

“L’uguaglianza di genere è più che un obiettivo. È una condizione indispensabile per affrontare la sfida della riduzione della povertà, della promozione dello sviluppo sostenibile e della costruzione di un buon governo”.

(Kofi Annan)

La nostra azienda ha deciso di intraprendere il percorso verso la parità di genere in quanto considerato un obiettivo virtuoso e necessario per la crescita produttiva, sociale, morale ed etica della società e del territorio in cui lavoriamo. L'azienda ha sempre avuto a cuore la responsabilità sociale d'impresa, concetto che porta come conseguenza al miglioramento della vita dei propri dipendenti e delle famiglie legate. In questo senso la SF&A vuole eliminare il più possibile i bias di genere, la remunerazione, la possibilità di paternità e maternità ad eguali diritti. La nostra azienda sta intraprendendo un percorso legato ai seguenti temi:

CULTURA E STRATEGIA

La parità di genere è diventata una priorità nei luoghi di lavoro moderni e sempre più aziende stanno adottando strategie innovative per promuoverla. La S.F.&A. è sempre stata un'azienda attenta a questo aspetto all'interno del proprio ambiente lavorativo.

Noi della S.F.&A., infatti, riconosciamo il fatto che una cultura aziendale inclusiva è un fattore essenziale per un successo a lungo termine. Per promuovere la parità di genere, l'azienda ha implementato politiche gender inclusive e ha investito in programmi di formazione obbligatori a tutti i dipendenti.

Ma non si tratta solo di cambiamenti interni. La S.F.&A. ha anche intrapreso l'audace passo di cercare la certificazione di parità di genere ISO 125, iniziativa che certamente dimostra l'impegno della nostra azienda nel garantire la parità di genere a tutti i livelli.

GOVERNANCE

La S.F.&A. riconosce l'importanza di creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. La promozione della parità di genere è perciò diventata una parte integrante della nostra strategia di governance aziendale.

Uno dei tanti passi intrapresi dalla S.F.&A. è stato l'istituzione di politiche di assunzione e promozione basate esclusivamente sul merito. Questo significa che ogni individuo viene valutato in base alle sue competenze e alla sua esperienza, senza distinzione di genere. Inoltre, l'azienda ha implementato un sistema di formazione continua per garantire che le opportunità di crescita professionale siano accessibili a tutti, indipendentemente dal genere.

Un altro pilastro della strategia della nostra azienda è stato l'adozione di politiche di congedo parentale e flessibilità lavorativa. Queste misure non solo aiutano a creare un ambiente lavorativo più equo, ma anche a favorire un miglior equilibrio tra lavoro e vita personale per tutti i dipendenti.

Ma il percorso verso la certificazione ISO 125 non si ferma qui.

Promuovere la parità di genere non è solo un obiettivo morale estremamente importante, ma anche un investimento per il futuro. Noi crediamo fortemente nella necessità di garantire un ambiente di lavoro equo per tutti in modo da essere in grado di affrontare sfide complesse, innovare e migliorarci costantemente nella nostra pratica.

PROCESSI HR

Gli sforzi per promuovere la parità di genere spesso iniziano con i processi di gestione delle risorse umane. Un'azienda che sta facendo passi avanti significativi verso la parità di genere riconosce l'importanza di una revisione completa dei propri processi HR.

In primo luogo, la S.F.&A. si è concentrata sull'eliminazione dei bias di genere nei processi di selezione. Questo include la revisione delle descrizioni dei lavori e l'utilizzo di metodologie di selezione basate su competenze oggettive. Inoltre, l'azienda ha implementato politiche di salario equo, garantendo che uomini e donne siano retribuiti in modo equo per lo stesso lavoro.

La sensibilizzazione è fondamentale per promuovere la parità di genere. La S.F.&A. ha investito in programmi di formazione per sensibilizzare i dipendenti sui problemi legati alla parità di genere. Questi programmi hanno l'obiettivo di abbattere i pregiudizi di genere e di promuovere una cultura di rispetto reciproco.

