


ARAP

Azienda Regionale Attività Produttive

Politica per la parità di genere

Edizione	Revisione	Data	Motivo
1	0	16/02/2024	Prima emissione
Edizione	Aggiornamento	Data	Motivo
1	1	10/02/2025	Nomina Comitato Guida Parità di Genere Componenti: - Ing. Emanuela Fattori - Dott. Ssa Daniela Salvi
Approvato da		Nome	Firma
Direttore Generale		Avv. Antonio Morgante	

Il presente documento rappresenta il quadro generale dei principi e degli obiettivi sulla cui base ARAP ha sviluppato e implementato il proprio sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale ma una delle condizioni imprescindibili per la prosperità e sostenibilità economica della comunità mondiale. Tuttavia, soprattutto nel contesto economico e lavorativo, essa richiede un profondo cambiamento di paradigma, cioè interventi radicali condivisi dal maggior numero di attori che consentano di superare gli stereotipi di genere e scardinare le fonti di disuguaglianza che ancora persistono.

Per contribuire al perseguimento di quello che è anche uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile assunti a livello internazionale a partire dall'Agenda ONU 2030 ARAP ha deciso di integrare l'inclusione e la parità di genere nelle proprie strategie aziendali e si è dotata di strumenti gestionali attraverso i quali:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne lavoratrici;
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati;
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Con la presente Politica, fondamento dei suddetti strumenti e strategie, l'ARAP si impegna a perseguire i seguenti obiettivi specifici:

- garantire pari opportunità, valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile;
- aumentare la presenza femminile all'interno del proprio contesto lavorativo;
- garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali assicurando processi di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali inclusivi e rispettosi della parità di genere;
- garantire pari trattamento economico, partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione;
- garantire condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- assicurare un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione;
- garantire equa rappresentanza dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni;
- garantire linguaggio e contenuti coerenti con i principi di inclusione e valorizzazione delle diversità in tutte le comunicazioni interne ed esterne e nelle attività di marketing e pubblicità;
- promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo.

Attraverso una attenta implementazione e il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la parità di genere l'ARAP si propone quindi di promuovere il valore della diversità e delle pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone regolarmente gli stati di avanzamento e i risultati conseguiti e rendendo conto degli stessi a tutte le parti interessate attraverso i documenti e i canali di comunicazione ufficiali.