

HIPPOCRATES RESEARCH 

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

HIPPOCRATES RESEARCH S.R.L.
P.IVA IT02853730279
Via XX Settembre, 30/12 - 16121 - GENOVA
Tel: +39 010 545481

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Comitato Guida/Organo amministrativo
0	02/10/2024	Prima emissione	Mariana Covello	Chiara Pincin

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Hippocrates Research (HR) è la società del **Gruppo Hippocrates** qualificata come CRO (Contract Research Organization), nata a Genova nel 1995.

Il nostro management, organizzato in team di progetto a servizio delle aziende per la selezione, lo sviluppo e il controllo della sicurezza in ambito clinico di molecole, dispositivi medici e prodotti di nutraceutica, ha più di 30 anni di esperienza nel mondo farmaceutico ed è supportato da un completo programma di formazione e aggiornamento professionale svolto a livello nazionale e internazionale, finalizzato allo sviluppo di competenze mediche e farmaceutiche, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi concordati con i Clienti.

Tutti i servizi che offriamo come Hippocrates Research ricadono nei seguenti ambiti di applicazione: gestione di studi di fattibilità di trial o progetto di sviluppo di un farmaco, gestione dell'intero processo di uno studio clinico (stesura di Protocolli di ricerca e della relativa documentazione di studio, selezione dei centri di ricerca, monitoraggio clinico, raccolta dati con la relativa stesura della CRF cartacea o elettronica, analisi statistica e stesura del Clinical Study Report).

Grazie a oltre 160 studi clinici completati che coprono un'ampia gamma di aree terapeutiche, il team operativo di Hippocrates offre un portafoglio di solida esperienza in 8 principali aree terapeutiche: malattie rare, oncologia e oncoematologia, cardiovascolare, gastroenterologia, dermatologia, pediatria, oftalmologia e Pneumologia e una significativa esperienza in molte altre Aree Terapeutiche Chiave.

Hippocrates Research è molto attenta anche al tema della sostenibilità, infatti, dal 2006, è stata una delle prime aziende al mondo ad aderire al Global Compact delle Nazioni Unite e ad abbracciarne la filosofia. Inoltre, consideriamo pilastri fondamentali:

- Giovani: la nostra politica è quella di assumere neolaureati e dottorandi, curando la loro crescita all'interno della nostra azienda seguendo un rigoroso percorso formativo;
- Quote di genere: la componente femminile è assolutamente preponderante nella nostra azienda, anche a livello manageriale;
- Merito: la nostra strategia di crescita aziendale privilegia esclusivamente il merito.

Hippocrates Research è inoltre spesso coinvolta in progetti clinici di alto profilo e oltre 60 di essi sono stati pubblicati su riviste scientifiche internazionali.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Hippocrates Research ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido 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 Hippocrates Research 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 Hippocrates Research, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Hippocrates Research 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:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La nostra organizzazione intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Hippocrates Research 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.

Hippocrates Research 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 (*smart working, part time, orari 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 più specifiche sulla parità di genere e 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 Hippocrates Research sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Nelle attività di selezione e assunzione del personale, HR si impegna a:

- ✓ *Proporre annunci di lavoro neutrali e selezionare le risorse in maniera neutrale rispetto al genere, prendendo esclusivamente in considerazione i requisiti relativi a professionalità, competenza, specializzazione, esperienza;*
- ✓ *Non prevedere, in fase di selezione, questioni attinenti a matrimonio, gravidanza, responsabilità familiari;*
- ✓ *Prevedere, in fase di assunzione, una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.*

Gestione della carriera

HR gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- ✓ *Considerare un bilanciamento di leadership di genere nell'attribuzione di ruoli e mansioni;*
- ✓ *La progettazione dei percorsi di carriera deve essere rivolta a tutti, indifferentemente dal genere;*
- ✓ *L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi e di progredire;*
- ✓ *La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera ;*
- ✓ *Tenere conto delle caratteristiche legate alla professionalità e alle competenze per ciò che concerne le promozioni.*

Equità salariale

HR, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, rispettando i seguenti principi:

- ✓ *La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;*
- ✓ *I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intera organizzazione;*
- ✓ *A chiunque dell'organizzazione è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.*

Genitorialità, cura

HR intende supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze dei neo genitori, alla luce dei seguenti principi:

- ✓ *Promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;*
- ✓ *Autorizzare il frazionamento in ore dei congedi di maternità facoltativa;*
- ✓ *Valutare attentamente le esigenze familiari/personali del neo genitore, al fine di trovare soluzioni efficienti;*
- ✓ *Sostenere la madre nel periodo di maternità e re-inserimento.*

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

HR intende fornire al proprio personale la possibilità di bilanciare sia gli obiettivi di business aziendali sia il benessere psicofisico del lavoratore, conciliando i tempi vita-lavoro e impegnandosi a:

- ✓ *Rivolgere le misure di work-life balance a tutto il personale, a prescindere dal genere;*
- ✓ *Adottare la flessibilità oraria, il part time e lo smart working;*
- ✓ *Permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni;*
- ✓ *Prevedere il rimborso delle spese nei confronti dei dipendenti che effettuano trasferte.*

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

HR ripudia ogni forma di abuso e di molestie e per tale motivo esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, attraverso le seguenti azioni:

- ✓ *Individuare i rischi relativi ad abusi e molestie;*
- ✓ *Pianificare azioni di prevenzione in relazione a tale rischio;*

- ✓ *Poter segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;*
- ✓ *Tutelare le persone segnalanti da qualsivoglia successiva ritorsione;*
- ✓ *Analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie;*
- ✓ *Sviluppare una modalità di comunicazione priva di stereotipi e neutrale rispetto al 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.