



Politica per la Parità di Genere

Indice

1. Introduzione.....	2
2. Obiettivi e Principi Fondamentali.....	2
Uguaglianza e Non Discriminazione.....	2
Rispetto e Dignità.....	2
Inclusività.....	3
Correttezza e trasparenza.....	3
3. Ambiti di Applicazione.....	3
Selezione e Assunzione.....	3
Sviluppo Professionale e Carriera.....	3
Formazione e Sviluppo delle Competenze.....	3
Retribuzione e Benefit.....	3
Conciliazione Vita-Lavoro.....	4
Prevenzione di Molestie e Discriminazioni.....	4
4. Governance e Responsabilità.....	4
5. Indicatori e Monitoraggio.....	4
6. Formazione e Sensibilizzazione.....	5
7. Comunicazione e Trasparenza.....	5
8. Segnalazioni e Reclami.....	5
9. Miglioramento Continuo.....	6
10. Conformità Normativa.....	6
11. Impegno della Direzione.....	6

Stato delle revisioni				
Rev	Data	Descrizione	Redazione	Approvazione
00	03/06/2025	Prima emissione	Comitato Guida	Federico Rocco



Politica per la Parità di Genere

1. Introduzione

Kettydo+ S.r.l. riconosce la parità di genere come un valore fondamentale e un diritto umano essenziale. La presente Politica per la Parità di Genere definisce il nostro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, dove ogni persona possa esprimere il proprio potenziale indipendentemente dal genere.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Kettydo+ S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Kettydo+ S.r.l. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso di 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 ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Questa politica si integra con il nostro Codice di Condotta e si ispira alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, supportando gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, in particolare l'Obiettivo 5 - Parità di genere.

2. Obiettivi e Principi Fondamentali

L'attenzione con la quale Kettydo+ S.r.l. 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 tra 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.

Sono elencati di seguito i principi fondamentali alla base di questa Politica per la Parità di Genere.

Uguaglianza e Non Discriminazione

Kettydo+ si impegna a garantire pari opportunità a tutti i dipendenti e collaboratori, indipendentemente dal genere, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione e in tutti gli aspetti della vita lavorativa.

Rispetto e Dignità



Politica per la Parità di Genere

Ogni persona ha diritto a essere trattata con rispetto e dignità, in un ambiente libero da discriminazioni, molestie, pregiudizi di genere e comportamenti inappropriati.

Inclusività

Promuoviamo una cultura inclusiva che valorizzi le differenze di genere come risorsa strategica per l'innovazione e la crescita aziendale.

Correttezza e trasparenza

Adottiamo processi trasparenti e oggettivi in tutte le decisioni che riguardano la gestione delle risorse umane.

3. Ambiti di Applicazione

Selezione e Assunzione

Kettydo+ adotta criteri di selezione fondati esclusivamente su competenze, qualifiche ed esperienza, garantendo processi equi e privi di qualsiasi pregiudizio di genere. Gli annunci di lavoro sono redatti con linguaggio inclusivo e, ove possibile, le commissioni di selezione sono costituite in modo da rappresentare in maniera equilibrata i generi. Ogni candidatura viene valutata sulla base del merito e in un'ottica di equità e trasparenza.

Sviluppo Professionale e Carriera

L'azienda si impegna a garantire pari opportunità di crescita professionale, promuovendo l'accesso a ruoli di responsabilità senza alcuna discriminazione di genere. Attraverso programmi di mentoring, coaching e sviluppo delle soft e hard skill, Kettydo+ rimuove attivamente eventuali ostacoli che possano limitare l'avanzamento professionale delle persone. In quest'ottica, sono previste iniziative specifiche per valorizzare e sostenere la leadership femminile.

Formazione e Sviluppo delle Competenze

Kettydo+ offre un accesso equo e paritario ai percorsi di formazione e sviluppo professionale, ritenendo la crescita delle competenze un diritto e un'opportunità per ogni persona. La formazione continua è estesa a tutto il personale e include moduli specifici sui temi della parità di genere, della diversità e dell'inclusione. L'azienda incoraggia inoltre la partecipazione a conferenze, seminari e corsi di specializzazione, sostenendo anche percorsi di reskilling e upskilling.

Retribuzione e Benefit

In coerenza con il principio "a parità di lavoro, parità di retribuzione", Kettydo+ effettua revisioni periodiche delle politiche salariali per rilevare e correggere eventuali disparità di genere. I criteri che regolano l'attribuzione di retribuzioni, bonus e benefit sono trasparenti, documentati e accessibili.



Politica per la Parità di Genere

L'azienda si impegna a garantire l'equità anche nei sistemi di welfare aziendale e nei benefit erogati, con particolare attenzione all'inclusività delle misure.

Conciliazione Vita-Lavoro

La promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa rappresenta un pilastro della cultura aziendale. Kettydo+ adotta misure concrete per agevolare la conciliazione, come lo smart working, orari flessibili e permessi agevolati. L'azienda riconosce e tutela i diritti legati alla maternità e alla paternità, offrendo un ambiente di lavoro family-friendly che supporti ogni fase della vita personale dei propri dipendenti.

Prevenzione di Molestie e Discriminazioni

Kettydo+ adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia, discriminazione o comportamento inappropriato legato al genere. Sono state definite procedure chiare per la segnalazione e la gestione di episodi lesivi della dignità individuale, accessibili attraverso canali sicuri e riservati. Inoltre, vengono realizzati regolarmente momenti formativi mirati alla prevenzione delle molestie e alla promozione del rispetto reciproco in tutti i contesti lavorativi.

