

## IL MANIFESTO DI PARITÀ' PER IL LAVORO LA LEADERSHIP CHE CI PIACE

Questo MANIFESTO nasce dal lavoro condiviso di più persone, **donne e uomini**, rappresentanti di organizzazioni e aziende di diversa tipologia del territorio veneziano. Il loro confronto ha prodotto questo documento, la cui finalità è la costruzione delle condizioni per raggiungere **l'effettiva Parità fra uomini e donne nel mondo del lavoro**, con particolare focus sul tema della leadership al femminile.

Un MANIFESTO quale **dichiarazione di valori e intenti**, che evidenzia le buone prassi che un'azienda s'impegna a seguire rispetto alla Leadership, e alla Parità, che essa intende deve perseguire al fine di garantire lo sviluppo e la crescita professionale e personale delle/dei proprie/i dipendenti, superando gli stereotipi che fanno parte di una cultura ormai superata e che non persegue il benessere delle persone.

**La Parità di genere è un principio fondamentale** che non è ancora realtà: affinché si realizzi, istituzioni, organizzazioni e aziende devono unire i loro sforzi per raggiungere questo obiettivo.

## 2. VALORIZZA L'UNICITÀ DELLE PERSONE

Identifica le attitudini e le peculiarità delle persone riconoscendo nelle differenze, anche di genere, un valore aggiunto.

*Basta con "Ragioni proprio come una donna"*

## 4. PROMUOVE UNA VITA SANA E FAVORISCE IL WORK/ LIFE BALANCE

Crea un ambiente di lavoro non totalizzante, che mira al benessere anche mediante strumenti di conciliazione lavoro e vita privata (genitorialità, caregiving, flessibilità oraria, part-time, lavoro agile (smart working), sostegno alle famiglie).

*Basta con "Ha figli o pensa di averne?"*

## 6. COMUNICA CON EMPATIA E ASCOLTA ATTIVAMENTE

Crea periodici momenti di confronto per raccogliere suggerimenti utili al processo decisionale e misurare il clima aziendale.

*Basta con "certo che alle donne non si può proprio dire niente" e "Sei troppo emotiva"*

## 1. SUPERA GLI STEREOTIPI

Riconosce gli stereotipi nel contesto lavorativo, li gestisce e attua strategie per il loro superamento.

*Basta con "Non è un lavoro da donna"*

## 3. È GENDER FREE

Crea un ambiente di lavoro inclusivo, indipendentemente dal genere e da altre caratteristiche personali.

*Basta con "Ma non c'è un uomo con cui parlare?"*

## 5. È FLESSIBILE, APERTA E ACCOGLIE IL CAMBIAMENTO

Crea strategie innovative per svolgere ruoli in azienda, diffondendo la cultura della produttività misurata non sulle ore lavorate ma sugli obiettivi.

*Basta con "Si è sempre fatto così" e "siamo a posto con le quote rosa"*

Promuove formazione continua e percorsi di crescita personale e lavorativa senza disparità di trattamento fra uomini e donne, anche in termini economici.

*Basta con “Chissà com’è arrivata lì!” e “E brava per essere una donna”*

**8. INDIVIDUA E DIFFONDE VALORI CONDIVISI**

Aderisce a un sistema dove valori chiari determinano scelte mirate a garantire l’equità di genere all’interno dell’organizzazione (certificazione di genere) anche mediante contaminazione con esempi positivi, buone prassi, mentoring.

*Basta con “Hai voluto la parità, adesso pedala”*

**10. TRASFORMA L’INSUCCESSO IN OPPORTUNITÀ**

Riconosce gli errori del proprio team, individuando una strategia per migliorare i processi.

*Basta con “Non fare la femminuccia”*

**Si ringrazia, per il prezioso contributo:**

Marina Spiazzi - Confindustria Veneto Est Area Metropolitana Venezia Padova Rovigo Treviso  
Chiara Pescarolo - Confindustria Veneto Est Area Metropolitana Venezia Padova Rovigo Treviso  
Luisa Facchin - Veritas spa  
Stefano Nerozzi - Veritas spa  
Trevisan Tiziano - FILT CGIL Venezia-T.R.V. Porto Marghera gruppo Euroports  
Beatrice Bisanti -- Venezia Terminal Passeggeri S.p.A.  
Annamaria Morganti - Venezia Terminal Passeggeri S.p.A.  
Monica Righetto - Venezia Terminal Passeggeri S.p.A.  
Stefania De Pellegrin - Venezia Terminal Passeggeri S.p.A.  
Valentina De Col - Venezia Terminal Passeggeri S.p.A.  
Simone Simonetti - Uil Trasporti  
Federico Pulese - Uil Trasporti  
Chiara Bortolami - PSA VENICE - VECON S.P.A.  
Carola Scomparin- Ormesani S.r.l.  
Francesca Pascazio- Ormesani S.r.l.

