
Politica Globale sulla Parità di Genere

In Johnson & Johnson, il Nostro Credo racchiude l'insieme dei principi e dei valori che, dal profondo, ispirano ogni decisione e azione aziendale, ponendo al primo posto i bisogni e il benessere delle nostre persone, dei clienti e delle comunità in cui operiamo. Tra questi principi compare anche la nostra responsabilità nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti la dignità e la diversità di tutti.

Una responsabilità questa, raggiunta attraverso l'implementazione di una strategia globale che si impegna articolata in 5 aree di attenzione:

1. Guidare la strategia globale e il monitorare il processo di governance
2. Allineare funzioni e business ai principi della Diversità ed inclusione
3. Sviluppare dei referenti per ogni regione
4. Gestire il centro di eccellenza che fornisce dati, insights, ricerche, partnership
5. Realizzare attività di comunicazione ed engagement a livello interno ed esterno.

Tale strategia globale viene implementata anche a livello locale da Johnson & Johnson Medical Spa e si basa su 4 pilastri:

- i. Accelerare la cultura dell'inclusione attraverso il rafforzamento delle competenze interne a tutti i livelli dell'organizzazione;
- ii. Avere una organizzazione che rispecchi le diverse comunità in cui operiamo attraendo, sviluppando e mantenendo talenti e rendendo i leader responsabili di ciò fanno;
- iii. Guidare la crescita e lo sviluppo del nostro business rispondendo alle diverse necessità dei pazienti e dei clienti;
- iv. Applicare processi di business e di gestione dei talenti per garantire un accesso equo a tutti sia internamente che esternamente integrando la diversità e l'inclusione in tutti i processi aziendali.

Per concretizzare il proprio impegno rispetto alla parità di genere, Johnson & Johnson Medical spa, Italy si impegna nelle seguenti Aree in conformità con la UNI/PdR 125:2022:

Area Cultura e Strategia

- Realizzare attività di comunicazione e sensibilizzazione interna ed esterna che promuovano l'adozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere;
- Garantire la equa rappresentazione di tutti i generi all'interno di eventi, convegni e altre attività con rilevanza strategica per l'Azienda;
- Realizzare interventi formativi con lo scopo di promuovere consapevolezza sui temi della Diversity & Inclusion con speciale focus sui temi della parità di Genere;

- Coinvolgere la propria Organizzazione monitorare il rispetto dei valori strategici aziendali e la segnalazione di aree di miglioramento), attraverso la partecipazione a survey specifiche(Credo Survey, Sentiment, One Voice, etc.).

Area Governance

- Stabilire processi, governance, obiettivi e responsabilità per l'attuazione ed il monitoraggio del piano strategico relativamente ai temi Diversity & Inclusion con focus sulla parità di genere;
- Prevedere investimenti per lo sviluppo, sostentamento delle attività legate alla Parità di Genere;
- Favorire e sostenere la presenza di una equa rappresentanza dei generi all'interno degli organi di governance aziendale.

Area processi HR

- Implementare sistemi di selezione, gestione, sviluppo e formazione delle risorse che rispettino e promuovano l'inclusione e la diversità di genere durante tutto il percorso della vita aziendale delle risorse (recruitment,, performance assessment, development, etc);
- Implementare e diffondere la conoscenza dei valori aziendali espressi dal Credo e delle procedure per la segnalazione di molestie o mobbing

Area opportunità di crescita e di inclusione delle donne in Azienda


- Garantire che a tutti i livelli aziendali (impiegatizio, dirigenziale, manageriale) ci sia una equa rappresentanza delle donne

Area equità remunerativa per genere

- Garantire che la remunerazione (di base o variabile) e le promozioni siano calcolate sulla base di parametri trasparenti ed oggettivi e non legata al genere.

Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Garantire la presenza di politiche, incluso benefit, che possano favorire la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Approvazione	Nome	Firma
Figura Responsabile	Barbara Saba	





***** FINE DEL DOCUMENTO *****

Revisione	Descrizione delle Modifiche	Razionale
01	Nuovo document	Certificazione sulla Parità di Genere
02	Aggiunto riferimento alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022	Requisito UNI/PdR 125:2022