



# EMPOWERMENT FEMMINILE

## 7 Principi per promuovere l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro, nel mercato e nella comunità

La diversità e l'inclusione sono al centro della nostra visione plurale del lavoro, composta dalla ricchezza di competenze, culture e professionalità differenti. Siamo ormai sempre più consapevoli dell'importanza di questi valori e nel contesto delle tematiche legate al gender equity ci impegniamo a promuovere attivamente l'empowerment femminile come politica attiva del nostro lavoro.

È proprio per questo che abbiamo voluto rendere ancora più concreto il nostro impegno, diventando firmatari della dichiarazione di sostegno ai **WEPS**, principi creati da UN WOMEN, organizzazione delle Nazioni Unite dedicata allo sviluppo della parità di genere. I **Women's Empowerment Principles** (WEPS, in italiano "Principi dell'Empowerment delle Donne") sono principi che forniscono indicazioni alle imprese su come promuovere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione delle donne sul luogo di lavoro, nel mercato e nella comunità.

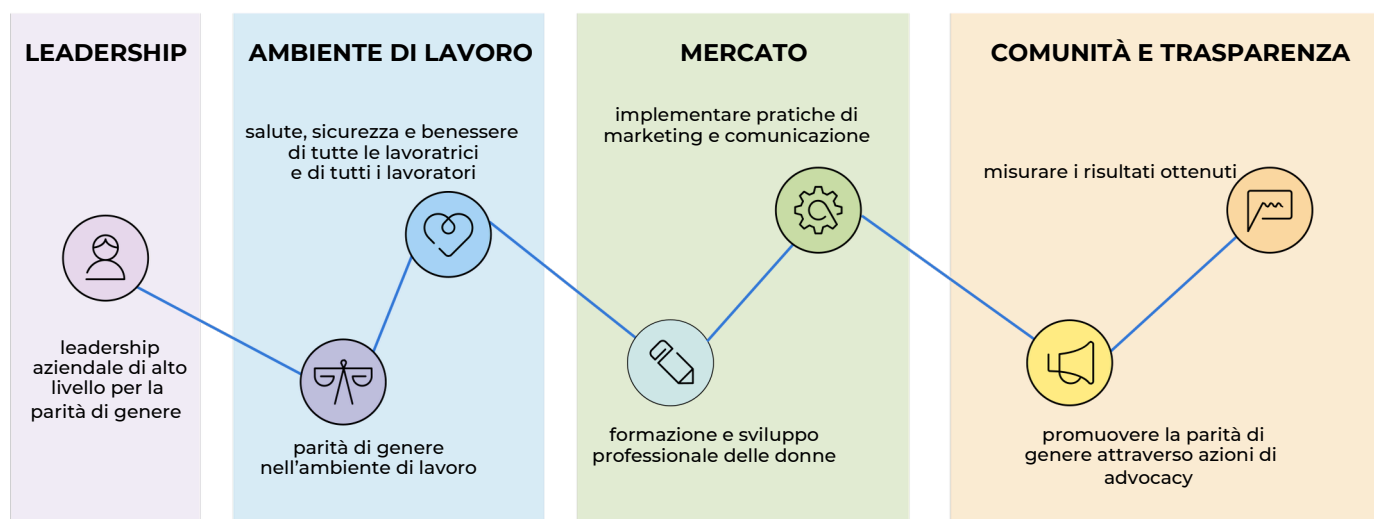
## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

Si tratta di sette principi che riflettono la volontà di creare un ambiente che favorisca l'uguaglianza di opportunità, promuova la partecipazione attiva delle donne in tutti i settori e sradichi gli stereotipi di genere.

Vi invitiamo a esplorare ciascun principio e la sua spiegazione, scoprendo come ognuno di essi contribuisca a plasmare il nostro approccio all'empowerment femminile.

Insieme, possiamo lavorare per creare un mondo in cui ogni individuo, indipendentemente dal genere, possa realizzare appieno il proprio potenziale e contribuire a una società più equa e inclusiva.



## Leadership aziendale di alto livello

La leadership aziendale è una parte fondamentale e integrante del processo per rendere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne, è una priorità strategica assoluta. Segnala pubblicamente gli obiettivi e i traguardi del CEO e del team esecutivo per l'implementazione dei WEP e il modo in cui i sette Principi diventeranno parte della strategia di sostenibilità aziendale, delle operazioni quotidiane e della cultura organizzativa.

