

OMNIA TECHNOLOGIES

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

Propósito	Proporcionar indicaciones sobre los comportamientos a adoptar para garantizar la igualdad de oportunidades en el respeto a las diversidades, a los que todos los miembros del Grupo deberán ajustarse. Otro objetivo de este documento es crear una cultura empresarial orientada al reconocimiento de las diversidades y a la inclusión, con el fin también de prevenir cualquier acto discriminatorio en la práctica diaria del Grupo Omnia Technologies.		
Ámbito	Las disposiciones contenidas en este documento se aplican a todas las personas del Grupo Omnia Technologies.		
Edición	1	Data:	01/09/2022
Revisión	2	Data:	16/12/2025
Revista	Anual		
Número de referencia			
Políticas de referencia	<ul style="list-style-type: none"> - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 - Codice Etico 		
Información adicional			
Autorización de publicación			

INDICE

1.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	4
2.	PRINCIPIOS RECTORES, INSTRUMENTOS Y NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL	5
3.	DEFINICIONES	8
4.	CICLO DE VIDA DE LOS RECURSOS HUMANOS	9
5.	COMUNICACIÓN.....	10
7.	ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	11
8.	ACOSO LABORAL POR PARTE DE TERCEROS	11
9.	ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	12
10.	RESPONSABILIDAD	13
11.	GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN	13
12.	DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	14
13.	INFORMES.....	14
14.	INFORMAR AL CONSEJERO DE IGUALDAD	15

Estamos en armonía con nuestras personas, a quienes consideramos nuestro capital más valioso: en este sentido, el respeto, la equidad, la escucha y el mérito son los códigos de nuestra identidad. En nuestros lugares de trabajo promovemos la diversidad y la igualdad de género, cultivándolas como orientación de gestión y práctica gerencial, midiendo métricas para garantizar resultados concretos en términos de ESG (Environmental, Social, Governance).

El Grupo Omnia Technologies se compromete a crear un entorno laboral inclusivo que valore la diversidad mediante la equidad y a no tolerar ningún acto o comportamiento discriminatorio (por ejemplo, por motivos de raza, origen étnico, color de piel, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional o extracción social, así como cualquier otra característica personal) hacia nadie. Cualquier acto de discriminación, acoso o intimidación en los lugares de trabajo o en el ámbito de las actividades del Grupo será objeto de evaluación y medidas disciplinarias.

Esta Política tiene como objetivo proporcionar indicaciones sobre los comportamientos a adoptar para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, a las que deberán ajustarse todos los miembros del Grupo. Además, busca crear una cultura empresarial orientada al reconocimiento de la diversidad y la inclusión, para prevenir cualquier acto discriminatorio en la práctica diaria del grupo Omnia Technologies.

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Omnia Technologies se compromete a respetar el principio de igualdad y equidad en los lugares de trabajo. Nos oponemos a cualquier forma de trato desfavorable o desigual, ya sea a través de discriminación directa o indirecta, o acoso hacia empleados o candidatos por razones de raza, origen étnico, color de piel, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional o extracción social, o cualquier otra característica personal.

2. PRINCIPIOS RECTORES, INSTRUMENTOS Y NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) se compromete, en particular, a respetar las normativas internacionales y nacionales siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, que establece el principio fundamental de la igualdad de todos los individuos, sin discriminación de ningún tipo.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: ODS 5 sobre la igualdad de género, ODS 8 sobre trabajo decente y ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades.
- Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, con especial referencia a los Principios del 1 al 6 que promueven el respeto a los Derechos Humanos y los Derechos Laborales.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGP), las correspondientes Dimensiones de Género y el Manifiesto relacionado "Empresas para las personas y la sociedad".
- Convenios de las Naciones Unidas sobre los derechos de las mujeres, sobre la eliminación de toda forma de discriminación racial, sobre los derechos de la infancia, y sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los diez Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueven la igualdad de oportunidades y el trato justo en el ámbito laboral.
- Convenio OIT C190/2019 sobre la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo.
- Constitución italiana, que reconoce y protege los derechos fundamentales de los ciudadanos, incluido el principio de igualdad (Artículo 3), que prohíbe la discriminación de cualquier tipo.

