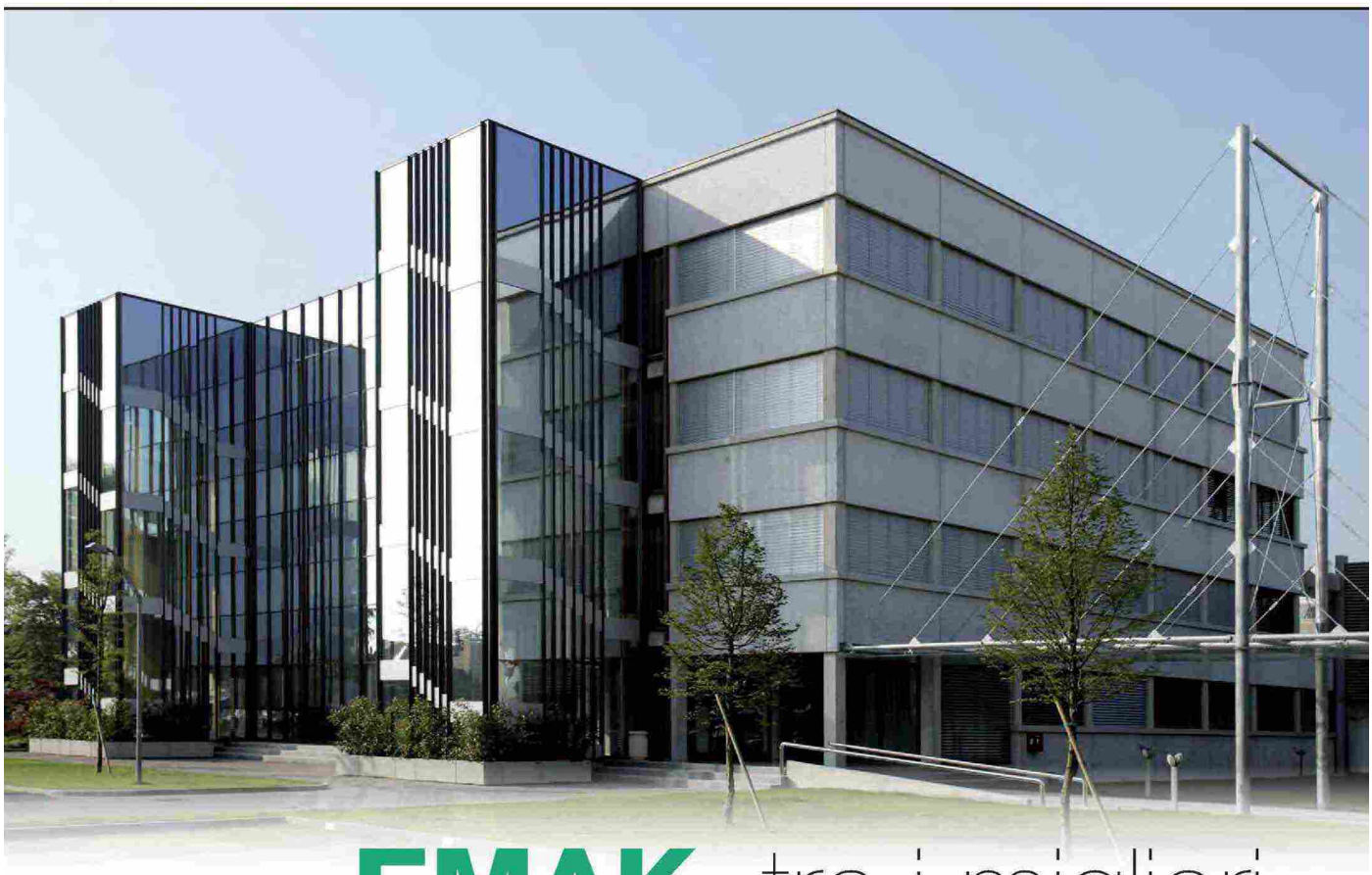
iFerr magazine

www.ecostampa.it

iFocus



EMAK, tra i migliori datori di lavoro per le donne in Italia

Il Gruppo Emak ha conquistato un prestigioso posto nella lista "Italy's Best Employers For Women 2024". Guido Ghinazzi, Genziana Gaibazzi e Veronica Croci illustrano come l'azienda abbia integrato politiche aziendali orientate alla parità di genere.

