

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Codice identificativo:

DOC_Politica parità di genere_rev 01.docx

Rev. 01 Data: 29/05/2025

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

Nel secondo anno di attuazione del sistema per la Parità di Genere, l'Alta Direzione:

- conferma il ruolo del Comitato Guida, già individuato nella fase di adozione iniziale, quale organismo deputato a presidiare l'attuazione continua, il monitoraggio e il miglioramento della Politica per la Parità di Genere;
- ribadisce l'impegno nel garantire risorse, responsabilità e autorità adeguate, a supporto del raggiungimento e del mantenimento degli obiettivi previsti nel Piano Strategico;
- assicura la piena integrazione del sistema nei processi organizzativi.

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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE NEI SUOI OBIETTIVI

Nel secondo anno di attuazione del sistema di gestione per la parità di genere, l'impegno della Direzione si conferma e si rafforza attraverso un'azione strutturata di riesame critico e miglioramento continuo dei processi aziendali, alla luce delle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022.

Tale impegno si traduce in linee strategiche evolutive, volte non solo a colmare eventuali gap ove esistenti, ma anche a consolidare i risultati ottenuti e a garantire che le esigenze e le opportunità di crescita delle donne presenti in azienda siano pienamente integrate nella cultura organizzativa.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Codice identificativo:

DOC_Politica parità di
genere_rev 01.docx

Rev. 01 Data: 29/05/2025

Di seguito vengono riportate le principali direttrici strategiche per ciascuna area, con particolare attenzione all'efficacia delle misure adottate e alla loro sostenibilità nel medio-lungo periodo.

◆ 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 alla prevenzione e gestione di episodi di molestie o mobbing.
- Implementare il controllo sistematico sul processo delle dimissioni volontarie, al fine di monitorare le motivazioni sottostanti e identificare eventuali correlazioni con tematiche di genere, criticità organizzative o percezioni di squilibrio nei percorsi di sviluppo professionale.

◆ OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA:

- Offrire opportunità di sviluppo professionale e programmi di mentoring (One-to-one o Reverse Mentoring) accessibili a tutto il personale, con particolare attenzione alla valorizzazione del talento femminile e alla promozione della crescita e dell'avanzamento di carriera delle donne.
- 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.

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 prosegue il suo impegno:

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 il documento di riferimento: *DOC_Politica tolleranza zero per molestie e violenze*
- 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.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Codice identificativo:

 DOC_Politica parità di
genere_rev 01.docx

Rev. 01 Data: 29/05/2025

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