



POLITICA DI PARITA' DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Copia Elettronica

Copia Cartacea

Controllata

Non controllata

NEO SURGICAL Service S.r.l. intende garantire e potenziare la diffusione tra tutto il personale di una cultura orientata al rispetto delle pari opportunità, al superamento degli stereotipi di genere, al riconoscimento delle competenze per l'attribuzione di ruoli e responsabilità, alla valorizzazione delle diversità e al contrasto alla discriminazione basata sul genere e sulle condizioni personali e sociali, al fine di superare le disparità di retribuzione, di carriera, di formazione e di valutazione dei risultati. Intende, quindi, porre le condizioni per realizzare all'interno della propria organizzazione un'effettiva parità di genere.

In tale contesto, NEO SURGICAL Service S.r.l. si impegna a definire ed attuare un Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022, a riprova del suo costante impegno per l'innovazione, l'avanzamento e la protezione dei diritti civili e sociali: il rispetto dell'eguaglianza di genere all'interno del contesto lavorativo rappresenta, infatti, un obiettivo rilevante per la crescita sostenibile dell'organizzazione, un valore per tutta l'organizzazione e un modello virtuoso attraverso il quale rapportarsi all'esterno, rafforzando la relazione di fiducia con i suoi clienti/committenti e gli stakeholders tutti.

Il meccanismo di Certificazione della Parità di Genere, infatti, ha il grande pregio di avvicinare direttamente le imprese e organizzazioni dall'interno alle tematiche legate alla parità di genere, di promuovere e diffondere una cultura di superamento del divario di genere mettendole davanti alla possibilità di introdurre azioni concrete in tal senso e di valutarne le conseguenze.

PRINCIPI

NEO SURGICAL Service S.r.l. intende ispirare la propria politica a tutela della parità di genere ai seguenti principi:

Non discriminazione: promuovere le pari opportunità e gestire i possibili rischi presenti nell'ambiente di lavoro, connessi a pregiudizi, stereotipi e comportamenti fondati sul genere.

Valorizzazione delle diversità:

- riconoscere l'importanza della diversità in un'ottica di valorizzazione della creatività e di implementazione dell'innovazione;
- aumentare la capacità di attrarre e trattenere i talenti, valorizzando le peculiarità di ciascuno, in quanto le differenze di genere, cultura, generazione, religione ed etnia favoriscono la produzione di nuove idee e soluzioni creative;
- adottare un approccio alla pianificazione strategica per il raggiungimento degli obiettivi che tenga conto delle diversità di genere e le valorizzi;
- garantire l'accesso del personale a percorsi formativi che affrontino il tema della parità di genere.

Parità di accesso e di trattamento:

- sostenere lo sviluppo della carriera ed incoraggiare le candidature per ruoli manageriali delle dipendenti di NEO SURGICAL Service S.r.l., in un'ottica di empowerment femminile;
- favorire e sviluppare una politica di gestione e valutazione dei/delle dipendenti scevra da condizionamenti legati al genere e finalizzata al superamento del gender gap.

Conciliazione dei tempi vita e di lavoro:

- supportare politiche di equilibrio tra il tempo di lavoro e le esigenze personali, attraverso l'utilizzo del lavoro agile e di tutte le ulteriori misure normative e amministrative a favore della conciliazione tra lavoro e vita privata;
- garantire l'accesso del personale alle prestazioni e agevolazioni previste dalla legge, nonché alle misure di welfare aziendale.

Consapevolezza e Responsabilità (Accountability):

- puntare al raggiungimento di una sempre maggiore consapevolezza delle eventuali problematiche di genere presenti all'interno dell'organizzazione e predisporre, a tal fine, un sistema di monitoraggio e

reporting periodico, che individui le cause delle possibili disfunzioni e proponga soluzioni mirate a tutelare il benessere psicofisico delle dipendenti;

- perseguire il miglioramento continuo in tema di parità di genere, elaborando principi e obiettivi da porre alla base delle strategie dell'organizzazione e sviluppando l'apposito sistema di gestione;
- promuovere una maggiore trasparenza relativamente alla destinazione delle risorse di bilancio e al loro impatto su uomini e donne.

