



**diennea**<sup>®</sup>  
Communication, simplified.

# Politica per la Parità di Genere

aggiornamento del 15/05/2026



# Indice

<b>1. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. I PRINCIPI ISPIRATORI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. OBIETTIVI OPERATIVI .....</b>	<b>5</b>
<b>4. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE .....</b>	<b>6</b>
4.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT).....	6
4.2 EQUITÀ SALARIALE .....	7
4.3 GESTIONE DELLA CARRIERA.....	7
4.4 GENITORIALITÀ, CURA.....	8
4.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) .....	8
4.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO.....	9
<b>5. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA .....</b>	<b>10</b>
<b>6. DIFFUSIONE DELLA POLITICA .....</b>	<b>11</b>

# 1. Il percorso verso la Parità di Genere

Con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, equo e orientato alla valorizzazione delle persone, Diennea ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Questo percorso rappresenta uno strumento concreto per sostenere la crescita professionale delle donne, diffondere una cultura inclusiva e favorire processi organizzativi capaci di valorizzare competenze, talenti e diversità.

Diennea si impegna a sviluppare iniziative dedicate alla formazione, al mentoring e alla crescita professionale, promuovendo al tempo stesso un contesto lavorativo fondato su rispetto, collaborazione e ascolto attivo, in cui ogni persona possa sentirsi coinvolta e valorizzata.

Il conseguimento della certificazione rappresenta per Diennea un punto di partenza e non un traguardo: un percorso di miglioramento continuo volto a rafforzare le politiche di parità di genere e a ridurre progressivamente il gender gap, con benefici concreti per il benessere delle persone e per la crescita sostenibile dell'organizzazione.

Attraverso l'applicazione concreta di questi principi, Diennea vuole favorire pari opportunità di sviluppo, maggiore equità nei processi decisionali e una cultura aziendale sempre più meritocratica e inclusiva.

## 2. I principi ispiratori

La Politica per la Parità di Genere di Diennea nasce dalla volontà di costruire un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e meritocratico, in linea con la UNI/PdR 125:2022 e con la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020–2025.

Per Diennea, la parità di genere non è solo un principio dichiarato, ma un impegno concreto che guida decisioni, processi e relazioni quotidiane all'interno dell'organizzazione.

I valori che orientano questo percorso sono:

- **Inclusività e pari opportunità:**  
garantire a ogni persona le stesse possibilità di crescita e partecipazione, valorizzando differenze, competenze ed esperienze come elemento di ricchezza per l'organizzazione;
- **Correttezza e trasparenza:**  
adottare processi chiari, criteri oggettivi e strumenti che favoriscano decisioni imparziali e accessibili;
- **Valorizzazione delle persone:**  
promuovere formazione, sviluppo professionale e percorsi di crescita che permettano a ciascuno di esprimere pienamente il proprio potenziale;
- **Benessere e tutela della persona:**  
favorire un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'ascolto e sulla sicurezza, dove ogni persona possa sentirsi accolta e tutelata;
- **Contrasto a discriminazioni e violenze:**  
mantenere una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento offensivo, promuovendo consapevolezza e prevenzione attraverso informazione e formazione.

# 3. Obiettivi operativi

Per trasformare i principi della parità di genere in azioni concrete, Diennea si impegna a sviluppare iniziative e processi orientati a garantire equità, inclusione e pari opportunità in ogni fase della vita aziendale.

In particolare, l'organizzazione promuove:

- **processi HR sempre più trasparenti e imparziali**, attraverso attività di formazione, monitoraggio e verifica volte a ridurre i bias nelle selezioni, nelle valutazioni, nelle promozioni e nei sistemi premianti;
- **una maggiore presenza femminile nei ruoli tecnologici e di maggiore responsabilità**, favorendo percorsi di recruiting, crescita interna e sviluppo professionale inclusivi;
- **il monitoraggio dell'equità retributiva**, con l'obiettivo di prevenire e ridurre eventuali differenze salariali di genere;
- **pari accesso a formazione, certificazioni, progetti strategici e opportunità di crescita**, affinché tutte le persone possano sviluppare il proprio potenziale professionale;
- **un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso**, attraverso l'ascolto continuo delle persone e l'adozione di azioni di miglioramento basate sul feedback raccolto;
- **politiche orientate al benessere e alla retention**, monitorando eventuali criticità legate al genere e promuovendo condizioni di lavoro che favoriscano soddisfazione e continuità professionale;
- **una cultura della genitorialità condivisa**, incoraggiando un equilibrio più equo nelle responsabilità familiari e sostenendo l'utilizzo degli strumenti di conciliazione disponibili;
- **una comunicazione interna ed esterna inclusiva e non stereotipata**, capace di valorizzare diversità, rispetto e rappresentazione equilibrata delle persone.

