

La presente politica ha lo scopo di formalizzare l'impegno assunto dalla nostra azienda, in materia di parità di genere, diversità ed inclusione, contribuendo alla sensibilizzazione di tutto il personale riguardo a questi temi.

La nostra realtà, costituita nella forma di Cooperativa e perlopiù animata da donne, riconosce da sempre il valore delle persone e delle loro caratteristiche singolari, per questo intende assicurare una gestione attenta e rispettosa delle differenze esistenti tra gli individui.

Crediamo fermamente nella creazione di un contesto aziendale equo ed eterogeneo, e riteniamo che l'impegno profuso nel lavoro debba essere valutato con oggettività, prescindendo da fattori quali il genere, la nazionalità o la religione, bensì creando le condizioni favorevoli affinché tutti siano in grado di esprimere la loro unicità e far emergere il proprio potenziale.

Il nostro obiettivo, è quello di alimentare una cultura aziendale sempre più inclusiva, che tenga conto delle diverse esperienze delle persone, e sia orientata al miglioramento continuo.

La presente politica è rivolta a tutti i nostri soci, dipendenti e parti interessate in genere.

1. Il nostro impegno

DIEMME riconosce il valore che i principi di uguaglianza, diversità e inclusione possono generare all'interno del suo contesto organizzativo e per questo si impegna nella creazione di un ambiente lavorativo equo ed eterogeneo, in linea con quanto previsto dalla ISO 30415 e dalle UNI Pdr 125:2022. L'obiettivo dell'azienda è quello di tutelare le pari opportunità e incoraggiare la valorizzazione delle diversità esistenti tra le persone, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento sessuale, dall'origine etnica, dalla nazionalità, dalla religione e dalle condizioni di salute.

In particolare, DIEMME vuole affermare una cultura aziendale fondata sul rispetto, in cui ogni persona sia valorizzata come risorsa fondamentale, e possa apportare il proprio contributo senza subire discriminazioni. La tutela della parità di genere e delle diversità si palesano come principi fondanti di un ambiente di lavoro sano.

Tale politica costituisce un presidio atto a prevenire episodi di discriminazione in ogni fase del ciclo di vita e di gestione delle risorse umane, dalla pianificazione della forza lavoro alla cessazione del rapporto di lavoro. Questo obiettivo si traduce in un approccio strategico alla gestione e allo sviluppo delle persone.

L'azienda, in particolare, si impegna a:

- ✓ Creare un ambiente di lavoro inclusivo e privo di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- ✓ Promuovere una cultura dell'inclusione, tale per cui ogni persona possa esprimere e sviluppare le proprie inclinazioni;
- ✓ Perseguire una politica di selezione del personale basata sulla meritocrazia e che rispetti le pari opportunità;
- ✓ Formare e promuovere le sue risorse, accrescendo il loro potenziale di sviluppo e diffondendo le best-practices all'interno di tutta l'azienda;
- ✓ Garantire che ogni individuo tratti con rispetto e dignità gli altri.

2. I principi di ED&I

Sulla base di quanto definito dalla ISO 30415 e dalla PdR 125:2022, DIEMME integra nel proprio modus operandi alcuni principi chiave:

- **Riconoscimento della diversità:** Valuta tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezza le diversità e riconosce che talune caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla normativa vigente;
- **Tutela delle pari opportunità:** Incoraggia la promozione di un ambiente lavorativo equo ed eterogeneo.
- **Governo efficace:** Promuove l'impegno della dirigenza per la ED&I attraverso l'uso di strumenti di governance inclusivi;
- **Agire responsabile:** Opera in modo etico e socialmente responsabile e promuove un lavoro dignitoso per tutti, anche in linea con quanto disposto dallo Standard SA8000;
- **Lavoro inclusivo:** Favorisce un contesto lavorativo accessibile e rispettoso che promuova l'inclusione e il senso di appartenenza;
- **Comunicazione accessibile:** Riconosce e risponde alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano alle comunicazioni in modi diversi;
- **Promozione della ED&I:** Promuove attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive.
-

3. Le principali attività di ED&I

DIEMME promuove una serie di attività che puntano a concretizzare i principi precedentemente menzionati. Le azioni principali in tema di parità di genere, diversità e inclusione promosse da DIEMME si muovono su 6 assi principali, così come suggerito dalla linea guida ISO 30415, anche a copertura di quanto previsto dalla PdR 125:2022.

