

DIVERSITY & INCLUSION POLICY

1 - Introduzione

Il tema della disabilità ha assunto nell'ultimo decennio un ruolo preponderante all'interno del dibattito sui diritti umani e sull'inclusione sociale. Saldamente legato ai principi di non discriminazione e di piena ed effettiva partecipazione alla vita sociale, esso trova riconoscimento nel diritto fondamentale delle persone con disabilità ad un lavoro dignitoso, quale indicatore di un welfare moderno ed inclusivo.

La connessione fondamentale tra disabilità e lavoro era già stata sancita nel 2006 dalla **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità**, che rappresenta la cornice internazionale sia legale che filosofica sul tema, che è stata adottata nel 2008 da 180 Paesi, tra cui l'Italia e tutti i Paesi dell'Unione Europea. In tale contesto si inizia a parlare di **modello sociale della disabilità**. Si riconosce in questa sede che è l'ambiente circostante a doversi adattare alle persone con disabilità e non l'opposto. Si sviluppa inoltre il concetto che le soluzioni inclusive vadano applicate ad ogni area della vita della persona, dall'educazione alla formazione professionale, all'accesso al mondo del lavoro. L'ordinamento italiano tutela il diritto al lavoro delle persone con disabilità tramite la **legge 68/1999**, che, con le successive modifiche del 2015, disciplina le modalità di assunzione obbligatoria, gli incentivi per il settore privato e le penalità in caso di non rispetto della normativa.

L'adozione della **policy** rappresenta il punto di partenza per la maggior parte delle aziende sul tema della non discriminazione e pari opportunità e **OCTAPHARMA** ha inteso farla adottare a tutte le proprie sussidiarie, contestualizzandola alle singole realtà e normative nazionali, impegnandosi nello sviluppo di un ambiente professionale basato su pari opportunità, non discriminazione e superamento di ogni barriera che possa impedire alle persone la piena inclusione lavorativa.

2 – LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITA'

Genere

OCTAPHARMA ITALY dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio, facendosi promotrice di politiche e azioni volte a favorire la pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale.

Disabilità

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie.

Interculturalità

OCTAPHARMA ITALY, attribuisce profondo valore all'integrazione di culture ed esperienze differenti.

3 – I nostri impegni e ambito di applicazione

La Diversity & Inclusion Policy di OCTAPHARMA ITALY, declina i principi indicati da OCTAPHARMA AG per contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite** per lo sviluppo sostenibile.

OCTAPHARMA ITALY promuove le pari opportunità, garantisce il rispetto dei diritti e delle libertà personali e valorizza le diversità (di genere, età, etnia, cultura, abilità, religione e nazionalità di appartenenza, esperienze, stile di pensiero, orientamento e identità sessuale, opinioni politiche e di ogni altra caratteristica soggettiva) come elementi chiave per il successo e lo sviluppo sostenibile dell'impresa. Per OCTAPHARMA ITALY l'inclusione abilita l'espressione delle potenzialità di ogni individuo, è strettamente correlata con il coinvolgimento e l'impegno di ognuno e facilita la collaborazione tra le persone.

La Policy guida e ispira i programmi di Diversity & Inclusion e si applica a tutti i collaboratori del Gruppo, orientando i rapporti commerciali con fornitori e partner di OCTAPHARMA ITALY.

Attraverso la Diversity & Inclusion Policy OCTAPHARMA ITALY si impegna a:

- agire con imparzialità per eliminare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta;
- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle differenze, per favorire e promuovere l'espressione delle potenzialità di ognuno;
- definire obiettivi chiari e misurabili;
- raggiungere l'equilibrio di genere nei processi di selezione e sviluppo del personale;
- gestire l'esperienza personal-professionale di ogni individuo garantendo equità ed inclusione dall'inserimento in azienda, alle opportunità di mobilità e sviluppo, al trattamento economico fino alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- identificare e rimuovere eventuali cause di trattamenti non equi in merito alla definizione dei ruoli organizzativi e alla loro assegnazione;
- creare le condizioni affinché ogni persona possa conoscere ed esprimere il proprio talento, sviluppare la propria professionalità nel rispetto dei propri valori ed obiettivi personali;

- creare ambienti di lavoro fisici e culturali che promuovano lo sviluppo di relazioni basate sulla fiducia e valorizzazione di ogni stile di pensiero, dove ognuno sia accolto;
- generare contesti professionali che promuovano lo scambio di conoscenze, esperienze e collaborazione;
- promuovere l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata con iniziative anche in materia di mobilità e flessibilità;

4 – Approvazione e aggiornamento della Policy

Il management, ed i soggetti designati, condividono la definizione degli obiettivi di Diversity & Inclusion, monitorandone l'implementazione ed i risultati, impegnandosi a:

- promuovere ed implementare la cultura D&I di OCTAPHARMA ITALY;
- declinare a livello operativo la Policy;
- monitorare la parità ed il carattere inclusivo dei processi di selezione, sviluppo e opportunità di carriera, trattamento salariale e delle iniziative volte a sostenere l'equilibrio tra vita privata e lavorativa;
- promuovere la multiculturalità.

Ogni persona è responsabile dell'implementazione e diffusione della Policy attraverso i propri comportamenti. Con l'obiettivo di accelerare l'individuazione e la rimozione di qualsiasi forma di discriminazione e disparità, ogni comportamento non conforme dovrà essere segnalato al management o ai soggetti designati tramite il sito dedicato <https://octapharma.integrityplatform.org/>. Questi ultimi verificheranno la segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante e di chi viene segnalato, valuterà il merito della segnalazione ricevuta e definirà le eventuali misure correttive. Il segnalante è tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

5 – Diffusione della Policy

La Policy sarà comunicata a tutta l'organizzazione e sarà inoltre pubblicata sul sito www.octapharma.it.

La Policy, redatta dal DPO/RPD, è stata approvata dall'Amministratore delegato e dal Direttore Generale di OCTAPHARMA ITALY.