Attraverso questi impegni, Diennea vuole contribuire alla costruzione di un'organizzazione sempre più aperta, sostenibile e orientata alla valorizzazione dei talenti.

## 4.

# Politiche specifiche sulla Parità di Genere

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.**

Nello specifico, gli impegni assunti da Diennea sono:

### 4.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Diennea promuove processi di selezione equi, trasparenti e inclusivi, orientati a garantire pari opportunità e a valorizzare competenze, potenziale e merito con pratiche di recruiting basate su criteri oggettivi e meritocratici, utilizzando una comunicazione chiara e inclusiva e favorendo l'accesso alle opportunità professionali a persone con background, esperienze e percorsi differenti, contribuendo così alla costruzione di team sempre più eterogenei e rappresentativi.

Diennea promuove inoltre processi decisionali inclusivi e consapevoli, valorizzando la diversità anche nella composizione dei team coinvolti nelle attività di selezione e incoraggiando il confronto tra prospettive, esperienze e sensibilità differenti, così da favorire valutazioni equilibrate e imparziali. Parallelamente, investe nella formazione e nella sensibilizzazione delle persone coinvolte nei processi di recruiting, con particolare attenzione alla consapevolezza sui bias inconsci e alla diffusione di pratiche di selezione sempre più eque e inclusive.

Ci impegniamo infine a monitorare e valutare costantemente l'efficacia e l'equità dei propri processi di selezione, anche attraverso l'analisi di indicatori legati alla diversità e alla parità di genere per poter usufruire di decisioni sempre più consapevoli, trasparenti e inclusive, rafforzando una cultura organizzativa fondata su equità, inclusione e valorizzazione delle persone.

## **4.2 EQUITÀ SALARIALE**

Diennea promuove politiche retributive trasparenti, inclusive e orientate all'equità, con l'obiettivo di garantire coerenza, valorizzazione delle competenze e pari opportunità di trattamento.

L'organizzazione adotta strumenti di monitoraggio e analisi per valutare periodicamente l'equità retributiva e assicurare criteri chiari nella definizione delle componenti fisse e variabili della retribuzione. Allo stesso tempo, favorisce la massima trasparenza rispetto ai ruoli, ai percorsi professionali, ai benefit e ai sistemi premianti disponibili.

Attraverso un approccio basato su ascolto, monitoraggio e miglioramento continuo, ci impegniamo a promuovere un modello retributivo sempre più equo, sostenibile e inclusivo.

## **4.3 GESTIONE DELLA CARRIERA**

Diennea si impegna a garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, promuovendo un ambiente di lavoro fondato su equità, trasparenza e valorizzazione delle competenze.

I percorsi di carriera sono orientati a criteri meritocratici e accessibili a tutte le persone, con l'obiettivo di favorire una rappresentanza equilibrata nei diversi ruoli e livelli organizzativi, inclusi quelli di leadership attraverso iniziative di sviluppo, formazione e valorizzazione dei talenti.

Promoviamo inoltre processi di performance management strutturati, trasparenti e tracciabili, supportati da strumenti digitali che consentono un monitoraggio costante delle valutazioni, dei feedback e dei percorsi di crescita, favorendo coerenza, imparzialità e riduzione dei bias.

Particolare attenzione è dedicata alla formazione continua e allo sviluppo delle competenze trasversali, manageriali e di leadership inclusiva, con l'obiettivo di favorire un contesto collaborativo, aperto alle diversità e orientato alla crescita professionale delle persone.

Grazie alle attività di monitoraggio e analisi dei dati, ci impegniamo a migliorare costantemente l'efficacia dei processi di sviluppo e formazione, garantendo coerenza con i propri valori di inclusione, meritocrazia e pari opportunità.