### 1 PRINCIPIO

#### Stabilire una leadership aziendale di alto livello per la parità di genere

Le azioni suggerite:

- Incorporare i valori dell'uguaglianza di genere nei valori aziendali, nel piano aziendale e nella cultura organizzativa complessiva.
- Stabilire obiettivi e traguardi a livello aziendale per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne e misurare i progressi attraverso chiari indicatori di prestazione.
- Rendere i manager a tutti i livelli responsabili dei risultati rispetto a questi obiettivi e traguardi attraverso le loro revisioni delle prestazioni.
- Coinvolgere e consultare le parti interessate interne ed esterne nello sviluppo di politiche, programmi e piani di implementazione aziendali.
- Garantire che le politiche esistenti siano sensibili al genere – identificando i fattori che hanno un impatto diverso sulle donne e sugli uomini – e che la cultura aziendale promuova l'uguaglianza e l'inclusione.
- Rivedere i requisiti per l'appartenenza ai consigli di amministrazione e ad altri organi e comitati di governance, per rimuovere qualsiasi discriminazione o pregiudizio contro le donne.

## Trattare tutte le donne e gli uomini equamente sul lavoro senza discriminazioni

Trattare equamente tutte le donne e gli uomini sul posto di lavoro è in linea con i principi internazionali sui diritti umani. Si traduce anche in una migliore acquisizione di talenti, una maggiore fidelizzazione e soddisfazione dei dipendenti, una maggiore produttività e un migliore processo decisionale. L'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nelle politiche, nelle strategie, nella cultura e nelle pratiche aziendali rappresenta un solido passo avanti nel percorso WEP di un'azienda.



PRINCIPIO

**Trattare equamente  
donne e uomini sul  
lavoro; rispettare e  
sostenere i diritti umani  
e la non discriminazione**

Le azioni suggerite:

- Retribuire equamente, benefit e bonus compresi, per un lavoro di pari valore e garantire come minimo un salario dignitoso a tutti i dipendenti, donne e uomini che siano.
- Promuovere una cultura inclusiva sul posto di lavoro ed eliminare la discriminazione basata sul genere da tutte le politiche e pratiche.
- Attuare pratiche di reclutamento e fidelizzazione sensibili al genere e reclutare e nominare in modo proattivo le donne a posizioni manageriali ed esecutive e nel consiglio di amministrazione aziendale.
- Offrire modalità di lavoro flessibili, opportunità di congedo e di rientro in posizioni di parità di retribuzione e status.
- Sostenere l'accesso delle donne e degli uomini all'assistenza ai bambini e alle persone non autosufficienti attraverso servizi, risorse e informazioni.

## Salute, benessere e sicurezza dei dipendenti

I datori di lavoro svolgono un ruolo chiave nel preservare e promuovere la salute fisica ed emotiva, la sicurezza e il benessere dei loro dipendenti, donne e uomini. Le molestie e la violenza vissuta negli ambienti di lavoro comportano costi elevati per le donne in termini di mancati guadagni, mancate promozioni e benessere generale. Le aziende subiscono conseguenze sotto forma di assenteismo dei dipendenti e perdite di produttività.



PRINCIPIO

**Garantire la salute,  
la sicurezza e  
il benessere di tutte  
le lavoratrici e di tutti  
i lavoratori**

Le azioni suggerite:

- Stabilire politiche e procedure interne che prevengano ogni forma di violenza sul lavoro.
- Garantire la parità di accesso di tutti i dipendenti all'assicurazione sanitaria, compresi i lavoratori part-time, e ai servizi di supporto per coloro che subiscono forme di mobbing.
- Rispettare il diritto dei lavoratori, donne e uomini, a concedersi del tempo libero per cure mediche e consulenza per sé stessi e le persone a loro carico.
- Fornire condizioni di lavoro sicure e protezione dall'esposizione a materiali pericolosi e rivelare i potenziali rischi, anche per la salute riproduttiva.
- Affrontare le questioni relative alla sicurezza e alla protezione, compresi gli spostamenti da/per il lavoro e i viaggi d'affari, e formare il personale e i dirigenti della sicurezza a riconoscere le forme di violenza sulle donne.

## Istruzione e formazione per l'avanzamento di carriera

La formazione per tutti i dipendenti su come l'azienda sta promuovendo l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne può allineare tutti attorno a valori condivisi e contribuire a garantire la conformità alle politiche e alle pratiche aziendali. Programmi efficaci per sostenere l'avanzamento professionale delle donne includono istruzione e formazione integrate da programmi di networking e tutoraggio.

