

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**KIMOCO** è un'azienda che opera nel settore del confezionamento di campionari, presente sul territorio, nella configurazione data dal suo fondatore Enzo Fontanelli, dal 1978.

Nell'ultimo decennio l'azienda ha conosciuto una forte crescita, durante la quale non si è mai perso di vista quale obiettivo, il benessere dei dipendenti, conseguibile attraverso lo sforzo costante di creare un ambiente in cui ciascuno sia orgoglioso di lavorare, grazie all'apprezzamento della diversità e dell'inclusione quali valori.

In tal senso la Direzione di **KIMOCO**, con il supporto e il coordinamento del Comitato Guida ha stabilito la presente **Politica per la Parità di Genere** che costituisce il quadro di riferimento per l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, all'inclusione, alle diversità come valore, al rafforzamento del genere femminile.

La Politica suddetta coinvolge tutto il personale interno e quello esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

In particolare **KIMOCO** si impegna:

- ad applicare nella gestione delle risorse umane metodiche che promuovano una cultura inclusiva, al fine di offrire medesime possibilità a tutto il personale in termini di accesso al lavoro, equità salariale, crescita professionale, piena attuazione del congedo di paternità, favorendo altresì l'empowerment femminile;
- a promuovere condizioni lavorative che favoriscano di bilanciamento tra lavoro e vita personale, adeguate alle esigenze dei lavoratori anche per facilitare il riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- a comunicare in modo trasparente, verso l'interno e verso l'esterno (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- a creare un ambiente di lavoro in cui l'inclusività, la collaborazione, la solidarietà, la trasparenza l'ascolto di tutto il personale siano elementi imprescindibili e caratterizzanti;
- a prevenire e contrastare pregiudizi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, molestia anche digitale
- a favorire la diffusione di una cultura della diversità e dell'inclusione.

**KIMOCO** pertanto definisce all'interno del "Piano Strategico" gli obiettivi, misurati mediante opportuni KPI e relativi ai seguenti temi come prescritto dalla UNI/PdR 125:2022

- **Selezione e assunzione** : gestione delle risorse umane, a partire dalla fase di selezione, sulla base di principi di equità, inclusione e rispetto delle diversità prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo
- **Gestione della carriera**: durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, massima attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni garantendo che siano basate esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente; bilanciamento della presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale; equità e parità nell'accesso a percorsi di formazione
- **Equità Salariale**: nel rispetto di quanto previsto dal CCNL attuazione della parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.
- **Genitorialità, Cura**: attuazione di politiche per supportare il personale nelle proprie attività di genitori , evitando qualunque discriminazione durante e dopo il congedo, favorendo il reinserimento al termine dello stesso e mantenendo le condizioni lavorative pregresse;
- **Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro**: Attuazione di politiche per il miglioramento del "work-life balance" dei dipendenti e con tempi di lavoro compatibili rispetto agli obiettivi assegnati; adozione, quando possibile, di modalità di lavoro e orario flessibile (smart-working; ricorso a straordinario solo in casi debitamente concordati)
- **Discriminazione e attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro** : massimo impegno per evitare ogni forma di discriminazione e prevenire qualunque forma di abuso sessuale, fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro.

Per l'attuabilità di quanto stabilito nel Piano Strategico, la Direzione stabilisce un budget e individua responsabilità ed autorità adeguate al perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione e dalle Prassi e Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

*S. Croce sull'Arno, 26/08/2024*

L'Amministratore Delegato

Andrea Fontanelli

---

*In coordinamento con*

Il Comitato Guida

Tiziana Fontanelli

---

Cezar Angheluta

---