

**SEZIONE 1 - SCOPO E CONTESTO**

(1) Destination Italia promuove una cultura organizzativa che valorizzi fortemente l'equità e l'inclusività e crede fermamente nella responsabilità sociale e nella trasformazione. L'Azienda si impegna a fornire una comunità intellettuale vivace e inclusiva, compreso un ambiente di lavoro e apprendimento sicuro e di supporto per persone di tutti i sessi. Per realizzare questi obiettivi, l'Azienda attua una serie di misure per prevenire la discriminazione di genere e adotta disposizioni flessibili e inclusive per studenti e personale.

(2) L'Azienda si impegna a migliorare e promuovere l'uguaglianza di genere e la diversità sul posto di lavoro attraverso il rafforzamento delle pratiche di reclutamento e conservazione per promuovere una forza lavoro di alta qualità che rifletta la diversità di genere del territorio Italiano e promuovendo decisioni di genere inclusivo e partecipativo - fabbricazione.

(3) Si prevede che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere consentirà all'Azienda di attrarre, motivare e trattenere una forza lavoro diversificata e ad alte prestazioni, ridurre l'incidenza e i costi del turnover del personale, migliorare la produttività, l'innovazione e la creatività e costruire l'inclusione sociale.

(4) L'Azienda cerca di fornire pari opportunità a membri e funzionari permanenti, a tempo determinato e occasionali, affrontando questioni, atteggiamenti, pratiche e strutture che hanno un impatto negativo sulla partecipazione e sulla progressione della forza lavoro basata sul genere.

(5) In particolare, l'Azienda riconosce che le donne possono essere svantaggiate nell'ottenere pari opportunità di lavoro. Nel tentativo di porre rimedio a questa iniquità storica e persistente, l'Azienda lavorerà attivamente con e includerà specificamente le donne di tutte le etnie nelle sue iniziative di parità di genere e nella pianificazione strategica.

(6) Questa politica si applica a tutti i dipendenti, ad ogni livello.

(7) Questa politica dovrebbe essere letta insieme alle politiche aziendali pertinenti e ai documenti correlati, tra cui:

a. Gestione risorse umane e sicurezza per la prevenzione e il contenimento degli atti di violenza, molestie, maltrattamento, aggressioni a danno dei lavoratori

b. Welfare

**SEZIONE 2 - DEFINIZIONI**

(8) Ai fini della presente politica, si applicano le seguenti definizioni:

a. I comitati comprendono comitati aziendali, sottocomitati, gruppi di lavoro e gruppi di riferimento;

b. Per dipendente si intende qualsiasi persona che è un dipendente attuale dell'Azienda e include personale a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno, part-time, occasionale e a contratto;

c. Il genere \* si riferisce agli attributi, alle aspettative e alle norme sociali, comportamentali e culturali associate all'essere donne, uomini, intersessuali, transgender o diversità di genere;

d. L'uguaglianza di genere sul posto di lavoro \* significa garantire che tutti i dipendenti siano in grado di accedere e godere delle stesse ricompense, risorse e opportunità indipendentemente dal sesso.

e. Equità di genere \* significa trattamento equo per tutti in base alle rispettive esigenze. Può includere parità di trattamento o trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità;

f. Funzionario indica una persona, diversa da un dipendente, che ricopre la carica di membro del Consiglio di fondazione dell'Azienda o di qualsiasi comitato, consiglio consultivo o gruppo di lavoro del Consiglio di fondazione.

g. Per pregiudizio inconscio si intende un pregiudizio che un individuo può avere nei confronti di un individuo o di un gruppo senza esserne consciamente consapevole.

### **SEZIONE 3 - DICHIARAZIONE POLITICA**

(9) L'Azienda valorizza le diverse abilità e prospettive che le persone portano sul posto di lavoro a causa del loro genere, età, lingua, etnia, background culturale, disabilità, credo religioso, orientamento sessuale, stile di lavoro, livello di istruzione, abilità professionali, lavoro e vita esperienze, funzione lavorativa, contesto socioeconomico, ubicazione geografica, stato civile e responsabilità familiari.

(10) L'Azienda riconosce:

a. la posizione di svantaggio che alcuni individui hanno storicamente sul posto di lavoro e nella comunità in generale a causa del loro genere; e

b. che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere può richiedere un trattamento diverso di uomini, donne, intersessuali, transgender e persone di genere diverso in alcune circostanze per ottenere risultati simili.

(11) L'Azienda si propone di:

a. impegnarsi in modo corretto ed equo con tutto il personale, indipendentemente dal sesso, in modo positivo, rispettoso e costruttivo;

b. promuovere una consapevolezza di genere e una sensibilità al genere.

c. promuovere una comunicazione e un'attività di marketing che dichiarari in modo trasparente di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

*Roma, 20/05/2022*

*La Direzione*