

|               |  |   |
|---------------|--|---|
| GRUPPO GIMOKA | MANUALE PARITA' DI GENERE                | <b>Allegato PdG 07</b><br>Rev.00 del 02/09/2024 |
|               | <b>POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITA'</b> |   |

### **Politica sulle pari opportunità**

GRUPPO GIMOKA S.P.A. si impegna a garantire pari opportunità nell'occupazione e si oppone a tutte le forme di discriminazione ingiusta o illegale. I dipendenti e i lavoratori (a tempo indeterminato, a tempo determinato, appaltatori e personale interinale) non saranno discriminati per età, razza (incluso colore, nazionalità o origine etnica o nazionale), sesso, orientamento sessuale, riassegnazione di genere, religione o credo, matrimonio o unione civile, gravidanza o maternità o disabilità.

È nel nostro interesse garantire che le risorse, i talenti e le competenze disponibili in tutta la comunità si riflettano nella forza lavoro. Pertanto, viene fatto ogni sforzo per garantire che tutti siano trattati equamente e che le decisioni in materia di reclutamento, selezione, formazione, promozione e gestione della carriera siano prese solo in base al merito.

GRUPPO GIMOKA S.P.A. sostiene la visione secondo cui dipendenti e lavoratori dovrebbero avere rispetto reciproco e dovrebbero supportare i colleghi sul lavoro. Politiche e pratiche dedicate sono utili per fornire un quadro per aree di particolare interesse e sono sviluppate e implementate tenendo a mente specifiche normative, normative, obblighi e aspettative locali.

### **Politica sulle pari opportunità**

È nel migliore interesse di GRUPPO GIMOKA S.P.A. rimuovere la discriminazione dal posto di lavoro per una serie di motivi:

#### **• Sano senso degli affari**

Le persone sono la nostra risorsa più importante. Una politica sulle pari opportunità significa che GRUPPO GIMOKA S.P.A.:

- attrae i migliori individui con le giuste competenze ed esperienza per i lavori disponibili;
- utilizza efficacemente i talenti della forza lavoro;
- migliora la motivazione e le prestazioni tra il personale;
- fornisce un'atmosfera stimolante e produttiva che migliora la qualità della vita lavorativa; e
- attrae clienti da tutta la comunità.

#### **• Migliorare l'immagine di GRUPPO GIMOKA S.P.A.**

È importante che GRUPPO GIMOKA S.P.A. agisca con onestà e integrità e sia professionale in ogni aspetto del suo servizio. Operare in un ambiente di pari opportunità è un impegno visibile dei nostri obiettivi e valori che migliorerà la nostra reputazione tra clienti, azionisti, personale e l'intera comunità.

#### **• Cambiamento sociale**

GRUPPO GIMOKA S.P.A. riconosce la necessità di riflettere la nostra società multiculturale e i mutevoli modelli sociali ed economici nella società nella gamma di persone impiegate. Un ambiente di pari opportunità cerca di sfidare e cambiare gli atteggiamenti tradizionali sul potenziale contributo che può essere apportato da persone diverse.

|               |  |   |
|---------------|--|---|
| GRUPPO GIMOKA | MANUALE PARITA' DI GENERE                | <b>Allegato PdG 07</b><br>Rev.00 del 02/09/2024 |
|               | <b>POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITA'</b> |   |

• **Sensibilizzazione**

Questa politica dovrebbe richiamare l'attenzione su, e quindi prevenire, tutti i tipi di comportamento discriminatorio e, pertanto, inaccettabile. Qualsiasi dipendente che agisca in violazione di questa politica può essere passibile di sanzioni disciplinari proporzionate ai presunti fatti in linea con le leggi locali sul lavoro.

• **Conformità alla legge**

GRUPPO GIMOKA S.P.A. cerca di rispettare gli obblighi legali stabiliti in ogni sede in cui operiamo offrendo pari opportunità a tutti i dipendenti potenziali ed esistenti.

