



La certificazione della parità di genere



**DYE**BERG<sup>SPA</sup>  
TINTORIA FILATI



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Aggiornata al 26.03.2026

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

**Dyeberg S.p.a.** unisce la tradizione artigiana e industriale della tintura e roccatura di filati in un'unica realtà: una storia centenaria rinnovatasi nel 1988, anno in cui Tintoria Bergamasca S.r.l. si trasforma in Dyeberg S.p.A. Il 1° febbraio del 1999 il definitivo cambio di assetto: l'azienda passa direttamente nelle mani dei dipendenti, con un'operazione di workers buy-out annoverata tuttora come caso di successo. Oggi **Dyeberg** vanta una squadra di personale qualificato di 50 dipendenti, più della metà dei quali laureati o diplomati; con un fatturato di circa 5 milioni di euro, estendendosi su un'area di circa 20.000 m<sup>2</sup>

**Dyeberg** si occupa di tintura e roccatura di filati per conto terzi. Nata in un'area di tradizione industriale centenaria, risalente sino agli inizi del XX° secolo nella storica sede di via Ghiaie 55 a Villa D'almé (Bergamo), tinge in rocca un'ampia gamma di fibre: cotone 100% e ogni tipo di mischia a base cotoniera, lino 100% e mischie a base liniera, lana, cashmere, seta e fibre sintetiche.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Dyeberg** 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 **Dyeberg** 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 di **Dyeberg** sono:

- RISPETTO DEI DIRITTI UMANI
- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- SICUREZZA E SALUTE
- EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PERSONALE
- PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **Dyeberg** 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 2026-2030 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.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **Dyeberg** 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.

**Dyeberg** 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 (*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 di marketing e pubblicità, 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

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 **Dyeberg** sono:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

- Predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, non permettendo che durante i colloqui di lavoro siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità di cura;
- Aggiornare il mansionario, di modo che le descrizioni delle mansioni siano neutre rispetto al genere.

### Gestione della carriera

- Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo a tutto lo staff, mediante la predisposizione di piani di successione e meccanismi di vacancy interna;
- Creare un ambiente di lavoro che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico del personale.

### Equità salariale

- Monitorare le politiche retributive predisponendo un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie adottate, informando periodicamente il personale circa le politiche retributive adottate in azienda.

### Genitorialità, cura

- Formalizzare misure che tutelino la genitorialità, predisponendo un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità, attuando meccanismi di informazione finalizzati ad incentivare la richiesta del congedo di paternità

### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Predisporre procedure documentate che favoriscano la conciliazione dei tempi vita-lavoro

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

- Pianificare e attuare delle verifiche sulla percezione del personale;
- Prevedere una specifica formazione sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza;
- Prevedere attività formative sull'importanza dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

## MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, 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.

Approvato in data: 01.04.2026

Comitato guida: Locatelli Mariateresa 

Crippa Mattia



26.03.2026  
**DYEBERG S.P.A.**  
Via G. Galilei, N° 55  
24018 VILLA D'ALME' (BG)