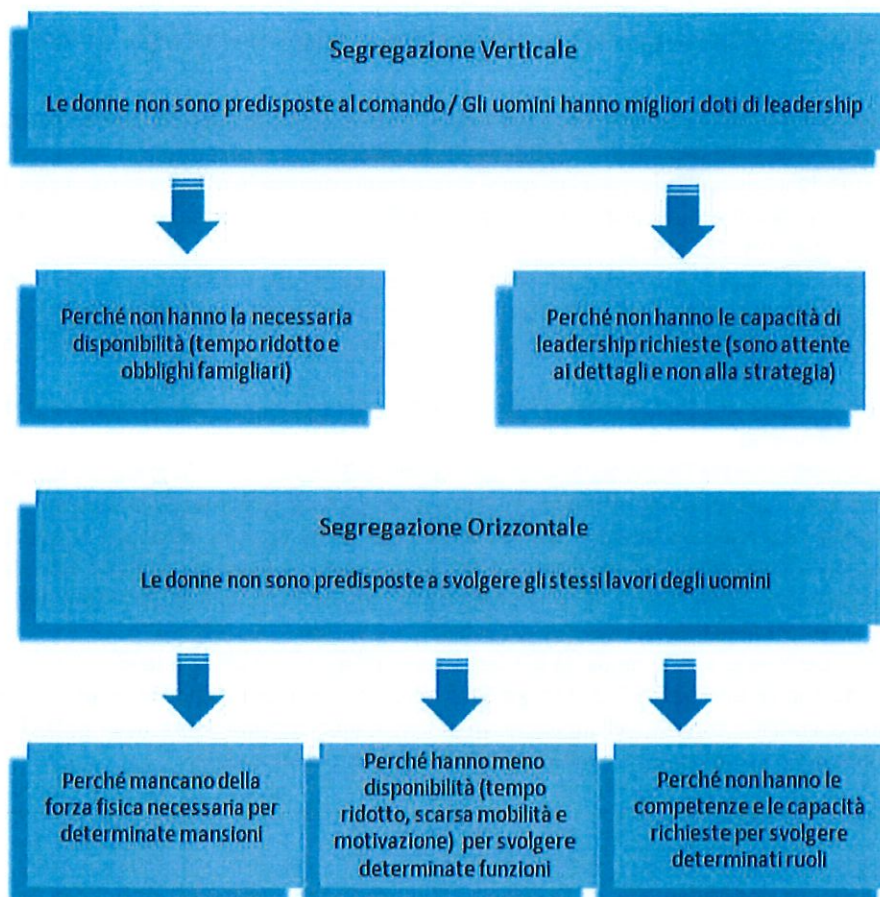


Per meglio chiarire il significato degli stereotipi, proponiamo di seguito uno schema tratto dalla guida *“Break gender stereotypes, give talent a chance”*, realizzata dall’OIL-Organizzazione Internazionale del Lavoro e la Camera di Commercio e Industria Europea, che riassume i principali stereotipi di genere nei contesti lavorativi sulla base di una discriminazione/segregazione verticale e una orizzontale:



CARTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Vianini Lavori S.p.A. certa che la valorizzazione, il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiscono al successo e alla competitività dell'impresa, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati, adotta questa Carta al fine di contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale, impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

In virtù della Carta adottata si impegna a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- 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;
- sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- individuare e fornire al personale, strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'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.

Si ringrazia di partecipare al nostro obiettivo

Cordiali saluti.

ROMA 28.03.2023