OBIETTIVI

Per dare attuazione ai principi sopra elencati, NEO SURGICAL Service S.r.l. si impegna a raggiungere i seguenti obiettivi, che troveranno una compiuta e specifica declinazione operativa all'interno del Piano Strategico:

Non discriminazione:

- analizzare i potenziali fattori di stress lavoro-correlato, con particolare attenzione agli elementi riconducibili alle discriminazioni basate sul genere (utilizzo di un linguaggio discriminatorio, molestie verbali e fisiche sul luogo di lavoro, utilizzo del part-time involontario in ragione della mancanza di flessibilità oraria, ecc.);
- attivare iniziative e programmi di formazione al fine di promuovere l'inclusione, il contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza e il riconoscimento dei pregiudizi inconsci;
- rendere disponibili meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità nelle attività che mettono a rischio il perseguimento della parità di genere;
- sostenere e promuovere la condivisione e la diffusione di migliori pratiche nell'ambito della parità di genere, nonché le iniziative per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze e scevro da stereotipi di genere, attraverso l'organizzazione di eventi ed incontri/confronti con tutti i dipendenti;

Valorizzazione delle diversità:

- promuovere la consapevolezza in materia di parità di genere nell'intera organizzazione, coinvolgendo attivamente la dirigenza in interventi a supporto dell'inclusione e della gender equality tra i dipendenti;
- favorire la composizione eterogenea in termini di genere, età, provenienza geografica e percorsi formativi e professionali del personale scelto per la partecipazione a convegni, eventi e gruppi di lavoro, nella consapevolezza che il confronto dialettico tra esperienze e sensibilità diverse favorisce la creatività e l'innovazione;
- predisporre specifiche attività di mentoring e coaching per potenziare la fiducia nelle proprie capacità di decisione e di leadership, favorendo in tal modo l'empowerment femminile.

Parità di accesso e di trattamento:

- incentivare la partecipazione delle donne attraverso procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere;
- prevedere, nell'ambito delle selezioni interne per l'accesso alle posizioni organizzative o di elevata professionalità, meccanismi di promozione e di garanzia della non-discriminazione basata sulle responsabilità familiari;
- promuovere attività di formazione e sensibilizzazione volte al superamento di pregiudizi, che consentano al personale di svolgere i propri compiti in maniera neutrale rispetto al genere.

Conciliazione dei tempi vita e di lavoro:

- implementare le azioni più opportune per il supporto alla conciliazione vita privata-lavoro e di welfare aziendale, verificando periodicamente, anche attraverso questionari anonimi, la soddisfazione dell'utente interno;
- predisporre appositi meccanismi di garanzia effettiva del medesimo livello retributivo, segnatamente nel post-maternità, con particolare riguardo alla fruizione dei congedi parentali, al passaggio al part-time e al trattamento pensionistico delle lavoratrici.

Equità salariale:

- assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale:
 - la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
 - la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
 - i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
 - a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

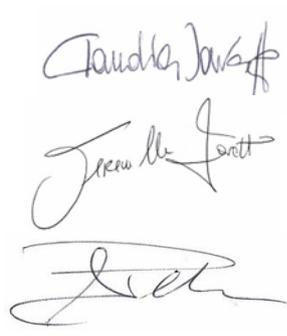
Consapevolezza e Responsabilità (Accountability):

- effettuare un esame periodico delle segnalazioni e dei suggerimenti pervenuti relativamente all'efficacia delle politiche di genere in atto, al fine di attuare eventuali azioni correttive e di miglioramento;
- effettuare incontri periodici di condivisione/sensibilizzazione alla tematica con tutti i/le dipendenti.

La Direzione



Il Comitato Guida



Il Responsabile del Sistema di parità di genere

