

POLITICA PARITA' DI GENERE

DentalPro, che ad oggi conta circa 3000 persone tra personale dipendente e non, si configura come un Gruppo formato da varie società controllate da DP Group Spa.

La mission condivisa da tutte le società del gruppo è quella di offrire la massima qualità nella cura dei denti grazie alla qualità selezionata di personale medico professionista, alla scelta di materiali e attrezzature all'avanguardia, e all'ampiezza dei servizi offerti che consentono ad ogni paziente di accedere alle cure in modo semplice e ben organizzato. Tutto ciò viene garantito anche attraverso il personale dipendente che svolge funzioni di supporto, in tutti i campi, fondamentale per mantenere standard qualitativi elevati.

L'obiettivo principale delle azioni intraprese da DentalPro in tal senso è creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, confortevole, dove tutte le persone si sentano rispettate, valorizzate e considerate parte integrante della squadra.

La visione di DentalPro è quella di essere un'azienda attrattiva, dove ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale, crescere professionalmente e contribuire attivamente allo sviluppo dell'organizzazione, pertanto il gruppo DentalPro:

- ha deciso di attuare un sistema di gestione della qualità integrato con il sistema di gestione ambientale e della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, al fine di assicurare ai suoi pazienti e dipendenti un servizio regolare, efficiente ed affidabile, e che garantisca il rispetto dell'ambiente e la sicurezza delle risorse interne;
- ha deciso di recepire i principi di gender equality – in linea con quanto richiesto dalla prassi UNI/PDR 125:2022 - con l'obiettivo di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione”;
- ha creato la propria Academy, la cui vision si fonda sul concetto di scuola come polo educativo, aperto al territorio, con il pieno coinvolgimento delle istituzioni e delle realtà locali e che si propone di formare e/o aggiornare il personale di clinica, medico e laico, con percorsi di inserimento interno con lo scopo di standardizzare le conoscenze individuali, creare valore e affermare ulteriormente il gruppo nel mondo accademico e medico. Ad ogni dipendente e/o collaboratore viene garantito l'accesso ad ogni percorso formativo proposto dal Gruppo senza nessuna distinzione di genere, età ed ogni altra forma discriminatoria.

DentalPro riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda.

Per raggiungere e mantenere la parità di genere DentalPro si impegna e continuerà ad impegnare il management, i dipendenti ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le risorse umane.

Per favorire tale impegno DentalPro promuoverà annualmente la partecipazione equa e paritaria dei dipendenti a corsi di formazione inerenti principi etici e le principali nozioni relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità, bilanciamento vita/lavoro e leadership, nonché proporrà comunicazioni periodiche a tutti i dipendenti e collaboratori/collaboratrici sugli obiettivi raggiunti e sugli obiettivi futuri.

Per lo stesso motivo il Gruppo DentalPro si impegna costantemente a fare in modo che i relatori di tutti gli eventi, meeting, tavole rotonde e congressi organizzati siano selezionati senza tener conto di genere, età, provenienza socio-culturale ecc., nell'ottica di inclusione, ma esclusivamente tenendo conto delle competenze e conoscenze professionali della persona.

In particolare, l'azienda si impegna a garantire, attraverso l'adozione di specifiche prassi interne, che:

- ✓ nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando.
- ✓ equità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere;
- ✓ la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.
- ✓ venga favorita, supportata e valorizzata sia la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi, che la conciliazione vita-lavoro (piano welfare, supporto psicologico post-rientro maternità/paternità, smart working, part-time se applicabile al contesto lavorativo del dipendente);
- ✓ tutta la propria comunicazione, sia essa interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere, con un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun e ciascuna lavoratore/lavoratrice.
- ✓ siano introdotte tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro;
- ✓ la propria Politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito;
- ✓ venga assegnato il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di questo piano;
- ✓ venga nominato un Comitato per l'efficace adozione, applicazione, controllo e mantenimento per la parità di genere, a conoscenza di tutto il personale, e con la presenza di procedure interne che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni creando un ambiente aperto al confronto e al dialogo.
- ✓ implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione (segnalazioni anonime e whistleblowing);

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI PDR 125:2022:

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

Per sensibilizzare il proprio staff e tutti gli stakeholders, e per dare valore al proprio impegno in quest'ambito, DentalPro ha deciso di dedicare il mese di novembre alla parità di genere dedicandolo alle attività di divulgazione di informazioni e notizie su tale argomento attraverso gli strumenti informatici a disposizione.

Milano, 01/12/2023