



Decalogo Parità di Genere

Premessa

La C.F.L. srl riconosce come la cultura della diversità e dell'inclusione siano fondamentali per un'azienda che voglia accettare il cambiamento e l'innovazione responsabilmente.

Promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione significa favorire lo sviluppo di un sistema azienda aperto e dinamico in cui reciprocità e rispetto favoriscono la rimozione delle barriere che ostacolano la fluidità delle relazioni tra i vari stakeholder.

Sostenere la diversità e favorire l'inclusione significa inoltre creare un ambiente di lavoro che valorizza l'unicità delle persone, con effetti positivi sulla motivazione, sulla performance individuale, sul senso di appartenenza.

A tal fine si è deciso di implementare un sistema di gestione che favorisca l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi di lavoro/vita.

Ala base del nostro sistema c'è il Piano Strategico che promuove, tra le diverse iniziative, il talento femminile, il supporto ai percorsi di carriera e di potenziamento della leadership femminile, la parità di genere nei ruoli di leadership, azioni di sostegno alla genitorialità, attenzione alle tematiche LGBT, flessibilità al servizio della parità, inclusione dei dipendenti disabili, etc. al fine di sviluppare ed integrare tutte le iniziative per il benessere delle persone e per la creazione di una cultura aziendale inclusiva, basata sulla valorizzazione delle differenze individuali quali fattori di innovazione e di miglioramento delle performance personali e organizzative.

Si è deciso quindi di adottare un decalogo di principi guida per dare consapevolezza a tutta l'organizzazione e per rafforzare la creazione di una cultura aziendale inclusiva basata sulla valorizzazione delle differenze individuali quali fattori di innovazione che favoriscono il benessere individuale e organizzativo e garantiscono una maggiore produttività aziendale.

Tale documento ha lo scopo quello di sensibilizzare tutte le figure aziendali in merito alle tematiche di Diversità, Equità e Inclusione.



Decalogo Parità di Genere

1. Promuovere un linguaggio inclusivo

Comunicare in modo attento, utilizziamo un linguaggio rispettoso ed inclusivo, evitando idiomi o parafrasi, modi di dire anche di uso comune che possano infastidire, creare disagio o urtare la sensibilità di qualcuno.

Ci si rende promotori di un linguaggio rispettoso ed inclusivo, evitando luoghi comuni e frasi che possano infastidire e/o ferire la sensibilità altrui.

Porre sempre la massima attenzione all'eventuale disagio percepito dalle persone a causa di commenti poco rispettosi e lusinghieri sulle loro prestazioni; provando invece ad evidenziare i loro aspetti di merito e di forza e proponendo altre soluzioni e punti d'osservazione diversi.

2. Diffondere la cultura dell'ascolto attivo

Comprendere le difficoltà, ponendoci attivamente all'ascolto e all'accoglimento delle problematiche o dei temi evidenziati dalle persone con cui lavoriamo quotidianamente.

Promuovere una comunicazione efficace sia all'interno che verso l'esterno dell'azienda. Imparare ad ascoltare ed a comprendere le difficoltà altrui. Consigliare e non imporre il nostro punto di vista.

Ascoltare attivamente tutte le persone con cui si lavora favorendo apertura e empatia al fine di abilitare tutti ad esprimersi liberamente senza preoccuparsi dei pregiudizi o bias culturali.

3. Rispettare le scelte delle persone

Rispettare le scelte delle persone e incoraggiare la condivisione dei punti di vista altrui, senza pregiudizio. Garantire la sicurezza emotiva permette di sentirsi accolti e di potersi esprimere liberamente.

Rendere il confronto con gli altri un'occasione per poter crescere personalmente e professionalmente. Essere sempre aperti a nuove idee evitando pregiudizi.

4. Attuare la cultura della gentilezza

Attuare una cultura della gentilezza nei rapporti di lavoro con tutte le persone, favorendo un clima cordiale e sereno, contribuendo a generare partecipazione e collaborazione anche in condizioni di stress.

Promuovere un ambiente lavorativo di uguaglianza e di rispetto reciproco tra le persone. Favorire la partecipazione di tutti in ogni situazione lavorativa. Dedicare tempo alle persone, per comprenderne le caratteristiche e le motivazioni personali.

5. Valorizzare la diversità e promuovere l'inclusione

Porre attenzione all'eventuale disagio percepito dalle persone a causa di commenti poco rispettosi e lusinghieri sulle loro prestazioni, provando, invece, ad evidenziare i loro aspetti di merito e di forza proponendo anche altre soluzioni e punti d'osservazione diversi.



Decalogo Parità di Genere

Porre le persone ed il loro benessere al centro aiutando chi è in difficoltà, comprendendo i suoi punti di debolezza cercando di sviluppare le sue competenze e punti di forza.

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.

6. Stimolare il dialogo e la collaborazione

Stimolare sempre il dialogo e la partecipazione delle persone al fine di rilevare eventuali punti di attenzione o situazioni di disagio, comunicando gli aspetti positivi su cui continuare ad operare. Prendersi periodicamente qualche momento per comprendere la motivazione delle persone con cui lavoriamo, evitando di rimandare od ignorare eventuali situazioni problematiche.

Creare sempre un clima di serenità e di rispetto reciproco cercando di appianare eventuali divergenze, promuovendo il dialogo e la partecipazione di tutti. Comuniciamo gli aspetti positivi su cui continuare ad operare.

7. Promuovere il work-life balance

Rendersi garanti di un corretto equilibrio tra vita professionale e privata. Condividere gli obiettivi con le risorse assegnate al progetto, affinché siano raggiungibili e sostenibili in un'ottica di organizzazione del lavoro flessibile ed equilibrata. Distribuire in maniera adeguata i carichi di lavoro aiutando chi è in difficoltà.

8. Lavorare in modo inclusivo

Condividere le informazioni aziendali (progetti, iniziative o altro) con tutte le persone per renderle patrimonio comune dell'azienda, evitando di escludere dal flusso informativo singoli o gruppi di persone.

Apprendiamo, seguiamo e divulghiamo processi, procedure e politiche aziendali. Contrastiamo ogni forma di abuso fisico e/o verbale e denunciando ogni comportamento simile.

9. Valorizzare l'empowerment femminile e la parità di genere

Si devono adottare sempre comportamenti rispettosi e responsabili improntati alla parità di genere e tesi a contrastare e prevenire eventuali fenomeni di molestie e violenze di genere. Promuovere un contesto lavorativo nel quale le donne siano ascoltate, le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute, le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione.

Perseguire il superamento degli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, attività di informazione, diffusione e formazione sulla leadership femminile, sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse per tutti i livelli dell'organizzazione.



Decalogo Parità di Genere

10. Agire in modo responsabile e proattivo

Monitorare periodicamente i dati e le informazioni della popolazione aziendale che consentono di analizzare l'andamento degli indicatori individuati e di valutare l'impatto delle azioni intraprese e delle buone pratiche.

Garantire il confronto con altre realtà esterne per ampliare la nostra visione e le iniziative da realizzare all'interno dell'organizzazione.

Definire ed attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro ed individuiamo funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità.

Rendere partecipi le persone dell'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti. Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Rapagnano, li 5 marzo 2025

la Direzione


C.F.L. s.r.l.
Sede Legale: Via Archetti, 2
53831 RAPAGNANO (FR)
C.f. e P. IVA 0170440448
Tel. e Fax 0784 628501