

Diversity, Equity & Inclusion

Parità di Genere

Il nostro impegno



Il contesto generale

2154

Anno in cui si raggiungerà l'uguaglianza di genere, ai ritmi attuali

49,5%

Tasso di occupazione femminile in Europa nel 2018

54,5%

Madri lavoratrici in Italia contro l'83,5% dei padri

-16%

Le donne europee guadagnano il 16% in meno degli uomini

27%

Donne italiane in posizione manageriale sul totale (uomini 73%)



SPIRAGLI DI LUCE

Agenda ONU 2030 obiettivo 5

Promuovere la Parità di Genere e la leadership femminile – stanziati 9,81 miliardi per ridurre le disparità e sviluppare politiche di inclusione sociale.

Legge 162/21

Rafforza la tutela della parità tra uomo e donna in ambito lavorativo, già presente nel Codice delle Pari Opportunità.

UNI/PdR 125:2022

Definisce le linee guida sul Sistema di Gestione della Parità di Genere e prevede l'adozione di specifici KPI (Indicatori Chiave di Prestazione) per misurare e valutare le soluzioni adottate dalle aziende.

Cosa fa Lundbeck in Italia



La diversità
è il mix

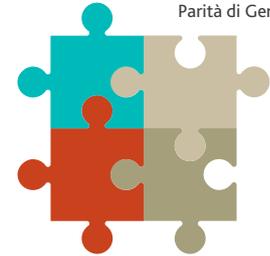
Lundbeck Italia, nell'ambito delle attività di Responsabilità Sociale e in linea con le strategie di Gruppo, persegue la **strategia DE&I** che comprende tutte le attività adottate per promuovere la **diversità**, l'**equità** e l'**inclusione** sul posto di lavoro.

#EVERYBRAININTHEGAME

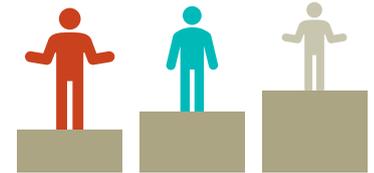
Tutti i collaboratori Lundbeck, indipendentemente da chi siano, dove si trovino e cosa facciano, devono poter essere il loro sé autentico ed esibirsi al meglio, dando il loro miglior contributo grazie alle loro differenze: ogni cervello deve poter essere in gioco.

In Lundbeck:

- rafforziamo una cultura inclusiva grazie a processi e strutture inclusivi
- affrontiamo e sfidiamo i pregiudizi
- costruiamo la consapevolezza culturale per una collaborazione efficace a livello globale
- sosteniamo un ambiente di lavoro adatto alla neuro-diversità
- garantiamo una rappresentanza di genere equilibrata.



L'inclusione
è far sì che il mix sia efficace



“ Lundbeck è da sempre in prima linea contro qualsiasi tipo di discriminazione, con un focus importante sulla Parità di Genere. La garanzia di un impegno costante e la promozione di ogni iniziativa a supporto dell'eguaglianza di lavoratrici e lavoratori sono la chiave per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo ”



L'equità
è avere la sicurezza di essere giusti e imparziali in questo processo

Il sistema di Parità di Genere



All'interno della strategia DE&I si colloca la politica per la Parità di Genere, ambito nel quale la società ha conseguito la Certificazione Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022).

Il sistema di Parità di Genere consiste in:

- assicurare che le attività siano svolte in conformità con le norme vigenti
- impegnarsi fermamente nel miglioramento continuo, per favorire la parità tra uomini e donne ed in generale tra tutti gli individui
- continuare ad adottare politiche per favorire l'occupazione femminile
- adottare misure di welfare e politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità, anche considerando le esigenze di conciliare vita familiare e lavoro
- vigilare sulla parità retributiva e di carriera.

IL COMITATO GUIDA E LE FIGURE DI SUPPORTO

Lundbeck Italia ha istituito un Comitato Guida che elabora, promuove e valuta proposte utili a perseguire la politica per la Parità di Genere. Tale comitato è costituito da:

- Amministratore Delegato
- People & Communication Director
- Compliance Manager.

Il Comitato Guida è supportato da figure specialistiche nella gestione delle attività di comunicazione (interne ed esterne) e formative ed instaura un dialogo continuo con tutti i colleghi del Management Team per ricevere feedback e indirizzare al meglio le proprie iniziative, nonché con alcune figure specifiche di People Manager sia a livello di sede che di field.

