


Su iniziativa del Sen. **Simona Petrucci**

Conferenza stampa di presentazione:

Certificazione Parità di Genere: l'impegno della Camera di commercio Maremma e Tirreno

**Mercoledì 12 marzo ore 09
Sala "Caduti di Nassirya"
Piazza Madama, Roma**



In collaborazione con: 

CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



La dimensione di genere nella CC: i valori e principi etici



Principi a cui si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni della Camera

Principio di imparzialità e inclusività

Principio di correttezza e trasparenza

Principio di valorizzazione del personale

Principio della tutela della persona

Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione



La dimensione di genere nella CC: gli obiettivi



- Definire e attuare politiche che, a partire dal vertice, coinvolgano **tutti i livelli dell'organizzazione** nel rispetto del **principio della pari dignità e trattamento sul lavoro**;
- **Integrare il principio di parità di trattamento nei processi** che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- Fornire strumenti concreti per **favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità dell'Amministrazione e delle persone, anche con adeguate politiche contrattuali;
- **Sensibilizzare e formare** adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;



La dimensione di genere nella CC: gli obiettivi

- **Comunicare al personale**, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura delle pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- **Promuovere la visibilità esterna dell'impegno dell'Amministrazione**, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunicazione realmente solidale e responsabile.



La dimensione di genere nella CC: le azioni intraprese

- ✓ Procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto (**casella di posta elettronica dedicata, possibilità di inviare segnalazioni in forma anonima, indagine annuale di benessere organizzativo**);
- ✓ Attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuove l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere (**procedura di comunicazione interna, piano della comunicazione**);
- ✓ Interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere ed il suo valore, gli stereotipi e «tolleranza zero» verso qualsiasi forma di discriminazione (**piano della formazione**);
- ✓ Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includono, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione (**valutazione partecipativa, incentivi alle imprese per la certificazione di genere, premialità per le imprese certificate**);



La dimensione di genere nella CC: le azioni intraprese

- ✓ Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività (**il Responsabile per l'accessibilità**);
- ✓ Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazione delle prestazioni (**regolamento sul reclutamento del personale; bandi di selezione**);
- ✓ Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing (**il C.U.G.; il Comitato Guida per la Parità di Genere; la disciplina contro le molestie sul luogo di lavoro**);
- ✓ Presenza di policy dedicate alla tutela della maternità/paternità e per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (**part-time reversibile e a richiesta, smart working, piano di welfare, politiche dell'orario di lavoro che valorizzano la flessibilità**).

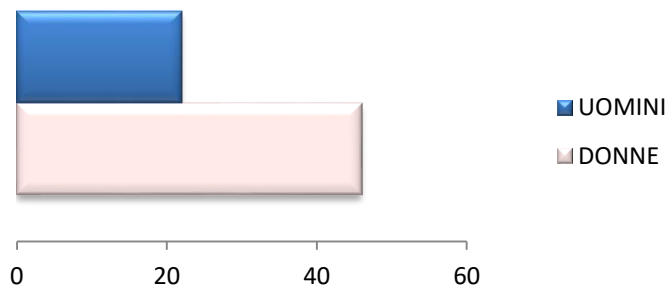




La dimensione di genere nella CC: qualche numero

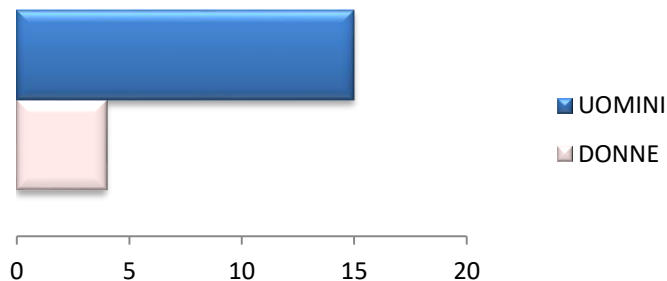
Composizione personale per genere

Composizione del Personale per Genere 31/12/2024	
DONNE	UOMINI
46	22
68	



Composizione Organi di governance per genere

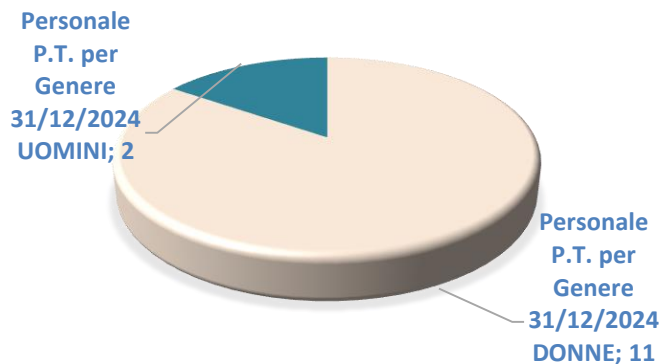
Organi di Governance per Genere 31/12/2024	
DONNE	UOMINI
4	15
19	





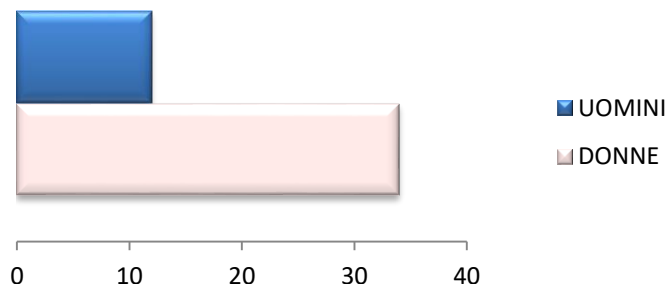
La dimensione di genere nella CC: le azioni intraprese

Personale P.T. per Genere 31/12/2024	
DONNE	UOMINI
11	2
13	



Personale S.W. per Genere 31/12/2024	
DONNE	UOMINI
34	12
46	

Composizione personale S.W. per genere



La dimensione di genere nella CC: i traguardi raggiunti

Aprile
2024



La Carta per le Pari
Opportunità e
l'Uguaglianza sul
Lavoro

Febbraio
2025



La Certificazione per la
Parità di Genere

