

## Sommario

PREMESSA .....	2
DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
SCOPO .....	2
RIFERIMENTI.....	3
1.1. Riferimenti interni .....	3
1.2. Riferimenti esterni.....	3
OBIETTIVI E IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE.....	4
1.3. Selezione (recruitment) ed assunzione .....	5
1.4. Gestione della carriera .....	5
1.5. Equità retributiva .....	6
1.6. Genitorialità, cura e work-life balance .....	6
1.7. Prevenzione abusi e molestie.....	7
1.8. Comunicazione .....	7
DESCRIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ .....	8
DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO .....	8

## PREMESSA

K.F.I. si impegna nella tutela e nella diffusione dei valori della diversità e dell'inclusione.

Già da tempo K.F.I. ha formalizzato, il suo impegno a rendere il luogo di lavoro un ambiente inclusivo, accogliente e plurale, in cui vengono abbattute le distanze e rimossi gli ostacoli di natura culturale, materiale e organizzativa, inclusa la distanza geografica, che possano compromettere il rispetto e l'inclusione delle disabilità, della parità di genere, dell'orientamento di razza, sesso e religione, delle idee altrui e delle differenze generazionali.

L'Azienda ritiene che una forza lavoro diversificata favorisca innovazione e un ambiente di lavoro stimolante. Per questo motivo, sostiene l'inclusione e punta a un ambiente di lavoro senza discriminazioni, facendo della parità di genere un pilastro strategico.

K.F.I. si impegna a promuovere la parità di genere sia internamente che verso terzi, adottando processi che favoriscono l'empowerment femminile e riconoscono i bisogni e le esperienze delle donne nel mercato del lavoro.

## DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Politica troverà applicazione concreta nei processi, nei regolamenti e nelle procedure aziendali.

Il presente documento è destinato a tutta la popolazione aziendale e si applica indistintamente a tutti i lavoratori e le lavoratrici con rapporto di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato a prescindere dall'inquadramento contrattuale, nonché ai Consulenti e Fornitori se applicabile.

## SCOPO

Lo Scopo del presente documento è quello di definire il quadro generale all'interno del quale individuare le strategie e gli obiettivi necessari a sviluppare un modello culturale aziendale che sia rispettoso delle diversità di genere per prevenire qualsiasi forma di discriminazione. La Politica mira a valorizzare la pluralità per creare valore nei luoghi di lavoro e ottenere un vantaggio competitivo.

Tali obiettivi sono:

- considerati di primaria importanza per il business in quanto un ambiente di lavoro inclusivo, solidale e collaborativo, riesce a cogliere le opportunità derivanti dai cambiamenti in atto, individuando soluzioni innovative e di valore;
- determinanti nella valorizzazione della brand reputation, con l'effetto di fidelizzare maggiormente il proprio personale e attrarre nuovi talenti sul mercato del lavoro;
- elementi chiave nella creazione di valore per tutti gli stakeholder.

## RIFERIMENTI

### 1.1. Riferimenti interni

La presente politica per la Parità di Genere si integra con i seguenti documenti interni già in uso presso K.F.I.:

- Codice Etico di KFI, che definisce i principi di legalità, integrità, rispetto della dignità delle persone, non discriminazione e responsabilità sociale che guidano i comportamenti di tutti i destinatari.
- Sistema di Gestione per la Qualità (ISO 9001), che promuove il miglioramento continuo dei processi e una gestione strutturata delle risorse umane e organizzative, a supporto di criteri trasparenti e non discriminatori nelle decisioni aziendali.
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (ISO 45001), orientato alla tutela della salute, della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alla prevenzione dei rischi psicosociali e delle condizioni di vulnerabilità.
- Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001), quale espressione dell'impegno di KFI verso uno sviluppo sostenibile e responsabile, coerente con l'approccio ESG e con le tematiche di responsabilità sociale connesse anche alla parità di genere.
- Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (PAS 24000), che presidia il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro lungo la filiera, promuovendo principi di non discriminazione, pari opportunità e inclusione.
- Politiche e regolamenti di Gestione delle Risorse Umane, inclusi i processi di selezione, assunzione, inquadramento, sviluppo professionale, formazione, valutazione delle performance e gestione del welfare, che vengono letti e aggiornati alla luce degli impegni assunti in materia di parità di genere.
- Sistema di segnalazione interna (whistleblowing e canali di reclamo), che consente a dipendenti e stakeholder di segnalare, in condizioni di tutela e riservatezza, condotte non conformi ai principi aziendali, incluse eventuali discriminazioni, molestie o violazioni dei diritti legati alla parità di genere.

### 1.2. Riferimenti esterni

La Politica si ispira inoltre ai principali riferimenti esterni in materia di parità di genere, diritti umani e sostenibilità:

Normativa nazionale ed internazionale:

-Costituzione della Repubblica Italiana:

articolo 3 «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»;

articolo 37 «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione»;

- D.Lgs 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ("Codice delle pari opportunità");
- Convenzioni e Risoluzioni dell'ONU succedutesi nel tempo in merito al tema in esame;
- Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) delle Nazioni Unite;
- Convenzioni dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) succedutesi nel tempo;
- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

## OBIETTIVI E IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE

K.F.I. si impegna a recepire i principi di gender equality, nell'intero percorso professionale e in tutte le fasi di vita dei/delle lavoratori/lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento. L'azienda mira ad aumentare la presenza femminile nel contesto lavorativo e a garantire pari opportunità di carriera, incluso l'accesso ai ruoli apicali, il trattamento economico equo, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi della vita e misure volte al riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne. Inoltre, si propone di offrire un ambiente di lavoro privo di stereotipi, discriminazioni e abusi fisici, verbali o digitali, promuovendo una cultura orientata alla diversità e all'inclusione.

