



Diversity, Equity & Inclusion Policy e Politica della Parità di Genere

La Policy si applica a tutti i lavoratori e collaboratori di Dimitto Certification Services quale guida al presidio di diversity, equity e inclusion e parità di genere

La presente Policy risponde ai requisiti della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sul sistema di gestione per la parità di genere e alla linea guida “ISO 30415:2021 – Human Resources Management – Diversity and Inclusion”

PREMESSA

Obiettivo

La presente Policy si pone l’obiettivo di delineare le linee guida e le pratiche di Diversity, Equity e Inclusion (DEI) e della Parità di Genere di Dimitto Certification Services (di seguito anche solo “Dimitto”) in quanto pilastri fondanti per l’organizzazione e la strategia di business.

Diversity

La diversity, intesa come diversità di genere, età, identità ed orientamento sessuale, nazionalità, etnia, diversa abilità, appartenenza politica o religiosa e status socio-economico, o più semplicemente qualsiasi diversità o background caratterizzante l’identità di una persona, è un valore aggiunto e ne riconosciamo oltremodo le potenzialità ed il diritto ad una piena ed armonica espressione all’interno di Dimitto.

Equity

Si concretizza nel nostro impegno a garantire pari opportunità a tutti i nostri lavoratori e collaboratori, che si tratti di condizioni di ingresso e di lavoro, remunerazione, formazione, sviluppo o welfare aziendale

Inclusion

L’inclusion è nativamente parte della nostra identità e pervade tutti i processi per attrarre, accogliere e contribuire allo sviluppo di ciascun lavoratore o collaboratore, con le sue individualità e diversità, garantendo rispetto, ascolto e coinvolgimento e promuovendo un senso di appartenenza di Dimitto, così come alle comunità in cui siamo inseriti e/o lavoriamo

La presente policy punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutte le dipendenti ed i dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di **favorire la diversità in tutte le sue dimensioni** per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

La policy è redatta in linea con quanto già affermato nel Codice Etico che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia.

I principi e gli obiettivi di D&I sono stati delineati nell'ambito del quadro del Piano Strategico, attraverso il quale vengono poste in essere le azioni, adottate le misure e raggiunti i risultati di D&I.

Pilastrini Fondanti

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario di Dimitto per sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

Dimitto considera la diversità come una risorsa da salvaguardare e valorizzare, non solo all'interno della realtà aziendale, ma coinvolge tutte le relazioni con gli stakeholder esterni, tra cui fornitori, partner commerciali e industriali.

La presente Politica, in linea con i valori aziendali, formalizza i principi di Dimitto in materia di diversità e inclusione che fanno propri e applicano i principi della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.

Dimitto crede fermamente nel valore della diversità, ossia intesa come insieme di caratteristiche di differenze e similarità tra le persone. La diversità comprende i fattori che influenzano le identità e le prospettive che le persone apportano quando interagiscono sul lavoro. La diversità può sostenere pratiche di lavoro per acquisire prospettive diverse sull'inclusione. La diversità comprende le caratteristiche demografiche e personali dei lavoratori (ad es: età, disabilità, identità di genere, origine etnica o nazionale, religione o credenza).

Impegni e Principi Generali

Dimitto si impegna quotidianamente nel riconoscere le diversità, valutando tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, poiché la policy aziendale è permeata dall'idea che le diverse dimensioni della diversità possano produrre uno scambio positivo, apportando un valore aggiunto all'azienda nel suo complesso, in quanto le diverse caratteristiche individuali, denotate da diverse provenienze demografiche e personali, producano un arricchimento del background e permettano di ampliare le prospettive degli individui che gravitano all'interno della realtà aziendale e che tali diversità siano meritevoli di essere protette dalla legge e dalla regolamentazione.

Dimitto, attraverso un deciso impegno della dirigenza per la D&I e parità di genere, adotta un Sistema di Gestione che prevede l'applicazione di politiche, processi, pratiche e operazioni di governance inclusivi.

L'approccio di Dimitto alla gestione delle risorse umane è radicato nella sensibilità e nella cultura fondata nell'interscambio culturale fra individui, un approccio che poggia le basi sullo sviluppo e la promozione di un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza e, sempre nell'ottica di promuovere uno scambio interculturale, l'azienda pone un deciso impegno nello sviluppo di canali di comunicazione che favoriscano l'inclusione, in modo da rispondere a chiunque acceda a tali canali e possa apprezzare i contenuti divulgati dall'azienda.



