

Dianova è una realtà fatta di persone e crede nel valore dell'uguaglianza di genere, perciò, si impegna a promuovere e a garantire un ambiente lavorativo che favorisca le pari opportunità delle proprie risorse, prevedendo altresì un budget dedicato.

Grazie all'inclusione e alla diffusione di una cultura improntata alla parità di genere, Dianova ha creato un ambiente lavorativo in cui ogni individuo è valorizzato e rispettato. In questo senso, Dianova garantisce che anche la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di tutte le risorse all'interno della Cooperativa è improntata ai principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. Viene infatti fortemente condannata ogni forma di discriminazione e/o di molestia che necessariamente deriva dalla mancata condivisione dei valori fondanti la realtà della Cooperativa.

Al fine di assicurarne la corretta applicazione, sono previsti adeguati sistemi di segnalazione di eventuali irregolarità così da poter individuare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

La presente Politica è stata definita dall'Alta Direzione di Dianova (e quindi dalla Direzione Generale con approvazione del CdA), in collaborazione con il Comitato Guida ed ha lo scopo di definire i principi, gli obiettivi e le linee guida, che definiscono l'impegno della Cooperativa nella promozione delle tematiche inerenti la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. La Politica di parità di genere si applica a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Dianova si impegna affinché ogni risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale in un contesto inclusivo e privo di discriminazioni e si impegna a tutela della genitorialità affinché i/le nostri/nostre dipendenti abbiano un adeguato equilibrio tra lavoro e vita personale.

Dianova adotta e promuove politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle proprie famiglie. In particolare:

- applica prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale.
- rispetta e diffonde la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguendo la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e consolidare le proprie risorse e per questo si impegna ad assicurare il miglior equilibrio possibile tra vita lavorativa e vita privata;
- comunica in modo trasparente, sia internamente che esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere valorizzando le diversità;
- garantisce equità retributiva di genere, valorizzando le competenze e assicurando l'equa

- remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- assicura pari opportunità di sviluppo e di crescita a tutte le risorse garantendo una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione con la presenza di entrambi i sessi;
 - diffonde la cultura dell'inclusione attraverso la formazione e l'informazione;
 - assicura un ambiente di lavoro privo di ogni tipo di discriminazione, anche di genere;
 - definisce KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione;
 - adotta procedure di assunzione, gestione e formazione del personale non discriminatorie.

Gli impegni di Dianova, per ogni fase dei rapporti con le risorse, sono i seguenti:

- **Fase di recruitment:**
 - a) valutazione delle potenziali risorse e dei relativi curriculum vitae secondo i canoni di meritocrazia;
 - b) svolgimento di colloqui equi e coerenti con la realtà lavorativa della Cooperativa che esulino dall'esame di aspetti della vita personale della potenziale risorsa;
 - c) previsione delle medesime retribuzioni a parità di inquadramento.
- **Fase di gestione delle risorse:** Dianova si impegna ad assicurare le condizioni necessarie ad ottenere un buon equilibrio tra la vita lavorativa e privata di ogni sua risorsa attraverso:
 - a) la programmazione di riunioni e di incontri nella fascia oraria centrale della giornata e per quanto possibile compatibilmente con gli orari lavorativi e con le esigenze di tutte le risorse coinvolte, tenendo conto sia dei/delle lavoratori/lavoratrici a tempo pieno che dei/delle lavoratori/lavoratrici a tempo parziale.
 - b) la previsione di orari flessibili in entrata e in uscita, compatibilmente con il ruolo e con le mansioni ricoperte dalla risorsa;
 - c) possibilità di ricorrere allo smart-working su richiesta, compatibilmente con il ruolo e con le mansioni ricoperte dalla risorsa;
 - d) la garanzia di meccanismi di protezione del posto di lavoro e del medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte dell'impiego di congedi parentali;
 - e) la tutela del dipendente nel primo anno di nascita del figlio per quanto riguarda l'attività lavorativa nel weekend e la possibilità di richiedere lavoro part-time.
- **Fase di formazione e di crescita delle risorse:**
 - a) l'erogazione di processi formativi efficaci rispetto alle esigenze organizzative, di

- competenza e di sviluppo delle risorse;
- b) la previsione di un adeguato onboarding delle nuove risorse e un efficace percorso di affiancamento e di formazione della risorsa nell'ambito della mansione ricoperta;
 - c) l'applicazione costante dei principi delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere nell'erogazione di percorsi formativi e di opportunità di crescita delle risorse;
 - d) il rispetto dei principi di cui al Codice Etico e al MOGC 231/2001;
 - e) la valutazione equa dei candidati maschili e femminili nel piano di sviluppo e di crescita, senza alcuna discriminazione di genere;
 - f) Dianova presterà la massima attenzione affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi organizzati dalla Cooperativa o in cui la Cooperativa sia coinvolta;
 - g) la promozione e la diffusione di informative e comunicazioni volte a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante la newsletter della Cooperativa e mediante previsioni specifiche sul proprio sito internet.

Dianova definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso specifici KPI in base alle aree tematiche individuate dalla UNI/PdR 125:2022, quali:

- *Cultura e strategia*: miglioramento degli obiettivi e dell'ambiente lavorativo in termini di inclusione, parità di genere e di attenzione alla gender diversity nella Cooperativa;
- *Governance*: adozione di un sistema di governance munito di adeguati presidi organizzativi con la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e di controllo della Cooperativa, nonché la presenza di processi volti ad identificare e a porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- *Processi HR*: implementazione dei principi di inclusione e rispetto delle diversità nei diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nella Cooperativa;
- *Opportunità di crescita e di inclusione delle donne in azienda*: adozione di meccanismi di accesso neutrale per tutti i generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e al relativo sviluppo professionale;
- *Equità remunerativa di genere*: adozione di processi volti al bilanciamento della remunerazione in logica di "total reward" comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare;
- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: adozione di politiche a sostegno della genitorialità nelle sue diverse forme e di procedure che favoriscano e supportino la presenza anche di donne con figli/e in età prescolare.

La presente Politica si integra con tutte le altre politiche e procedure della Cooperativa in tema di Assunzione, gestione e di formazione del personale, di comunicazione, nonché con il Piano Strategico e i suoi allegati oltre che con il Codice Etico e con il MOGC 231/2001.

L' idoneità della presente Policy è oggetto di riesame periodico annuale come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

La responsabilità per l'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la parità di genere.