



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Carpi, 09/09/2024



IGEA S.P.A.

Via Parmenide, 10/A - 41012 Carpi

Cod Fisc e P. Iva 01021130362

tel 059699600

www.igeamedical.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

IGEA S.p.A. fondata nel 1980 è leader nella produzione di dispositivi medici nel settore dell'ortopedia, della traumatologia, dell'elettrochemioterapia e delle terapie geniche. La sua mission va oltre la semplice produzione: collabora con strutture sanitarie di eccellenza e prestigiose Università per sviluppare terapie all'avanguardia. Ogni giorno, il suo personale si dedica con passione e competenza a trasformare questa visione in realtà, guidato da un impegno profondo verso il benessere dei pazienti. IGEA lavora con un solo obiettivo: migliorare la vita delle persone attraverso soluzioni terapeutiche efficaci e innovative.

IL MANIFESTO DI IGEA

“Cura e benessere delle persone sono il cuore del nostro impegno. Lavoriamo con dedizione per offrire le cure più efficaci e avanzate: per noi significa ricerca, rigore scientifico, innovazione tecnologica e confronto costante con i migliori professionisti.

Viviamo con responsabilità la sfida della cura, consapevoli del valore che ci viene affidato ogni giorno da medici e pazienti.

Crediamo che le persone, le loro competenze, il loro talento e la loro passione siano il centro attorno a cui generare valore e progresso.

Sfidiamo incessantemente i nostri limiti e mettiamo in discussione le nostre convinzioni per rimanere aperti a nuove soluzioni e nuove prospettive.

Vogliamo essere protagonisti attivi dell'innovazione e del futuro della cura.

Accanto alle persone che soffrono e a chi si impegna per il loro benessere.”

LA STORIA

1980 - Fondata dal Dr. Ruggero Cadossi, ematologo presso l'Università degli Studi di Modena

1984 - 1994 - L'efficacia della terapia IGEA suscita l'interesse di Howmedica, Pfizer Hospital Products Group, la più grande azienda farmaceutica al mondo. Inizia una partnership che dura 10 anni durante i quali IGEA cresce sviluppando la cultura d'impresa e consolidando quella della ricerca scientifica.

1999 - Gli interessi scientifici si allargano. Viene individuata una innovativa terapia capace di promuovere la riparazione del tessuto cartilagineo con stimolatori dedicati all'ambiente articolare.

2000 - 2006 - IGEA è il partner industriale di un consorzio di ricerca finanziato dalla Commissione Europea. Nasce una nuova tecnologia basata sull'elettroporazione delle membrane cellulari impiegata per il trasferimento dentro la cellula di farmaci in ambito oncologico (elettrochemioterapia) e di geni (immunoterapia, vaccini).

2007 - IGEA riceve a San Diego il prestigioso riconoscimento: l' "Award of Excellence" da parte dell'Accademia Americana dei Chirurghi Ortopedici (AAOS) a testimonianza dell'efficacia delle proprie terapie.

2008 - 2010 - Le terapie IGEA vengono rese disponibili per un numero sempre crescente di pazienti. Vengono costituite le sedi in Germania e Inghilterra.

2011 - Viene aperta la divisione di Napoli, un team di ingegneri e biologi dedicato ad attività di ricerca e sviluppo. Nuovi elettrodi mini-invasivi e moderni generatori di impulsi offrono la possibilità di trattare tumori localizzati in sedi anatomiche fino ad allora inaccessibili.

2020 - Sono oltre 500.000 i pazienti curati con i dispositivi IGEA per patologie osteoarticolari. Le terapie oncologiche IGEA sono adottate in oltre 200 centri specializzati nel mondo.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, IGEA S.p.A. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per IGEA S.p.A. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di IGEA S.p.A., sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- EQUITÀ SALARIALE
- CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale IGEA S.p.A. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi previsti dalla norma:

- ✓ Parità Salariale: Assicurare che uomini e donne ricevano lo stesso stipendio per lavori di pari valore;
- ✓ Opportunità di Carriera: Promuovere l'avanzamento di carriera equo, garantendo che le donne abbiano le stesse opportunità di crescita professionale degli uomini;
- ✓ Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ Politiche di Conciliazione Vita-Lavoro: Implementare politiche che supportino l'equilibrio tra vita professionale e personale, come il lavoro flessibile;
- ✓ Tutela della Maternità: Garantire che le politiche aziendali supportino le donne durante e dopo la maternità, proteggendo i loro diritti e la loro posizione lavorativa;

- ✓ Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e conseguente protezione e sostegno.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di IGEA S.p.A. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività, in relazione alle 6 aree della UNI/PdR 125:2022 nelle quali definire le linee strategiche da perseguire per affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI e per soddisfare le esigenze presenti nell'organizzazione:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

IGEA S.p.A. si impegna:

- ✓ Ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ A valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ A sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*part time, orario di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ A favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ A promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche specifiche sulla parità di genere, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano Strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da IGEA S.p.A. sono:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Azienda, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- ✓ garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- ✓ garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione;
- ✓ assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- ✓ valutando la natura dell'Azienda e del settore in cui opera, nel processo di selezione, considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale.

2. Gestione della carriera

L'Azienda, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- ✓ promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- ✓ sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;

- ✓ considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- ✓ rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- ✓ promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

3. Equità salariale

L'Azienda, nel processo di Compensation & Benefit, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;
- ✓ assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi e benefit correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- ✓ monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il gender pay gap, al fine di intraprendere azioni correttive ove necessario;
- ✓ informare periodicamente i dipendenti in riferimento a benefit, premi, programmi di welfare;
- ✓ considerare nel programma di welfare le esigenze delle persone per ogni genere ed età;
- ✓ riconoscere il diritto di tutta la popolazione aziendale di poter segnalare eventuali disparità.

4-5. Genitorialità, cura e work-life balance

L'Azienda, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita-lavoro indistintamente a tutto il personale;
- ✓ esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- ✓ tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto, informazione e re-inserimento, curando la relazione tra persona e Azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- ✓ supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver attraverso iniziative e servizi specifici previsti del programma di welfare aziendale.

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'Azienda, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza;
- ✓ promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;

- ✓ informare in merito agli adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie _ www.igeamedical.com sezione Whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023) e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- ✓ perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi.

DESCRIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ

Tutti gli esponenti aziendali, inclusi i membri degli organi sociali, hanno la responsabilità di assumere dei comportamenti in linea con quanto stabilito dalla presente Politica, adottando un linguaggio appropriato e modalità di organizzazione del lavoro che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei /delle dipendenti. Tali comportamenti devono essere osservati in tutti i contesti in cui si svolgono attività professionali, compresi quelli situati al di fuori dei tradizionali ambienti di lavoro, come convegni, congressi, videochiamate, ecc. Per garantire l'efficace implementazione della presente Politica e per perseguire gli obiettivi di miglioramento prefissati dall'Azienda, HR, in quanto Responsabile del SGPG, opera come figura di coordinamento e rappresenta il punto di riferimento per l'intera popolazione aziendale in merito al tema della parità di genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.