Esistono vari tipi di discriminazione che cerchiamo di prevenire, come la discriminazione diretta che è definita come trattamento meno favorevole a causa di una caratteristica protetta. Le caratteristiche protette ai sensi di questa politica sono:

- età;
- disabilità;
- riassegnazione di genere;
- matrimonio e unione civile;
- gravidanza e maternità;
- razza (inclusi colore, nazionalità e origine etnica o nazionale);
- religione o credo;
- sesso;
- orientamento sessuale.
- opinione politica o di altro tipo,

Inoltre, è illegale discriminare in base all'appartenenza a un sindacato o a un consiglio aziendale o trattare chiunque in modo meno favorevole perché ha, in buona fede, divulgato informazioni su illeciti aziendali in conformità con la procedura di divulgazione.

**Forme di discriminazione**

La discriminazione sul lavoro può verificarsi in vari modi. GRUPPO GIMOKA S.P.A. si assicura che nessuna pratica, procedura, atteggiamento o comportamento consenta la discriminazione.

Discriminazione diretta: è quando una persona è trattata in modo meno favorevole a causa di una caratteristica protetta. La discriminazione diretta è illegale, indipendentemente dal fatto che sia intenzionale o meno.

Esempi:

- Una donna con bambini piccoli non riesce a ottenere un lavoro perché si teme che possa essere un membro inaffidabile del personale.

Discriminazione indiretta: è quando una disposizione, un criterio o una pratica che si applica (o si applicherebbe) a tutti mette le persone con una particolare caratteristica in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle persone che non hanno quella caratteristica e che non può essere giustificata come mezzo proporzionato per raggiungere un obiettivo legittimo. A tal fine, le caratteristiche particolari protette sono età, disabilità, riassegnazione di genere, matrimonio e unione civile, razza, religione o credo, sesso e orientamento sessuale. La discriminazione indiretta è illegale, indipendentemente dal fatto che sia intenzionale o meno.

|               |  |   |
|---------------|--|---|
| GRUPPO GIMOKA | MANUALE PARITA' DI GENERE                | <b>Allegato PdG 07</b><br>Rev.00 del 02/09/2024 |
|               | <b>POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITA'</b> |   |

Vittimizzazione: si verifica quando una persona subisce un danno perché ha, in buona fede, intrapreso un'azione in relazione alla legislazione sulla discriminazione, ad esempio ha avviato un procedimento o fornito prove o informazioni in un caso ai sensi della legislazione o ha affermato (espressamente o in altro modo) che qualcuno ha commesso un atto che potrebbe costituire una violazione della legislazione.

La discriminazione include la discriminazione per associazione o percezione. Ad esempio, i dipendenti non devono trattare i colleghi in modo meno favorevole perché li percepiscono come disabili (anche se non lo sono) o perché sono associati a una persona che ha una caratteristica particolare (ad esempio un partner con una nazionalità diversa o perché hanno responsabilità di cura per una persona con disabilità).

### **Politica sulle pari opportunità in azione**

#### **Reclutamento e selezione**

GRUPPO GIMOKA S.P.A. garantisce che non vi siano discriminazioni illecite in nessuna fase del processo di reclutamento. Ciò include la selezione delle candidature, le procedure di colloquio e valutazione e la decisione di selezione finale. Ciò si ottiene:

- assicurando che le descrizioni delle mansioni e i requisiti di competenze, conoscenze ed esperienza contengano solo caratteristiche appropriate e pertinenti al lavoro;
- strutturare i colloqui in modo che non vengano poste domande discriminatorie;
- valutare competenze e abilità attraverso un'attività di selezione appropriata;
- garantire che tutte le decisioni di selezione siano basate sui criteri di selezione concordati e si applichino equamente a tutti i candidati.

#### **Formazione e promozione**

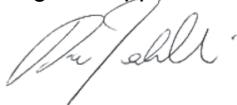
L'accesso equo alla formazione, alla promozione e alle opportunità di carriera è garantito da:

- progettare il processo di gestione delle prestazioni in modo che vengano intraprese valutazioni eque e oggettive; e
- garantire che i criteri di selezione per i corsi di formazione e le opportunità di sviluppo non siano ingiustificatamente restrittivi.

#### **Monitoraggio e rendicontazione**

Tutti/e i/le dirigenti e i/le dipendenti devono garantire che le pratiche e i comportamenti sotto il loro controllo non siano discriminatori. GRUPPO GIMOKA S.P.A. è consapevole delle proprie responsabilità ai sensi della legislazione sulla protezione dei dati che disciplina ogni sede in cui opera e adotta le misure necessarie per garantire che le linee guida ivi contenute vengano rispettate.

Legale Rappresentante



Comitato Guida