3.1 Quadro di ED&I

DIEMME possiede la presente struttura di coordinamento al fine di contestualizzare, gestire e promuovere la diversità e l'inclusione strategicamente. Tra le principali attività promosse dall'azienda in merito al quadro di ED&I si riportano:

- ✓ Garantire che coloro che ricoprono posizioni di leadership all'interno dell'organizzazione esprimano il proprio impegno a sponsorizzare, sviluppare e sostenere un'organizzazione inclusiva;
- ✓ Identificare le misure di ED&I che sono rilevanti per l'organizzazione e utilizzare i dati della forza lavoro aggregata e segmentata e di altri stakeholder per valutare i progressi;
- ✓ Informare i membri della forza lavoro sugli obiettivi di ED&I e sulle opportunità di contribuire agli stessi

3.2 Cultura dell'inclusione

DIEMME si impegna a sviluppare una strategia che si basa sui valori della diversità e dell'inclusione e sui principi che riflettono le diversità umane. L'azienda mira a garantire un accesso equo e imparziale ai diversi ruoli aziendali, promuovendo una cultura aperta e trasparente. Tra le principali attività a supporto di tale obiettivo si ritrovano:

- ✓ Assegnare priorità e promuovere i principi e gli obiettivi di ED&I attraverso comunicazioni, attività di coinvolgimento e sensibilizzazione, politiche, processi e pratiche sul ciclo di vita delle risorse umane, e relazioni con tutti gli stakeholder;
- ✓ Incoraggiare le persone a divulgare i propri dati demografici al fine del miglioramento di sistemi, politiche, processi e pratiche, per individuare e affrontare le disparità;
- ✓ Fornire meccanismi per identificare, esaminare e risolvere i conflitti sul posto di lavoro, e garantire che questi siano utilizzati in modo appropriato per affrontare le preoccupazioni individuali.

3.3 Ciclo di vita di gestione delle risorse umane

DIEMME, già dotata del sistema di gestione SA8000, si impegna da tempo nel rispetto dei principi di non discriminazione e, quindi, favorisce l'affermazione di valori di diversità e inclusione in ogni fase di coinvolgimento delle sue risorse, dal momento in cui esse entrano a far parte dell'azienda a quando escono. Le azioni dell'azienda volte a garantire un alto livello di inclusività e rispetto delle persone si palesano in ogni fase del ciclo di vita di gestione delle risorse umane e alcune delle principali sono:

- ✓ Sviluppare un piano della forza lavoro che comprenda i principi e gli obiettivi di ED&I;
- ✓ Promuovere un processo di reclutamento aperto, assicurando che nel corso dei colloqui non siano effettuate richieste relative a temi inerenti alla vita privata dei candidati, quali stato civile, composizione familiare e responsabilità di cura;
- ✓ Prendere decisioni in materia di retribuzioni e benefici in modo imparziale, inclusivo, equo e trasparente, ovvero applicare politiche di assunzione chiare e funzionali a prevenire le disparità, in particolare idonee a contrastare i bias;
- ✓ Mirare al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale;
- ✓ Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutta la popolazione aziendale;
- ✓ Rendere l'apprendimento e lo sviluppo disponibili e accessibili a tutti i membri della forza lavoro, apportando adeguamenti che si adattino alle esigenze individuali specifiche, secondo necessità;
- ✓ Promuovere formazione sulle tematiche ED&I a chi riveste ruoli di leadership;
- ✓ Utilizzare attività di sensibilizzazione e canali di assunzione diversificati e accessibili per incoraggiare l'interesse del più ampio bacino di persone nelle comunità in cui l'organizzazione opera e serve;
- ✓ Riconoscere i requisiti individuali relativi all'ambiente di lavoro, alle strutture e alle tecnologie, e apportare adeguamenti che si adattino alle esigenze specifiche del singolo;
- ✓ Individuare, prevenire e trattare i rischi connessi agli abusi fisici, verbali e digitali
- ✓ Elaborare appositi programmi per i congedi parentali, promuovendone la richiesta e fruizione da parte dei genitori uomini;
- ✓ Definire un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità;
- ✓ Agevolare la conciliazione vita-lavoro, promuovendo lo smart-working e la flessibilità di orario, e in generale incentivando buone prassi attente alle esigenze di tutto il personale;
- ✓ Comunicare i principi di ED&I e le aspettative comportamentali nelle politiche, nei processi e nelle pratiche di gestione delle prestazioni, per consentire alle persone di contribuire allo sviluppo di un posto di lavoro inclusivo, attraverso una comunicazione che sia il più possibile corretta e neutrale.
- ✓ Comunicare le informazioni sulle politiche, i processi e le pratiche di avvicendamento in modo accessibile, inclusivo e trasparente, rendendo disponibili al personale i dettagli inerenti alla classificazione dei diversi profili professionali;

- ✓ Garantire che la risoluzione dell'impiego sia gestita con la dovuta cura e attenzione, tenendo conto del potenziale impatto sulle persone, per esempio sulla loro salute, sicurezza e benessere.

3.4 Prodotti e Servizi

DIEMME offre un servizio di pulizia di ambienti industriali e sanitari interni prestando particolare attenzione al coinvolgimento delle persone in tutte le fasi di progettazione, sviluppo e fornitura del servizio. Nell'ambito dell'erogazione dei propri servizi, DIEMME si adopera per:

- ✓ Sostenere pratiche di lavoro inclusive, condizioni di lavoro sicure e un trattamento imparziale e rispettoso della forza lavoro, dei lavoratori occasionali e di quelli che fanno parte della catena di fornitura;
- ✓ Integrare i principi di ED&I nella progettazione, nello sviluppo e nella fornitura di prodotti e servizi e promuovere una gestione dei clienti inclusiva e rispettosa.

3.5 Relazioni con la catena di approvvigionamento e fornitura

DIEMME integra i principi di ED&I in ogni fase del processo di approvvigionamento per l'acquisto di prodotti. Tra le azioni che l'azienda supporta in merito alla sua catena di approvvigionamento si ritrovano:

- ✓ Integrare e comunicare i loro principi, obiettivi e aspettative di ED&I in ciascuna fase del processo di approvvigionamento;
- ✓ Semplificare i processi di approvvigionamento, per esempio l'accessibilità alla documentazione, l'uso di portali per la diversità dei fornitori e l'adozione di sistemi di prequalifica per fornire opportunità di approvvigionamento alla più ampia gamma di fornitori.

3.6 Relazioni con gli stakeholder esterni

DIEMME riconosce e comprende le esigenze, le aspettative e gli interessi dei suoi stakeholder al fine di influire positivamente sui risultati di ED&I. L'azienda coinvolge gli stakeholder esterni, contribuendo a far adottare comportamenti e pratiche inclusivi, in linea con i suoi principi. Alcune tra le principali attività necessarie per raggiungere questi obiettivi sono:

- ✓ Riconoscere le esigenze, le aspettative e gli interessi degli stakeholder esterni poiché essi si correlano ai principi e agli obiettivi di ED&I dell'organizzazione;
- ✓ Sviluppare strategie di coinvolgimento degli stakeholder esterni basate sulla definizione di priorità della loro pertinenza, delle loro esigenze, dei loro interessi e del loro potere.

4. Diffusione e aggiornamento

La Politica della Società Cooperativa DIEMME relativa a parità di genere, diversità e inclusione è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso specifiche comunicazioni aziendali e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni specifiche e il sito web aziendale. L'aggiornamento viene curato periodicamente e in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia.

Roma, 1 marzo 2023

La Direzione