- Ley 300/1970 (Estatuto de los Trabajadores), que establece los principios fundamentales de los derechos de los trabajadores e incluye disposiciones sobre la no discriminación en el ámbito laboral.
- D. Lgs. n. 216/2003 (Código de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres), que también incorpora las directivas europeas en materia de igualdad de género.
- D. Lgs. n. 81/2008 (Texto único sobre salud y seguridad en el trabajo), que regula la salud y la seguridad en el trabajo en Italia, destacando la importancia de garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de discriminación.
- Ley 162/2021 sobre igualdad de género, que refuerza la protección de las diferencias de género en el ámbito laboral, y la correspondiente Práctica de Referencia UNI/PdR 125:2022, que define los parámetros mínimos para obtener la certificación de igualdad de género.
- ISO 30415:2021 - Gestión de recursos humanos - Diversidad e inclusión.
- UNI PDR 159:2024 Trabajo inclusivo de personas con discapacidad - Directrices operativas.
- Código Ético de Omnia Technologies.
- CCNL aplicables.
- Constitución de la República Italiana.
- Principios Fundamentales, Art. 2 y Art. 3.
- Recomendación CEE 92/131.
- Protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo.
- Directiva 97/80/CE.
- Carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo.

- Directiva 2002/73/CE.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones laborales.
- D. Lgs. 198/2006 Código de Igualdad de Oportunidades.
- Recomendación OIT n. 206 Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Acuerdo marco sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo 26/04/2007.
- Ley 38/2009 - Ley de conversión del 23 de abril de 2009 n. 38 sobre medidas urgentes en materia de seguridad pública y lucha contra la violencia sexual, así como en materia de acoso.
- Ley 119/2013 - Ley de conversión del 15 de octubre de 2013 n. 119 sobre disposiciones urgentes en materia de seguridad y lucha contra la violencia de género.
- D. Lgs. 80/2015 - Decreto Legislativo del 15 de junio de 2015 n. 80 - Medidas para la conciliación de las necesidades de cuidado, vida y trabajo (incluye el permiso remunerado para mujeres víctimas de violencia).
- Ley del 30 de noviembre de 2017, n. 179.
- Ley del 27 de diciembre de 2017, n. 205 – Modificación del artículo 26 del Código de Igualdad de Oportunidades del D. Lgs. 198/2006.
- Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo del 23 de octubre de 2019.
- Ley del 15 de enero de 2021, n. 4 - Ratificación y ejecución del Convenio OIT n. 190.

- UNI ISO 30415:2021.
- Ley del 4 de agosto de 2022, n. 127.
- Decreto Legislativo del 10 de marzo de 2023, n. 24, relativo a la protección de las personas que informan sobre infracciones del derecho de la Unión y que contiene disposiciones relativas a la protección de las personas que denuncian infracciones de las disposiciones normativas nacionales.
- Reglamento UE 2016/679 GDPR.

3. DEFINICIONES

- Diversidad: Características de diferencias y similitudes entre las personas.
- Paridad: Estado de igualdad, en particular con respecto a la condición social, los derechos, las oportunidades o los resultados.
- Equidad: Principio según el cual las políticas, los procesos y las prácticas deben aplicarse de manera imparcial, y deben reconocerse las necesidades individuales.
- Inclusión: Práctica de incluir a todas las partes interesadas en los contextos organizativos. La inclusión puede involucrar a partes interesadas de diferentes grupos que son aceptados, acogidos y se les da la oportunidad de tener voz y desarrollar un sentido de pertenencia. La inclusión también puede implicar ofrecer oportunidades a las personas en función de sus conocimientos, habilidades y capacidades, así como el acceso a recursos que permitan su participación.
- Acoso laboral: Comportamientos no deseados, llevados a cabo por razones que también pueden estar relacionadas con el sexo y que tienen el propósito o el efecto de violar la dignidad de una trabajadora o trabajador y crear un clima intimidatorio, hostil, degradante, humillante o ofensivo (Decreto Legislativo 198/2006, artículo 26, párrafo 1). Constituye una circunstancia agravante el hecho de que el acoso sexual esté acompañado de amenazas implícitas o explícitas o de chantajes por parte de superiores jerárquicos o personas que puedan influir en la constitución, el desarrollo y la extinción de la relación laboral.

