



ISTRUZIONE DI LAVORO

IdL 1.1.3
Ed. 00 Rev. 00
del 2024
Pag. 1 di 4

POLITICA PARITA' GENERE

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	2
2. SCOPO.....	2
3. RESPONSABILITA'	3

Redazione e verifica	Validazione	Data	Revisione
Cinzia Miele Mara Nicoli	Direzione Sanitaria		09/04/2024 00
	Direzione Generale		
	Referente Gestione Qualità		

**ISTRUZIONE DI LAVORO**IdL 1.1.3
Ed. 00 Rev. 00
del 2024
Pag. 2 di 4**POLITICA PARITA' GENERE****1. INTRODUZIONE**

Bergamo Sanità Società Cooperativa Sociale (di seguito anche la "Società" o "Bergamo Sanità") è da sempre impegnata nel sostegno dei valori della Diversità, dell'Inclusione e della Parità di Genere, attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

Consapevole del "valore aziendale-sociale" generato dal suo modo di operare e di gestire le risorse umane, Bergamo Sanità 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 di Bergamo Sanità 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.

2. SCOPO

Pertanto, in linea con la UNI/PdR 125:2022, la Società si impegna a:

- riconoscere le diversità e favorire una cultura organizzativa inclusiva e non discriminatoria;
- definire KPI per verificare e misurare le azioni individuate per il miglioramento del Sistema di Gestione Diversità e Inclusione e del Sistema di Gestione Parità di Genere;
- individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e la Società, prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- contrastare i comportamenti non coerenti con i principi di Parità di Genere, garantendo sostegno e tutela alle persone che segnalano e contrastano i comportamenti inappropriati e non coerenti;
- fornire tutto il supporto necessario al Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione delle tematiche per la parità di genere e Diversità e Inclusione e dei principi ed impegni espressi nella presente Politica;
- costruire una comunità aziendale in cui ogni persona si senta parte attiva e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e;
- garantire il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
- ascoltare le proprie persone per favorirne l'inclusione. In particolare, nel corso del processo di valutazione del personale, senza alcuna discriminazione di genere, Bergamo Sanità si impegna a favorire ed incentivare un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo di *feedback* intesi come miglioramento continuo e a valutare il proprio personale in modo intrinseco, equo e imparziale;
- realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, reciproca correttezza e rispetto, affinché ognuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé, garantendo

POLITICA PARITA' GENERE

altresì a chiunque l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione;

- promuovere l'impegno del *Top Management* nei confronti della Diversità e Inclusione e la Parità di Genere attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, prassi;
- agire in modo responsabile ed etico promuovendo un posto di lavoro inclusivo, accessibile e rispettoso, e dignitoso per tutti;
- sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati, sia interni che esterni;
- riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone che entrano in Bergamo Sanità;
- migliorare il *work-life balance* del proprio personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione sulle molestie di genere che creino consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani;
- definire obiettivi Parità di Genere e un "Piano Strategico" per realizzarli, anche con il coinvolgimento delle proprie Parti Interessate, e a misurarne e comunicarne i progressi raggiunti in modo chiaro e trasparente;
- attribuire responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi di Parità di Genere e stanziare risorse per il raggiungimento degli stessi;
- comunicare in modo inclusivo, riconoscendo e rispondendo alle esigenze delle proprie Parti Interessate;
- sostenere e difendere le diversità.

3. RESPONSABILITA'

Al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, la Società si è dotata di un Comitato Guida al quale sono stati assegnati specifici poteri e risorse per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione delle tematiche per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida è contattabile al seguente indirizzo: comitatoguida@bergamosanita.it

Bergamo Sanità incoraggia i propri lavoratori a segnalare, anche in modalità anonima:

- proprie opinioni, suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto;
- situazioni di:
 - abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
 - molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
 - discriminazioni riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative;
 - discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
 - discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
 - mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;

POLITICA PARITA' GENERE

- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva;

A tale fine, è stata predisposta una specifica procedura operativa, (“**Procedura Segnalazioni – Parità di Genere**”, rinvenibile sul sito internet aziendale) che tiene conto dei seguenti principi:

- trattare le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l’identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- consentire la segnalazione in forma anonima, salvo considerarla solo nel caso in cui sia sufficientemente circostanziata;
- vietare ritorsioni e proteggere coloro i quali effettuano segnalazioni in buona fede;
- permettere di ricevere supporto da personale appropriato e competente su cosa fare quando ci si trovi dinanzi ad una violazione o presunta tale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere o di disposizioni di legge.

La Società garantisce che tutti i membri del personale siano edotti sulla procedura di segnalazione e siano in grado di utilizzarla, e che siano consapevoli dei loro diritti e delle loro tutele.

Infine, Bergamo Sanità si impegna a programmare e attuare specifici piani di formazione atti a sensibilizzare i propri lavoratori:

- sulla valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell’inclusione e dell’impatto sul business e sull’organizzazione interna che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva e non discriminatoria;
- sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- sulle tematiche in materia di Parità di Genere;
- sulle procedure, istruzioni e strumenti del Sistema di Gestione per la Parità di Genere aziendale.

La presente Politica è valutata in occasione dei Riesami periodici del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.