



**KORIAN**

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

In collaborazione con:



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La mission di Korian è contribuire al miglioramento del benessere complessivo – fisico, mentale ed emotivo – di chi si affida alla società, nella considerazione della sua unicità, nel rispetto della dignità individuale e dei legami affettivi.

Korian riconosce il valore e i bisogni di ogni persona. In ogni momento, dalla prevenzione alla cura.

I valori a cui si ispira sono dichiarati formalmente nella Carta Etica e nel Codice Etico.

Il Korian Women's Club rafforza la cultura della diversità, dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere, attraverso iniziative e progetti di promozione sociale e culturale, all'interno del perimetro aziendale e sul territorio in cui opera.

Tali principi sono richiamati altresì tra gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, a cui l'Organizzazione intende aderire. Tra questi, ai fini della presente Politica per la Parità di Genere, ricordiamo in particolare:

- Obiettivo 5: Parità di Genere;
- Obiettivo 8: Lavoro Dignitoso e Crescita Economica;
- Obiettivo 10: Ridurre le Disuguaglianze.

Per poter realizzare al meglio i nostri obiettivi abbiamo bisogno del nostro principale asset: le nostre persone. Ognuna con le proprie caratteristiche, capacità e competenze. Solo promuovendo una *people strategy* innovativa, rispettosa delle diversità e tesa a rimuovere eventuali ostacoli occasionati da eventuali differenze, anche di genere, saremo in grado di raggiungere gli obiettivi che ci siamo prefissi.

Per dare ulteriore concretezza rispetto a questo nostro posizionamento abbiamo istituito un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi nazionale UNI/PDR 125:2022 che, partendo dalla pianificazione di tutte le attività rilevanti, ne permetta la gestione accurata ed il successivo miglioramento nel tempo.

Quanto sopra per noi rappresenta un ulteriore impulso per un costante miglioramento che ci possa consentire di realizzare i seguenti obiettivi generali:

- prenderci cura delle nostre persone, coinvolgendole nelle politiche e nel perseguimento degli obiettivi aziendali, creando con esse una relazione di fiducia, basata sul confronto costante, trasparente e costruttivo, disegnando insieme soluzioni e supporto concreti, con obiettivi chiari e condivisi;
- essere promotori di una cultura che tuteli e promuova i principi di *diversity & inclusion* e uguaglianza di genere, anche nei confronti dei nostri fornitori

valutandoli in base al rispetto degli indicatori ESG, con l'obiettivo di creare un catena di valore che possa avere ricadute positive per tutti gli *stakeholder* coinvolti;

- rispettare, oltre alla Prassi UNI/PDR 125:2022, la normativa, nazionale, europea ed internazionale in materia di sostenibilità, in particolare sociale, e di diritto del lavoro, con particolare riferimento alle disposizioni inerenti alle pari opportunità ed alla parità di genere.

Nello specifico, i predetti obiettivi generali, verranno realizzati anche attraverso l'implementazione degli stessi nelle seguenti aree collegate:

- Processi di Gestione del Personale: ci impegniamo a promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi i processi di selezione, assegnazione dei ruoli, valutazione delle prestazioni, promozione e avanzamenti di carriera, trattamento retributivo, cessazione del rapporto;
- Formazione: intendiamo adottare misure volte ad accrescere la consapevolezza delle nostre persone sulle nostre Politiche aziendali e sui temi delle pari opportunità e di diversità e inclusione, anche attraverso lo sviluppo di programmi di informazione, formazione e condivisione;
- Comunicazione: ci impegniamo a diffondere la nostra Politica di Parità di Genere ed i nostri principi di *Diversity & Inclusion* all'interno dell'Organizzazione ed ai nostri *stakeholders*, basando la nostra comunicazione, sia interna che esterna, sui principi aziendali e di responsabilità, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed evitando gli stereotipi di genere.

Ulteriori obiettivi specifici verranno definiti durante il Riesame di Direzione, in occasione del quale la presente Politica potrà essere confermata o revisionata, anche sulla base di eventuali cambiamenti, dei monitoraggi e degli *audit* interni regolarmente pianificati ed effettuati, e verrà altresì valutata l'adeguatezza degli obiettivi generali in raccordo con il Piano Strategico che guida lo sviluppo del nostro presidio sui temi di Gestione del Personale.

In particolare, il Piano Strategico aziendale per la Parità di Genere avrà ad oggetto, tra gli altri, i seguenti temi: a) Selezione ed Assunzione (*Recruitment*); b) Gestione della Carriera; c) Equità Salariale; d) Genitorialità e Cura; e) Conciliazione dei Tempi di Vita-Lavoro (*Work-Life Balance*); f) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Per la realizzazione, il mantenimento ed il miglioramento degli obiettivi legati alla Parità di Genere, l'Alta Direzione individua annualmente un *budget ad hoc* e nomina un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere e del Piano Strategico ed un Responsabile per la Parità di Genere in possesso di competenze organizzative e di genere.



La presente Politica per la Parità di Genere è stata definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida ed il Responsabile per la Parità di Genere di KORIAN.

Milano, 12 settembre 2023

KORIAN