- Violencia laboral: Se refiere a los "incidentes" en los que el personal es abusado, amenazado o agredido en circunstancias relacionadas con el trabajo, incluyendo el desplazamiento hacia y desde el trabajo, con consecuencias explícitas o implícitas para la salud, la seguridad y el bienestar (Organización Mundial de la Salud).
- Discriminación directa: Se produce cuando una trabajadora o un trabajador es tratado/a de manera menos favorable que otra persona en una situación similar, en función del género, la nacionalidad, la etnia, el idioma, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, política, sindical o religiosa, el tipo de contrato, así como en las modalidades organizativas flexibles de la prestación laboral. En particular, se considera discriminación de género el uso de criterios sexistas en las relaciones interpersonales en el entorno laboral.
- Discriminación indirecta: Se refiere a una situación en la que una disposición, una práctica, un criterio, acto, pacto o comportamiento aparentemente neutral pone o puede poner a una trabajadora o un trabajador en una situación de desventaja particular en función del género, la nacionalidad, la etnia, el idioma, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, política, sindical o religiosa, el tipo de contrato, así como en las modalidades organizativas flexibles de la prestación laboral.

4. CICLO DE VIDA DE LOS RECURSOS HUMANOS

En el ámbito de los procesos relacionados con el ciclo de vida de los recursos humanos, **Omnia Technologies** se compromete a:

- Asegurar que las decisiones sobre el reclutamiento y la selección sean transparentes y objetivas, basadas en el valor, las cualificaciones, las competencias y el potencial de los candidatos.
- Ampliar la audiencia de personas potencialmente interesadas en trabajar en la empresa mediante actividades dedicadas, en colaboración con escuelas e iniciativas de employer branding, activando sinergias con las universidades con el objetivo adicional de contribuir a la difusión del enfoque de Omnia Technologies hacia las personas, atento y sensible a la diversidad y la inclusión.
- Implementar una estrategia de gestión y desarrollo de personas orientada a la promoción de las especificidades de cada individuo, garantizando las mismas

oportunidades de crecimiento profesional, tales como oportunidades de carrera, avance profesional, crecimiento horizontal e iniciativas de formación.

- Desarrollar habilidades de gestión y liderazgo inclusivo, promoviendo itinerarios formativos y de coaching específicos, enfocados en fortalecer las competencias necesarias y garantizar cada vez más el equilibrio de género y la diversidad en los puestos de responsabilidad.
- Garantizar que las políticas retributivas estén inspiradas en los principios de equidad y en la valoración de los conocimientos, habilidades, competencias, profesionalidad, aptitudes, comportamientos, resultados y contribuciones de cada persona a la organización.
- Definir un plan de acción para gestionar y prevenir la brecha salarial de género, comunicando sistemáticamente también externamente el rendimiento de la empresa respecto a la diferencia salarial de género.
- Difundir, a través de planes formativos dedicados, una cultura no uniformizante y orientada a la inclusión de la diversidad en todas sus formas y acepciones, superando los estereotipos para destacar el valor añadido que aporta la diversidad.
- Sensibilizar en el uso de un lenguaje respetuoso, educado y correcto entre los empleados y hacia ellos, con el objetivo de evitar cualquier enfoque polémico o crítico.
- Mejorar el bienestar organizativo y la motivación de las personas, reforzando la oferta de servicios y herramientas de bienestar empresarial y promoviendo acciones para el equilibrio entre la vida privada y laboral en todas las fases de la vida laboral y personal.
- Fomentar oportunidades de diálogo y escucha con el personal y colaboradores para una mejor comprensión de sus legítimas expectativas sobre temas de diversidad, equidad e inclusión.

5. COMUNICACIÓN

En el marco de sus actividades de comunicación, Omnia Technologies se compromete a:

- Basar su comunicación interna y externa en la responsabilidad, comprometiéndose a difundir imágenes y contenidos respetuosos de la diversidad.
- Difundir en el contexto en el que opera los valores de la diversidad y la igualdad de oportunidades, contribuyendo activamente, también a través de la comunicación y

las iniciativas en el territorio, a crear una cultura abierta a la plena realización de la persona en todas sus dimensiones, valorando y respetando la unicidad de cada individuo.

6. RELACIONES CON PROVEEDORES, CLIENTES Y TERCEROS

En las relaciones con proveedores, clientes y terceros, Omnia Technologies se compromete a comunicar los principios, objetivos y expectativas de DE&I en cada fase de la relación con las partes interesadas y promover la sensibilización sobre estos temas. En concreto, en la relación con los proveedores, Omnia se compromete a: simplificar los procesos de aprovisionamiento y hacer que los sistemas de cualificación sean accesibles e inclusivos; evaluar cómo las prácticas de gestión del personal de los socios están alineadas con los principios de DE&I; incluir en la documentación contractual cláusulas que exijan a los socios proporcionar un trabajo digno, condiciones de trabajo seguras y protegidas, y un trato imparcial y respetuoso hacia las personas; y seguir una estrategia de diferenciación de proveedores.

7. ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Grupo Omnia Technologies se compromete a garantizar que ninguna forma de acoso en el trabajo, cualquiera que sea la motivación, sea ignorada. Estos comportamientos pueden variar desde formas extremas como la violencia o el acoso hasta acciones menos evidentes como la burla o comentarios inapropiados hacia colegas.

Cualquier forma de acoso será objeto de evaluación y acciones disciplinarias.

8. ACOSO LABORAL POR PARTE DE TERCEROS

El acoso por parte de terceros se produce cuando, en el lugar de trabajo o en cualquier otro lugar donde se realice una actividad laboral (en la sede de un proveedor, un cliente o en una feria, etc.), un empleado sufre de comportamientos por parte de personas ajenas al Grupo que son similares a los mencionados en el punto anterior.

Cualquiera que sufra acoso por parte de terceros en el desempeño de su actividad laboral es fuertemente instado a informar de inmediato a su Responsable. El Grupo Omnia Technologies adoptará todas las medidas razonables para gestionar lo ocurrido y prevenir la repetición de tales comportamientos.

9. ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento inapropiado/no deseado de naturaleza sexual o basado en el género de una persona y que se considera desagradable u ofensivo para el destinatario. Los siguientes ejemplos ilustran el tipo de conducta que se considera acoso sexual en el lugar de trabajo:

1. Contactos físicos molestos, tocamientos o intimidación física o verbal no deseada (a veces estas conductas también se manifiestan de manera no verbal, por ejemplo, miradas o gestos);
2. Propuestas, acercamientos, presiones para obtener favores de naturaleza sexual, a menudo combinados con la promesa de beneficios y/o la amenaza de desventajas (por ejemplo, para favorecer la carrera de una persona o, en caso de rechazo, obstaculizarla);
3. Avances sexuales, propuestas, sugerencias o presiones para obtener relaciones sexuales;
4. Observaciones despectivas o humillantes basadas en el género o mostrar, exhibir, poner a disposición y enviar material pornográfico o sexualmente explícito (también por vía electrónica);
5. Observaciones alusivas y chistes sexistas;
6. Acoso/stalking/persecución tanto físico como en línea;
7. La difusión de imágenes íntimas;
8. Mirar de manera sexualmente sugestiva o hacer gestos sexuales inapropiados;
9. Utilizar anécdotas, chistes o relatos de contenido sexual o lascivo que incomoden a la persona interlocutora;
10. Expresar a la persona evaluaciones sobre su sexualidad o atracción física, o hacer comentarios sexuales sobre su apariencia, vestimenta o partes del cuerpo;
11. Hacer comentarios despectivos o degradantes sobre la orientación sexual o la identidad de género de una persona, o usar insultos con una connotación de género/sexual;
12. Contactar repetidamente a una persona (por ejemplo, llamadas telefónicas o mensajería insistente) o pedirle repetidamente una cita;
13. Hacer avances sexuales no deseados;

14. Enviar comunicaciones sexualmente sugestivas en cualquier formato, o compartir o mostrar imágenes o videos sexualmente inapropiados en cualquier formato.

10. RESPONSABILIDAD

El Grupo Omnia Technologies promueve activamente la igualdad de oportunidades en su actividad para garantizar que todas las personas reciban un trato justo, equitativo y coherente con sus actitudes, capacidades y potencial.

Los directivos, gerentes y funciones responsables fomentan una cultura organizativa inclusiva, demostrando su compromiso y creando modelos de referencia de comportamiento inclusivo.

Cada empleado tiene la responsabilidad personal de adherirse a los principios de igualdad y de igualdad de oportunidades, y de mantener una actitud y un lenguaje orientados hacia la inclusión y el reconocimiento de la diversidad, combatiendo comportamientos inapropiados.

Omnia Technologies informa sobre sus rendimientos y avances en materia de DE&I también a través de la rendición de cuentas anual sobre sostenibilidad.

11. GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN

La política es definida por el Consejo de Administración en coordinación con el Comité de Igualdad de Oportunidades, que identifica los objetivos e indicadores DEI a alcanzar a nivel de Grupo y de cada entidad legal del grupo, y, con el apoyo de las estructuras competentes propietarias de los datos, monitorea su evolución. Dirige los procesos individuales en relación con la necesidad de activar acciones específicas y/o intervenciones de mejora, útiles para asegurar el pleno respeto y la valorización de los principios DEI dentro del Grupo y en el contexto externo.

12. DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Esta política se comunica a todo el personal empleado, también mediante sesiones formativas específicas en función de los ámbitos de operación, los roles y las responsabilidades, y está disponible en el sitio web de la empresa para todos los grupos de interés, incluidos colaboradores, proveedores y socios, para que haya plena conciencia y un impulso adicional en la promoción de DE&I como parte integral del sistema de valores de Omnia Technologies.

La política DE&I se publica en la intranet de la empresa y en el sitio web con un enfoque en la transparencia y la colaboración.

Esta política será evaluada para su actualización al menos una vez al año, a la luz de las evidencias surgidas de las evaluaciones y del monitoreo de las tendencias nacionales e internacionales.

13. INFORMES

Como parte del Grupo Omnia Technologies, todos los empleados y colaboradores de la empresa están obligados a actuar de buena fe y, al mismo tiempo, se les anima a intervenir de manera oportuna frente a cualquier persona que haya tenido y/o esté teniendo un comportamiento irregular con respecto al contenido de esta política, con el fin de interrumpirlo, señalando cualquier problema relacionado con violaciones reales o sospechosas dentro del Grupo Omnia Technologies.

No serán dignas de reporte y no formarán parte del proceso de verificación correspondiente los simples rumores o "dicho", las quejas de carácter personal, las solicitudes y reclamaciones, las disputas, las demandas vinculadas a un interés personal del informante. El procedimiento ordinario prevé que el empleado y/o colaborador informe a su superior y/o a la función de People & Organization; en este caso, la denuncia será transferida, garantizando los criterios de confidencialidad, al Comité de DE&I o a uno de sus miembros para resolver la problemática a través de iniciativas adecuadas. Si surge la necesidad, la Dirección de People & Organization adoptará medidas de gestión adecuadas a la gravedad de los hechos..

Sin embargo, si un empleado, según las circunstancias, considera que este procedimiento es inapropiado, inadecuado o que la cuestión no ha sido tratada de manera satisfactoria por su superior, puede realizar un reporte mediante:

- **la plataforma Integrity Line** accediendo al enlace www.omniatechnologiesgroup.integrityline.com, según las siguientes modalidades:
 - **de forma escrita**, mediante el llenado guiado de los campos dentro de la aplicación;
 - **de forma oral**, a través del sistema de mensajería de voz grabada;
 - **de forma oral**, a solicitud del denunciante, mediante un encuentro directo con el gestor del canal de denuncias en un lugar adecuado que garantice la confidencialidad;
- **el envío de una denuncia escrita** a la siguiente dirección: Dirección de Cumplimiento Corporativo – Omnia Technologies Group, via Feltrina 72 – 31040 Signoressa di Trevignano (TV).

Independientemente del modo elegido, se garantiza en todo momento la confidencialidad de la identidad del denunciante, del contenido de la denuncia y de la documentación relacionada (para más detalles, ver la Política de Denuncias).

14. INFORMAR AL CONSEJERO DE IGUALDAD

En caso de que la denuncia relacionada con la discriminación de género, la violencia y el acoso laboral no sea atendida, el denunciante tiene la facultad de recurrir a la Consejera de Igualdad de su territorio, cuyos datos de contacto se pueden encontrar en línea o a través del siguiente enlace:

www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/consigliera-nazionale-parita/pagine/default. (ITA)

En el ámbito de las funciones de promoción y control de la implementación de las políticas de igualdad de oportunidades por parte de todos los sujetos, públicos y privados, que operan en el mercado laboral, las Consejeras y Consejeros de Igualdad provinciales y regionales tienen la facultad de emprender cualquier iniciativa útil en el ámbito de las competencias del Estado y están legitimados a actuar ante el Tribunal en función de Juez del Trabajo por delegación de la persona interesada, así como a intervenir en los juicios promovidos por trabajadoras y trabajadores que aleguen haber sufrido discriminación de género (art. 36 del D.lgs. 198/2006).