Politica della parità di genere



Viale G.di Vittorio, 30
20090 Pantigliate (MI)
Tel. 02.55230061
http://www.histoline.com
email: histoline@histoline.com

1. VISIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE

La Direzione Generale dell'azienda riconosce che il successo, la crescita sostenibile e il miglioramento continuo dell'organizzazione dipendono in via primaria dal capitale umano, dalla sua valorizzazione e dal benessere lavorativo.

Il settore ad alta specializzazione in cui l'azienda opera presenta evidenti implicazioni di tipo etico e richiede standard di qualità ineccepibili, basati sulla fiducia di clienti, strutture ospedaliere pubbliche e private, laboratori di ricerca. La Direzione è fermamente convinta che un tale livello di eccellenza possa essere raggiunto unicamente promuovendo una cultura aziendale fondata sulle pari opportunità, sull'equità di trattamento, sulla valorizzazione della diversità e sull'inclusione.

La presente Politica si applica a tutti i livelli dell'organizzazione e a tutte le fasi del rapporto di lavoro, includendo:

- Processi di selezione, assunzione e inserimento in azienda;
- Sviluppo professionale, percorsi di carriera e progressioni di ruolo;
- Politiche retributive e gestione del divario retributivo di genere;
- Misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Formazione, comunicazione interna ed esterna.

2. PRINCIPI FONDAMENTALI E IMPEGNI DELLA DIREZIONE

In conformità ai requisiti della prassi di riferimento UNI/PdR 125 e in sinergia con il Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) secondo la norma UNI CEI EN ISO 13485:2021, la Direzione Generale d'azienda si impegna formalmente a:

- Prevenzione di ogni forma di discriminazione: garantire l'assenza di qualsiasi pregiudizio, discriminazione diretta o indiretta basata su genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, religione, convinzioni personali o disabilità in ogni processo di gestione del personale.
- Equità retributiva e di crescita: monitorare e azzerare progressivamente qualsiasi scostamento ingiustificato nella retribuzione a parità di mansioni, basando le valutazioni di performance e di carriera esclusivamente su criteri oggettivi, meritocratici e di competenza professionale.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: supportare i dipendenti in tutte le fasi di cura e genitorialità attraverso accordi di flessibilità lavorativa (ove compatibili con i processi operativi aziendali) e misure organizzative che agevolino il rientro dai congedi parentali, garantendo la continuità dello sviluppo professionale.
- Linguaggio e comunicazione inclusiva: promuovere, in tutta la documentazione interna, nella modulistica del Sistema Qualità e nei canali di comunicazione esterni, un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e privo di stereotipi.
- Contrasto alle molestie e ai comportamenti lesivi: mantenere un ambiente di lavoro sicuro, armonico e rispettoso della dignità della persona, implementando canali di segnalazione sicuri e riservati per la

gestione di eventuali segnalazioni di molestie, discriminazioni o disagi, garantendo la totale protezione dei segnalanti da ritorsioni.

3. SINERGIA CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ (ISO 13485) E IL MIGLIORAMENTO CONTINUO

L'impegno per la parità di genere non è un elemento isolato, ma parte integrante del Sistema di gestione integrato dell'azienda:

- PQ 004 Gestione delle Risorse Umane: i criteri di qualifica, addestramento e valutazione delle competenze del personale tengono conto dei principi di parità e inclusione.
- Riesame della Direzione: gli indicatori di performance di genere (KPI di genere, avanzamento del piano strategico di parità, analisi del divario retributivo di genere e risultanze dei canali di ascolto) vengono analizzati sistematicamente durante il Riesame della Direzione annuale, allo stesso modo dei dati di qualità di prodotto, dei reclami e della sorveglianza post-market.
- Obiettivi di miglioramento: la direzione definisce annualmente specifici target misurabili nell'ambito del piano di miglioramento, allocando risorse finanziarie e organizzative adeguate per il raggiungimento e il mantenimento della certificazione di parità di genere.

4. DIFFUSIONE E ATTUAZIONE

La presente Politica della Parità di Genere è approvata da ADG, viene riesaminata con cadenza almeno annuale e diffusa a tutto il personale mediante comunicazione interna e pubblicazione negli spazi aziendali dedicati e sul sito web aziendale.

Ciascun collaboratore e responsabile di funzione di Histo-Line Laboratories è tenuto a conoscerne i contenuti, a condividerne i valori e a contribuire attivamente alla loro concreta applicazione nell'ambito delle proprie attività quotidiane.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale



data 23/09/2026