



**mindray**

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

Mindray Medical Italy S.R.L.  
con unico socio  
Società soggetta a direzione e  
coordinamento di Shenzhen  
Mindray Bio-Medical Electronics  
Co. LTD

Sede Legale: Via Leonardo da Vinci, 158 – 20090 Trezzano sul Naviglio (MI)  
Tel: +39 02 5737 40 1- Fax: +39 02 5523 2018 - pec: [mindray.it@legalmail.it](mailto:mindray.it@legalmail.it)  
[service.it@mindray.com](mailto:service.it@mindray.com) – [info.it@mindray.com](mailto:info.it@mindray.com) – [www.mindray.com](http://www.mindray.com)  
C.F., P.Iva e Reg. Imprese di Milano 10127601002 – REA MI-1888350  
Capitale Sociale Euro 1.000.000,00 - Registro Pile IT09060P00001067  
Registro AEE IT1610000000953- Contributo Ambientale CONAI assolto ove dovut

SISTEMA DI GESTIONE  
QUALITÀ CERTIFICATO

**CQY**  
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 9001:2015

## MISSION E VISION STRATEGICA

### PREMESSA

Mindray è una società leader nel settore dell'assistenza sanitaria, costantemente all'avanguardia con soluzioni di tecnologia avanzata per fornire le migliori cure migliori ai pazienti di tutto il mondo.

Vision, Mission e Valori chiave dell'azienda esprimono una cultura di dedizione alla cura della persona:



## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Mindray 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 Mindray 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 Mindray 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 Mindray 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

---

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Mindray 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.

Mindray 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 dichiarino 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 Mindray sono:

## **1. Selezione ed assunzione (recruitment)**

*Adottare pratiche di recruiting eque affinché i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere.*

Mindray si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa equa di candidati/e. Le selezioni si basano sul principio della meritocrazia, che concentra la valutazione su esperienze, capacità e competenze.

Mindray ha adottato una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni fase della selezione; domande e richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura non sono permesse durante i colloqui. Tutto il personale coinvolto nei processi di assunzione deve partecipare alla formazione che Mindray ha predisposto sulla parità di genere e sulla gestione dei *bias* che possono impattare negativamente le valutazioni durante il processo di selezione.

## **2. Gestione della carriera**

*Assicurare opportunità di crescita e sviluppo professionale parimenti distribuite tra i dipendenti.*

Il principale strumento di talent assesment dei percorsi di carriera del personale è rappresentato dal processo di valutazione della Performance.

Gli obiettivi professionali individuali (KPI) vengono impostati a inizio anno, calibrati a metà percorso e valutati a fine anno; i colloqui individuali con Line Manager rappresentano i momenti chiave di confronto, feedback ed esplorazione del potenziale durante tutto il processo, che rimane tracciato e documentato sul software aziendale (SuccessFactors).

Il sistema di valutazione è ancorato a criteri oggettivi, quantificabili e misurabili, che garantiscono l'assenza di qualunque tipo di discriminazione e permettono un'equa calibrazione dei percorsi di crescita professionale basati sul ruolo e non sul genere.

Tutto il personale ha accesso al materiale informativo e viene puntualmente supportato dall'HRBP, che accede al sistema (SF) per intervenire in caso di necessità e impegnandosi a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere e rende disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione di genere, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica e ad altri fenomeni quali, in via esemplificativa, mobilità, licenziamenti, prepensionamenti.

Mindray include la dimensione Diversità e Inclusione all'interno della formazione obbligatoria per tutto il personale; inoltre, Supervisor e Line Manager vengono sensibilizzati sui temi legati alla capacità di ascolto ed alla comunicazione inclusiva.

Infine Mindray si impegna a offrire opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale a tutto il personale senza alcuna disparità di genere, anche con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

### **3. Equità salariale**

*Rispettare quanto stabilito nel CCNL e mantenere la parità di inquadramento, retribuzione, incentivazione per obiettivi in relazione a ruolo e risultati, e non al genere.*

La politica di remunerazione di Mindray contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle risorse, pari opportunità, potenziamento delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione come espresso anche nel Codice Etico.

Gli interventi retributivi periodici, i processi ed i sistemi di incentivazione sono vincolati sia ai sistemi valutativi che al proprio mercato di riferimento; in questo modo, si offrono equità e pari opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi indipendentemente dal genere.

Mindray si impegna ad informare periodicamente il personale delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi di risultato, programmi inclusivi di welfare.

### **4. Genitorialità, cura**

*Garantire la piena applicazione di quanto previsto dalle normative vigenti e offrire opzioni di flessibilità oraria da personalizzare, in base alle esigenze ed indipendentemente dal genere, per la cura della nuova famiglia.*

Mindray supporta la maternità e la paternità attraverso attività accordi e azioni mirate 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 responsabilità familiari. Come espresso nella Parental Leave Policy:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- 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;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di tutoring, ri-orientamento e formazione ove necessario.

### **5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

*Offrire equamente la possibilità di equilibrare le responsabilità lavorative e familiari con l'adozione di soluzioni di organizzazione del lavoro flessibili e modulabili.*

Obiettivi professionali e impegni familiari trovano conciliazione grazie alle soluzioni di lavoro flessibile da valutare al momento del rientro al lavoro:

- Mindray adotta il part time, la flessibilità degli orari e il lavoro da casa;
- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;

- Mindray permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora da casa (a prescindere dal contratto) per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

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

- *Effettuare formazione ad hoc per il proprio personale su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere;*
- *Diffondere i punti di riferimento e relativi contatti affinché tutto il personale sappia a chi rivolgersi per effettuare segnalazioni sia in maniera verbale che scritta.*

Mindray si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Mindray, come riportato nel suo Codice di condotta ed etico.

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE 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.