

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE DI G.O. PROJECT S.R.L.

Sommario

1. GENERALITA'.....	3
1.2 SCOPO DEL DOCUMENTO	3
1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2 RIFERIMENTI	4
3 IL NOSTRO IMPEGNO	5
3.1 DIVERSITA'DI GENERE	5
3.1.1 COMITATO GUIDA SULLA PARITA' DI GENERE	6
3.2 GENERAZIONI	6
3.3 ORIENTAMENTO AFFETTIVO E IDENTITA' DI GENERE.....	7
3.4 DISABILITA'.....	7
3.5 INTERCULTURALITA'	7
4 APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'	7
5. SISTEMA DI SEGNALAZIONE	9
6. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	10

1. GENERALITA'

Nella Società "G.O. Project S.r.l." (di seguito anche semplicemente "Società") le persone sono al centro, risorse indispensabili e in continua evoluzione e rinnovamento: saranno infatti le persone a guidare le sfide della transizione energetica e l'impatto delle nuove tecnologie sui processi aziendali e sull'organizzazione del lavoro.

Per questa ragione G.O. Project attribuisce loro vitale importanza, impegnandosi a garantirne una gestione basata sui principi etici generali di legalità, onestà e responsabilità, oltre che di buona gestione, rispetto, equità e trasparenza.

G.O. Project sostiene il valore della diversità, dell'equità e valorizza l'unicità delle persone, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro inclusivo che incoraggia la collaborazione e la creatività e nel quale le persone possano sviluppare il loro potenziale e la loro umanità.

1.2 SCOPO DEL DOCUMENTO

In G.O. Project, ogni persona è unica: portatrice di un valore di umanità, competenze ed esperienze che arricchiscono il capitale umano dell'azienda e generano un vantaggio competitivo sul business.

La presente Politica nasce con l'obiettivo di formalizzare l'impegno della Società di valorizzare e tutelare la diversità, nonché di prevenire e sanzionare ogni discriminazione e molestia in base al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla nazionalità, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle confessioni religiose e a qualsiasi altra caratteristica personale dei propri interlocutori, nel rispetto di tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione.

La presente Politica rafforza l'impegno di G.O. Project volto a promuovere le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione, per valorizzarne le unicità e le competenze distintive.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica:

- a "dipendenti" da intendersi come dipendenti a tempo determinato/a tempo indeterminato/in periodo di prova ed anche a persone con contratto di lavoro somministrato e stage;

2 RIFERIMENTI

La presente Politica formalizza i principi di G.O. Project in materia di diversità, equità e inclusione che fanno propri e applicano i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità, equità e inclusione.

3 IL NOSTRO IMPEGNO

Sulla base di quanto affermato, G.O. Project si impegna a:

- promuovere l'uguaglianza, contrastando qualsiasi tipo di discriminazione - diretta o indiretta - basata su genere, età, orientamento sessuale, nazionalità, abilità/disabilità, opinioni politiche, confessioni religiose e qualsiasi altra caratteristica personale;
- garantire che tutte le risorse che operano all'interno del Gruppo indipendentemente dalla tipologia contrattuale, abbiano all'interno dell'ambiente lavorativo e nei confronti di soggetti terzi una condotta rispettosa che rifletta l'inclusione, il Codice Etico e i valori di G.O. Project;
- promuovere e garantire il rispetto delle pari opportunità - in tutte le fasi del rapporto di lavoro - favorendo, in particolare, il bilanciamento tra generi e le diverse generazioni di azienda supportando il pieno sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità delle singole persone;
- riconoscere il valore del bilanciamento tra vita professionale e vita privata, sviluppando specifici programmi ed iniziative a supporto della conciliazione;
- sviluppare campagne mirate di sensibilizzazione e formazione sui temi di Diversity, Equity & Inclusion;
- contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro e di una cultura aziendale in cui l'unicità di ogni persona sia considerata un valore e dove possa sentirsi libera di essere sé stessa e venga valorizzato il contributo all'interno del team;
- misurare il livello di inclusività, ascoltando la percezione delle proprie persone al fine di attivare iniziative e misure coerenti.

Una particolare responsabilità è affidata quindi a responsabili e a coloro che gestiscono persone, ne hanno la supervisione o sono coinvolti nei processi di selezione, onboarding, promozione e formazione del personale.

G.O. Project conferma costantemente il suo impegno ad una cultura inclusiva attraverso la sensibilizzazione e la promozione di comportamenti consapevoli del rispetto e della valorizzazione delle diversità, degli stereotipi e uso di un linguaggio quotidiano inclusivo e rispettoso di ogni persona.

3.1 DIVERSITA' DI GENERE

G.O. Project è impegnata nel promuovere l'equità di genere attraverso diverse iniziative che hanno obiettivi, monitorati nel tempo attraverso specifici Key Performance Indicator (di seguito "KPI").

Sul piano culturale, la Società è impegnata in attività di sensibilizzazione a tutti i livelli, mirate al

superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della genitorialità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (caregiving) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.

