

Politica di Parità di Genere

Novartis Italia



“Ci impegnano a creare un ambiente diversificato, equo e inclusivo che tratti tutti i dipendenti con dignità e rispetto”

In Novartis, ci impegniamo a costruire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, dove ogni persona possa sentirsi valorizzata e in grado di esprimere il proprio pieno potenziale. Crediamo fermamente che l'inclusione non sia solo la scelta giusta da fare dal punto di vista etico, ma anche un fattore chiave per promuovere l'innovazione e trasformare il futuro della medicina. Un ambiente in cui tutti possano contribuire liberamente ci consente di sviluppare soluzioni più creative e di estendere il nostro impatto, raggiungendo un numero ancora maggiore di pazienti in tutto il Paese.

Affrontare il tema dell'equità nel settore sanitario inizia proprio dalla nostra organizzazione. È essenziale garantire che ogni individuo, indipendentemente dal proprio background o dalle proprie esperienze, abbia le stesse opportunità di crescita e successo. In questo modo, favoriamo una cultura aziendale in cui diversità e inclusione sono parte integrante della nostra missione.

Scegliendo di mettere l'inclusione al centro di ciò che facciamo, non solo rafforziamo la nostra organizzazione, ma reinventiamo anche ciò che possiamo realizzare insieme. Così facendo, prepariamo il terreno per un futuro più equo e innovativo, dove il nostro impegno si traduce in un reale beneficio per i pazienti e per la società.

Il nostro impegno

Novartis ambisce a raggiungere la piena parità di genere attraverso un impegno costante nei seguenti ambiti:

Leadership Inclusiva

Ci impegniamo a formare leader consapevoli, capaci di creare team diversificati e di promuovere un ambiente in cui ogni individuo si senta ascoltato, rispettato e valorizzato. A tal fine, abbiamo sviluppato una serie di risorse dedicate a supportare i leader nel riflettere sui propri comportamenti inclusivi, nel riconoscere e affrontare i pregiudizi inconsci e nel coltivare una mentalità curiosa e aperta. L'obiettivo è che adottino azioni intenzionali per rafforzare il senso di appartenenza all'interno dei propri team.

Tra queste pratiche, poniamo particolare enfasi sull'ascolto attivo, sulla pianificazione inclusiva e su un processo decisionale consapevole, per garantire che ogni voce venga considerata e valorizzata.

Processi di selezione

Formiamo tutti gli attori coinvolti nei processi di selezione e assunzione al fine di garantire che ogni fase sia gestita in modo da ridurre al minimo i pregiudizi e i rischi di discriminazione. Utilizziamo protocolli di intervista strutturati per garantire che ogni candidato venga valutato in modo equo e obiettivo. Ci assicuriamo che le decisioni di assunzione siano sempre basate esclusivamente su qualifiche, competenze ed esperienze rilevanti per il ruolo, promuovendo così un processo selettivo equo e meritocratico.

Coalizione Internazionale per la Parità Retributiva (EPIC)

Dal 2018, Novartis è impegnata con la Coalizione Internazionale per la Parità Retributiva delle Nazioni Unite (EPIC), per garantire un equilibrio di genere nella leadership aziendale e per promuovere l'equità retributiva e la trasparenza a livello globale.

Effettuiamo regolarmente revisioni delle nostre politiche retributive andando oltre la sola retribuzione base, per identificare e rimuovere potenziali fonti di distorsione nel sistema. Inoltre, ci impegniamo a rendere i requisiti della nuova Direttiva UE sulla trasparenza salariale il nostro standard minimo, al fine di garantire l'equità salariale interna e migliorare il reporting sulla trasparenza retributiva.

