



il **MANIFESTO**
per l'occupazione femminile



Valore **D**

VALORE D

EINE ITALIENISCHE EXZELLENZ

Valore D ist die erste Vereinigung von Unternehmen, die sich für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und eine integrativere Kultur für das Wachstum der Unternehmen und des Landes einsetzt. Die Stärkung der Geschlechtervielfalt, aber auch der unterschiedlichen Generationen und Kulturen, stellt einen Faktor für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und damit Wachstum dar. Valore D verfolgt einen integrierten und ergebnisorientierten Ansatz, der seinen Mitgliedern konkrete Instrumente und klare Indikatoren zur Verfügung stellt, um den Grad der Einbeziehung von Vielfalt im Unternehmen zu überwachen und zu erhöhen.

Valore D ist ein stetig wachsendes Netzwerk: Es wurde 2009 als Ergebnis der gemeinsamen Bemühungen von zwölf tugendhaften Unternehmen - AstraZeneca, Enel, GE, Johnson&Johnson, Ikea, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey & Company, Microsoft, Standard&Poor's, UniCredit und Vodafone - gegründet und hat heute 217 Mitgliedsunternehmen, die in Italien insgesamt mehr als zwei Millionen Mitarbeiter umfassen. Dank der vielen Erfahrungen der Mitgliedsunternehmen und eines ständigen und konstruktiven Dialogs mit den Institutionen unterstützt Valore D mit seinen Programmen und Projekten Unternehmen dabei, konkrete und messbare Ergebnisse zu erzielen. 74% der Unternehmen erkennen, dass der Verband einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung unternehmensinterner Strategien für die Einbeziehung von Gender und kultureller Vielfalt.

Valore D bietet seinen Mitgliedern nicht nur eine Reihe von Dienstleistungen, sondern ist auch ein Netzwerk für den Austausch von Know-how und ein Ort, an dem sich Unternehmen und Institutionen austauschen können, damit die Ausgewogenheit der Geschlechter, die kulturelle Vielfalt und die Vielfalt der Generationen ihr volles Potenzial entfalten können, um das Wachstum der Unternehmen und des Landes zu fördern.

il **MANIFESTO** per l'occupazione femminile

WIE DIE IDEE FÜR DAS MANIFEST ENTSTANDEN IST

Dank des kontinuierlichen Dialogs mit seinen angeschlossenen Unternehmen konnte Valore D in den letzten sieben Jahren die Umsetzung und Entwicklung von über 1.000 bewährten Verfahren zu den Themen Geschlechtervielfalt, Beschäftigung und berufliches Wachstum von Frauen evaluieren und nachvollziehen.

Eine privilegierte und granchen- und dimensionenübergreifende Position, die es ermöglicht hat, ein Manifest für Frauenbeschäftigung zu verfassen, als programmatische Verpflichtung, die von den Unternehmen voll geteilt wird.

Vor dem Hintergrund dieser konsolidierten Erfahrungen leistete der Verband in dem Jahr, in dem Italien Gastgeber der G7 war, seinen Beitrag zu den Institutionen in Bezug auf vorrangige Themen wie Innovation und die Auswirkungen der Geschlechtervielfalt auf Wachstum und wirtschaftliche, nachhaltige Entwicklung.





MANIFESTO



Valore D



Valore D

Valore D



Valore D

DER INTERNAZIONALE KONTEXT

Das Manifest soll ein nützliches Instrument für Unternehmen sein und bezieht sich auf internationale Standards zur Nachhaltigkeit. ES berücksichtigt insbesondere die Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI), einer in Amsterdam gegründeten Non-Profit-Organisation, die die Berichterstattung über die nichtfinanzielle Nachhaltigkeit von Organisationen jeder Größe, Branche und in jedem Land der Welt unterstützt.

Der GRI-Leitfaden ist heute ein strategischer Bezugspunkt für Unternehmen, die eine Nachhaltigkeitsbilanz erstellen wollen, und gibt wichtige Hinweise zu dessen Aufbau, zu den zugrunde liegenden Prinzipien und zu den Indikatoren, die im Hinblick auf eine kontinuierliche Verbesserung verwendet werden sollen.

Diese Entscheidung ist eine Chance nicht nur für große Unternehmen, die in den letzten Jahren zunehmend strukturierte Wege zu einer nachhaltigen Entwicklung aufgebaut haben, sondern auch für kleine und mittlere Unternehmen, die oft ein wesentlicher Teil der Lieferkette der börsennotierten Unternehmen sind, die ihre Berichterstattung über den eigenen Unternehmensbereich hinaus ausweiten. Eine qualitative und quantitative Darstellung der Sozial-, Umwelt-, Gender- und Governance-Performance zu haben, bedeutet für ein kleines oder mittleres Unternehmen eine zusätzliche Legitimation in den Qualifizierungsprozessen, eine Chance für Geschäftswachstum und eine Festigung der Reputation.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung hat an Bedeutung gewonnen, seit das Gesetzes Nr. 254 aus dem Jahr 2016 die europäische Richtlinie 2014/95/EU über Informationen nicht-finanzieller Natur und Informationen zur Vielfalt aufgegriffen hat. Der regulatorische Zwang verstärkt die Bedeutung einer systematischen Darstellung von Umweltverpflichtungen, Sozial- und Personalpolitik, Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung durch Unternehmen.



