


	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO: DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 29/01/2024	
PAGINA: Pagina 1 di 6 CLASSIFICAZIONE: Pubblico	VERSIONE: 1.0	

Norma Applicabile			UNI/PdR 125:2022 <input checked="" type="checkbox"/>
-------------------	--	--	--

Politica per la Parità di Genere

V.	Data	Commento	Firma	Ruolo
1.0	29/01/2024	Emissione per integrazione del sistema PDR 125:2022	 Santèn Italy Srl Sede Legale Via Roberto Lepetit 8/10 20124 Milano P.W. 0375757 061	Paolo Casati VP West Region

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------

	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 29/01/2024
PAGINA:	Pagina 2 di 7	VERSIONE: 1.0
CLASSIFICAZIONE:	Pubblico	

Documenti correlati

- DIRE_MOD_02_Draft Nomina membri Comitato Guida
- DIRE_MOD_03_Draft Verbale riunioni Comitato Guida

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------

	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO: DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 29/01/2024	
PAGINA: Pagina 3 di 6 CLASSIFICAZIONE: Pubblico	VERSIONE: 1.0	

Contenuto

CONTENUTO	3
1. SCOPO.....	4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3. DEFINIZIONI	5
4. ACRONIMI	6
5. RESPONSABILITÀ.....	6
6. RIFERIMENTI	6
7. MODALITÀ OPERATIVE	6
7.1 NOMINA COMITATO GUIDA.....	6
7.2 STANZIAMENTO RISORSE	7
7.3 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA	7
7.4 MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO	7

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------

	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 29/01/2024
PAGINA:	Pagina 4 di 7	VERSIONE: 1.0
CLASSIFICAZIONE:	Pubblico	

1. Scopo

Santen Italy riconosce che il successo della propria mission si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona; abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singolari caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività produttiva.

L'Azienda si impegna a incoraggiare la diversità e a eliminare la discriminazione sia come datore di lavoro che come fornitore di servizi. Lo scopo é creare un ambiente in cui ognuno si senta rispettato e messo nelle condizioni di lavorare al meglio delle sue capacità: si garantisce equità e giustizia senza alcuna discriminazione di genere nelle fasi di selezione, nei termini e condizioni di impiego, nelle decisioni riguardanti lo sviluppo di carriera, nella formazione, e nella fase di trasferimento o licenziamento.

É anche responsabilità di tutti i dipendenti promuovere questi concetti nelle azioni quotidiane, nelle decisioni e nei comportamenti, rispettare tutte le legislazioni rilevanti per assicurare che non ci siano discriminazioni contro colleghi, clienti, fornitori o altre persone che abbiano relazioni con l'azienda.

- Il presente documento individua 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;
- prevede l'istituzione di un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere;
- assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- viene comunicato, diffuso all'interno ed all'esterno dell'organizzazione , oltre che aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere ha come obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" di questa organizzazione ed il suo mantenimento e si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del comportamento di questa organizzazione e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

2. Campo di applicazione

Sin dalla sua nascita, Santen Italy si impegna a recepire i principi di gender equality sull'intero percorso professionale proposto ai propri attuali e potenziali collaboratori. Tale impegno si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete.

Le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento, sono:

1. **Retribuzioni e carriere** --> Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale. Santen Italy

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------

	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 29/01/2024
PAGINA:	Pagina 5 di 6	VERSIONE: 1.0
CLASSIFICAZIONE:	Pubblico	

si propone di continuare ad adottate e migliorare gli strumenti, procedure e risorse necessari per superare questa disparità.

2. **Genitorialità e cura della famiglia** --> Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni attribuiscono alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata dai dati) e quindi preferiscono assumere e promuovere uomini a cui non attribuiscono tali carichi. Di conseguenza all'interno della coppia ci sarà un vero incentivo per la donna a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e al lavoro domestico e all'uomo a investire nel lavoro e nella carriera. Questo vale sia per la cura di figli/figlie che per altri compiti familiari, come la cura degli anziani o di altri individui fragili nel proprio nucleo familiare. Si genera dunque un equilibrio discriminatorio da cui è difficile uscire, senza misure specifiche disegnate per lo scopo. Santen Italy intende contrastare tale trend attraverso iniziative in grado di ristabilire l'equilibrio di genere.

3. **Bias gestionali e processi di gestione** --> I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. Un gruppo di valutatori completamente maschile sarà meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato, tuttavia, non è efficiente, poiché può portare alla selezione di profili dicandidati non sulla base del merito e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. La presenza dei bias è molto costosa e la loro rimozione è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Santen Italy crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci.

4. **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 sono il punto di partenza per una reale comprensione e progressivo superamento del divario di genere. La promozione di iniziative di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli, nonché la previsione di KPI di valutazione del management aziendale, costituiscono i capisaldi sui quali Santen Italy intende fondare un nuovo paradigma organizzativo (confronta report iniziative formative).

Il presente documento si applica a tutte le dipendenti e i dipendenti di Santen Italy.

3. Definizioni

Azienda: Santen Italy che adotta e promuove il presente documento

Comitato Guida: organismo nominato dall'Alta Direzione e composto da Direttore Generale pro tempore e HR Manager pro tempore con lo scopo di redigere, implementare e monitorare il presente documento.

Maggiori dettagli sono riportati nel paragrafo 7.1 del presente documento.

Alta Direzione: la più alta carica nella gerarchia locale

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
---------------	----------------	-----------------

	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 29/01/2024
PAGINA:	Pagina 6 di 7	VERSIONE: 1.0
CLASSIFICAZIONE:	Pubblico	

4. Acronimi

Acronimo	Definizione
KPI	Key Performance Indicator
HR	Human Resources

5. Responsabilità

Alta Direzione: nominare il Comitato Guida e stanziare le risorse necessarie per l'attuazione degli obiettivi strategici.

Comitato Guida:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente procedura per la parità di genere;
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente procedura in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- Allocare le risorse stanziate dall'Alta Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i Manager 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.

Funzione Risorse Umane: garantire l'implementazione, l'aggiornamento e la verifica del rispetto della presente procedura e delle relative attività in essa contenute.

6. Riferimenti

- Santen Handbook

7. Modalità operative

7.1 Nomina Comitato Guida

L'Alta Direzione nomina un Comitato Guida composto da HR Manager pro tempore e Direttore Generale pro tempore, attraverso il documento "Nomina membri Comitato Guida" (DIRE_MOD_04_Draft Nomina membri Comitato Guida).

Esso si doterà di un proprio codice di condotta, si riunirà con cadenza almeno trimestrale e al termine di ogni riunione redigerà un verbale dell'incontro (DIRE_MOD_05_Draft Verbale riunioni Comitato Guida).

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------

	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 29/01/2024
PAGINA:	Pagina 7 di 6	VERSIONE: 1.0
CLASSIFICAZIONE:	Pubblico	

7.2 Stanziamento risorse

L'Alta Direzione 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;
- promuove la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuno 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.

7.3 Comunicazione interna ed esterna

Attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder coinvolti, Santen Italy si propone di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente procedura e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Santen Italy si propone di:

- impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione ad eventi/webinars organizzati da Santen Italy attraverso una composizione equilibrata dei generi;

7.4 Monitoraggio periodico e controllo

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

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------