Riconoscendo le sfide che spesso affrontano le donne nel mondo del lavoro, la S.F.&A. adotta politiche di conciliazione lavoro-famiglia.

Oltre a migliorare l'ambiente lavorativo, la S.F.&A. sta lavorando verso l'ottenimento della certificazione ISO 125, un riconoscimento che dimostrerà il nostro impegno concreto per la parità di genere. Questa certificazione ci permetterà di diventare adeguati datori di lavoro per una forza lavoro sempre più diversificata.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

La S.F.&A. da tempo si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente dimostrando che l'uguaglianza di genere non è solo un concetto astratto, ma un valore tangibile che contribuisce a promuovere un ambiente lavorativo di alta qualità. Le opportunità di crescita all'interno dell'azienda sono accessibili a tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro sesso.

Uno dei principali punti di forza dell'azienda è il suo impegno per la formazione continua. Qui, le opportunità di apprendimento e sviluppo sono aperte a tutti. Non c'è alcun bias di genere che possa ostacolare la carriera di un dipendente. Il percorso di crescita è basato esclusivamente sulle competenze, la dedizione e il talento individuale.

Inoltre, l'azienda promuove un'equa distribuzione dei compiti e delle responsabilità, incoraggiando sia uomini che donne a partecipare attivamente ai processi decisionali. Questo equilibrio di genere ha portato a una maggiore diversità di prospettive e idee, stimolando l'innovazione e il progresso.

EQUITÀ REMUNERATIVA DI GENERE

La S.F.&A. ha adottato un approccio mirato per garantire che non ci sia alcun bias di genere riguardo alla remunerazione. Questo processo inizia con una rigorosa analisi delle politiche salariali e delle procedure di promozione, per individuare potenziali disparità di genere. L'azienda ha investito tempo ed energie nella creazione di un sistema di retribuzione trasparente e basato sul merito, che valorizza le competenze e le capacità di ogni dipendente, indipendentemente dal genere.

Un aspetto fondamentale di questa iniziativa è stata anche la sensibilizzazione su quest'argomento ai propri dipendenti. Questi sforzi non solo hanno aumentato la consapevolezza, ma hanno anche creato un ambiente in cui le donne si sentono supportate e valorizzate nel loro percorso professionale.

Un elemento chiave di questa iniziativa è la raccolta e l'analisi costante dei dati relativi alla retribuzione. L'azienda effettua regolarmente revisioni salariali per garantire che non ci siano disparità di genere non riconosciute e promuove una cultura di trasparenza in cui i dipendenti possono avere accesso alle informazioni sulla retribuzione.

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Noi della S.F.&A. abbiamo adottato politiche aziendali innovative per promuovere la parità di genere. Innanzitutto, abbiamo creato un ambiente in cui non esiste alcun bias di genere riguardo alla tutela della genitorialità. Gli uomini e le donne hanno eguali opportunità quando si tratta di concedere permessi di paternità o maternità, dimostrando un forte impegno nell'eliminare gli stereotipi comuni.

L'azienda riconosce che la gravidanza non dovrebbe mai rappresentare un ostacolo alla carriera di una donna. Le mamme lavoratrici ricevono un sostegno significativo durante la gravidanza, incluso un ambiente di lavoro sicuro e un'adeguata flessibilità nei compiti assegnati. Tutto questo è stato fondamentale per garantire che nessuna madre debba mai preoccuparsi di perdere il proprio lavoro a causa della maternità all'interno della nostra azienda.

La S.F.&A. sta dimostrando che è possibile promuovere la parità di genere e garantire una conciliazione efficace tra vita e lavoro nel settore. La nostra dedizione alla tutela della genitorialità e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo è alla base della costruzione di un futuro più equo e sostenibile per tutti i dipendenti, i quali si sentono più motivati e coinvolti grazie al sostegno che ricevono nella gestione delle responsabilità familiari.