Il Comitato Guida si impegna ad adottare misure e budget adeguati per perseguire gli obiettivi fissati per ottenere la Parità di Genere, informando e formando il personale in materia e monitorando i risultati raggiunti.

“ Lundbeck Italia da sempre si impegna a perseguire la sostenibilità sociale e a rafforzare la propria politica di diversità, equità ed inclusione per il consolidamento di una cultura aziendale fondata sul rispetto dei diritti umani e sulla valorizzazione delle diversità. ”

Tiziana Mele
Amministratore Delegato
Lundbeck Italia SpA

“ La certificazione della Parità di Genere è una straordinaria opportunità per continuare a strutturare al meglio il nostro sistema di Parità di Genere con tutte le iniziative e progettualità che già da diversi anni stiamo sviluppando per creare una cultura aziendale ed un ambiente basati sul rispetto, sull'integrità, sulla parità e sull'equità.

L'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 conferma l'impegno continuo e costante di Lundbeck Italia affinché ogni persona possa essere al proprio meglio. ”

Raffaella Maderna
People & Communication Director
Lundbeck Italia SpA

“ Lavorare con Lundbeck deve significare per chiunque, dai colleghi ai partner esterni, poter contare sempre su una rete di persone che condividono valori ed aspirazioni, alle quali potersi rivolgere e sulle quali poter fare affidamento per garantire a tutti un ambiente di lavoro sereno e giusto. Questo è il nostro impegno. ”

Matteo Laurita Longo
Compliance Manager Lundbeck Italia SpA

LE PROCEDURE CHE SUPPORTANO IL SISTEMA DI PARITÀ DI GENERE

Selezione, assunzione, inserimento in azienda del personale e adempimenti di fine rapporto (SOP_18734)

La procedura definisce ruoli, responsabilità, modalità operative e principi comportamentali nelle attività di: determinazione del fabbisogno di personale; selezione; assunzione; concessione dei benefit. Garantisce che tali attività vengano effettuate con criteri equi e non discriminatori, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.



Formazione e addestramento del personale (SOP_18825)

La procedura definisce ruoli, responsabilità, principi comportamentali cui attenersi nell'attività di formazione e sviluppo del personale, andando a descrivere il flusso delle attività e dei controlli.

Tali attività devono essere effettuate sempre con criteri equi, conformemente al D.Lgs. 198/2006 ed evitando discriminazioni.

Genitorialità e work-life balance (SOP_0099833)

La procedura ha lo scopo di: fornire un supporto efficace alle madri e ai padri lavoratori nel bilanciamento tra impegno lavorativo e nuove esigenze genitoriali; formalizzare i servizi dedicati al rientro post maternità/paternità offerti da Lundbeck Italia (come back to work, coaching, flessibilità, piano welfare);



INFORMAZIONE **LINGUAGGIO**
VALORIZZAZIONE DELLE **COMPETENZE**
 SELEZIONE **INCLUSIONE**
 TRASPARENTE **RESPONSABILITÀ**
EQUITÀ POLITICHE **SOCIALE**
 CERTIFICAZIONE **RETRIBUTIVE** CULTURA **INCLUSIVA**
#EVERYBRAININTHEGAME
 WORK-LIFE **DIVERSITÀ**
 BALANCE **COMUNICAZIONE**
 FORMAZIONE **GENITORIALITÀ** **PARITÀ DI**
GENERE
 COMITATO
 GUIDA

favorire la valorizzazione dell'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità; garantire il rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione.

Prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro (SOP_0099831)

La procedura ha lo scopo di prevenire e contrastare qualsiasi tipo di molestia e atto sessista basati sul genere, sia in azienda che al di fuori di essa, in ottemperanza

agli obblighi normativi previsti in capo al datore di lavoro. La procedura prevede anche l'utilizzo di canali di denuncia sicuri e confidenziali, l'investigazione delle denunce e l'adozione di misure appropriate per proteggere il lavoratore che ha subito abusi o molestie e per prevenirne di ulteriori.



Lundbeck
Compliance
Hotline



www.lundbeck.it

 [@Lundbeck Italia](https://www.linkedin.com/company/lundbeck-italia)  [Lundbeck Italia](https://www.youtube.com/LundbeckItalia)