Emak è tra i 225 migliori datori di lavoro per donne in Italia. Lo afferma lo studio condotto dall'Istituto Tedesco Qualità e Finanza ITQF e dal suo media partner La Repubblica Affari&Finanza che ha raccolto 10.671 valutazioni da parte di 5.465 persone per indagare il valore e il rispetto del lavoro al femminile. Tramite un panel, i partecipanti hanno potuto rispondere a 18 domande su tre macro-temi: l'ambiente di lavoro (a cui è stato attribuito un peso del 20%), l'attenzione alla famiglia (20%) e le politiche aziendali riguardanti espressamente le donne (60%). iFerr ha incontrato **Guido Ghinazzi**, Human Resources and Organization

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

L'ECO DELLA STAMPA®
LEADER IN MEDIA INTELLIGENCE

iFerr magazine

www.ecostampa.it

Director (Emak), **Genziana Gaibazzi**, Global Operations & Sales HR Manager (Emak) e **Veronica Croci**, HR Business Partner (Emak), HR Manager (Sabart).

iFerr: Come Emak ha integrato politiche aziendali specifiche per le donne al fine di essere riconosciuto come uno dei migliori datori di lavoro per le donne in Italia?
Guido Ghinazzi, Genziana Gaibazzi e Veronica Croci: Per quanto riguarda l'integrazione delle politiche aziendali, concentrandoci sul supporto femminile, possiamo affermare sostanzialmente che non abbiamo praticato una discriminazione positiva a favore delle donne. **Le nostre politiche sono orientate a gestire in modo equo sia il personale femminile sia quello maschile**. Adottiamo un approccio etico nella gestione delle risorse umane, un'impronta che abbiamo mantenuto fin dall'epoca in cui eravamo tra le prime aziende in Italia nel nostro settore a ottenere la certificazione SA 8.000 per la sostenibilità sociale. Abbiamo introdotto istituti contrattuali che si applicano a entrambi i sessi, ad esempio offrendo flessibilità negli orari di lavoro, consentendo di lavorare dalle 8 alle 18:30. Durante questo intervallo, è richiesto il completamento di 8 ore lavorative con una pausa pranzo di almeno un'ora. **Questo approccio favorisce una conciliazione efficace tra vita privata e professionale**. In linea con questa politica, abbiamo istituito il riconoscimento del part-time su richiesta e su base volontaria, impegnandoci a supportare padri e madri che hanno bisogno di più tempo per i figli.

iFerr: In che modo Emak ha implementato modalità di lavoro agile e come ciò ha influenzato il suo impegno per il benessere delle persone, in particolare delle donne dipendenti?
G.G, G.G e V.C.: Già prima dell'avvento del Covid, avevamo avviato un progetto pilota, soprattutto nell'area di Reggio Emilia. Questo progetto era un vero e proprio pilota, poiché parlare di smart working prima della pandemia era limitato a certi settori e contesti specifici. Nella realtà di un'azienda metalmeccanica, individuare politiche di questo tipo non era affatto facile. **Con l'arrivo del Covid, abbiamo rapidamente esteso lo smart working a tutte le posizioni compatibili**. Fondamentalmente, restavano esclusi solo gli addetti alle linee di produzione. Abbiamo dato la possibilità ai dipendenti di lavorare da remoto uno o due giorni a settimana, seguendo gli stessi orari dell'ufficio, dalle 8:00 alle 18:30. **Questa flessibilità ci consente di garantire lo scambio di informazioni con i colleghi, partecipare a riunioni e gestire situazioni di lavoro in modo efficace anche a distanza**.

In alto, alcuni prodotti. E due dei tre intervistati: Genziana Gaibazzi, Global Operations & Sales HR Manager di Emak, Guido Ghinazzi, Human Resources and Organization Director.

iFerr: Come Emak promuove attivamente la parità di genere e la diversità e quali sono gli obiettivi futuri per migliorare ulteriormente la gender equality?
G.G, G.G e V.C.: Ci sono sicuramente degli obiettivi futuri, nel senso che **abbiamo avviato il processo di certificazione della parità di genere** e, da questo punto di vista, stiamo procedendo verso l'obiettivo che speriamo di raggiungere nel corso del 2024.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

L'ECO DELLA STAMPA®
LEADER IN MEDIA INTELLIGENCE