

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Storicità del documento

Major Release	Azione	Funzione Aziendale	Data
1	Redatto	COMP, PROCE	25/06/2025
	Controllato	COMP, PROCE	25/06/2025
	Pubblicato	PROCE	25/06/2025

Storico delle modifiche

Major Release	Minor Release	Data di pubblicazione	Motivo della revisione
1	0	25/06/2025	Prima stesura
1	1	31/10/2025	Aggiornamento template

Kirey s.r.l. si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

In particolare, Kirey s.r.l. si è dotata di un sistema di gestione secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125 operando attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Promuove inoltre 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.

Questo documento riprende il Codice Etico adottato e offre le linee guida da implementare per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

La Politica si applica a tutte le sedi operative della società e coinvolge l'intero personale, includendo collaboratori, consulenti e stakeholder rilevanti.

La Direzione garantisce che i principi della UNI/PdR 125:2022 siano integrati nei processi decisionali strategici e operativi, in coerenza con il Piano Strategico per la Parità di Genere.

In particolare, Kirey s.r.l. si impegna:

- a) ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
- b) a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale tra cui il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, incentivando la fruizione del congedo parentale, attraverso procedure di coaching per il back to work, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità etc.;
- c) ad offrire pari opportunità di formazione e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development, inclusi percorsi sulla leadership, tramite un processo di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- d) ad assicurare processi di reinserimento nel contesto lavorativo adeguati al periodo di assenza integrando e valorizzando anche le potenziali competenze acquisite dalla risorsa durante il periodo di lontananza dal posto di lavoro;
- e) a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di genere;
- f) a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori

- e occupazioni con equivalente valore socioeconomico. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale garantito;
- g) a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, comprese attività di marketing e pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
 - h) ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione legate a sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;
 - i) a monitorare periodicamente i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022 garantendo trasparenza, tracciabilità e miglioramento continuo;
 - j) a promuovere iniziative formative obbligatorie sul tema della parità di genere, prevenzione della violenza e linguaggio inclusivo per tutto il personale;
 - k) a garantire canali sicuri, riservati e accessibili di segnalazione (whistleblowing) per episodi legati a discriminazioni o molestie, assicurando tutela di chi segnala.

Gli obiettivi sopra citati sono specificati in termini di Indicatori di Prestazione (KPI) e nel Piano Strategico, il loro raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti dell'azienda è richiesto di operare in modo da rispettare quanto indicato dal Sistema di Gestione nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica. L'Azienda diffonde ai propri stakeholder comunicazioni relative al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente durante le attività di riesame del Sistema, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento della società.

La Direzione ha definito, di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere, tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget che servirà per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto.

La Direzione impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica e dei valori in essa contenuti, e ne delega l'attuazione, la comunicazione e la diffusione allo stesso Comitato Guida per la Parità di Genere.

La Politica è resa disponibile a tutto il personale e agli stakeholder tramite pubblicazione su intranet, strumenti informativi interni e canali ufficiali aziendali.