Flessibilità, sostegno alla genitorialità e alla cura

Novartis intende dare continuità alla cultura del lavoro flessibile e dinamico, incentrata sulla responsabilizzazione, sul raggiungimento degli obiettivi e sulla collaborazione all'interno dei team, attraverso un modello di lavoro ibrido (c.d. Hybrid Working). Per questo motivo, si propone di elaborare misure efficaci per anticipare e/o reagire ai cambiamenti e alle sollecitazioni del mercato e del contesto sociale, promuovendo un continuo miglioramento nella valorizzazione delle risorse umane.

Inoltre, Novartis utilizza lo strumento del Welfare Aziendale per offrire una risposta alle variegate esigenze personali dei lavoratori, con particolare attenzione ai temi della previdenza e dell'assistenza, sia sanitaria che familiare. Questo approccio promuove il senso di appartenenza all'azienda e favorisce l'equità.

Infine, in Novartis celebriamo la vita e riconosciamo l'importanza dei momenti più significativi. Uno dei cambiamenti più importanti che i nostri dipendenti affrontano è quello di diventare genitori e accogliere una nuova vita. Per supportare questo importante passaggio, tutti i dipendenti di Novartis possono beneficiare di un periodo di congedo facoltivo retribuito in aggiunta a quanto stabilito dalla normativa. Offrendo un congedo parentale a tutti i genitori, indipendentemente dal genere o dall'orientamento sessuale, desideriamo promuovere una maggiore equità e fornire a ciascuno la flessibilità e l'opportunità di prendere le decisioni migliori per le proprie famiglie. In particolare, Novartis offre a tutti i neopapà la possibilità di fruire di un congedo retribuito di 120 giorni nel primo anno di vita del proprio figlio.

Parità e inclusione

Come organizzazione, promuoviamo attivamente l'equità nei confronti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer e intersessuali (LGBTQI+) sia sul posto di lavoro che nella società in generale. Desideriamo che tutti possano esprimere se stessi liberamente e dare il meglio di sé al lavoro, senza temere discriminazioni. Per questo motivo, siamo stati la prima azienda farmaceutica globale a sostenere gli standard di condotta aziendale delle Nazioni Unite, impegnandoci attivamente a contrastare la discriminazione nei confronti delle persone LGBTI+.

Contrasto dei comportamenti discriminatori e molesti

Novartis è costantemente impegnata a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, privo di discriminazioni, molestie e ritorsioni, in cui tutti i collaboratori abbiano pari opportunità di successo. Indipendentemente dalle loro caratteristiche particolari, quali nazionalità, origine, sesso o genere, età, etnia, orientamento sessuale, religione, stato civile, disabilità, ecc.

Novartis ha posto in essere un processo di segnalazione dei comportamenti scorretti ed invita i collaboratori a riportarli al team "SpeakUp", attraverso canali dedicati, che consentono anche di conservare l'anonimato.

Comunità di appartenenza (ERG)

Siamo consapevoli che il nostro successo dipende anche dall'energia, dalla passione e dalle diverse prospettive che i nostri dipendenti portano sul posto di lavoro. Vogliamo garantire che ogni individuo si senta ascoltato, rispettato e apprezzato come parte della nostra comunità globale.

Per questo motivo, supportiamo e incoraggiamo gli Employee Resource Groups (ERG), reti volontarie che uniscono dipendenti con background, interessi, esperienze e prospettive comuni. Gli ERG rendono tangibili le molteplici dimensioni della diversità e dell'inclusione, contribuendo allo sviluppo del talento di ciascuno e promuovendo la cultura della curiosità e dell'iniziativa personale.

Responsabilità e monitoraggio

L'attuazione della politica di parità di genere in Novartis Italia è affidata ad ogni collaboratore dell'organizzazione, specialmente a chi copre ruoli di responsabilità manageriale, sotto la guida e il monitoraggio del Comitato di Parità di Genere e con il supporto del Responsabile del sistema di gestione.

Milano, 4 Novembre 2024

Valentino Confalone
President & Managing Director Italy

DocuSigned by:
Valentino Confalone
AC6A4FD51E934E4...