Nell'intento di dare una vera attuazione agli obiettivi di D&I e di Parità di Genere, Dimitto prevede che ogni singolo individuo al proprio interno sia responsabile di dare attuazione ai principi della D&I e parità di genere, a tal fine ognuno ha la responsabilità di trattare con rispetto e imparzialità i colleghi, i clienti, i fornitori e gli altri soggetti interessati, di soddisfare le aspettative in materia di principi e obiettivi di D&I e parità di genere, di comportarsi in modo inclusivo promuovendo attivamente l'inclusione, la fiducia e il senso di appartenenza, nonché di esprimere preoccupazioni e combattere comportamenti inappropriati.

Dimitto attraverso un deciso impegno del management, adotta un Sistema di Gestione che prevede l'applicazione di politiche, processi, pratiche e operazioni di governance inclusivi.

L'impegno di Dimitto nella promozione di pratiche inclusive non si limita solo alla predisposizione di politiche e procedure mirate a sconfiggere la discriminazione,

Dimitto ha fatto proprio l'obiettivo di sviluppare un posto di lavoro inclusivo e, come tale, promuove un impegno costante verso la diversità e l'inclusione per affrontare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche, ponendo particolare enfasi nell'abbattimento del pregiudizio e sviluppando pratiche che mirano ad abbattere i comportamenti discriminatori, sia consci che inconsci.

L'impegno di Dimitto nella promozione di pratiche inclusive non si limita alla predisposizione di politiche e procedure mirate a sconfiggere la discriminazione, Dimitto ha fatto proprio l'obiettivo di sviluppare un posto di lavoro inclusivo e, come tale, promuove un impegno costante verso la diversità e l'inclusione per affrontare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche, ponendo particolare enfasi nell'abbattimento del pregiudizio e sviluppando pratiche che mirano ad abbattere i comportamenti discriminatori, sia consci che inconsci.

Dimitto si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche o orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco e un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business; Dimitto rispetta la dignità di ciascuno e offre pari opportunità senza distinzioni di razza, colore, genere, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, età o qualsiasi altra condizione dell'individuo.

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione si integrano nella vision di Dimitto, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, presidiati e rendicontati in modo trasparente dalla Direzione, in linea con quanto previsto dall'essere una società Benefit oltre che da standard di reporting internazionali focalizzati anche sui temi dell'inclusione delle diversità, nel quadro della più ampia attenzione alla tutela dei diritti umani.

Al fine di dare attuazione agli intenti dichiarati, Dimitto ha dato vita ad un Comitato per l'attuazione di principi di D&I e della parità di genere così come enunciati nella presente politica ed esplicitati fra gli obiettivi nell'ottica del miglioramento continuo.

Nell'ambito del Comitato per l'attuazione di principi di D&I e della parità di genere i componenti avranno la responsabilità di promuovere una sensibilizzazione quotidiana, di creare reti di ambasciatori della D&I e parità di genere, di raccogliere in modo sistematico proposte di miglioramento seguendo la logica del bottom up; il compito più importante affidato al Comitato per l'attuazione di principi di D&I consiste nel vigilare sulla corretta applicazione della presente politica.

La creazione del Comitato per l'attuazione di principi di D&I e parità di genere ha inoltre il pregio di permettere di individuare le criticità ricorrenti su cui intervenire tempestivamente, mirando ad ottenere un beneficio sull'intera popolazione aziendale, facendo sì che si pongano le basi per lo sviluppo di nuove consapevolezze necessarie anche all'esterno dell'azienda, contribuendo ad estendere una cultura inclusiva anche sulla comunità.

Tale struttura è inoltre attiva nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche, attraverso la casella di posta elettronica comunica@dimitto.eu



Cultura dell'Inclusione

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo Dimitto definisce ed attua politiche aziendali inclusive che, a partire dal vertice, coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione; adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali; adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale; rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;

adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità; comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate. Dimitto ritiene a tal fine fondamentale il ruolo del management che deve costituire un esempio per i/le collaboratori/trici ed è responsabile di: assicurare che non si verifichino atti di discriminazione; individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli; creare un clima aperto all'espressione di tutti/e; sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.



