

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Mission e Visione Strategica

GE HealthCare è un'azienda leader a livello mondiale nell'innovazione della tecnologia medica, della diagnostica farmaceutica e delle soluzioni digitali, con oltre 100 anni di storia come divisione medica di General Electric.

GE HealthCare Italia è operativa a livello nazionale con oltre 500 professionisti coordinati dalla sede centrale di Milano. Con oltre 30000 dispositivi installati su tutto il territorio, fornisce ed assiste la quasi totalità degli ospedali pubblici e privati del Paese e porta avanti progetti di collaborazione scientifica grazie a rapporti di partnership con le eccellenze delle Università e dei Centri di ricerca italiani.

GE HealthCare promuove un'assistenza personalizzata lungo tutto il percorso di cura del paziente e con le sue soluzioni innovative offre un insostituibile supporto per l'individuazione delle varie patologie e per la diagnosi precoce delle malattie oncologiche e neurodegenerative.

L'obiettivo di GE HealthCare è sviluppare soluzioni tecnologiche che, attraverso l'integrazione dei dati multimodali raccolti in fase diagnostica, supportino il processo decisionale in fase di definizione o adattamento del trattamento, migliorando di conseguenza l'efficienza dei processi e l'outcome per i pazienti.

L'azienda si impegna inoltre a contribuire alla riduzione delle emissioni di carbonio del settore grazie all'innovazione tecnologica, che ha permesso di sviluppare sistemi di diagnostica più leggeri, che richiedono meno energia e utilizzano materiali riciclabili.

GE HealthCare punta inoltre sulla digitalizzazione, con l'utilizzo di algoritmi che aiutano a ottenere le stesse prestazioni con un consumo di energia inferiore, e ricorrendo, per la manutenzione dei macchinari, a interventi da remoto. Un obiettivo è poi quello di costruire tecnologie sempre più aggiornabili, che non comportino quindi lo smontaggio dei macchinari e permettano di fare economia di scala, con un impatto positivo sull'ambiente.

Premesse

La Politica si applica alle tre Ragioni Sociali: GE Medical Systems Italia Spa, GE Healthcare Srl, GE Healthcare Services Italy Srl, d'ora in avanti collettivamente indicate come GE HealthCare.

GE HealthCare riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona. GE HealthCare abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singole caratteristiche di ogni individuo coinvolto nelle sue attività.

Sin dalla sua nascita GE HealthCare si è impegnata a recepire i principi di gender equality (parità di genere) lungo l'intero percorso professionale dei propri collaboratori e collaboratrici. Tale impegno, nel tempo, è stato declinato in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane volta a garantire pari opportunità mediante l'adozione e di azioni concrete. Parità ed equità sono valori fondamentali di cui la parità di genere è un'espressione e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e integrate in tutti i processi organizzativi e gestionali.

In coerenza con la propria visione strategica, GE HealthCare 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 in termini di rappresentanza e opportunità di crescita professionale delle donne, valorizzando una cultura inclusiva e l'attivazione di processi che favoriscano l'empowerment femminile.

La certificazione, oltre ad avere impatti reputazionali ed etici, rappresenta per GE HealthCare il prosieguo di un percorso di implementazione e miglioramento continuo delle politiche volte a ridurre il divario di genere e a migliorare il benessere del personale.

La presente Politica si pone come obiettivo di:

- Individuare i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- Istituire un Comitato Guida per garantire l'adozione e l'applicazione efficace della politica per la parità di genere, garantendo così trasparenza ed imparzialità;
- Assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate a perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- Arricchire la presente Politica con riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- Contrastare ogni forma di violenza e discriminazione sia all'interno del luogo di lavoro che con clienti e fornitori esterni.

Al fine di garantirne la corretta implementazione, la politica sarà comunicata sia internamente che esternamente all'organizzazione e sarà costantemente aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

GE HealthCare si impegna affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti della UNI/PdR 125:2022 e della Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, perseguendo obiettivi quali:

- 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 di genere nel processo decisionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Principi guida e aree di azione

L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere, che ha tra gli obiettivi l'ottenimento da parte di GE HealthCare della "Certificazione di parità di genere", si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi dei comportamenti organizzativi critici e (ii) la misurazione dei progressi mediante specifici KPI, rendicontati nei documenti ufficiali.

GE HealthCare ha già mosso passi importanti verso il superamento del divario di genere, come descritto in maggiore dettaglio nel piano strategico; nel contempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno costante.

Selezione, assunzione e processi gestionali

I processi di selezione devono garantire un'equa rappresentanza dei generi, con l'implementazione di politiche che riducano eventuali bias di genere e favoriscano la diversità. Questo include l'adozione di procedure di recruiting neutre, la revisione degli annunci di lavoro per promuovere la diversità e l'inclusione, nonché la formazione dei responsabili delle assunzioni per identificare e contrastare eventuali pregiudizi inconsci che possano influenzare il processo di selezione. Inoltre, è essenziale monitorare costantemente i risultati delle assunzioni per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive tempestive. La promozione di una cultura aziendale inclusiva e l'istituzione di programmi di mentoring e sviluppo professionale mirati, possono inoltre favorire l'avanzamento delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nelle posizioni di leadership.

Un gruppo di valutatori composto esclusivamente da uomini potrebbe non valutare adeguatamente le capacità di una lavoratrice, portando a selezioni basate su caratteristiche non correlate al merito e alle aspettative di performance futura. I bias di genere sono costosi e difficili da rimuovere. Il primo passo è il riconoscimento della loro esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. GE HealthCare crede fermamente che una gestione dei processi aziendali neutra in termini di genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci. In questo modo, GE HealthCare si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo abbia la possibilità di sviluppare il proprio potenziale indipendentemente dal genere.