### 4 PRINCIPIO

**Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne**

Le azioni suggerite:

- Investire in politiche e programmi sul posto di lavoro che aprano strade al progresso delle donne a tutti i livelli e in tutte le aree aziendali.
- Incoraggiare le donne a entrare in settori lavorativi non tradizionali e in ruoli generatori di reddito.
- Garantire parità di accesso e partecipazione a tutti i programmi di istruzione e formazione sostenuti dall'azienda.
- Fornire pari opportunità per il networking formale e informale e per i programmi di mentoring.
- Condurre corsi di formazione sulle molestie sessuali e sui pregiudizi inconsci e aumentare la consapevolezza sulla politica e sul piano d'azione aziendale sull'uguaglianza di genere.

## Sviluppo d'impresa, catena di fornitura e pratiche di marketing

Le concezioni negative e ristrette delle donne e delle ragazze rappresentano uno dei maggiori ostacoli all'uguaglianza di genere. La pubblicità è un potente motore per cambiare le percezioni e influenzare le norme sociali, ritraendo donne e uomini in ruoli moderni, autentici e multidimensionali. Le aziende possono anche influenzare i partner commerciali attraverso politiche inclusive sulla catena di fornitura e standard di impegno.

### 5 PRINCIPIO

**Implementare sviluppo d'impresa, catena di approvvigionamento e pratiche di marketing che diano potere alle donne**

Le azioni suggerite:

- Richiedere a partner commerciali, appaltatori e fornitori di adottare i WEP.
- Stabilire programmi di diversità dei fornitori che cerchino attivamente di espandere i rapporti commerciali con le imprese di proprietà di donne e supportarle nell'accesso.
- Sostenere soluzioni sensibili al genere per superare gli ostacoli incontrati dalle donne nell'accesso a prodotti e servizi finanziari.
- Garantire che i prodotti, i servizi e le strutture dell'azienda non vengano utilizzati per la tratta di esseri umani e/o lo sfruttamento lavorativo o sessuale.
- Rimuovere gli stereotipi dannosi basati sul genere in tutti i media e nella pubblicità e rappresentare sistematicamente le donne e gli uomini come attori dotati di potere e personalità progressiste, intelligenti e multidimensionali.

## Iniziative comunitarie e advocacy

Le aziende investono sempre più in programmi di sviluppo comunitario per apportare contributi preziosi, efficaci e responsabili all'uguaglianza di genere e all'emancipazione delle donne. Una motivazione chiave è rispondere alle preferenze dei consumatori di acquistare da aziende con pratiche commerciali attente al genere e che sostengono attivamente le iniziative della comunità.

### 6 PRINCIPIO

**Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e patrocini**

Le azioni suggerite:

- Dare l'esempio presentando azioni concrete per promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne. Sfruttare la propria influenza, da soli o in partnership, per promuovere l'uguaglianza di genere e collaborare con partner commerciali, fornitori e leader della comunità per ottenere risultati.
- Collaborare con le parti interessate e i funzionari della comunità per eliminare la discriminazione e lo sfruttamento e per offrire opportunità a donne e ragazze.
- Promuovere e riconoscere la leadership e il contributo delle donne nelle loro comunità e garantire la loro partecipazione attiva alla consultazione comunitaria.
- Utilizzare programmi di filantropia e sovvenzioni per sostenere le iniziative della comunità.

## Misurazione e reporting

Trasparenza e responsabilità sono necessarie affinché le aziende possano mantenere i propri impegni per l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro, nel mercato e nella comunità. I meccanismi di misurazione e rendicontazione sono fondamentali per monitorare e tenere traccia delle prestazioni e dei progressi. I leader aziendali e le parti interessate concordano sul fatto che, sebbene non tutto ciò che ha valore possa essere contato, è difficile gestire ciò che non viene misurato.

### 7 PRINCIPIO

**Misurare e riferire pubblicamente i progressi compiuti verso il conseguimento della parità di genere**

Le azioni suggerite:

- Utilizzare lo strumento WEP Gap Analysis per stabilire una linea di base per l'implementazione WEP.
- Sviluppare incentivi e meccanismi di responsabilità per accelerare l'implementazione dei WEP. Raccogliere, analizzare e utilizzare statistiche di genere, dati e parametri disaggregati per sesso per misurare e riportare i risultati a tutti i livelli.
- Riportare annualmente sui progressi nell'attuazione dei principi sull'emancipazione femminile.
- Condividere le lezioni apprese e le buone pratiche nell'implementazione dei WEP e pubblicarle sul sito Web WEP.

source: [www.weps.org](http://www.weps.org)