#### **4.4 GENITORIALITÀ, CURA**

Diennea promuove una cultura organizzativa attenta al benessere delle persone e al bilanciamento tra vita professionale e vita privata, sostenendo la genitorialità e i percorsi di cura attraverso iniziative dedicate prima, durante e dopo i periodi di congedo.

L'organizzazione si impegna a garantire ascolto, supporto e accompagnamento alle persone coinvolte, mettendo a disposizione informazioni chiare, strumenti utili e momenti di confronto con HR per facilitare la gestione delle diverse fasi legate alla maternità, alla paternità e alla cura familiare.

Durante i periodi di congedo, favoriamo il mantenimento di un legame volontario con la vita aziendale, offrendo opportunità di aggiornamento, formazione e supporto, nel pieno rispetto delle esigenze personali di ciascuno.

Particolare attenzione viene dedicata anche alla fase di rientro al lavoro, attraverso percorsi di reinserimento gradualmente strutturati, momenti di riallineamento con il team e valutazioni condivise sulle eventuali esigenze organizzative e di flessibilità. Attraverso queste iniziative, vogliamo promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, capace di valorizzare le persone in tutte le fasi della loro vita personale e professionale.

#### **4.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

Diennea promuove una cultura organizzativa orientata all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, mettendo a disposizione strumenti di flessibilità e modalità di lavoro pensate per favorire il benessere e l'autonomia delle persone.

Adottiamo modelli di lavoro flessibili, sia nella gestione degli orari sia nelle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, con l'obiettivo di supportare le diverse esigenze personali, familiari e formative lungo le varie fasi della vita professionale. Lo smartworking rappresenta una modalità strutturale dell'organizzazione ed è disciplinato da accordi chiari che tutelano equilibrio, responsabilità e diritto alla disconnessione.

Promoviamo inoltre un confronto continuo sull'evoluzione delle modalità di lavoro, incoraggiando ascolto, condivisione e miglioramento continuo per rendere il lavoro sempre più inclusivo, sostenibile e orientato al benessere delle persone.

## **4.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO**

Diennea si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, contrastando ogni forma di discriminazione, molestia, abuso o violenza. Adottiamo policy, regolamenti e strumenti dedicati alla prevenzione e alla gestione di comportamenti non conformi, promuovendo una cultura aziendale fondata su rispetto, ascolto, collaborazione e tutela della persona.

Tutte le persone vengono sensibilizzate sui principi del Codice Etico e sulle regole di comportamento adottate dall'organizzazione, attraverso attività di onboarding, formazione e comunicazione continua.

Promoviamo inoltre iniziative di prevenzione, monitoraggio e ascolto, con l'obiettivo di favorire il benessere psicologico e relazionale, prevenire situazioni di disagio e garantire un contesto lavorativo trasparente, sicuro e inclusivo per tutti. L'impegno verso la tutela delle persone si estende anche agli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro, attraverso attività di valutazione dei rischi e azioni di miglioramento continuo coerenti con la normativa vigente e con i valori aziendali.

### **4.6.1 WHISTLEBLOWING**

Per rafforzare una cultura aziendale fondata su etica, trasparenza e responsabilità, abbiamo adottato un sistema di whistleblowing dedicato alla segnalazione di comportamenti non conformi, violazioni delle policy aziendali o della normativa vigente.

La piattaforma, accessibile nel rispetto della normativa applicabile, garantisce riservatezza, sicurezza e tutela delle persone segnalanti, favorendo un contesto in cui ogni persona possa contribuire in modo responsabile alla tutela dell'integrità aziendale.

La gestione delle segnalazioni è affidata a figure autorizzate e competenti, secondo principi di imparzialità, correttezza e tempestività.

Il whistleblowing rappresenta parte integrante dell'impegno di Diennea verso un modello di governance orientato al miglioramento continuo, alla prevenzione dei rischi e alla promozione di un ambiente di lavoro trasparente e responsabile.

# 5. Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica Generale sulla Parità di Genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche di Diennea, 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.



## **6. 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, la pubblicazione interna sull'intranet, sul gestionale interno Talentia e sul sito istituzionale.



**diennea**<sup>®</sup>

Viale G. Marconi, 30/14 - 48018 Faenza (RA)

+39 0546 066100 - [info@diennea.com](mailto:info@diennea.com)

[www.diennea.com](http://www.diennea.com)