Francesca Bolzoni- Ormesani Servizi Logistici srl  
Simonetta Campanale - Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale Venezia-Chioggia  
Fabio Spirio - Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale Venezia- Chioggia  
Paola Pisati - FILT CIGL Veneto - Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale Venezia-Chioggia  
Tanja Scroccaro - FILT CIGL Veneto - Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale Venezia- Chioggia  
Giorgia Costantini-FILT CIGL -Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale Venezia-Chioggia

**9. DISTRIBUISCE LE RESPONSABILITÀ E CREA PONTI**

Utilizza strumenti di delega, networking, promuovendo impegno personale, partecipazione attiva e comunicazione assertiva, sostituendo l’autorevolezza all’autorità

*Basta con “Le donne non sanno fare gruppo”*

## IL MANIFESTO DI PARITÀ' PER IL LAVORO LA LEADERSHIP CHE CI PIACE

Questo MANIFESTO nasce dal lavoro condiviso di più persone, **donne e uomini**, rappresentanti di organizzazioni e aziende di diversa tipologia del territorio veneziano. Il loro confronto ha prodotto questo documento, la cui finalità è la costruzione delle condizioni per raggiungere **l'effettiva Parità fra uomini e donne nel mondo del lavoro**, con particolare focus sul tema della leadership al femminile.

Un MANIFESTO quale **dichiarazione di valori e intenti**, che evidenzia le buone prassi che un'azienda s'impegna a seguire rispetto alla Leadership, e alla Parità, che essa intende deve perseguire al fine di garantire lo sviluppo e la crescita professionale e personale delle/dei proprie/i dipendenti, superando gli stereotipi che fanno parte di una cultura ormai superata e che non persegue il benessere delle persone.

**La Parità di genere è un principio fondamentale** che non è ancora realtà: affinché si realizzi, istituzioni, organizzazioni e aziende devono unire i loro sforzi per raggiungere questo obiettivo.

### **1. SUPERA GLI STEREOTIPI**

Riconosce gli stereotipi nel contesto lavorativo, li gestisce e attua strategie per il loro superamento.

*Basta con “Non è un lavoro da donna “*

### **2. VALORIZZA L'UNICITÀ DELLE PERSONE**

Identifica le attitudini e le peculiarità delle persone riconoscendo nelle differenze, anche di genere, un valore aggiunto

*Basta con “Ragioni proprio come una donna”*

### **4. PROMUOVE UNA VITA SANA E FAVORISCE IL WORK/ LIFE BALANCE**

Crea un ambiente di lavoro non totalizzante, che mira al benessere anche mediante strumenti di conciliazione lavoro e vita privata (Genitorialità, caregiving, flessibilità oraria, part-time, lavoro agile (smart working), sostegno alle famiglie).

*Basta con “Ha figli o pensa di averne?”*

### **3. È GENDER FREE**

Crea un ambiente di lavoro inclusivo, indipendentemente dal genere e da altre caratteristiche personali.

*Basta con “Ma non c'è un uomo con cui parlare?”*

### **5. È FLESSIBILE, APERTA E ACCOGLIE IL CAMBIAMENTO**

Crea strategie innovative per svolgere ruoli in azienda, diffondendo la cultura della produttività misurata non sulle ore lavorate ma sugli obiettivi.

*Basta con “Si è sempre fatto così “e “siamo a posto con le quote rosa”*

## 6. COMUNICA CON EMPATIA E ASCOLTA ATTIVAMENTE

Crea periodici momenti di confronto per raccogliere suggerimenti utili al processo decisionale e misurare il clima aziendale.  
*Basta con “certo che alle donne non si può proprio dire niente” e “Sei troppo emotiva”*

## 7. FORMA E FA CRESCERE

Promuove formazione continua e percorsi di crescita personale e lavorativa senza disparità di trattamento fra uomini e donne, anche in termini economici.

*Basta con “Chissà com'è arrivata lì!” e “E brava per essere una donna”*

## 9. DISTRIBUISCE LE RESPONSABILITÀ E CREA PONTI

Utilizza strumenti di delega, networking, promuovendo impegno personale, partecipazione attiva e comunicazione assertiva, sostituendo l'autorevolezza all'autorità

*Basta con “Le donne non sanno fare gruppo”*

## 8. INDIVIDUA E DIFFONDE VALORI CONDIVISI

Aderisce a un sistema dove valori chiari determinano scelte mirate a garantire l'equità di genere all'interno dell'organizzazione (certificazione di genere) anche mediante contaminazione con esempi positivi, buone prassi, mentoring

*Basta con “Hai voluto la parità, adesso pedala”*

## 10. TRASFORMA L'INSUCCESSO IN OPPORTUNITÀ

Riconosce gli errori del proprio team, individuando una strategia per migliorare i processi.

*Basta con “Non fare la femminuccia”*