	<i>Documento del Sistema di Gestione</i>	Pagina 1 di 4
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Codice identificativo: <input type="checkbox"/> DOC_Politica parità di genere_rev 00.docx Rev. 00 Data: 29/05/2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Kardia Srl, fondata nel 1995 da uno staff manageriale di consolidata esperienza maturata in affermate società multinazionali realizza prodotti e servizi per le scienze mediche, in particolare distribuisce a livello nazionale un'ampia gamma di dispositivi medici caratterizzati da un elevato livello di tecnologia destinati a diverse specialità cliniche, tra cui cardiologia interventistica, radiologia interventistica e chirurgia vascolare, neuroradiologia interventistica. I principi cardine su cui si basa la missione di Kardia Srl sono: volontà di eccellere nel proprio settore, ricercare, sempre e comunque, la migliore soluzione da offrire ai nostri clienti; operare esclusivamente in modo altamente professionale e deontologico.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Kardia Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la diversità attraverso una cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Kardia Srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare *policy* idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

L'Alta Direzione ha individuato un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere ed ha stabilito risorse, responsabilità ed autorità adeguate al fine del raggiungimento e mantenimento degli obiettivi stabiliti nel Piano Strategico.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Kardia Srl sono:

- ◆ IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- ◆ CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- ◆ VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- ◆ TUTELA DELLA PERSONA
- ◆ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Kardia Srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ◆ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ◆ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ◆ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ◆ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Codice identificativo:

DOC_Politica parità di
genere_rev 00.docx

Rev. 00 Data:

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE NEI SUOI OBIETTIVI

L'impegno della direzione nei confronti del processo di analisi dei propri processi, alla luce delle sei aree della UNI/PdR 125, può essere delineato attraverso linee strategiche chiave volte a colmare i gap esistenti e soddisfare le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione. Di seguito, vengono fornite le linee strategiche per ciascuna area:

◆ CULTURA E STRATEGIA:

- Promuovere una cultura aziendale inclusiva e sensibile al genere attraverso la formazione e la sensibilizzazione del personale.
- Integrare obiettivi di parità di genere e inclusione nei piani strategici e nelle politiche aziendali.

◆ GOVERNANCE:

- Garantire la presenza di donne nei ruoli decisionali e nel consiglio di amministrazione attraverso politiche di promozione e reclutamento equo.
- Monitorare e valutare regolarmente le politiche di parità di genere e inclusione per garantire il progresso e l'efficacia delle iniziative.

◆ PROCESSI HR:

- Implementare politiche di reclutamento e selezione che favoriscano la diversità di genere, l'integrazione e scelte neutrali e non discriminatorie.
- Garantire la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing.

◆ OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA:

- Offrire opportunità di sviluppo professionale e programmi di mentoring e coaching mirati alle donne per promuovere la crescita e l'avanzamento di carriera.
- Favorire una cultura del lavoro flessibile e agile che consenta alle donne di bilanciare le responsabilità professionali con quelle familiari.

◆ EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE:


- Al fine di garantire la trasparenza salariale e l'equità retributiva, condurre regolarmente analisi comparative di genere sulla retribuzione per identificare e correggere eventuali disparità salariali.

◆ TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:

- Offrire programmi di supporto alla genitorialità, come permessi retribuiti oltre a quelli da CCNL e flessibilità nell'orario di lavoro.
- Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi il benessere dello staff e favorisca la conciliazione tra vita professionale e personale.

Queste linee strategiche, sviluppate nel Piano Strategico attraverso i relativi obiettivi, sono monitorate da indicatori chiave di performance (KPI) e adattate in base ai risultati ottenuti al fine di garantire il progresso verso la parità di genere e l'inclusione all'interno di Kardia Srl.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Kardia Srl ritiene fondamentale l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

	<i>Documento del Sistema di Gestione</i>	Pagina 3 di 4
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Codice identificativo: <input type="checkbox"/> DOC_Politica parità di genere_rev 00.docx Rev. 00 Data:

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche più specifiche sulla parità di genere quali input del Piano Strategico e delle relative procedure specificamente redatte, riguardano i seguenti temi per i quali Kardia Srl si impegna:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

- Favorire la diversità di genere nel pool di candidati e garantire la parità di opportunità per tutte le persone che desiderano entrare a far parte dell'organizzazione.
- Adottare politiche di reclutamento, selezione e assunzione basate sul merito e sulle qualità personali, senza discriminazione di genere o di altro tipo.

2. Gestione della carriera

- Attuare un sistema di sviluppo delle carriere che promuova la meritocrazia e offra opportunità di crescita e avanzamento professionale per tutto lo staff, indipendentemente dal genere.
- Assicurare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psicofisico del personale.

3. Equità salariale

- Attuare politiche di trasparenza salariale e garantire che le retribuzioni siano basate sulle competenze, le responsabilità e le prestazioni, senza discriminazioni di genere, riconoscendo in ogni caso il diritto di segnalare eventuali disparità.
- Condurre regolarmente analisi comparative della retribuzione per identificare eventuali disparità salariali di genere, prendere misure correttive per garantire l'equità retributiva e documentare i criteri di retribuzione, di premi, di benefit rendendoli accessibili al personale, indipendentemente dal genere e dall'età.

4. Genitorialità, cura


- Offrire politiche di congedo parentale retribuito oltre a quanto previsto dalla legislazione presente e di flessibilità lavorativa per supportare e consentire al personale di bilanciare le responsabilità familiari con quelle professionali nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
- Sostenere programmi di formazione, informazione e di reinserimento post maternità e paternità, piani di engagement su base volontaria alle donne in congedo di maternità e specifici servizi aggiuntivi.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi il benessere del personale e favorisca la conciliazione tra vita professionale e personale, offrendo programmi di lavoro flessibili per consentire di gestire al meglio i propri impegni personali e professionali.
- Garantire la partecipazione di tutto il personale alle riunioni in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale, anche con strumenti telematici da remoto.

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- A diffondere all'interno dell'organizzazione una policy di "tolleranza zero" riguardante le molestie e le violenze sul luogo di lavoro; a tal proposito si richiama l'apposita politica di riferimento;
- Attuare politiche per prevenire e affrontare casi di molestie sul posto di lavoro, compresa la formazione sul rispetto e sulla consapevolezza della diversità.
- Garantire canali di segnalazione sicuri e riservati e assicurare indagini tempestive e imparziali su ogni segnalazione riguardante ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro.

	<i>Documento del Sistema di Gestione</i>	Pagina 4 di 4
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Codice identificativo: <input type="checkbox"/> DOC_Politica parità di genere_rev 00.docx Rev. 00 Data:

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Kardia Srl promuove una comunicazione trasparente e coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti, allineandola ai valori e alla cultura aziendale, anche attraverso attività di marketing e pubblicità.

REVISIONE DELLA POLITICA

Ai fini del miglioramento del Sistema di Gestione, la Politica generale e quelle collegate sono aggiornate o riconfermate durante la revisione periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Questa Politica viene comunicata e diffusa all'interno di Kardia Srl ed alle proprie parti interessate rendendola disponibile in bacheca e nel sito web dell'organizzazione: www.kardia.it

La Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida