DOC

POLITICA PARITÀ DI GENERE

INDICE

Introduzione 1

Campo di applicazione 3

Principi e impegni per la Parità di Genere 5

Comitato Guida 12

Miglioramento continuo 14

Riferimenti 17



INTRODUZIONE

DOC riconosce la parità di genere come un valore fondamentale della propria cultura aziendale e un elemento essenziale per la crescita sostenibile dell'organizzazione.

La presente Politica definisce i principi e gli impegni attraverso i quali DOC promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, garantendo pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro e contrastando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.
La Politica costituisce il riferimento per lo sviluppo, l'attuazione e il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato in conformità alla UNI/PdR 125:2022.



CAMPO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni contenute nella presente Politica si applicano a tutto il personale della Società, comprese le eventuali società controllate (di seguito “DOC”), indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dal ruolo ricoperto, nonché, per quanto applicabile, a collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e agli altri stakeholder con cui DOC intrattiene rapporti.





PRINCIPI E IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con la propria mission aziendale, DOC si impegna a gestire tutti i processi aziendali nel rispetto dei principi di parità di genere, così come definiti dalla UNI/PdR125:2022, secondo il seguente campo di applicazione: “Misure per garantire la parità di genere in un contesto di sviluppo, commercializzazione e distribuzione di prodotti farmaceutici e medicinali destinati alla tutela della salute e al miglioramento dell’accesso alle cure.”

DOC riconosce che la diversità, in tutte le sue forme, costituisce un’importante opportunità di crescita, innovazione e sviluppo dell’organizzazione. La valorizzazione delle differenze di genere, età, cultura, esperienza, provenienza e competenze contribuisce a creare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato al miglioramento continuo.
Per tale ragione, l’Azienda si impegna attivamente a prevenire ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, e a promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull’inclusione e sulla valorizzazione delle persone.

L'Organizzazione promuove il coinvolgimento di tutte le proprie persone affinché i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano non solo tutelati, ma pienamente integrati nella cultura aziendale e nei processi decisionali.
Con il coinvolgimento del Leadership Team, del Comitato Guida per la Parità di Genere, del Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGpg) e di tutte le collaboratrici e i collaboratori, DOC adotta e mantiene un Sistema di Gestione per la Parità di Genere fondato sull'applicazione di politiche, processi, pratiche e strumenti di governance inclusivi.

In particolare, DOC si impegna a:

Cultura e inclusione

- Promuovere una cultura inclusiva e delle pari opportunità attraverso attività formative e iniziative di sensibilizzazione rivolte alle persone dell'organizzazione e agli stakeholder

- Diffondere la consapevolezza sui temi della parità di genere, degli stereotipi, dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias), della prevenzione delle discriminazioni e dello sviluppo di una leadership inclusiva.
  DOC promuove inoltre specifici percorsi formativi dedicati ai temi della Diversity & Inclusion.

- Garantire che tutti i processi di gestione delle risorse umane siano improntati a criteri di imparzialità, trasparenza, inclusione e meritocrazia.

Selezione, sviluppo e crescita professionale

- Assicurare processi di ricerca, selezione e inserimento del personale fondati su criteri oggettivi di competenza, esperienza e idoneità professionale, nel rispetto dei principi di equità e non discriminazione.

- Garantire che durante il processo di selezione non vengano formulate domande inerenti alla situazione familiare, allo stato civile, alla gravidanza o alle responsabilità di cura.

- Favorire pari opportunità di sviluppo professionale, formazione, crescita e avanzamento di carriera, valorizzando il merito, le competenze e il potenziale individuale.

- Favorire un maggiore equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità e nelle posizioni manageriali, promuovendo pari opportunità di sviluppo e crescita professionale.



Equità, welfare e benessere organizzativo

- Garantire il principio di equità salariale e la parità retributiva tra donne e uomini a fronte di lavoro uguale o di pari valore.

- Assicurare che retribuzione, benefit, strumenti di welfare e iniziative aziendali siano accessibili senza alcuna forma di discriminazione.

- Promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso modalità di lavoro flessibili, strumenti di smart working e iniziative a supporto dell'equilibrio tra esigenze personali e professionali.