4. Governance e Responsabilità

La responsabilità per l'attuazione della Politica per la Parità di Genere ricade in primo luogo sul Consiglio di Amministrazione e sul Management di Kettydo+, che si impegnano a integrare gli obiettivi di equità e inclusione all'interno delle strategie e degli obiettivi aziendali. I manager sono chiamati ad agire come promotori attivi di comportamenti inclusivi, garantendo che ogni team operi nel rispetto dei principi di parità di genere e che le decisioni gestionali siano trasparenti e coerenti.

A supporto di questi impegni, Kettydo+ ha istituito un **Comitato per la Parità di Genere**, con il compito di monitorare l'applicazione della presente politica, proporre iniziative di miglioramento e analizzare periodicamente i dati e gli indicatori di genere. Il Comitato riferisce alla Direzione in merito ai progressi compiuti e alle eventuali criticità riscontrate.

5. Indicatori e Monitoraggio

Per assicurare una valutazione oggettiva e continua dell'efficacia della politica, Kettydo+ ha definito un insieme di indicatori, sia quantitativi sia qualitativi.

Gli indicatori quantitativi includono:

- la distribuzione per genere nei diversi livelli dell'organizzazione;
- l'analisi del gap retributivo tra uomini e donne;
- i tassi di assunzione, promozione e turnover disaggregati per genere;
- la partecipazione ai programmi formativi suddivisa per genere;
- l'utilizzo dei benefit legati alla conciliazione vita-lavoro.

Parallelamente, gli indicatori qualitativi riguardano:

- la percezione del clima aziendale in termini di inclusività;
- la soddisfazione rispetto alle politiche per la conciliazione famiglia-lavoro;
- il grado di consapevolezza e adesione ai principi di pari opportunità;
- la cultura organizzativa complessiva rispetto alla diversità.

Questi dati vengono raccolti periodicamente, analizzati dal Comitato per la Parità di Genere e utilizzati per guidare decisioni strategiche e azioni correttive.

6. Formazione e Sensibilizzazione

Kettydo+ promuove attivamente una cultura organizzativa basata sulla conoscenza e sulla consapevolezza dei temi legati alla parità di genere. A tal fine, l'azienda prevede attività di **formazione continua** rivolte a tutte le persone, con contenuti specifici sulla diversità, l'equità, l'inclusione e la prevenzione dei comportamenti discriminatori.

Oltre alla formazione obbligatoria, vengono organizzati incontri tematici, workshop e momenti di confronto collettivo con l'obiettivo di rafforzare la cultura del rispetto e dell'inclusione. Il coinvolgimento del personale in queste iniziative è considerato parte integrante del percorso di crescita professionale e culturale interno

7. Comunicazione e Trasparenza

La trasparenza è un elemento fondante dell'approccio di Kettydo+ alla parità di genere. Ogni anno viene redatto e pubblicato un report, che riassume gli obiettivi, le azioni intraprese e i risultati raggiunti, rendendo conto in modo chiaro e accessibile agli stakeholder interni ed esterni.

Le informazioni relative agli impegni aziendali, alle buone pratiche adottate e alle eventuali aree di miglioramento vengono comunicate in modo proattivo attraverso i canali aziendali. Questo contribuisce a mantenere alta l'attenzione sull'inclusione e a favorire una cultura del confronto costruttivo.

8. Segnalazioni e Reclami

Kettydo+ mette a disposizione dei propri collaboratori diversi **canali sicuri e riservati** per la segnalazione di eventuali violazioni della presente politica, in piena conformità con il D.Lgs. 24/2023. È possibile rivolgersi direttamente al proprio responsabile, al Comitato per la Parità di Genere o utilizzare i canali di whistleblowing aziendali. Sono previste anche opzioni di segnalazione esterna, conformi alla normativa vigente.

Ogni segnalazione è trattata con la massima riservatezza e senza rischio di ritorsioni. L'obiettivo è garantire una gestione trasparente, tempestiva e imparziale delle situazioni segnalate, a tutela della persona e dell'ambiente di lavoro.



Politica per la Parità di Genere

9. Miglioramento Continuo

La Politica per la Parità di Genere è soggetta a **revisione periodica**, al fine di verificarne la coerenza con l'evoluzione normativa, con i cambiamenti organizzativi e con le migliori pratiche di settore. Kettydo+ valorizza i feedback provenienti dai dipendenti e dalle parti interessate per aggiornare i contenuti e rafforzare l'efficacia delle azioni intraprese.

L'obiettivo è mantenere un processo di miglioramento continuo che garantisca l'effettiva inclusione, promuova la giustizia organizzativa e contribuisca allo sviluppo di un ambiente di lavoro sempre più equo.

10. Conformità Normativa

La presente politica è conforme a:

- Prassi UNI/PdR 125:2022 - Sistema di gestione per la parità di genere
- Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006)
- Normativa europea e nazionale in materia di parità di genere
- Principi del Global Compact delle Nazioni Unite

11. Impegno della Direzione

La Direzione di Kettydo+ assume un ruolo attivo e determinante nella promozione della parità di genere, impegnandosi a garantire che questa politica si traduca in azioni concrete e misurabili.

A tal fine, la Direzione si impegna a destinare risorse adeguate – umane, economiche e organizzative – per sostenere l'implementazione e l'evoluzione della presente politica. Promuove inoltre una cultura aziendale fondata sull'inclusione, sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle differenze, assicurando che tali principi siano integrati in ogni aspetto della vita organizzativa.

Il rispetto dei valori di equità e pari opportunità è garantito a tutti i livelli dell'organizzazione, diventando parte integrante della strategia aziendale. In quest'ottica, Kettydo+ si propone come punto di riferimento nel settore, adottando e condividendo best practice che possano contribuire al progresso culturale e sociale del contesto in cui opera.

DocuSigned by:

818B21BAD2C74B9...