Az. Agricola Donatella Cinelli Colombini

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Versione del 20/05/2025

Azienda Agricola Donatella Cinelli Colombini
Podere Casato, 17 – Montalcino (SI) 0577/662108 info@cinellicolombini.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Nel 1998 Donatella Cinelli Colombini crea una nuova azienda, di 376 ettari, chiamandola con il suo nome e riunendo, sotto un unico brand, il Casato a Montalcino e la Fattoria del Colle a Trequanda. Nel 2001 e 2002 vengono inaugurate le cantine di Donatella Cinelli Colombini alla Fattoria del Colle e al Casato Prime Donne, quest'ultima produce **Brunello** con uno staff interamente femminile.

La rete vendita esporta il vino in 38 Paesi del mondo.

La Fattoria del Colle, un piccolo borgo intorno a una villa cinquecentesca sulle colline più belle e intatte della Toscana dove nascono Orcia doc, Chianti Superiore, Super Tuscan e l'olio extravergine bio. Alla Fattoria del Colle è presente una struttura agrituristica di 106 posti letto in appartamenti, camere e ville, oltre ad un ristorante, la scuola di cucina, tre parchi e la zona benessere.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l'Azienda Agricola Donatella Cinelli Colombini 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 l'Azienda Agricola Donatella Cinelli Colombini 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere dell'Azienda Agricola Donatella Cinelli Colombini, 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 l'Azienda Agricola Donatella Cinelli Colombini 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, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
- ✓ Impegno alla valorizzazione e alla tutela della genitorialità
- ✓ Promozione della work-life balance

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'Azienda Agricola Donatella Cinelli Colombini si impegna a mettere in atto iniziative di divulgazione, aggiornamento e sensibilizzazione rivolte all'intero personale, con l'obiettivo di promuovere una cultura fondata sul rispetto dell'integrità delle persone, sull'apprezzamento di ogni forma di diversità e sull'effettiva equità di genere, contrastando pregiudizi e disparità.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di l'Azienda Agricola Donatella Cinelli Colombini 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.

L'Azienda Agricola Donatella Cinelli Colombini 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, anche attraverso attività social, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

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.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

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

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

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.