

## 1. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La famiglia Duca, presente nel mondo dell'acconciatura da più di cinquant'anni, è una realtà che a livello nazionale conta più di 70 saloni a gestione diretta oltre a saloni in franchising e ad un'accademia per la formazione di operatori e operatrici. La promessa del marchio Duca's è quella far vivere ai clienti un'esperienza di benessere accompagnata da un servizio di qualità e accoglienza.

Il **gruppo Duca's** opera attraverso alcune società controllate, tra le quali **Glem Srl e Isabella 14 Srl**. Nell'ambito di queste società è stato intrapreso un **percorso di inclusione e non discriminazione** di tutte le persone che lavorano nell'organizzazione o che rappresentano gli stakeholder dell'azienda (clienti, fornitori, etc.). In questa cornice, si delinea nel 2024 la presente Politica per la Parità di Genere.

Si tratta, infatti, di un settore nel quale l'attività viene svolta in prevalenza da personale femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere descrive tutti i principi, valori e linee di condotta che l'organizzazione volontariamente si impegna a rispettare invitando ad aderirvi tutti i suoi stakeholder.

GLEM srl/Isabella 14 srl persegue l'obiettivo di creare un ambiente lavorativo in grado di valorizzare l'unicità di ogni persona e di accogliere la diversità come condizione essenziale per uno sviluppo umano e professionale. Per questo l'azienda si impegna ad adottare la presente Politica per la Parità di Genere mirata a:

- promuovere le pari opportunità nel lavoro così come nel contesto sociale;
- rifuggire ogni discriminazione, anche nel linguaggio, affinché parole inclusive sfuggano accezioni negative, discriminatorie, scorrette e in generale irrispettose della dignità dell'essere umano;
- sviluppare pratiche di conciliazione fra i tempi di vita e lavoro;
- sensibilizzare il personale sul tema delle pari opportunità;
- definire regole che ne assicurino la messa in pratica a tutti i livelli dell'organizzazione e nei servizi;
- garantire opportunità di carriera in modo equanime tra i generi, promuovendo l'adozione di criteri oggettivi per la selezione, l'assunzione e la retribuzione delle persone che lavorano.

Attraverso questa Politica, l'azienda riconosce e garantisce il valore dei principi di Parità di Genere, diversità e inclusione come parte integrante della propria cultura e della propria azione. Inoltre, con la Certificazione di Parità di Genere offre la possibilità a tutta l'organizzazione di avere a disposizione uno strumento di misurazione oggettivo, sulla base del quale valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, puntando sul principio che la Parità di Genere è sicuramente una delle condizioni essenziali di un qualsiasi sistema meritocratico improntato all'equità e all'inclusione e capace di valorizzare i talenti e le singole competenze, senza alcuna discriminazione.

La presente politica di Parità di Genere aziendale è:

- a) definita dall'area Risorse Umane, condivisa con il Comitato Guida per le Pari Opportunità e approvata dall'Amministrazione;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici aziendali;

d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;

e) coordinata da una figura responsabile in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica per la Parità di genere e l'inclusione è indirizzata a tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione - soci e socie, lavoratori e lavoratrici, collaboratori e collaboratrici - nonché sostenuta all'esterno, nei confronti dei propri stakeholder (clienti, fornitori, parti sociali, ...).

Questo documento offre le linee guida per implementare le procedure aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione del personale, gestione, formazione, sviluppo e carriera delle persone in seno all'organizzazione aziendale, compresi gli aspetti gestionali legati all'ambiente di lavoro e alla sua integrazione con le fasi di vita delle persone, fino alla conclusione del rapporto di lavoro.

L'obiettivo di sostenere e incoraggiare un ambiente di lavoro favorevole alla Parità di Genere a tutti i livelli e superando ogni stereotipo e pregiudizio, si perseguirà con azioni volte a:

- promuovere i principi della *gender equality* nella gestione delle risorse umane;
- eliminare ogni eventuale *gender gap* nella presenza femminile in ruoli chiave e nelle retribuzioni;
- realizzare iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi;
- sostenere l'integrazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- favorire l'*empowerment* femminile.

Per il raggiungimento delle finalità sopra descritte l'organizzazione:

- definisce un piano di azione strategico per l'attuazione della politica;
- misura gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione e il controllo di specifici KPI (*Key Performance Indicator*, indicatore chiave di prestazione), che trovano riferimento specifico negli indicatori di cui al punto 5 della UNI/PdR 125:2022, che mostreranno come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati;
- aggiunge al sistema di gestione per la qualità già presente, la documentazione utile a garantire nel tempo lo sviluppo della politica e la verifica delle azioni pianificate.

In linea con i KPI sopra citati, l'azienda individua il suo impegno in tutte le aree di gestione delle risorse umane, in particolare si impegna ad osservare i seguenti criteri e principi.

### **Nei processi di selezione e assunzione**

- adottare un linguaggio neutro e inclusivo negli annunci relativi alle proprie offerte di lavoro;
- garantire che nella selezione gli unici criteri considerati siano professionalità, esperienze, capacità e competenze, escludendo criteri più strettamente legati a caratteristiche personali e stato familiare;
- assicurare trasparenza strutturando tutte le fasi del processo di selezione e assunzione su principi di equità, conformità con le leggi in materia di pari opportunità, neutralità rispetto al genere e agli stereotipi a esso legati.

**Nei processi di formazione e sviluppo professionale**

- valutare il percorso di ciascun/a dipendente attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi e rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente;
- garantire l'accesso a percorsi formativi e a progetti di valorizzazione delle competenze in modo equo tra i generi;
- valorizzare ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- sostenere la Parità di Genere nei processi di inserimento e promozione a ruoli di responsabilità;
- considerare un bilanciamento di genere per l'attribuzione di ruoli e mansioni nelle posizioni di leadership.

**Nell'equità salariale**

- garantire trattamenti retributivi neutrali rispetto al genere, correlati solamente al ruolo, alle responsabilità e ai risultati;
- informare i dipendenti delle politiche retributive adottate, includendo eventuali piani di *welfare*;
- monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il mantenimento nel tempo dell'equità retributiva.

**Nell'ambito della genitorialità e della cura e della conciliazione tra vita e lavoro**

- tendere a garantire l'equilibrio vita-lavoro indistintamente a tutto il personale, anche attraverso modelli di lavoro flessibili, esaminando periodicamente i loro bisogni e le loro esigenze;
- valutare nei programmi di *welfare* aziendale l'inserimento di specifiche misure/servizi di supporto al personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- tutelare maternità e paternità, curando la relazione tra persona e impresa prima, durante e dopo gli eventi di maternità/paternità attraverso delle politiche definite.

**Nella prevenzione di ogni forma di molestia e abuso sui luoghi di lavoro**

- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili canali anonimi e non, per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi, adottando un atteggiamento di tolleranza zero nel caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza.

## 2. ADOZIONE DELLA POLITICA

La presente politica di Parità di Genere è:

- approvata dall'Amministrazione;
- resa disponibile sul sito aziendale visionabile all'indirizzo <https://ducas.it/>;
- inviata a lavoratrici e lavoratori tramite gli account delle diverse sedi operative e/o tramite account personali, per garantire l'adeguata diffusione dei principi di cui al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Tutto il personale ha la possibilità di inoltrare eventuali segnalazioni e istanze all'indirizzo e-mail del Comitato per la Parità di Genere: [cpo@duca-s.it](mailto:cpo@duca-s.it)