



PROGRAMMA FEDERMANAGER MINERVA 2025-2028

Maria De Renzis – Stefania Santucci

Dal Programma del Presidente

"Gli ambienti di lavoro devono pertanto organizzarsi, eliminando tutte le barriere culturali, i bias più o meno consci e i linguaggi non adeguati e irrispettosi che in tanti, troppi, casi ancora persistono. Il Sistema Federmanager deve dare l'esempio alle aziende, cominciando a dare loro più opportunità, sia nelle Associazioni Territoriali sia in Federazione sia nei suoi Enti e Società"

"Per rendere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo delle necessità delle donne manager, Federmanager è impegnata a riconoscerne le peculiarità a livello di CCNL, a promuovere la parità di genere anche tramite percorsi certificativi in tal senso, a incoraggiare la partecipazione a percorsi formativi dedicati quali "Donne nei CdA" e "WOB – Women on Board" "



I nostri principi e l'ambiente che vogliamo

- ETICA
- TRASPARENZA
- RISPETTO
- ASCOLTO
- CONDIVISIONE
- COLLABORAZIONE
- PARTECIPAZIONE
- VELOCITA'
- VISIBILITA' ... Siamo la voce delle Manager, non di singole persone

CONTINUIAMO A COSTRUIRE



CONTRATTO NAZIONALE

Prepariamoci al prossimo rinnovo, da subito, elaborando proposte su Equità Retributiva e Trasparenza. Raccogliamo il feedback delle Dirigenti attraverso i territori e portiamo avanti nuove proposte per ridurre il Gender Gap. Monitoriamo i dati sull'applicazione dei nuovi articoli relativamente a equità retributiva e genitorialità.



REGOLAMENTO MINERVA

Lavoriamo sulle proposte da portare in Giunta per migliorare l'attuale regolamento.



COMUNICAZIONE E RAPPRESENTANZA

Il 29/4/2024 è stata aperta la pagina LinkedIn Federmanager Minerva: ad oggi abbiamo 925 follower e abbiamo realizzato 58 post di cui 8 videopillole. Incrementiamone la visibilità e usiamola per dare visibilità ai gruppi FM di tutte le territoriali. Valutiamo l'opportunità di estendere la nostra presenza anche su altri social Network (es. IG).



WOB

Dopo il successo delle edizioni 2023/2025 valutiamo l'opportunità di erogare eventuali nuove edizioni. Prepariamo una fase di supporto predisponendo una roadmap di azioni utili per accompagnare le colleghe che hanno frequentato con successo il WOB a potersi candidare nei CDA.



NETWORKING

Interno: Organizziamo eventi mirati con Format da condividere con i territori su temi di attualità quali Intelligenza Artificiale, Cybersecurity, risorse energetiche, sviluppo competenze.

Esterno: Rafforziamo i rapporti e la condivisione con il **CEC European Managers** e con altri Network (es. Inclusionione Donna), Associazioni, Istituzioni sui temi di gender gap, pari opportunità, sviluppo competenze.



PREMIO MINERVA

Estendiamo ad altri territori, creando un Format che possa essere replicato, per rafforzare il networking con aziende, managers ed istituzioni.



STEREOTIPI E BIAS

Siamo partite dalla Scuola Primaria con Erika vuole fare la Manager. Sviluppiamo iniziative da indirizzare alle Scuole Secondarie di primo e secondo grado per aiutare i ragazzi e le ragazze a superare gli stereotipi e rinforzare il concetto di equità, e per avvicinare le ragazze alle materie e professioni STEM e alle carriere nelle organizzazioni.



Per un'equità digitale: contrasto ai bias di genere nel trattamento dei dati personali

Il contrasto dei bias di genere nel trattamento dei dati personali non è solo una questione tecnologica ma organizzativa, giuridica, etica e sociale.

Proseguiamo il supporto al Progetto promosso dal Garante per la protezione dei dati personali, e, tra gli altri, da FFSS (attraverso la nostra associata di Roma Francesca Rango).



MOLESTIE E VIOLENZA

Nell'ultimo rinnovo del CCNL si fa esplicito riferimento alla prevenzione delle molestie e della violenza sul luogo di lavoro. In Italia, come nel mondo, una donna su tre subisce violenza fisica, sessuale o psicologica almeno una volta nella vita, e questa è una delle violazioni dei diritti umani più gravi e diffuse.

Impegniamoci a promuovere iniziative utili per riconoscere e contrastare le manifestazioni di molestia e violenza (anche provenienti da microaggressioni), e adottare un linguaggio rispettoso e non discriminatorio.