# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE (UNI PdR 125:2022)

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

**HEALTION S.r.l. – Società Benefit** (di seguito anche "HEALTION") crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere, della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

**HEALTION** è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e un pieno empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori, condivisa con tutti i suoi *stakeholder*, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

A tale scopo, **HEALTION** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione — selezione, *onboarding*, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva — sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

**HEALTION** ha deciso di adottare una *Policy* aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* 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.
In particolare le Donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità al nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società. Più lavoro femminile significa energie inespresse finalmente liberate, la qualità di una contribuzione piena, delle donne e degli uomini, al benessere e allo sviluppo della Nostra realtà aziendale.
È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione. È per questo che **HEALTION** ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati e misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 Aree/Dimensioni:

1. **Cultura e Strategia;**
2. **Governance;**
3. **Processi HR;**
4. **Opportunità di crescita in azienda neutri per genere;**
5. **Equità remunerativa per genere;**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;**

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

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (***pari retribuzione per lavori di pari valore***);
- 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 entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, **HEALTION S.r.l.** si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della *diversity* e della *gender equality* in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della *Policy* di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender equality;*
- 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, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.
- Diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- Comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- Definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- Garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- Individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- Nominare un Comitato per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- Assegnare il budget necessario al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- Creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

L'azienda ritiene importanti per la parità di genere i seguenti processi:

- **Processo di reclutamento, selezione e assunzione:** L'azienda si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi *background* e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e

competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere eliminando *bias* cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

- **Sistema di valutazione del personale:** Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra la stessa società e il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
- **Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:** L'azienda si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business 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. Infine, la società si impegna a coinvolgere, in maniera equa sia donne che uomini, in tutte le iniziative e percorsi formativi.
- **Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro:** La società si impegna a 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. Infine, l'azienda si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

La società incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- 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;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva.

Infine, **HEALTION** predispone per gli stakeholders un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione, **HEALTION** presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di *marketing*, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che la Direzione Generale, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è 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 Piano Strategico e la presente politica sono diffusi all' interno dell'azienda attraverso formazione a tutti i livelli con frequenza annuale e mediante affissione dei suddetti documenti nella bacheca aziendale. La presente Politica è resa disponibile sul sito internet aziendale.

Calenzano (FI), 16.09.2026

L' Amministratore Delegato

***Renato Calabrese***