G.O. Project si impegna inoltre, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra chi partecipa e facilita tavole rotonde ed eventi, contrastando la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e garantendo, grazie alla Politica Whistleblowing, la possibilità di segnalare attraverso canali e strumenti che tutelano la riservatezza, molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

3.1.1 COMITATO GUIDA SULLA PARITA' DI GENERE

Per confermare costantemente il suo impegno rispetto alla Parità di Genere, G.O. Project ha deciso di ottenere e mantenere la Certificazione della Parità di Genere ai sensi della Norma UNI/PdR 125:2022, costituendo il “Comitato Guida per la Parità di Genere” (di seguito anche “Comitato Guida”) deputato a garantire nella Società l’adozione e continua applicazione della politica per la parità di genere e a definire il “Piano Strategico per la Parità di Genere”, stabilendo obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati come responsabilità di attuazione.

Per l’espletamento delle sue funzioni, il Comitato Guida può avvalersi del supporto delle strutture aziendali specializzate nei diversi temi di interesse mediante figure trasversali coinvolte nella gestione delle tematiche sopracitate.

Il Comitato Guida per l’espletamento delle sue responsabilità e delle sue funzioni si riunisce almeno due volte all’anno.

3.2 GENERAZIONI

G.O. Project S.r.l. riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all’interno dell’organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turnover aziendale, le iniziative puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L’attenzione è non solo focalizzata sull’età anagrafica e professionale delle persone, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse competenze tipiche di ciascuna generazione.

3.3 ORIENTAMENTO AFFETTIVO E IDENTITA' DI GENERE

L'impegno di G.O. Project è altresì focalizzato a far sentire ogni persona rispettata e apprezzata, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo, promuovendo una cultura aziendale che favorisca comportamenti, processi e pratiche che accolgano e valorizzino le caratteristiche personali e combattano ogni forma di discriminazione.

Per raggiungere gli obiettivi sopra fissati, la Società promuove una serie di iniziative volte a sensibilizzare e promuovere comportamenti e linguaggio rispettosi e inclusivi di ogni identità di genere e orientamento affettivo e a segnalare eventuali comportamenti discriminatori.

3.4 DISABILITA'

G.O. Project riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente da eventuali disabilità sensoriali, cognitive e motorie permanenti o temporanee. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda.

Promuove altresì la realizzazione di strumenti e spazi lavorativi privi di barriere culturali, fisiche e sensoriali, che possano garantire un'accessibilità totale a tutte le persone e quindi agevolarne l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali), alle opportunità di ingaggio e sviluppo e alle attività formative, mettendo tutte le persone nelle condizioni di raggiungere i propri obiettivi e contribuire nel proprio ruolo al raggiungimento di quelli aziendali.

3.5 INTERCULTURALITA'

G.O. Project sostiene e incoraggia l'apertura al confronto e all'integrazione anche relativamente al tema della multiculturalità, impegnandosi sia al proprio interno che rispetto alle aree territoriali in cui opera per favorire la consapevolezza, il rispetto e la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

L'obiettivo è quello di valorizzare le persone nel rispetto delle proprie specificità culturali per sostenere la trasformazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più innovative e solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurali.

4 APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità, equità e inclusione sono allineate e sinergiche con quelle relative alla sostenibilità di G.O. Project, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività.

L'impegno di tutta l'organizzazione, infatti, è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità; per questo motivo la Società deve:

- 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 tutte le persone;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, nella gestione del processo delle Risorse Umane, assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

5. SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Tutte le persone destinatarie della presente Politica sono tenute a segnalare al Comitato Etico di G.O. Project eventuali comportamenti non conformi ai principi ivi contenuti, comprese le molestie o qualsiasi forma di violenza fisica e/o psicologica, facendo riferimento – come da Politica Whistleblowing – al canale di segnalazione informatico cui è possibile accedere attraverso il sito www.goprojectsrl.it e, cliccando sul link <https://goproject.whistleblowingitalia.eu/> si viene indirizzati al portale delle segnalazioni.

E' sempre possibile inviare segnalazioni attraverso i seguenti canali:

- con e-mail all'indirizzo: segnalazioni@goprojectsrl.it
- a mezzo posta ordinaria con raccomandata all'indirizzo Responsabile Audit di G.O. Project S.r.l., in Via Bugnano Z.I. SC -81030, Orta di Atella (CE) recante la specifica locuzione “Riservato – whistleblowing”.
- Forma orale rappresentandolo al responsabile delle segnalazioni, nella figura dell'amministratore unico, Onorato Gioacchino.

G.O. Project garantisce alle persone segnalanti la massima tutela di riservatezza; non tollera gli atti di ritorsione e sanziona chi li commette.

Violazioni della presente Politica rendono applicabili sanzioni disciplinari o provvedimenti modulati in relazione alla loro gravità.

A seconda del tipo di segnalazione sono attivati gli Organi aziendali competenti, responsabili aziendali e strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

6. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica è approvata dall'Amministratore Unico di G.O. Project S.r.l.

G.O. Project promuove l'adozione della presente Politica da parte di tutta la Società e la sua diffusione a tutte le persone destinatarie, anche mediante apposite sessioni formative.

La presente Politica è inoltre resa disponibile sul sito internet aziendale, nell'ottica di diffondere e promuovere ulteriormente la cultura di diversità, equità e inclusione di G.O. Project.

La presente Politica sarà oggetto di aggiornamento periodico, anche sulla base dei risultati di assesment interni e azioni di monitoraggio intraprese.

G.O. PROJECT s.r.l.
L'Amministratore
Giuseppe De