

Politica per la Parità di Genere

KIRANET (www.kiranet.it) è un Centro di Ricerca specializzato nei principali settori dell'ICT. L'azienda nasce nel 2005 con l'obiettivo di promuovere l'innovazione tecnologica in diversi settori (Sanità, Manifatturiero, Aerospazio, Ferroviario e Smart-Cities): grazie alle sue competenze tecniche nell'ambito dell'informatica, dell'elettronica e della meccanica, KIRANET realizza, da oltre 15 anni, progetti di ricerca, prototipazione, sviluppo precompetitivo ed industrializzazione. KIRANET è in aperto e costante dialogo con il mondo della ricerca di base e con quello industriale e collabora con Università, imprenditori e importanti partner internazionali per intervenire in maniera efficace non solo nella creazione ed elaborazione dell'innovazione, ma anche nella sua fase di implementazione: dall'idea al prodotto finito.

Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, KIRANET 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 cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per KIRANET 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 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.

I principi ispiratori

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di KIRANET 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 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

KIRANET è impegnata 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, la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 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.

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

KIRANET si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Politiche specifiche sulla parità di genere

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le

procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità, cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Nello specifico, gli impegni assunti da sono:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Diffusione della politica

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Data

16/01/2024

La Direzione