K.F.I. promuove l'integrazione dei Principi di Gender Equality all'interno della propria struttura organizzativa.

A tale riguardo, con specifico riferimento al personale, K.F.I. intende presidiare i seguenti ambiti di intervento:

- Selezione (recruitment) ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità retributiva
- Genitorialità, cura e work-life balance
- Prevenzione abusi e molestie
- Comunicazione

### 1.3. Selezione (recruitment) ed assunzione

L'Azienda, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- adottare politiche e processi atti ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione del personale;
- garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- valutando la natura dell'Azienda e del settore in cui opera, nel processo di selezione, considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale.

Poiché, inoltre, si ritiene che in fase di selezione del personale la discriminazione diretta abbia un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso mentre la discriminazione indiretta sia ravvisabile in un comportamento "apparentemente neutro" che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, nel processo di recruiting è fatto divieto di porre in essere, o tollerare che vengano posti in essere:

- Comportamenti non conformi finalizzati o idonei a ledere la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, generando un ambiente di lavoro intimidatorio.
- Comportamenti che costituiscono discriminazione, diretta o indiretta, basata su sesso, età, esigenze di cura personale o familiare, gravidanza, maternità, paternità o l'esercizio dei relativi diritti.

### 1.4. Gestione della carriera

L'Azienda, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- Promuovere il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, assicurando equità interna, pari opportunità e attenzione alla diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale.
- Promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- Promuovere la parità di genere nei processi di nomina, in particolare per quanto riguarda i ruoli chiave e/o manageriali.
- Considerare l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership durante l'assegnazione di ruoli e mansioni.

- Garantire che le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale siano accessibili a tutto il personale senza distinzioni di genere.
- Progettare un percorso formativo mirato a rafforzare competenze e consapevolezze essenziali per superare potenziali ostacoli alla crescita professionale e ristabilire un equilibrio nella leadership tra i generi.
- Promuovere iniziative formative finalizzate a supportare campagne di sensibilizzazione relative alla diversità e all'inclusione culturale.

#### 1.5. Equità retributiva

Nel processo di Compensation & Benefit, l'Azienda si attiene ai seguenti criteri e principi:

- garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;
- assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi e benefit correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il gender pay gap, al fine di intraprendere azioni correttive ove necessario;
- informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare;
- considerare nel programma di welfare le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- riconoscere il diritto di tutta la popolazione aziendale di poter segnalare eventuali disparità.

#### 1.6. Genitorialità, cura e work-life balance

L'Azienda, nell'ambito delle politiche di tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, di promozione della conciliazione tra vita privata e lavoro, si impegna a adottare i seguenti criteri e principi:

- Adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per favorire l'esperienza della genitorialità, sostenere i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e promuovere l'equilibrio tra vita lavorativa e privata per tutto il personale.
- Valutare regolarmente le esigenze di flessibilità del personale.
- Tutela di maternità e paternità tramite formazione, supporto, informazione e re- inserimento, garantendo un rapporto continuo tra persona e azienda nelle varie fasi.
- Sostenere i dipendenti nelle attività genitoriali e di assistenza tramite iniziative e servizi previsti dal programma di welfare aziendale;

- Esaminare e implementare iniziative orientate alla promozione del benessere individuale e alla conciliazione tra vita lavorativa e privata, al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire pari opportunità occupazionali.

#### 1.7. Prevenzione abusi e molestie

L'Azienda, nell'ambito delle iniziative per la prevenzione di ogni forma di abuso o molestia, si impegna a aderire scrupolosamente ai seguenti criteri e principi:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;
- indagare, attraverso la conduzione di survey presso i/le dipendenti, se questi/e ultimi/e hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno.

#### 1.8. Comunicazione

L'Azienda, nei processi di comunicazione e marketing si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- non utilizzare stereotipi di genere e di limitare l'uso del maschile generico nelle comunicazioni interne, esterne e nelle attività pubblicitarie.
- utilizzare un linguaggio che rispetti le differenze di genere nel contesto lavorativo, indipendentemente dal canale di comunicazione impiegato (e-mail, social, web, ecc.);
- in occasione della partecipazione e/o organizzazione di eventi esterni, si raccomanda di promuovere una rappresentanza di genere equilibrata tra i relatori, nel rispetto delle competenze richieste per ciascun intervento.

## DESCRIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ

Tutti gli esponenti aziendali, compresi i membri degli organi sociali, devono seguire questa Politica adottando un linguaggio adeguato e modalità di lavoro che favoriscano un ambiente inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, promuovano la diversity e tutelino il benessere psico-fisico dei dipendenti.

Tali comportamenti devono essere osservati in tutti i contesti in cui si svolgono attività professionali, compresi quelli situati al di fuori dei tradizionali ambienti di lavoro, come convegni, forum, videochiamate, ecc.

Per supportare l'attuazione della presente Politica e perseguire gli obiettivi di miglioramento definiti dall'Azienda, il Comitato Guida svolge attività di coordinamento e costituisce il punto di riferimento per la popolazione aziendale riguardo al tema della parità di genere.

## DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

L'Alta Direzione, con la collaborazione del Comitato Guida per la Parità di Genere, si impegna a dare massima diffusione, sia interna che esterna, della presente Politica attraverso:

- comunicazione capillare verso tutta la popolazione Aziendale ed alle proprie Parti Interessate;
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito interno e istituzionale.

L'Alta Direzione, insieme al Comitato Guida per la Parità di Genere, riesaminerà questa Politica ogni anno (o più spesso, se necessario) per confermare o aggiornare il documento in base al contesto, alla normativa vigente e ai risultati dei monitoraggi interni.