



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

(impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione)

REV02 11/12/2023

La Casa di cura Parco dei Tigli crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

La Casa di cura Parco dei Tigli è consapevole che è necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile.

A tale scopo, la Casa di cura Parco dei Tigli garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, inserimento e affiancamento neo assunti, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia.

Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

La Casa di cura Parco dei Tigli ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla eliminazione della differenza di genere e della inclusività in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

Inoltre, la Casa di Cura si è da sempre e continua ad impegnarsi nella equa rappresentazione di entrambi i generi negli eventi esterni.

Per garantire il raggiungimento di tali obiettivi, sono stati individuati degli indicatori per monitorare le seguenti aree:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi Gestione risorse umane;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La Casa di cura Parco dei Tigli è fermamente convinta che inclusione, parità di genere e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere e inclusione all'interno della nostra Organizzazione, la Direzione Generale ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti **obiettivi**:

1. Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
2. Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza di tutti nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze e assicurando l'equa remunerazione;



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

(impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione)

REV02 11/12/2023

3. Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di tutti.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Casa di cura Parco dei Tigli **si impegna a:**

- Promuovere flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare un sistema di monitoraggio e controllo sulla parità di genere, inclusività ed equità retributiva;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste o discriminanti.

All'interno di un "Piano strategico" sono identificati gli obiettivi che la Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire. L'idoneità della presente Politica verrà riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Il comitato Guida è composto da:

- DS: Roberto Toffanin
- AD: Giovanni Pilati
- Responsabile risorse umane: Silvia Giroto
- Responsabile Sistema per la parità di genere: Federica Rapazzini
- coordinatrice professioni sanitarie: Debora Telli
- Responsabile Amministrativo: Giulia Atzeni
- Responsabile Armadio Farmaceutico: Gianfranco Gavin
- Organismo di Vigilanza: Mattia Berto (per le attività di audit)

Per divulgare i concetti della inclusività e della parità di genere il Comitato Guida ha provveduto a istituire una cartella contenente tutta la documentazione utile. Inoltre, è stata redatta la procedura "Segnalazione violazione" per la modalità di segnalazione delle violazioni attraverso l'apposita modulistica.