Programmi per la diversità, l'inclusione e la parità di genere

L'impegno di Dimitto sui temi della diversità e dell'inclusione e parità di genere si concentra in questo momento storico su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'aggiornamento della Politica e dei programmi in materia sarà pertanto un indicatore concreto dell'attenzione dell'azienda alla diversità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve continuamente rinnovarsi. Seppur la prevalenza negli organici di personale femminile rispetto a quello maschile, Dimitto si impegna a mantenere questo equilibrio attraverso:

1. specifici interventi sulle politiche di selezione;
2. percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale, anche attraverso la testimonianza di role model e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali;
3. la realizzazione di progetti extra-aziendali che hanno l'obiettivo di orientare le ragazze a seguire le proprie aspirazioni, con particolare attenzione alla sensibilizzazione verso le discipline tecnico-scientifiche, e in generale in ambiti in cui le donne sono sottorappresentate o assenti;

4. Per garantire la parità dei generi, Dimitto ha avviato specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive di crescita basate su equità e performance. In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la leadership al femminile, Dimitto promuove specifici percorsi formativi e di coaching focalizzati a rafforzare le competenze richieste e finalizzati a garantire sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alla copertura di posizioni di responsabilità.

Dimitto si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si è dotato anche di una specifica sezione della presente Politica sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti.

Diversità Generazionale

Dimitto considera la coesistenza di diverse generazioni al proprio interno un valore per tutti/e, che offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione, grazie alle conoscenze, alle esperienze e alle diverse percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che caratterizzano ogni "età". Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale occorre comprendere i punti di forza, i limiti e i valori di ogni generazione verso il lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ogni "età". Per Dimitto la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio di esperienze reciproche tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate. Politiche di sviluppo e sistemi di welfare, inoltre, sono progettati e realizzati tenendo conto delle differenze esistenti e cercando di costruire sempre un'unica comunità aziendale.

Diversità di Abilità

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, Dimitto si impegna a realizzare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro destinato a migliorare l'accessibilità e a realizzare buone pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. Dimitto sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità. Dimitto ritiene, infine, necessario cambiare il focus, spostando l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni persona attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze, promuovendo un cambio di paradigma culturale e una nuova narrazione della disabilità. L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati (c.d. accomodamenti ragionevoli) sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità riducendo ogni discriminazione anche involontaria (disattenzione verso la disabilità).



I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni (anche tecnologiche) che favoriscano una reale inclusione, a partire da un ascolto attivo delle persone.

Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

Diversità di Cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, background professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per Dimitto.

In linea con i principi aziendali Dimitto considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la valorizzazione delle loro peculiarità, in una cultura inclusiva e aperta. È pertanto impegno di Dimitto combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il valore nel rispetto delle differenze.

In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione e per questo sono predisposti specifici programmi ricorrenti.

Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.

Ciclo di vita di gestione delle Risorse Umane

Dimitto pone particolare attenzione sul ciclo di vita di gestione delle risorse umane, principio fondamentale nella politica aziendale è dato dal credere fermamente che il rapporto che si crea tra Dimitto e ogni risorsa che ne entra a far parte sia fondato sulla fiducia, l'imparzialità, il rispetto e la trasparenza. Viene costruito un bilancio annuale delle risorse umane interne che valorizzi, ad esempio, l'opportunità di crescita ed inclusione delle donne (e non solo) in azienda, così come l'equità di remunerazione.

Tramite tali misure si promuove così la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

Per una pianificazione della forza lavoro, in linea con i principi di D&I, sono espliciti i requisiti di conoscenza, abilità e capacità richiesti su ciascun ruolo presente e futuro, dove eventuali lacune sono affrontate e colmate attraverso la formazione.

Attraverso un'efficace gestione delle risorse umane, le persone coinvolte in tutte le fasi di progettazione, sviluppo e fornitura di servizi fruiscono di un lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette, e un trattamento imparziale e rispettoso.

Dimitto incentiva ad adottare le medesime politiche anche ai propri auditor poiché, sfruttando prospettive diverse, i servizi offerti da Dimitto possono essere più inclusivi e innovativi e soddisfare così le esigenze di una base più ampia di clienti e utenti.

Relazione con la catena di approvvigionamento e di fornitura

Dimitto pone il proprio costante impegno nell'integrare i principi, gli obiettivi e le aspettative attinenti all'inclusione nelle varie fasi del servizio che eroga. In egual misura Dimitto si impegna in attività di sensibilizzazione dei fornitori, al fine di identificare una varietà di fornitori potenziali, creare opportunità per le aziende appartenenti a gruppi demograficamente sottorappresentati, nonché il miglioramento delle relazioni con gli stakeholder.