Equità salariale e gestione delle carriere

Equità salariale e gestione delle carriere sono due pilastri fondamentali per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale, creando barriere che ostacolano il progresso delle donne e di altri gruppi sottorappresentati. Pertanto, l'organizzazione si propone di continuare ad adottare e migliorare gli strumenti, le procedure e le risorse necessari per superare questa disparità. Questo include la revisione sistematica delle politiche retributive per garantire che i salari siano basati sul merito e non sul genere, l'implementazione di trasparenza salariale per eliminare il gender pay gap e l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti per le valutazioni delle prestazioni e la promozione professionale. Inoltre, GE HealthCare si impegna a promuovere la diversità nelle posizioni di leadership ed a offrire opportunità di sviluppo e formazione equamente accessibili a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere o da altri fattori di diversità.

Genitorialità e cura della famiglia

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere radicati che influenzano le decisioni organizzative e i percorsi di carriera dei dipendenti e delle dipendenti. Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni tendono a attribuire alle madri un maggior coinvolgimento nella gestione della famiglia e delle responsabilità domestiche rispetto ai padri, un fenomeno supportato dai dati empirici.

Di conseguenza, le organizzazioni tendono a preferire gli uomini quando devono decidere chi assumere e promuovere, poiché non si aspettano che questi debbano gestire carichi familiari significativi. Questo crea un circolo vizioso in cui le donne, percependo meno opportunità di crescita professionale, sono spinte a dedicarsi maggiormente alle mansioni domestiche e di caregiver, mentre gli uomini, vedendo maggiori prospettive di carriera, sono incentivati a investire più tempo ed energie nel lavoro. Tale equilibrio discriminatorio è difficile da superare senza l'adozione di misure specifiche progettate per contrastarlo.

GE HealthCare si impegna a sviluppare strumenti in grado di supportare le donne a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale e incoraggiare gli uomini a condividere le responsabilità domestiche e di cura.

Formazione e sensibilizzazione

La promozione della consapevolezza degli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e della stereotipazione del ruolo della donna all'interno del sistema Paese rappresenta il punto di partenza cruciale per una reale comprensione e un progressivo superamento del divario di genere. Tuttavia, per trasformare questa consapevolezza in azione concreta, è fondamentale investire nella formazione e sensibilizzazione di tutti i livelli dell'organizzazione.

GE HealthCare si impegna a implementare iniziative di formazione e sensibilizzazione mirate. Queste iniziative non sono riservate solo al management aziendale, ma coinvolgono tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione all'interno dell'azienda. Questo approccio inclusivo garantisce che ogni individuo possa comprendere appieno l'importanza della parità di genere e si senta parte attiva del processo di cambiamento.

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

Nel contesto sempre più frenetico e impegnativo del mondo del lavoro, la conciliazione dei tempi vita-lavoro è diventata una priorità fondamentale per le organizzazioni moderne. L'equilibrio tra le responsabilità lavorative e la vita personale non solo favorisce il benessere dei dipendenti, ma anche la produttività e la soddisfazione sul lavoro. GE HealthCare ha adottato politiche e pratiche che consentono ai dipendenti di gestire in modo efficace il proprio tempo, promuovendo flessibilità lavorativa, telelavoro, e altre forme di supporto per le esigenze personali. GE HealthCare si impegna a creare una cultura aziendale che valorizzi l'equilibrio tra lavoro e vita privata, incoraggiando il rispetto dei confini tra i due ambiti.

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

Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di abuso o molestia. Le organizzazioni devono adottare politiche e procedure rigorose per prevenire e affrontare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. È fondamentale che i leader aziendali dimostrino un impegno chiaro nel contrastare qualsiasi forma di abuso, garantendo che ogni dipendente si senta al sicuro e rispettato sul posto di lavoro. GE HealthCare, grazie ad una cultura aziendale inclusiva, ha creato un ambiente di lavoro sicuro ed accogliente.

Comitato guida

È stato istituito il Comitato Guida di GE HealthCare, rappresentativo di un'azienda inclusiva, pensato per garantire un'ampia rappresentanza delle organizzazioni delle tre Regioni Sociali. In particolare, è composto da:

- da un HR Manager con responsabilità sull'Italia, - GE Medical Systems Italia Spa
- dal Legal Counsel con responsabilità sull'Italia - GE Medical Systems Italia Spa
- ITO HCS Manager (Funzione Ufficio Gare) - GE Medical Systems Italia Spa
- Funzione Marketing - GE Healthcare Srl
- Funzione Sales di GE HealthCare Services Italy S.r.l - GE Healthcare Services Italy Srl

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di

- coadiuvare la Direzione nella definizione della Politica di Parità di Genere;
- garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la parità di genere (generale e collegate);

- redigere, formalizzare, implementare un piano strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, con il fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;
- collaborare con la Direzione alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e nello specifico: effettuare il monitoraggio e l'analisi dei KPI definiti, verificare la continua congruità del piano strategico e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i Leader che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

Risorse

La Direzione – previa valutazione di congruità - stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, segnatamente utili a:

- Favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- Intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi ad essi contrari;
- Promuovere la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuna dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti, ad ogni livello;
- Promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

Comunicazione Interna ed Esterna

GE HealthCare si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, di impostare una comunicazione neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

La parità di genere è un impegno a lungo termine per GE HealthCare che opera per garantire che questo sia un valore centrale della cultura aziendale.

Nelle attività di marketing e comunicazione, GE HealthCare si impegna a prestare la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing e impegnandosi ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Monitoraggio periodico e controllo

La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità della Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti proposti dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

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 pubblicazione sul sito istituzionale.

Milano, 01 Luglio 2024

La Direzione