- Sostenere la genitorialità e valorizzare il ruolo delle persone che svolgono attività di cura nei confronti dei propri familiari.

- Garantire il mantenimento delle condizioni di lavoro, delle opportunità professionali e dei benefit aziendali durante e al termine dei periodi di congedo previsti dalla normativa vigente.

Tutela delle persone e prevenzione delle discriminazioni

- Garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, caratterizzato dall'assenza di comportamenti discriminatori, offensivi o lesivi della dignità della persona.
- Adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di molestia, abuso, violenza o comportamento inappropriato sul luogo di lavoro.
- Mettere a disposizione strumenti idonei e riservati per la segnalazione di eventuali comportamenti non conformi.
- Garantire la gestione delle segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela del segnalante attraverso il sistema di whistleblowing adottato dall'Organizzazione.



Comunicazione e relazioni con gli stakeholder

- Promuovere una comunicazione interna ed esterna trasparente, responsabile, inclusiva e priva di stereotipi di genere.
- Favorire una rappresentanza equilibrata di donne e uomini negli eventi scientifici, culturali e professionali organizzati o patrocinati dall'Azienda.
- Privilegiare relazioni commerciali e collaborazioni con organizzazioni che condividano principi di inclusione, sostenibilità, etica e parità di genere.
- Garantire adeguata comunicazione e condivisione delle iniziative, degli obiettivi e dei risultati conseguiti in materia di parità di genere.
- Promuovere all'esterno il proprio impegno in materia di parità di genere, valorizzando le buone pratiche adottate e contribuendo alla diffusione di una cultura inclusiva.



COMITATO GUIDA

Al fine di garantire l'efficace attuazione della presente Politica, DOC ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere che opera a supporto del Leadership Team nella definizione degli obiettivi, nel monitoraggio delle iniziative e nella promozione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.
Il Comitato costituisce inoltre il punto di riferimento interno per la raccolta di suggerimenti, osservazioni e proposte di miglioramento formulate da tutte le persone dell'Organizzazione.





MIGLIORAMENTO CONTINUO

DOC si impegna a garantire:

- La diffusione e la comunicazione della presente Politica a tutte le risorse aziendali e agli stakeholder.
- L'applicazione uniforme dei principi di parità di genere in tutti i processi aziendali.
- La definizione di obiettivi e indicatori misurabili (a titolo esemplificativo e non esaustivo: percentuale di candidature, colloqui e assunzioni per genere, ore medie di formazione pro capite per genere) per il monitoraggio delle performance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
- Lo svolgimento di audit interni e attività di monitoraggio finalizzate alla verifica dell'efficacia del sistema.
- La periodica revisione della presente Politica, degli obiettivi e delle azioni intraprese, in un'ottica di miglioramento continuo.
- La disponibilità di strumenti efficaci e riservati per la segnalazione di eventuali comportamenti discriminatori, molestie o violazioni dei principi contenuti nella presente Politica.
- La comunicazione periodica dei risultati raggiunti e delle iniziative realizzate in materia di parità di genere.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022 e agli altri requisiti applicabili, è attuato, monitorato e costantemente migliorato dal Leadership Team e dal Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, con il supporto del Comitato Guida e mediante l'adozione delle misure organizzative e tecniche necessarie a garantirne l'efficacia nel tempo.
DOC opera nel rispetto dei principi contenuti nel proprio Codice Etico, ispirato ai principi del D.Lgs. 231/2001 e ai valori etici e deontologici del settore, promuovendo il rispetto della normativa nazionale e internazionale applicabile in materia di diritti umani, pari opportunità, inclusione e sostenibilità.

La presente Politica è approvata dalla Direzione di DOC in coordinamento con il Comitato Guida ed è resa disponibile a tutto il personale e agli stakeholder interessati.
DOC si impegna a riesaminare periodicamente la presente Politica al fine di garantirne l'adeguatezza, l'efficacia e la coerenza rispetto all'evoluzione del contesto organizzativo, normativo e dei principi della UNI/PdR 125:2022.

Il CEO Riccardo Zagaria





RIFERIMENTI

- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.
- D.Lgs. 24/2023 – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (Whistleblowing).
- D.Lgs. 231/2001 – Disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.
- Codice Etico





DOCPHARMA.COM