Dimitto opera per creare le migliori condizioni verso i propri clienti ed i collaboratori coniugando la mutualità interna con la solidarietà perseguendo quindi, attraverso le proprie attività e pratiche guidate dall'etica della responsabilità e socialità, la promozione di benessere e qualità sociale nel territorio in cooperazione aperta con la cittadinanza attiva, i protagonisti sociali e le istituzioni. Garantendo la qualità dei servizi forniti e raggiungendo la soddisfazione delle persone assistite, dei committenti e fornitori.

Retribuzione

Dimitto persegue l'obiettivo di creare pratiche di remunerazione caratterizzate da imparzialità, equità e trasparenza, affinché le persone possano considerare Dimitto come una realtà inclusiva, a tal fine il management si impegna a riconoscere ed affrontare le anomalie e le disparità retributive. Dimitto si impegna ad offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna, e a promuovere, al contempo, la tutela del genere meno rappresentato. Dimitto procede a valutare ed a eseguire un'analisi comparativa del valore relativo e del valore di mercato dei ruoli occupazionali per garantire un approccio di retribuzione equa per pari valore.

Dimitto si impegna a comunicare le informazioni su retribuzioni e benefici in modo accessibile, inclusivo e trasparente, attraverso attività di formazione sulla corretta lettura del cedolino paga. L'erogazione dei benefici seguirà i principi riportati nella presente politica, in quanto non saranno accettate pratiche discriminatorie per l'erogazione degli stessi.

Dimitto provvede ad analizzare:

- i dati sulle retribuzioni e sui benefici forniti alla forza lavoro per identificare anomalie e differenze nella retribuzione e nei benefici, all'interno e tra le famiglie occupazionali, le

- posizioni geografiche e la struttura retributiva, per esempio fasce, gradi e scale;
- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rendicontati riguardo all'imparzialità delle politiche, dei processi e delle pratiche dell'organizzazione relativi a retribuzione e benefici;
- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rendicontati riguardo all'imparzialità dei risultati dell'organizzazione relativi a retribuzione e benefici;
- il numero e il tipo di reclami e controversie relativi a retribuzioni e benefici.

Gestione delle Prestazioni

Dimitto si pone l'obiettivo di migliorare le prestazioni di un individuo e coltivare comportamenti definiti in modo che possano essere eseguiti in modo più efficiente.

Tale processo di miglioramento inizia con la formazione dei dipendenti su come eseguire il loro lavoro e continua attraverso il coaching e il mentoring per dare alle persone gli strumenti e le competenze necessarie per migliorare, con l'obiettivo di fare in modo che tutti i lavoratori lavorino secondo lo stesso insieme di standard e obiettivi, in modo che saranno più disposti a impegnarsi nelle decisioni aziendali e a fare cambiamenti che permettono all'azienda di migliorare. Nell'ambito della pianificazione della gestione delle prestazioni, Dimitto include le prestazioni che mirano ad ottenere un ambiente più inclusivo, poiché i comportamenti inclusivi e non discriminatori del singolo

individuo, fanno sì che si svilupperà un ambiente inclusivo in tutta l'azienda, creare un sistema premiante sui comportamenti inclusivi, comporta automaticamente un miglioramento delle prestazioni anche nell'ambito dell'inclusione.

Mobilità della Forza lavoro

Dimitto nel valutare le posizioni lavorative e i potenziali trasferimenti, valuta il ruolo associato alla posizione, lo sviluppo di ogni singolo individuo e se il ruolo può essere svolto con modalità alternative, quali lavoro da remoto, sfruttando le potenzialità delle nuove tecnologie che permettono, laddove possibile, di svolgere le funzioni richieste dalla posizione lavorative in luogo diverso da quello della sede aziendale designata. Dimitto garantisce un approccio proattivo e sistematico, valutando attentamente i rischi che la mobilità della forza lavoro può comportare, che principalmente riguardano salute, sicurezza e benessere delle persone.

Tutti i processi di mobilità sono gestiti dalla direzione che ne gestisce le fasi nella loro interezza, tenendo in considerazione le esigenze individuali, con particolare riguardo ai rischi che un trasferimento può comportare riguardo la sfera delle esigenze individuali e familiari delle persone, che possono influenzare le decisioni di accettare o rifiutare gli incarichi se essi comportano un trasferimento. Inoltre, Dimitto si impegna affinché coloro che hanno rifiutato un incarico di lavoro a causa del trasferimento, non subiscano un pregiudizio e siano presi in considerazione per incarichi futuri.

