche, lavoratori autonomi, imprenditori individuali, microimprese).

-Gestione della carriera.

-Equità retributiva.

-*Par condicio* di genere negli adempimenti pecuniari verso fornitori e collaboratori esterni.

DueCi Promotion S.r.l. intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce. L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

I. Selezione ed assunzione (*recruitment*)

II. Gestione della carriera

III. Equità salariale

IV. Genitorialità, cura

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

VI. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, DueCi Promotion ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra la Direzione, rappresentata dall'Amministratore Unico ed il Responsabile dell'Area legale, referente aziendale per la parità di genere.

La Politica è monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e il merito siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi di riferimento UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa

6. Genitorialità

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

-i *gap* esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali *bias* (pregiudizi);

-le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

La presente politica è integrata poi da politiche specifiche: si tratta di politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

-formulare il piano strategico per la parità di genere;

-individuare, sviluppare e attuare le procedure "operative" specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Le *policy*/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportate nelle Procedure validate della DueCi Promotion S.r.l.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. Selezione ed assunzione (*recruitment*), è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;

2. Gestione della carriera, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;

3. Equità salariale punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;

4. Genitorialità è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;

6. Prevenzione abusi e molestie è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

La società è impegnata inoltre a:

-individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dall'art. 28, 1° comma, del Decreto legislativo n. 81/2008 a *quelli connessi alle differenze di genere*;

-adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;

-prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;

-garantisce un canale di segnalazione anonimo;

-nominare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;

-verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti come definiti in modo puntuale dalla Convenzione Internazionale del 21/06/2019, n. 190;

-valutare l'organizzazione degli ambienti di lavoro in ottica di genere;

-prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di *audit* interno.

Bologna, 14 maggio 2024

Amministratore Unico
Dott.ssa Maria Chiara Fontanella