

| | | | | | |
|---|-----------|------------|------------------|-----------------------------------|---------------|
|  | Rev | 0 | SISTEMA GESTIONE | CODICE | DSG.01 |
| | Emissione | 15.10.2024 | | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE | Pagina |
| | | | | | Distribuzione |

Motivazioni

Domidea Srl è uno studio di architettura e interior design, specializzato in ristrutturazioni di pregio per appartamenti in condominio, ville, casali, villette a schiera o altre tipologie di unità abitative.

In un mondo che tende sempre più ad uniformare il tutto, crediamo fortemente che non debbano esistere due case uguali: per far questo creiamo il perfetto incontro tra Architetto e Cliente nel rispetto di gusti, stili, idee ed esigenze.

Insieme alla Qualità, che rimane sempre al centro dei processi e progetti di ristrutturazione al fine di soddisfare pienamente il Cliente, Domidea considera l'implementazione e il mantenimento di un Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, un fattore determinate per garantire il soddisfacimento delle aspettative di tutti i portatori di interessi.

La nostra Organizzazione crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone. A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Al fine di assicurare la Parità di Genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, vogliamo procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano all'interno e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business, in quanto crediamo in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. L'alta Direzione implementa la politica, in coordinamento con il Comitato Guida e crede infatti che, lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo dell'organizzazione che, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento dello scopo di certificazione, focalizza i propri sforzi nelle aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022 e che sono indicate nel seguente campo di applicazione

Campo Di Applicazione

Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione

e si fa riferimento alle seguenti aree di indicatori previsti dalla misura e "rinominati" per motivi di sintesi:

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

| | | | | | |
|---|-----------|------------|------------------|-----------------------------------|----------|
|  | Rev | 0 | SISTEMA GESTIONE | CODICE | DSG.01 |
| | Emissione | 15.10.2024 | | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE | Pagina |
| | | | | Distribuzione | Pubblico |

Obiettivi

Il Sistema di Gestione di **Domidea** si pone come obiettivi:

- Garantire la soddisfazione di tutti i portatori di interessi attraverso il miglioramento continuo dei propri processi;
- Promuovere il potenziale sociale delle persone, ossia promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale, coinvolgendo i diversi portatori di interesse del territorio nei servizi alla Persona ed alla Comunità;
- Preservare al meglio l'immagine dell'azienda quale fornitore affidabile e competente;
- assicurare la Parità di genere attraverso azioni concrete nelle seguenti aree:
 - Cultura e strategia: migliorare l'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere; incentivare la lotta ed il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole
 - Governance: attuare un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
 - Processi HR: attuare processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità
 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: migliorare la capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione
 - Equità remunerativa per genere: attuare processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being
 - Tutela della Genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuare politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
- Adottare politiche ed obiettivi di parità (indicati in modo più analitico ed esaustivo nel Piano Strategico) all'interno delle seguenti tematiche:
 - Selezione ed assunzione: i candidati devono essere selezionati in maniera neutrale con criteri di selezione che si basano su requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza; la posizione lavorativa deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni ed alle responsabilità e non influenzata dal genere
 - Gestione della carriera: valutazioni eque dei potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere; la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
 - Equità salariale: la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità; a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità
 - Genitorialità, cura: La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare

| | | | | | |
|---|-----------|------------|------------------|-----------------------------------|---------------|
|  | Rev | 0 | SISTEMA GESTIONE | CODICE | DSG.01 |
| | Emissione | 15.10.2024 | | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE | Pagina |
| | | | | | Distribuzione |

le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse

- Conciliazione dei tempi Vita-lavoro (Work-life balance): intendiamo poter fornire al nostro personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione
- Prevenzione abusi e molestie: ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero

Per raggiungere gli obiettivi di miglioramento prefissati il Sistema di Gestione di **Domidea** definisce:

- una struttura organizzativa che si articola in risorse, responsabilità e procedure;
- piani di mitigazione dei rischi o sviluppo di opportunità mediante obiettivi e traguardi
- adozione di un sistema di monitoraggio (KPI) per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente

Il presente documento è reso disponibile a tutte le parti interessate tramite il sito internet aziendale e comunicato internamente tramite condivisione intranet interna.

Roma 15.10.2024

Il Legale Rappresentante


DOMIDEA S.r.l.
Ristrutturazioni e Interior Design
 P.IVA e C.F. 16216201000
 Circonvallazione Clodia, 171 - 00195 (RM)
 info@domidea.it