

URBAN VISION

**POLITICA PER LA PARITÀ
DI GENERE**

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

Urban Vision S.p.A. (di seguito anche la “**Urban Vision**” o la “**Società**”), nata nel 2004 dall’ambizione di Gianluca De Marchi, Fabio Mazzoni e Daniela Valenza, si è evoluta da pioniere nel restauro del patrimonio culturale a leader nell’innovazione urbana.

Oggi, la nostra visione abbraccia una prospettiva più ampia, incentrata sulle nuove frontiere creative e tecnologiche. Ci impegniamo a reinventare gli spazi urbani, trasformandoli in ambienti vivaci dove arte, tecnologia e sostenibilità si fondono per creare un futuro più inclusivo e interattivo.

La nostra storia inizia con il restauro di icone architettoniche come la Chiesa di Santa Maria del Popolo e l’obelisco di Piazza del Popolo a Roma. Questi primi passi hanno segnato l’inizio di un viaggio che ci ha portati a Milano, dove abbiamo dato nuova vita al Palazzo della Rinascente e alla Veneranda Fabbrica del Duomo. Con il restauro della Fontana della Barcaccia, abbiamo dimostrato la nostra dedizione nel preservare la bellezza storica delle città. Tra le nostre iniziative più significative, spicca l’intervento sulla colonnata di Piazza San Pietro, progettata da Bernini. Oggi, Urban Vision va oltre, esplorando le possibilità offerte dalla tecnologia digitale per reinventare il concetto di spazio urbano.

L’innovazione guida ogni nostro progetto. Da Roma a Milano, da Londra a Lisbona, il nostro approccio è radicato nella convinzione che tecnologia e creatività possano collaborare per trasformare le città in luoghi di condivisione e scoperta. Il nostro obiettivo è quello di creare dialoghi urbani dinamici, dove ogni cittadino può partecipare attivamente alla vita della città attraverso esperienze immersive e interattive.

Urban Vision oggi rappresenta un punto di riferimento internazionale per la trasformazione urbana, con uffici nelle principali capitali europee. Come Corporate Golden Donor del Fondo Ambiente Italiano, ribadiamo il nostro impegno verso lo sviluppo sostenibile. La nostra mission è chiara: utilizzare l’innovazione per costruire città intelligenti, sostenibili e profondamente umane, dove ogni spazio racconta una storia di collaborazione, innovazione e bellezza.

Unendo le nostre radici nel restauro del patrimonio con le più moderne tecnologie per trasformare le connessioni urbane, plasmiamo le città del domani, oggi.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Società ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la Società rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

3. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Società sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Società concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025* definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Questo documento integra il Codice Etico adottato dalla Società e offre le linee guida, da implementare attraverso prassi e processi, per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

4. L'IMPEGNO DI URBAN VISION

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la URBAN VISION ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La Società si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, sia a livello nazionale che territoriale, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

5.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

La Società, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- considerare nel processo di selezione, tenuto conto della natura della Società e del settore in cui opera, la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico dell'azienda.

5.2 Gestione della carriera

La Società, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- sviluppare una formazione mirata a potenziare competenze e consapevolezza al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale e a ristabilire equilibri di leadership tra i generi;
- promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

5.3 Equità salariale

La Società, in merito al salario dei propri dipendenti, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;

- assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, al fine di intraprendere azioni correttive ove necessario;
- informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare (ad es. convenzioni, etc.);
- considerare e esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- riconoscere il diritto a tutti coloro che prestano il proprio lavoro nella Società di poter segnalare eventuali disparità.

5.4 Genitorialità, cura e work-balance

La Società, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e istituzionali, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita lavoro indistintamente a tutto il personale;
- esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto, informazione e re-inserimento, curando la relazione tra persona e la Società prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver attraverso iniziative e servizi specifici;
- valutare iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative.

5.5 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La Società, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;
- indagare, attraverso la conduzione di survey presso i/le dipendenti, se questi/e ultimi/e hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno.

Al riguardo è stato predisposto apposito Regolamento - **“UV - Regolamento contrasto molestie”** - diffuso insieme alla presente politica.

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche della Società, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione e il Riesame annuale degli obiettivi sulla parità di genere da parte del Comitato Guida per la Parità di Genere in sede di revisione periodica.

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.