



maternità

Alla cortese attenzione  
Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento per la Famiglia, la Natalità e le  
Pari Opportunità

**Oggetto:** Codice per le imprese responsabili in favore della maternità - Lettera d'intenti

Con la presente lettera, la scrivente Eisai s.r.l con sede a Milano in via Giovanni Spadolini, n.5, CAP 20141, rappresentata da Stefania Bartolami, Head of People, sottoscrive e dichiara di aver preso visione del codice per le imprese responsabili in favore della maternità varato dalla Ministra per le Famiglia, Natalità e Pari Opportunità, On. Eugenia Maria Roccella.

Con la sottoscrizione del Codice di Autodisciplina Eisai s.r.l conferma il suo impegno nella promozione di un ambiente di lavoro equo e sostenibile, valorizzando il contributo delle donne lavoratrici e supportando le loro necessità durante le diverse fasi di vita, con particolare attenzione al periodo della maternità.

Sui temi della diversità dell'inclusività e dell'empowerment femminile, Eisai s.r.l ha ottenuto la certificazione UNI/PDR 125:2022 nel 2023.

Eisai s.r.l è costituita da una popolazione femminile pari al 68% dell'organico totale.

Si indicano di seguito le misure e gli strumenti adottati in maniera consolidata all'interno dell'azienda come previsto dal Codice di Autodisciplina:

- Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice: piano di engagement con il personale in congedo, che gli permetta di rimanere aggiornata sulle novità e sui cambiamenti

*Eisai s.r.l.*


verificatisi durante il periodo di assenza e di accordare un graduale rientro al lavoro.

- Formazione mirata e sostegno al benessere psico- fisico nella fase di rientro al lavoro: periodo di affiancamento al Responsabile e/o al collega di riferimento individuato dal Responsabile di modo da facilitare la ripresa delle attività quotidiane. Se fosse necessario si effettua un ulteriore periodo di formazione più idoneo.
- Analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione: in conformità con la prassi Uni 125 in materia di parità di genere, si effettuano periodicamente tali analisi che sostengono l'indirizzo delle azioni da intraprendere per la riduzione del gender pay gap.
- Flessibilità di orario d'ingresso e uscita: è presente una flessibilità di orario d'ingresso e uscita e permessi per malattia bambino per i figli fino a 12 anni.
- Passaggio a part-time orizzontale: Part time Orizzontale a 6 ore per le lavoratrici madri, compatibilmente con le esigenze organizzative
- Disponibilità del rimborso delle spese per asili nido, per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica attraverso la piattaforma del welfare aziendale con una disponibilità di credito dato on top dall'azienda.
- Utilizzo dello smart working

L'azienda intende perseguire il piano intrapreso, sviluppando ulteriori azioni e sinergie, tra cui annovera il Codice di Autodisciplina di Imprese Responsabili in favore della Maternità promosso dal Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità.

*Luogo e data*

Milano,  
24/06/2024

*Firma*  
DocuSigned by:  
  
DA76D74055DA4C8...