



## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' E INCLUSIONE

Kostelia nasce nel 2005 da un gruppo di professionisti provenienti da affermate aziende multinazionali di logistica e delle spedizioni. La mentalità del corpo sociale, assolutamente rivolta alla necessità del cliente, ha portato l'azienda ad elaborare un sistema di servizi customerizzato, costruito sulla dimensione e sull'operatività del cliente. L'elemento dell'offerta di servizi che contraddistingue la nostra azienda è quella di offrire sempre una qualità del servizio al massimo delle possibilità che le risorse messe a disposizione possano consentire.

Kostelia Srl da sempre ritiene che, oltre alla necessaria attenzione all'evoluzione del mercato e alle esigenze dei Clienti, sia fondamentale attuare verso il proprio personale una **politica volta a favorire la parità di genere e la convivenza delle differenze**, ritenendo **che ogni persona abbia stessi diritti e debba godere di pari opportunità sul luogo di lavoro indipendentemente dal genere, età, religione, credo politico, orientamento sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità categoria sociale o qualunque altra caratteristica essa abbia o in cui si riconosca**.

Kostelia Srl ritiene che **la diversità tra individui e l'unicità di ogni persona costituisca una ricchezza** anziché un disvalore ed è conscia che il riconoscimento del valore delle persone all'interno dell'ambiente di lavoro, compreso il valore dato dalle loro peculiarità e differenze, oltre a creare un ambiente in cui le persone si sentano serene, partecipi, integrate, determini anche un vantaggio competitivo in termini di business, in special modo nella continuità della qualità del servizio offerto ai clienti. Differenti punti di vista e approcci possono generare idee nuove e soluzioni innovative: persone provenienti da culture, contesto sociale, abilità, competenze ed esperienze diverse possono aprire a nuove prospettive e a meglio comprendere e anticipare i bisogni di clienti e stakeholder.

L'impegno per una politica volta a favorire pari diritti ed opportunità viene indirizzata da Kostelia Srl non solo al personale impiegato in Azienda, ma si esplica anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività che sono e restano il core business aziendale.

### **ASPETTI BASILARI DELLA VISION DI KOSTELIA**

- **INCLUSIVITA'**. Crediamo fermamente che la cultura dell'inclusività nasca dall'educazione che in famiglia, nella scuola e infine nella società ciascun individuo dovrebbe ricevere.
- **NON DISCRIMINAZIONE** intesa come concetto che la diversità non costituisca affatto un pericolo, ma che al contrario rappresenti per tutti noi un'occasione di arricchimento, scambio, crescita.
- **EQUITA'** nella storia della nostra azienda, abbiamo sempre cercato di rispondere con equità di trattamento, salario e rispetto verso i nostri dipendenti. Crediamo che il capitale umano sia una risorsa fatta di individui, non di numeri.
- **TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CURA**. Da sempre crediamo che essere genitore sia un mestiere difficile e meraviglioso. Guardiamo con favore alla famiglia che si allarga, il nostro personale è equamente suddiviso tra donne e uomini e questo concilia la nostra filosofia nel credere che si possa conciliare il lavoro con la cura di una famiglia.
- **PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO**: dopo la certificazione SA8000 ottenuta nel settembre 2021 abbiamo deciso di focalizzare i nostri sforzi sui temi della parità di genere, della diversità e dell'inclusione convinti che sempre di più ci sia bisogno di esempi virtuosi in tal senso, non tanto per un riconoscimento da parte del contesto sociale quanto dal desiderio di cambiare, nel nostro piccolo, la visione di un mondo impersonale ed incline all'intolleranza.

Per una maggiore trasparenza nell'applicazione delle politiche per favorire parità di genere e convivenza di differenze, Kostelia ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con la **UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere"** e con la **ISO 30415 "Gestione delle Risorse Umane - Diversità e Inclusione"**.

La Direzione di Kostelia Srl ha inoltre nominato un Comitato Guida (altrimenti denominato *Comitato Pari Opportunità, D&I*), che specificatamente studi politiche aziendali e attività adeguate sia a raggiungere la parità di genere, perseguendo l'empowerment femminile, che a valorizzare e tutelare le differenze, offrendo a tutto il proprio personale pari dignità e pari opportunità sul luogo di lavoro.

Per quanto sopra esposto la Direzione di Kostelia:

- Si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità e indipendentemente da altre caratteristiche della persona, compreso il genere



- Si impegna a garantire il coinvolgimento di tutto il personale, a prescindere dalle posizioni professionalità e responsabilità raggiunte, nella condivisione e nella conoscenza delle decisioni strategiche
- Si impegna a offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale
- si impegna concretamente nel welfare familiare del proprio personale sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostiene attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito web e sui social media;
- si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti la parità di genere e la valorizzazione delle differenze, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing
- si impegna a prevenire, riconoscere e gestire molestie o trattamenti discriminatori in ambito lavorativo
- Si impegna a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile

La Direzione della Kostelia Srl Si impegna inoltre affinché la presente politica sia: comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;

- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da un Comitato Pari Opportunità e D&I, designato dal management e in possesso di
- competenze organizzative e di genere

Al fine di perseguire la propria politica inerente la parità di genere e la convivenza delle differenze la Direzione della Kostelia, in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità e D&I, ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle differenze, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli)
- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza, negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, di esponenti che si riconoscano sia nel genere maschile che in quello femminile, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita** ed inclusione in azienda sia delle donne che di eventuali differenze linguistiche, etniche, di orientamento sessuale, disabilità ecc...: miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni non discriminatori, neutrali rispetto al genere o a eventuali peculiarità e differenze del personale
- **Equità remunerativa**, evitando discriminazioni per genere o per eventuali altre differenze: attuazione di processi per l'equità della remunerazione, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.