KERNPUNKTE DES MANIFESTS

Für jeden der folgenden Punkte verpflichtet sich das Unternehmen, schrittweise und in Übereinstimmung mit seinen Branchen- und Größenspezifika, klare und messbare Ziele mit Leistungsindikatoren und regelmäßiger Überwachung zu vereinbaren, die unternehmensintern weitergegeben werden. Unternehmen, die bereits konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Punkte des Manifests definiert und umgesetzt haben, bestätigen mit ihrer Unterschrift die bereits eingegangenen Verpflichtungen und erkennen deren Wirksamkeit an.

- 1** Das Unternehmen erkennt den Wert der Geschlechtervielfalt als Schlüsselressource für Innovation, Produktivität und Wachstum an. Das Unternehmen verpflichtet sich daher, während der Auswahlphase eine geschlechterausgewogene Liste von Kandidaten zu erstellen, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Sektors, in dem es tätig ist. Ist ein solches Gleichgewicht nicht möglich, muss das Unternehmen die Gründe dafür untersuchen.
- 2** Das Unternehmen erkennt die zunehmende Bedeutung von MINT-Fähigkeiten (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) für Produkt- und Prozessinnovationen im Unternehmen an. Im Bewusstsein, dass dies einerseits die Berufe der Zukunft sein werden, andererseits aber die Gefahr besteht, dass Frauen noch mehr benachteiligt werden, weil sie in diesen Disziplinen weniger präsent sind, setzt sich das Unternehmen dafür ein, eine möglichst ausgewogene Situation zwischen den Geschlechtern bei gleicher Qualifikation und Professionalität zu erreichen.
- 3** Das Unternehmen verpflichtet sich, die Präsenz von Frauen im Unternehmen zu überwachen und dabei die wichtigsten Indikatoren zu analysieren: absolute Zahlen und Prozentsätze des Frauenanteils, die in das Unternehmen eintreten und es während ihrer beruflichen Entwicklung verlassen, Analyse von Einschränkungen und Möglichkeiten für Karrierefortschritt, Lohnunterschiede und die Präsenz verschiedener Generationen im Unternehmen.



- 4** Zusätzlich zu dem bereits gesetzlich vorgesehenen Schutz verpflichtet sich das Unternehmen, innovative, nützliche und effektive Wege zur Unterstützung seiner Mitarbeiter während des Mutterschaftsurlaubs zu gehen, mit dem Ziel, die Abwesenheitszeit gut zu managen und so eine fließende Reorganisation der Arbeit und die Bedürfnisse der jungen Mütter bei ihrer Rückkehr begünstigen.

- 5** Das Unternehmen begrüßt das Engagement beider Elternteile bei der Betreuung ihrer Kinder und fördert, wenn möglich mit proaktiven Maßnahmen, eine integrative Kultur, die die elterliche Rolle der Väter stärkt.

- 6** Das Unternehmen verpflichtet sich, in Übereinstimmung mit seiner Branche, seiner Größe und seinen wirtschaftlich-finanziellen Besonderheiten, eine betriebliche Sozialpolitik zur Unterstützung seiner Mitarbeiter umzusetzen.

- 7** Das Unternehmen verpflichtet sich, flexible Arbeitsmethoden zu evaluieren, zu erproben und einzuführen, die in Übereinstimmung mit seinen Produktions- und Betriebsanforderungen stehen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen und die Arbeit auf der Grundlage von Zielen und Ergebnissen bewertet.

- 8** Das Unternehmen verpflichtet sich, in Übereinstimmung mit seinen branchen- und größenspezifischen Besonderheiten, einen Plan zur Erhöhung der Präsenz von Frauen in strategisch wichtigen Positionen zu fördern.

- 9** Das Unternehmen verpflichtet sich, die Geschäftsleitung aktiv in die Themen Geschlechtervielfalt, Beschäftigung und berufliches Wachstum von Frauen einzubeziehen und das Top-Management jährlich zu diesem Thema auf den neuesten Stand zu bringen.

Im Dokument in italienischer und englischer Sprache folgt das Verzeichnis der einzelnen GRI Indikatoren in Bezug auf die Punkte 1 bis 9 des Manifestes.

Für Informationen nehmen Sie bitte Kontakt auf:

Valore D

ufficio.stampa@valored.it