




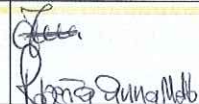

ISTITUTO
SANTA CHIARA

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

POL_ POLITICA PER
LA PARITÀ DI
GENERE

Rev. 0 del 22/01/2026

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Revisione N.	Data	Motivazione	Redazione Comitato Guida	Verifica Responsabile Parità di genere	Approvazione Alta Direzione
0	22/01/2026	Prima emissione			

Istituto Santa Chiara S.r.l. riconosce la parità di genere come un principio organizzativo essenziale e come parte integrante della propria cultura aziendale.

In quanto realtà sanitaria, Istituto Santa Chiara opera in un contesto nel quale la qualità delle relazioni, il rispetto della persona, l'equità organizzativa e la tutela della dignità personale incidono direttamente sul benessere del personale e sulla qualità dei servizi erogati.

Istituto Santa Chiara riconosce che il settore sanitario è caratterizzato da una significativa presenza femminile e che, anche all'interno della propria organizzazione, le donne rappresentano una parte rilevante del personale. Tale dato non esaurisce il significato della parità di genere, né può essere considerato di per sé sufficiente a garantire condizioni pienamente eque. Per Istituto Santa Chiara, infatti, la parità non coincide con la sola presenza numerica, ma riguarda la qualità della partecipazione lavorativa, l'accesso effettivo alle opportunità professionali, l'equità nei percorsi di crescita, la tutela della genitorialità, la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e la prevenzione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta.

In questa prospettiva, Istituto Santa Chiara ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022 e di adottare una Politica di parità di genere quale strumento volto a esprimere i valori della propria organizzazione e valorizzare le diversità e l'empowerment femminile promuovendo la cultura inclusiva e riconoscendo il valore professionale, organizzativo e relazionale, senza legarlo a ruoli stereotipati, aspettative di cura o modelli precostituiti. Al tempo stesso, l'azienda promuove un ambiente di lavoro rispettoso, equo e inclusivo per tutte le persone, indipendentemente dal genere, dal ruolo ricoperto, dalla condizione familiare o dal percorso professionale.

Finalità

La presente Politica definisce gli indirizzi generali adottati da Istituto Santa Chiara per promuovere un ambiente di lavoro fondato su equità, inclusione, rispetto, valorizzazione delle competenze, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022, Istituto Santa Chiara si impegna a rafforzare progressivamente il proprio sistema organizzativo nelle seguenti aree:

- cultura aziendale e governance della parità di genere;
- processi di selezione, inserimento, formazione e crescita professionale;
- equità nei processi decisionali e organizzativi;
- tutela della maternità, della paternità e delle responsabilità di cura;
- conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;
- prevenzione di discriminazioni, molestie e comportamenti lesivi della dignità personale;
- comunicazione rispettosa, inclusiva e non stereotipata.

Principi guida

Istituto Santa Chiara fonda la propria Politica sui seguenti principi:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Impegni della Direzione

La Direzione di Istituto Santa Chiara si impegna a:

- promuovere processi HR trasparenti e coerenti;
- garantire pari opportunità nei percorsi di selezione, formazione e crescita;
- garantire politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- prevenire penalizzazioni dirette o indirette collegate a maternità, paternità, congedi, part-time o responsabilità di cura;
- favorire strumenti organizzativi orientati alla conciliazione vita-lavoro, compatibilmente con le esigenze sanitarie e assistenziali;
- sostenere un clima organizzativo rispettoso, inclusivo e libero da stereotipi;
- prevenire e gestire molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità personale;
- mettere a disposizione strumenti di ascolto, confronto e segnalazione;
- monitorare periodicamente gli indicatori relativi alla parità di genere;
- sostenere il ruolo del Comitato Guida, della Responsabile della Politica per la Parità di Genere e delle figure aziendali incaricate della tutela dell'ambiente di lavoro
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- promuove e garantisce pari opportunità di partecipazione ai panel e agli eventi, valorizzando le competenze, le esperienze e i profili professionali di relatori e relatrici e prestando attenzione a rappresentare in modo proporzionato la pluralità dei punti di vista esistenti.

Strumenti e governance

Per attuare la presente Politica, Istituto Santa Chiara adotta procedure, strumenti e prassi coerenti con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, tra cui:

- procedure aziendali in materia di gestione, formazione e sviluppo del personale;
- strumenti di ascolto, raccolta di suggerimenti e segnalazioni;
- regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro;
- manuale di stile e comunicazione inclusiva;

- attività informative e formative;
- monitoraggio delle azioni e degli indicatori.

La Politica è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida. L'attuazione della Politica è affidata alla Direzione, al Comitato Guida per la Parità di Genere, alla Responsabile della Politica per la Parità di Genere e alle funzioni aziendali coinvolte.

Il Comitato Guida supporta l'attuazione della Politica, monitora gli obiettivi, valuta le evidenze disponibili e propone eventuali azioni di miglioramento.

Tutto il personale è chiamato a contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso, collaborativo e inclusivo.

Monitoraggio e miglioramento

La presente Politica è oggetto di monitoraggio periodico attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere, gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022, le survey interne, le evidenze raccolte e le attività di riesame.

Gli esiti del monitoraggio sono valutati dalla Direzione e dal Comitato Guida, al fine di individuare eventuali azioni correttive, preventive o di miglioramento.

Comunicazione e diffusione

La Politica è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale. Istituto Santa Chiara comunica la presente Politica a tutto il personale e la rende disponibile attraverso i canali aziendali, inclusa la rete Intranet.

La Politica può essere condivisa anche con collaboratori, consulenti, fornitori e altre parti interessate, al fine di promuovere una cultura organizzativa coerente con i principi di rispetto, inclusione, pari opportunità e tutela della dignità personale.

Approvata dalla Direzione

Data: 22/06/2026

Firma della Direzione

Responsabile della Politica per la Parità di Genere

Comitato Guida per la Parità di Genere