Politica Parità di genere

Il processo di miglioramento per creare una cultura aziendale inclusiva è stato un passo fondamentale per promuovere la parità di genere all'interno dell'azienda. Puntando a creare un ambiente di lavoro dove tutte le persone, indipendentemente dal loro genere, si sentono rispettate, valorizzate e considerate parte integrante della squadra.

Una cultura aziendale inclusiva si è avviata con l'adozione di politiche e pratiche che promuovono l'uguaglianza tra uomini e donne. Questo ha fatto si d'includere la revisione dei processi di selezione, per fare in modo che siano il più trasparenti possibili, e anche i processi decisionali atti a garantire che non ci sia alcun pregiudizio di genere nella selezione delle posizioni o nelle opportunità di sviluppo professionale.

Inoltre, ci si è posti l'obiettivo di osservare costantemente il rapporto tra uomo/donna al fine d'incoraggiare la diversità sul luogo di lavoro. Ciò significa assicurarsi che ci sia una rappresentanza equa delle donne a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione.

Un altro aspetto, per creare una cultura aziendale inclusiva, è stato quello di adottare un linguaggio neutro e inclusivo. Evitando stereotipi, favorendo un ambiente lavorativo equo ed empatico, valorizzando l'ascolto e facendo sentire le persone accolte, ascoltate e rispettate. Favorendo la diversità fin dal processo di assunzione fondamentale per promuovere la parità di genere in azienda. Questo ha richiesto l'adozione di pratiche e politiche che favoriscano l'inclusione e l'equità nella selezione del personale. Questo è stato possibile garantendo che i criteri di selezione siano obiettivi ed equi, evitando pregiudizi impliciti o discriminazioni inconsce. Inoltre, è stato importante creare annunci di lavoro inclusivi, utilizzando un linguaggio neutro e non stereotipato che sia accessibile a tutti i candidati.

Nel nostro processo formativo interno si è intuito che offrire programmi di formazione e sviluppo è uno dei modi più efficaci per promuovere la parità di genere in azienda. Infatti i programmi sono progettati specificamente per colmare il gender gap esistente in alcune aree dell'azienda. Ad esempio, si tende a concentrarsi sull'incoraggiare la partecipazione delle donne nei settori tradizionalmente dominati dagli uomini, come l'ingegneria o la tecnologia.

E' intuibile che garantire l'equilibrio tra vita professionale e privata risulta essere un aspetto fondamentale per promuovere la parità di genere in azienda. Per garantire quest'equilibrio è in fase di sperimentazione un processo d'implementazione delle politiche che consentano ai dipendenti di gestire meglio il proprio tempo. Infatti anche in relazione all'esperienza pandemica la flessibilità e la possibilità di lavorare in smart working almeno per alcuni giorni a settimana sono punti fermi nell'organizzazione aziendale.

E' inoltre allo studio l'implementazione di alcune politiche di welfare, pensiamo all'utilità enorme che possono avere per le famiglie gli asili nido aziendali, i permessi speciali per l'inserimento a scuola o per prendersi cura dei genitori anziani. Come pure sulla sorta di modelli già collaudati quello di poter praticare sport direttamente in azienda o di accedere a screening e visite mediche gratuite.

Ovviamente predisporre un monitoring dei processi descritti è stato necessario in quanto senza una misurazione accurata sarebbe diventato difficile comprendere l'efficacia delle politiche e degli interventi implementati. Alcuni indicatori di cui si tiene costantemente attenzione sono ad esempio la percentuale di donne in posizioni di leadership, il divario salariale tra uomini e donne o la partecipazione delle donne a programmi di formazione. I dati raccolti sono poi analizzati criticamente per identificare eventuali aree problematiche o disuguaglianze persistenti. Questo consente all'azienda di prendere provvedimenti tempestivi e mirati per affrontare tali questioni come la raccolta dei feedback qualitativi dai dipendenti attraverso indagini anonime o focus group.

Volla 20/07/2026

Inpower Group scpa
La Direzione