Le differenze come ricchezza e patrimonio da valorizzare

Vogliamo creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo in cui ognuno possa essere se stesso e dare il meglio, in modo che insieme possiamo fare sempre nuove scoperte, rispondere alle esigenze di chi ha più bisogno e reimmaginare la medicina. Scopri di più sul nostro impegno per la diversità e l'inclusione, parte integrante del Codice Etico.

Equità

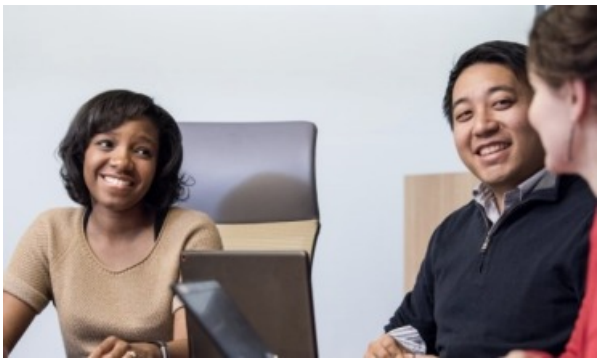
Vogliamo creare un ambiente diversificato, imparziale e inclusivo che tratti tutti i collaboratori con dignità e rispetto.

Inclusività

Cerchiamo di educare le nostre persone all'inclusività e offriamo pari opportunità a tutti i collaboratori per consentire loro di dare il proprio contributo all'azienda e far progredire le loro carriere.

Impatto sulla società

Daremo ascolto con spirito aperto a ogni gruppo e comunità, contribuendo il più possibile alla costruzione di un mondo più sicuro e più inclusivo.



Governance e community

La D&I è promossa ai più alti livelli aziendali dal CEO e dall'Executive Committee di Novartis.

Monitoraggio dei progressi: i dati sulla performance D&I

Annualmente teniamo monitorati i nostri progressi verso la D&I. Puoi trovare i dati sulla performance D&I 2020 nel Sociey ESG report.

Riconoscimenti esterni

Novartis rientra in diversi indici e classifiche che valutano le performance in varie categorie, compresa la D&I.

L’impegno in Italia

Significativi sono i progressi registrati nell’ambito della differenza di genere: in Italia, oggi la presenza femminile si attesta al **50%** del totale dei dipendenti e la quota sale al **56%** tra i manager. In entrambi i casi, la percentuale è in costante crescita.

Per quanto riguarda le retribuzioni, l’obiettivo è di colmare il divario retributivo di genere entro il 2023.

Altrettanto deciso è l’impegno volto a garantire che le opportunità di sviluppo della popolazione femminile in azienda, in termini di competenze e carriera, siano analoghe a quelle di cui beneficiano gli uomini.

Molte le iniziative sul fronte della conciliazione lavoro-famiglia, per le quali dal 2017 l’azienda dispone della certificazione Family Audit, come lo smart working, i progetti di sostegno alla genitorialità, i servizi di consulenza e assistenza personale e quelli di educazione e prevenzione sanitaria.

Dal 2020, ma con effetto retroattivo anche al 2019, Novartis garantisce il diritto al **congedo parentale** per la nascita o l’adozione di un figlio anche al genitore che, per legge, non ne potrebbe usufruire nella stessa misura. Vale per il padre come per il partner del genitore biologico, senza distinzioni di sesso.

Per l’impegno dimostrato e i risultati ottenuti in materia di gender equity, Novartis Italia ha ottenuto nel 2019 la Mela d’Oro della Fondazione Bellisario.

Per saperne di più

Source URL: *https://www.novartis.com/it-it/chi-siamo/le-differenze-come-ricchezza-e-patrimonio-da-valorizzare*

List of links present in page

- https://www.novartis.com/it-it/it-it/chi-siamo/le-differenze-come-ricchezza-e-patrimonio-da-valorizzare
- https://www.novartis.com/about/diversity-inclusion/equity
- https://www.novartis.com/about/diversity-inclusion/inclusivity
- https://www.novartis.com/about/diversity-inclusion/society
- https://www.novartis.com/about/diversity-inclusion/diversity-inclusion-governance-and-community
- https://www.novartis.com/investors/novartis-annual-reporting-suite
- https://www.novartis.com/about/awards-and-recognition
- https://www.novartis.com/it-it/it-it/lavora-con-noi/riconoscimenti-e-certificazioni
- https://www.novartis.com/about/diversity-inclusion