

Decalogo per la parità di genere

1. Garantire la partecipazione equa delle donne al lavoro

Impegnarsi ad applicare prassi di gestione che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, attraverso procedure per la gestione paritaria di tutti gli stadi della carriera (inclusi selezione, assunzioni e avanzamenti) e per il monitoraggio continuo dell'equità salariale tra generi.

2. Integrare il principio della parità di genere nei processi di gestione

Adottare e implementare a tutti i livelli dell'organizzazione una Politica di Parità di Genere e un Piano Strategico di Parità di Genere, volti a definire obiettivi e azioni per il miglioramento del clima aziendale, adeguati presidi organizzativi e parità di genere nella leadership aziendale.

3. Sviluppare una cultura della parità e abbattere gli stereotipi di genere

Promuovere lo sviluppo di una cultura di parità e inclusione delle donne, coinvolgendo tutte le figure manageriali e presidiando costantemente clima e relazioni, al fine di superare la visione stereotipata dei ruoli, garantire il rispetto della strategia di parità e incorporarne il paradigma nel DNA dell'azienda.

4. Usare un linguaggio inclusivo

Valorizzare donne e diversità favorendo l'uso di un linguaggio inclusivo, ossia di forme di espressione che promuovono la visibilità linguistica, eliminano gli stereotipi, contrastano le discriminazioni tutelando l'umanità di tutti gli interlocutori.

5. Erogare formazione

Favorire la diffusione della cultura di parità attraverso l'erogazione di formazione sui temi coinvolti a tutti i livelli aziendali, attraverso la comunicazione sui canali informativi aziendali e organizzando eventi, momenti di dialogo e tavoli di lavoro.

6. Rifiutare tutti gli abusi, le molestie e le discriminazioni

Rifiutare e sanzionare ogni forma di abuso, molestia o discriminazione e favorire la denuncia di ogni violenza, comunicando in modo sistematico i canali di segnalazione e le procedure istituite per la gestione di eventuali fenomeni, che siano idonei a tutelare la riservatezza dei segnalanti e proteggerli da ritorsioni.

7. Favorire la conciliazione vita-lavoro

Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione vita-lavoro sviluppando un programma di welfare aziendale inclusivo servizi per le famiglie e il benessere psicofisico del personale, attivando procedure che valorizzano l'esperienza della genitorialità, applicando la flessibilità lavorativa ove possibile, tutelando la relazione aziendale e rilevando costantemente i bisogni e grado di soddisfazione del personale.

8. Monitorare, valutare, migliorare, condividere

Monitorare l'andamento, valutare l'impatto delle azioni pianificate e condividere i progressi nel raggiungimento della parità di genere con tutti i soggetti interessati, implementando un sistema di gestione per il mantenimento dei requisiti definiti e attuati nel tempo e la misurazione degli stati di avanzamento dei KPI, o indicatori chiave di prestazione.

9. Comunicare al personale

Informare e sensibilizzare il personale sui temi della parità di genere, inclusa la trasmissione dei documenti, delle politiche adottate e delle azioni intraprese dall'azienda per raggiungere i suoi obiettivi, attivando tutti i canali aziendali come newsletter, bacheca, cartellonistica e sito al fine di comunicare l'impegno dell'azienda, i suoi progetti e i suoi risultati.

10. Sensibilizzare gli stakeholder

Promuovere la parità di genere rendendosi testimoni della volontà di perseguirla presso stakeholder come clienti, fornitori, collaboratori, PA, riviste, associazioni e altri enti del territorio, attraverso la condivisione dei documenti, delle politiche adottate e delle azioni intraprese dall'azienda per raggiungere i suoi obiettivi sui vari canali aziendali come newsletter, social media e sito.