POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

INDICE DELLE REVISIONI		
N° REV	**Motivo di revisione/Sezioni revisionate**	**Data**
00	Prima emissione del documento	27/08/2026

INDICE

1. Mission e visione strategica 3
1.1 Il percorso verso la parità di genere 3
1.2 I principi ispiratori 3
2. L'impegno della direzione 3
2.1 Le politiche specifiche sulla parità di genere 4
3. Monitoraggio e attuazione della politica 4
4. Diffusione della politica 4

1. Mission e visione strategica

Eurospital S.p.A. è un'azienda operante nel campo della salute umana, fondata a Trieste nel 1948, oggi guidata dalla seconda e terza generazione della famiglia fondatrice e con sede in via Flavia 122. L'Organizzazione sviluppa, produce e distribuisce prodotti farmaceutici, prodotti alimentari speciali, integratori alimentari, dispositivi medici e diagnostici in vitro, articolando la propria attività in due divisioni — farmacie, diagnostica— ed è presente in oltre cinquanta Paesi.

L'attività diagnostica è storicamente legata alla celiachia, ambito nel quale l'Organizzazione ha sviluppato il primo test in vitro per la rilevazione degli anticorpi antiglutine, ed alle patologie gastrointestinali per il supporto alla diagnosi delle MICI, e si estende anche alla biologia molecolare, all'autoimmunità ed alle malattie infettive; l'area farmaceutica e nutrizionale comprende farmaci etici e da banco, dispositivi medici e kit di autodiagnosi, cosmetici e integratori alimentari, oltre a prodotti per l'alimentazione senza glutine ed aproteica. L'Organizzazione opera in un settore fortemente regolamentato e ha adottato nel tempo un sistema di gestione per la qualità certificato secondo la UNI EN ISO 9001:2015, un Codice Etico e un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

1.1 Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Eurospital S.p.A. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere 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 attivando processi capaci di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenta il primo passo di un percorso di miglioramento continuo e non il suo traguardo. L'Organizzazione muove da una condizione favorevole — le donne costituiscono la maggioranza dell'organico e sono presenti su tutti i livelli di inquadramento, con un equilibrio già raggiunto nei ruoli di responsabilità — e intende consolidarla, presidiando con dati e obiettivi misurabili gli ambiti nei quali il divario può riprodursi.

1.2 I principi ispiratori

I principi fondamentali alla base della presente Politica sono l'imparzialità e l'inclusività, la correttezza e la trasparenza, la valorizzazione del personale, la tutela della persona e il contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione.

In linea con la strategia dell'Unione europea per la parità di genere, l'impegno dell'Organizzazione è orientato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ridurre il divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- promuovere la parità fra uomini e donne nei processi decisionali;
- contrastare gli stereotipi e la violenza di genere, proteggendo e sostenendo le vittime.

2. L'impegno della direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Eurospital S.p.A. ritiene fondamentale l'adozione continuativa del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, quale modello organizzativo che promuove la parità e valorizza l'equità e l'inclusività. Eurospital 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 prestazioni e all'attribuzione dei sistemi premianti, fino alla selezione dei fornitori e alla comunicazione dei propri prodotti;
- a garantire la trasparenza retributiva, indicando il livello di inquadramento e il range retributivo negli annunci di ricerca di personale, sia diretti sia pubblicati per proprio conto da agenzie;
- a sostenere la conciliazione fra vita professionale e vita privata attraverso il tempo parziale, la flessibilità dell'orario di ingresso e di uscita e il lavoro agile, valutati secondo le esigenze delle persone e dell'organizzazione;
- a informare annualmente tutto il personale sulle modalità di fruizione dei congedi di maternità, di paternità e di genitorialità;

- a promuovere azioni di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, adottando un linguaggio e una rappresentazione non stereotipati nella comunicazione interna, in quella esterna e nel materiale promozionale e informativo.

2.1 Le politiche specifiche sulla parità di genere

Dalla presente Politica discendono le politiche specifiche che forniscono gli input per formulare il Piano Strategico e per sviluppare le procedure del Sistema. Esse riguardano la selezione e l'assunzione, la gestione della carriera e l'accesso alla formazione, l'equità retributiva, la genitorialità e la cura, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro.

Le segnalazioni relative a comportamenti discriminatori, molestie o ritorsioni possono essere inoltrate in forma anonima attraverso il canale di ascolto dedicato, distinto dal canale previsto dal D.Lgs. 24/2023, e sono trattate dal Comitato Guida secondo la procedura prevista, nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte e con il divieto di qualunque ritorsione nei confronti di chi segnala.

3. Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica e le politiche collegate sono attuate attraverso il Piano Strategico, che declina per ciascuna delle sei aree della prassi di riferimento obiettivi misurabili, indicatori, responsabilità e scadenze.

La Direzione, congiuntamente al Comitato Guida per la parità di genere, definisce e riesamina periodicamente gli obiettivi, valutandone l'idoneità e la necessità di modifiche o integrazioni. Il riesame si svolge almeno una volta all'anno, a valle dell'audit interno, e i suoi esiti sono verbalizzati.

4. Diffusione della politica

La presente Politica è comunicata e diffusa a tutto il personale mediante la comunicazione interna, l'affissione in bacheca e la consegna nel kit di inserimento dei nuovi assunti, ed è resa disponibile alle parti interessate mediante pubblicazione sul sito istituzionale.

Trieste, 17 settembre 2026

La Direzione