

Politica di parità di genere globale

L'Alta Direzione di Domus Nova srl, in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità, sostiene l'inclusione e la Parità di Genere attraverso politiche aziendali introdotte a livello gestionale e organizzativo, per garantire la dignità e la partecipazione di tutte le persone.

Domus Nova srl opera secondo le linee guida della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Domus Nova srl dichiara la volontà di perseguire la Parità di Genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile e si impegna a rispettare i seguenti principi:

- riconoscere e valorizzare la diversità in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone;
- promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione;
- rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento;
- promuovere l'impegno della dirigenza per la diversità ed inclusione attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance inclusivi;
- consentire e sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso della Parità di Genere e che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
- promuovere un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- sostenere e difendere la diversità ed inclusione promuovendo pratiche organizzative e relazioni inclusive.

Le politiche interne che definiscono l'impegno di Domus Nova srl nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile, l'assegnazione di risorse (budget), la responsabilità e l'autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti, sono riportate di seguito.

Politiche di parità di genere specifiche

Le politiche di genere puntano a sviluppare e implementare misure e processi interni per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, un ambiente in cui le relazioni professionali, su tutti i livelli, siano improntate al rispetto e alla fiducia reciproca, un ambiente che valorizzi tutte le risorse e prevenga qualsiasi forma di discriminazione, un ambiente che favorisca la crescita professionale. Questo è un investimento sulle generazioni future basato sui principi di pari opportunità. È un lavoro che parte dal superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole (unconscious bias).

Le azioni interne intraprese da Domus Nova vogliono diffondere una cultura basata sul rispetto dei generi e sul riconoscimento del valore di ciascuna persona, tramite l'adozione delle seguenti politiche interne:

1. Selezione e assunzione

- Le selezioni devono avvenire in maniera neutrale nel rispetto del genere in modo equo e utilizzando un linguaggio inclusivo.
- Le candidature pervenute attraverso Agenzie di ricerca e selezione del personale, devono avere le stesse caratteristiche già menzionate.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali, come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza.
- Le descrizioni delle mansioni da assumere devono essere neutre e inclusive rispetto al genere e il processo di reclutamento deve essere rivolto, senza alcuna discriminazione, sia agli uomini che alle donne.
- Durante i colloqui non è permesso effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

2. La gestione della carriera

- La definizione dei percorsi di carriera deve essere rivolta a tutti/e indifferentemente dal genere.
- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership in correlazione al settore lavorativo.
- I percorsi di carriera devono essere accessibili a tutti/e.
- L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità di esprimersi liberamente e tutelare il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.
- Le promozioni devono tener conto del bilanciamento di genere in riferimento al livello funzionale.

3. Equità salariale

- Domus Nova, in fase di assunzione e durante tutta la carriera, si ispira al principio dell'equità salariale a prescindere dal genere.
- La retribuzione è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità svolte in accordo con i CCNL di riferimento.
- Eventuali benefit e premi vengono attribuiti sulla base dei risultati prodotti e non sulla differenza

di genere.

- A tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici deve essere riconosciuto il diritto di segnalare eventuali responsabilità.
- Domus Nova garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità e politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con il principio di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

4. **Genitorialità e cura:** adozione di iniziative per supportare, in maniera attiva, la maternità e la paternità e le esigenze legate alla cura dei familiari.

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita con la definizione di un piano ad hoc definito con le singole lavoratrici, su base volontaria.
- Valutazione della possibile concessione del rapporto di lavoro da full-time a part-time al termine del periodo di maternità obbligatoria ove richiesto dal/dalla lavoratore/lavoratrice.
- Possibilità di ulteriori flessibilità dell'orario di lavoro al rientro della lavoratrice madre, sulla base delle esigenze di servizio e di ruolo.
- Adattamento dei turni e degli orari di lavoro per ogni lavoratrice madre e per ogni lavoratore padre, secondo quanto previsto dalla normativa in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.
- Comunicazioni di aggiornamento sugli sviluppi e sulle principali attività aziendali.
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.
- Attuazione di iniziative di promozione del congedo di paternità affinché tutti i potenziali beneficiari possano usufruirne per l'intero periodo previsto dalla legge.

5. **Conciliazione dei tempi Vita - Lavoro (Work-Life balance):** adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione di tempi di vita e di tempi di lavoro.

- Le riunioni vengono programmate e ricomprese all'interno dell'orario di lavoro per conciliare i tempi di vita familiare e personale, garantendo al tempo stesso la partecipazione dei/delle lavoratori/lavoratrici con contratti di lavoro flessibili e discontinui, ecc..
- Le misure di Work-Life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- Valutazione della possibilità di adozione di un piano di part-time e/o flessibilità oraria, per le figure professionali che lo consentono in base alle esigenze di ruolo e servizio, con l'obiettivo di favorire la flessibilità oraria e la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi.

6. **Abusi e molestie:** istituzione di un Comitato Guida, presidio interno a cui chiunque può rivolgersi.

- Garantire a tutti/e la possibilità di segnalare ogni molestia e ogni forma di abuso fisico e verbale in maniera anonima.
- Individuare i rischi e definire le misure di prevenzione atte a eliminare o ridurre eventuali molestie sul lavoro.

- Definire programmi formativi sul principio della tolleranza "zero" a tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici.
- Analizzare e comprendere eventuali abusi e molestie.
- Garantire l'assoluta tutela, da parte di Domus Nova, alle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni.
- Monitorare tali aspetti mediante survey periodiche.

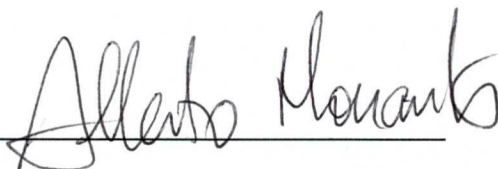
7. Comunicazione:

- Favorire l'utilizzo di linguaggio inclusivo sia nella comunicazione interna che in quella esterna (comprese le modalità di un linguaggio rispettoso e inclusivo di tutte le diversità coinvolte).
- Basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sul rispetto della normativa per la Parità di Genere (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere).

Ravenna, 15/07/2026

Il Direttore Operativo

Alberto Mazzanti



La Responsabile del SdG

Martina Bissi

