

**Casa di Cura Trusso – Cardiomed
S.p.A.**

Via San Giovanni Bosco, 3 –
80044 Ottaviano – NA

Politica per la Parità di genere
UNI/PdR 125:2022



00	20.05.2024	Prima emissione		
rev.	data	motivo dell'emissione	emesso Ufficio Qualità	Approvato Comitato PDR

INDICE

1.SCOPO E MISSION.....	3
2. INDICATORI ED AREE TEMATICHE.....	5
3. L' IMPEGNO DELL' ORGANIZZAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE.....	5
4. RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI.....	8
5. CONCLUSIONI.....	9

PARITÀ DI GENERE

1. SCOPO E MISSION

La Casa di Cura Trusso – Cardiomed S.p.a. adotta la presente politica ispirata al valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconoscendo, rispettando e valorizzando le diversità delle persone al fine di fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone. A tal fine si impegnano a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Consapevole del valore generato dal suo modo di operare e di gestire le risorse umane, la Casa di Cura Trusso ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere e di operare nel rispetto della norma UNI/PdR 125:2022 e di utilizzare, pertanto, al suo interno, un approccio basato sull'imparzialità che non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, 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. La Società, inoltre, promuove le condizioni per consentire di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione delle persone e la loro completa valorizzazione. L'impegno della Casa di Cura Trusso è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della Società, e si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto. Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

Il concetto di 'pari opportunità', che la Struttura ricomprende tra valori fondanti, si è evoluto nel tempo verso il più ampio concetto 'parità tra i generi'; si tratta di un fattore basilare dell'organizzazione del lavoro della Casa di Cura Trusso, atta a favorire un clima interno più collaborativo e sereno, una sempre migliore utilizzazione delle competenze di ognuno e di conseguenza maggiore economicità, efficienza ed efficacia delle attività. Parità tra i generi non significa solamente 'parità tra uomini e donne' e superamento di una visione stereotipata dei rispettivi ruoli, ma valorizzazione ed empowerment di tutte le diversità presenti tra le persone che operano all'interno della Struttura.

Lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione, espressa nella presente politica è parte integrante del percorso e si armonizza con il Codice Etico che prevede che ogni persona dell'Istituto sia chiamata ad agire e comunicare in maniera consapevole sostenendo e salvaguardando i diritti umani universalmente riconosciuti e i temi di diversità e inclusione nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità e della sicurezza personale ed eliminazione di ogni forma di discriminazione. All'interno di questo insieme di principi e valori si genera la presente Politica di Parità di Genere che indirizza il modo in cui l'Organizzazione persegue la Parità di Genere concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro con lo scopo di:

- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'Organizzazione;
- garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona in tutte le fasi che caratterizzano la "people experience journey";
- promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale di chi collabora con l'Organizzazione senza vincoli di genere;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita, come previsto dal codice etico, con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- per tutte le figure presenti nell' organico, nel momento del rientro dal periodo di maternità/paternità è garantito il mantenimento della posizione lavorativa che si aveva precedentemente con tutti i diritti correlati (ad esempio la stessa retribuzione). Nel di congedo viene garantito il coinvolgimento su iniziative di formazione e/o altre forme di possibili sviluppi professionali.
 - promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con utenti/pazienti, Fornitori, Comunità e Territori con cui l'Istituto opera.
 - Promuovere la parità di genere anche nei corsi di formazione, convegni, tavole rotonde o qualsiasi altro evento organizzato dalla Struttura, garantendo tra i relatori un'equa rappresentanza di genere.

- attribuire responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi di Parità di Genere e stanziare risorse per il raggiungimento degli stessi;

L'Istituto, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

2. INDICATORI E AREE TEMATICHE

La Casa di Cura Trusso definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver

3. L'IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Agendo i valori di Attenzione, Passione, Apprendimento Continuo e Innovazione, Collaborazione, Sostenibilità e Responsabilità, l'Istituto con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo

alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

- ACCESSO AL LAVORO (RICERCA e SELEZIONE, ONBOARDING)
- FORMAZIONE
- VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE
- REMUNERAZIONE
- GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ
- INCLUSIVITÀ E WORK LIFE BALANCE
- ASCOLTO E COMUNICAZIONE

ACCESSO AL LAVORO: l'Istituto consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di onboarding l'Organizzazione esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare l'Organizzazione a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

FORMAZIONE: l'Istituto riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa. Allo scopo di sostenere la formazione continua del personale e far sì che questa accompagni le politiche e le strategie aziendali, la Casa di Cura Trusso definisce annualmente la rilevazione dei bisogni, la programmazione, organizzazione e gestione delle attività formative nel Piano Annuale di Formazione. Il Piano Aziendale di Formazione è il risultato di un percorso condiviso a tutti i livelli ed orientato agli obiettivi aziendali, in quanto tutte le componenti

aziendali sono messe in grado di partecipare, ciascuna per le sue competenze alla costruzione del Piano fin dalla fase di rilevazione dei bisogni formativi.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE: l'Organizzazione ha sviluppato processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione e della restituzione del feed back. Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna, anche per quanto attiene a passaggio di posizione e di livello, candidandosi alle posizioni aperte internamente rese disponibili dell'Istituto garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base del possesso dei titoli e dei meriti, definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance e del potenziale. L'Istituto promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

REMUNERAZIONE: La politica di remunerazione dell'Istituto è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione dell'Istituto. L'Istituto garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica di total reward che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare e wellbeing, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro.

INCLUSIVITÀ E WORK-LIFE BALANCE: l'Organizzazione dell'Istituto considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle persone, l'Organizzazione mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone implementando anche un piano di welfare aziendale diversificato con un'attenzione specifica a:

- consolidare e mantenere work life balance e modalità di lavoro flessibile laddove attuabile;

- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità.

La Società intende promuovere la giusta concezione secondo cui la vita privata e la vita lavorativa non contrastano tra di esse. Al contrario, il soddisfacimento delle esigenze proprie del nucleo familiare di ciascun lavoratore ed i risultati sul lavoro, sono legati da reciproche influenze grazie alle quali è possibile osservare come un miglioramento di una delle due sfere alimenti un progresso anche nell'altra. Pertanto, la società ha adottato una **Policy conciliazione vita-lavoro (POL-PdR 01)** a cui si rinvia, dove vengono descritte tutte le convenzioni sottoscritte dalla società per il benessere e l'inclusività dei dipendenti stessi.

ASCOLTO E COMUNICAZIONE: l'Organizzazione dell'Istituto reputa fondamentale ascoltare le persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo degli aspetti gestionali ed organizzativi che costruisce per loro, per questo realizza periodicamente indagini su tutto i dipendenti con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere.

4. RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

L'Organizzazione dell'istituto adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il canale Whistleblowing, presente sul sito aziendale, direttamente presso la Direzione, o al Comitato parità di genere senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni e nel rispetto dell'anonimato. Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato. Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato PDR.

5. CONCLUSIONI

L'Organizzazione rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di Genere applicata "a" e "da" tutti/e le Funzioni, rapporti tra Colleghi e Colleghe, utenti pazienti, Fornitori e ogni altro/a Stakeholder). La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato PDR che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

PARITÀ DI GENERE