Cessazione del Rapporto di Lavoro

Dimitto si impegna per adottare un approccio trasparente al fine di creare un'organizzazione che mette al centro la persona, valorizzando i differenti background ed esigenze di ciascun individuo. Dimitto è consapevole che per alcune persone la risoluzione del rapporto di lavoro può comportare delle difficoltà emotive, pertanto si impegna affinché le politiche, i processi e le pratiche di cessazione del rapporto di lavoro siano trasparenti, attuate in modo imparziale, sensibili e rispettose, rispettino la riservatezza, la salute ed il benessere della persona. Questo tipo di approccio rafforza la cultura e la reputazione, rendendole coese e capaci di sostenere la crescita aziendale nel lungo termine. Dimitto garantisce un approccio antidiscriminatorio nello stabilire i criteri di esubero e di licenziamento del personale, affinché i processi decisionali non siano viziati da elementi non pertinenti a considerazioni meramente organizzative, ma siano influenzati dalle considerazioni personali e discriminatorie.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per cause derivanti da alterazioni dello stato di salute delle persone, Dimitto si impegna a valutare ogni altra possibilità che permetta alla risorsa di proseguire nel rapporto di lavoro, a tal proposito valuta tutti i possibili adeguamenti che possano adattarsi alle specifiche esigenze individuali, compresa la possibilità di impiego verso un lavoro alternativo o la possibilità di lavoro flessibile.

Stakeholders Esterni

Dimitto nel promuovere e mantenere relazioni con gli stakeholder esterni comunica principi e obiettivi di parità di genere ed in generale di D&I, promuovendo altresì un'attività di sensibilizzazione degli stessi stakeholder sui temi citati e, allo stesso tempo, si pone l'obiettivo di identificare le opportunità per sostenere le loro iniziative. Nei rapporti che Dimitto intrattiene con gli stakeholder viene data priorità alla comunicazione dei principi e degli obiettivi di parità di genere quando si stabiliscono, supportano, promuovono e mantengono relazioni con gli stessi.

Dimitto raccoglie dati sugli stakeholder attraverso anche l'uso dei social media, al fine di valutare la composizione degli stakeholder stessi, inoltre, Dimitto si pone l'obiettivo di favorire l'interscambio di esperienze tra l'azienda stessa e gli stakeholder esterni.

Tutti i dati raccolti in merito alle interrelazioni con gli stakeholder vengono monitorati al fine di comprendere come le interazioni con gli stakeholder esterni influenzino gli obiettivi ed i risultati di parità di genere all'interno di Dimitto.

Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Dimitto esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti che possano essere a qualunque titolo riconducibili a pratici di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sia che si tratti di molestia sessuale sia che essa possa essere riferita alle diversità personali e culturali. Dimitto auspica che tutte le risorse collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Dimitto interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori; a questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale. In linea anche con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionali di lavoro, Dimitto ha implementato un sistema di segnalazioni e reclami, anche in forma anonima, che permettono al management di gestire la tematica in maniera chiara e trasparente.



Obiettivi

Erogare servizi che consentano di migliorare la qualità della vita delle persone assistite e dei propri clienti

Garantire costantemente un adeguato grado di formazione del personale che consenta un continuo miglioramento dell'erogazione del servizio offerto.

Garantire la soddisfazione dei lavoratori e dei collaboratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e della Diversity & Inclusion e Parità di Genere valorizzando le proprie risorse umane attraverso la cura dei loro bisogni ed aspettative in rigoroso rispetto delle norme vigenti in materia di personale, il rilevamento e la gestione costante dei suggerimenti e delle ragioni di insoddisfazione

Di-accogliere le esigenze della collettività attraverso canali di comunicazione opportuni ed intraprendendo azioni verso l'esterno, che testimoniano l'impegno dell'azienda riguardo i temi della Diversity & Inclusion e Parità di Genere.

Il Management di Dimitto si è impegnato a rendere più partecipi i propri dipendenti e collaboratori programmando, a cadenza annuale, l'Analisi di Clima aziendale al fine di verificare eventuali scostamenti dalla precedente analisi e porre in essere le dovute azioni migliorative.

Dimitto è una società Benefit e come tale a conclusione di ogni anno redigerà la propria Relazione di Impatto, all'interno dello stesso documento di rendicontazione saranno considerati e resi pubblici tutti gli aspetti relativi la D&I e la parità di genere

