

Politica per la parità di genere e collegate



Politica per la parità di genere

Lo scopo e l'impegno di Siemens Healthcare S.r.l.

Siemens Healthcare S.r.l. nasce nel 2015 e si occupa della produzione e commercializzazione di prodotti e servizi per la sanità, con soluzioni di diagnostica per immagini e diagnostica di laboratorio, soluzioni informatiche, Point of Care e soluzioni in ambito oncologico. In piena coerenza con il proprio *purpose*, l'azienda riveste un ruolo cruciale nel supportare i clinici nelle decisioni sui trattamenti e percorsi di cura dei loro pazienti.

Da sempre Siemens Healthcare S.r.l. ha valutato le competenze e le capacità dei suoi collaboratori cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e la Direzione Aziendale pone in atto tutte quelle misure per garantire la parità di genere nelle attività svolte da Siemens Healthcare S.r.l.

Negli ultimi anni, si è dato inizio a un percorso concreto e sistematico volto ad **incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale**, una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e persegue quindi i principi che sottendono la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di selezione e assunzione atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

Siemens Healthcare S.r.l., da sempre attenta all'evoluzione del mercato, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

Oltre a ciò, Siemens Healthcare S.r.l.

- **si impegna** concretamente negli aiuti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di supporto genitoriale;
- **promuove** politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante formazione, post e pubblicazioni sul proprio sito internet.

Inoltre, è politica di Siemens Healthcare S.r.l. vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso, applicando la "tolleranza zero" ad ogni forma di molestia fisica, verbale e digitale.

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale o di molestia fisica, verbale e digitale, deve essere consapevole che l'Organizzazione ha istituito e mantiene attivi appositi canali di segnalazione, anche anonimi.

L'Organizzazione si impegna e garantisce, a tutti i livelli, opportuna tutela dei diritti del segnalante.

Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.

La Direzione Aziendale e il Comitato Guida, in occasione di ciascuna Revisione Periodica del sistema e comunque almeno con cadenza annuale provvedono ad assicurare che i contenuti della politica risultino adeguati al contesto e ai risultati ottenuti dal sistema.

Diversity, Equity & Inclusion

Per Siemens Healthcare Srl, la diversità, l'equità e l'inclusione (DE&I) sono fondamentali per sostenere il nostro purpose: siamo l'azienda pioniera nell'innovazione della sanità. Per chiunque. Ovunque. In maniera sostenibile

Promuoviamo una cultura inclusiva abbracciando la diversità in tutte le sue forme, a tutti i livelli della nostra azienda e nelle comunità in cui lavoriamo e viviamo.

All'interno dell'Organizzazione è stata inoltre identificata la figura di DE&I Manager di Paese la quale, in collaborazione con la funzione Risorse Umane, promuove e diffonde la cultura dell'integrazione e la valorizzazione della diversità all'interno dell'azienda.

La nostra definizione di Diversità, Equità & Inclusione

Diversità

Il termine Diversità si riferisce alle molteplici differenze e peculiarità di ognuno di noi. Ad esempio la razza, la cultura, il genere, la sessualità, l'età, le abilità fisiche, lo stato socio-economico e l'esperienza. Diversità significa apprezzare le differenti identità e punti di vista nel nostro business.

Equità

La parola Equità fa riferimento a un trattamento equo e giusto dei collaboratori attraverso procedure, pratiche e strutture per supportare ogni individuo ad avere le stesse opportunità di accesso e avanzamento. Indirizzando inequità sistematiche nella nostra azienda, scopriamo soluzioni tangibili e reali per creare una cultura più inclusiva.

Inclusione

Inclusione si ottiene quando tutti i collaboratori sentono di appartenere all'azienda e di essere rispettati: quando sono incoraggiati a esprimere la loro opinione, quando hanno la possibilità di portare il punto di vista della loro identità e quando si sentono rappresentati dai valori aziendali.

Politiche specifiche per la parità di genere

L'Organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito di rispettare e di perseguire le seguenti politiche.

Selezione ed assunzione (Recruitment)

La nostra Organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari e comunque qualsiasi forma di pregiudizio etico
- La selezione non deve tener conto delle corresponsioni pregresse del candidato in termini di busta paga
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento

- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento

Gestione della carriera

La nostra Organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le modifiche organizzative che hanno impatto sulla movimentazione del personale sono esaminate verificando il turnover in base al genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento

Equità salariale

La nostra Organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'Organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'Organizzazione rispetta i seguenti principi:



- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili alle Funzioni di controllo
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili alle Funzioni di Controllo
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità
- Garantire trasparenza retributiva per ruolo e mansione a tutta la popolazione aziendale, in linea con le leggi e norme vigenti

Genitorialità, cura

La nostra Organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.



L'Organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge

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

La nostra Organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'Organizzazione adotta la flessibilità degli orari per chiunque ne faccia richiesta compatibilmente al proprio ruolo
- L'Organizzazione adotta politiche ed attua azioni volte a garantire il work life balance all'interno della famiglia con interventi mirati al supporto per i figli

Prevenzione abusi e molestie

La nostra Organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia; per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno con "tolleranza zero".

L'Organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati e tracciati
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie, anche in maniera anonima attraverso appositi canali di segnalazione, anche esterni all'Organizzazione
- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione alle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'Organizzazione analizzi, indaghi e prenda decisioni, anche di carattere sanzionatorio, per tutti gli eventuali episodi di abusi e molestie
- Formare ed informare periodicamente tutto il personale sui canali di segnalazione

Siemens Healthcare S.r.l. si impegna a stanziare un adeguato budget al fine di sostenere tutte le iniziative sopra indicate.


Roberta Busticchi
Amministratore Delegato


Marcello Zaniboni
Direttore Amministrativo