

TERNA PER LA GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

Rispetto e inclusione, valori aziendali di riferimento, oggetto di oltre 30.000 ore di formazione destinata all'intera popolazione aziendale

Il Gruppo guidato da Giuseppina Di Foggia promuove iniziative mirate in favore delle vittime di violenza o molestie

Avviata una collaborazione con l'Associazione DONNEXSTRADA e la Start Up VIOLA WALK HOME per una valutazione del rischio di genere nei contesti aziendali

Roma, 24 novembre 2024 – In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, istituita dall'Assemblea delle Nazioni Unite, Terna, il gestore della rete elettrica nazionale, rafforza il proprio impegno a contrastare la violenza di genere, in ogni sua forma, adottando progetti finalizzati alla valorizzazione del rispetto e alla tutela delle donne.

“Contrastare la violenza sulle donne significa agire in modo concreto per affermare una cultura del rispetto e dell'inclusione che sia parte integrante della nostra vita professionale, oltre che personale” ha commentato **Giuseppina di Foggia, Amministratore Delegato e Direttore Generale di Terna**. *“Crediamo che il valore di ognuno risieda nella propria unicità e nella possibilità di esprimersi in un ambiente di lavoro sicuro, equo e consapevole. Per questo promuoviamo iniziative di prevenzione, formazione e sensibilizzazione che rafforzano il nostro impegno verso la parità di genere e la tutela dei diritti di tutti. Solo costruendo contesti fondati sul rispetto reciproco possiamo contribuire a un cambiamento culturale, dentro e fuori l'azienda”*, ha concluso l'AD e DG di Terna.

In linea con la *People Strategy* del Gruppo, valori come il **rispetto e l'inclusione** sono diventati parte strutturale di tutti i processi aziendali, al fine di tradurli in azioni concrete quotidiane. In particolare, Terna ha avviato programmi formativi su linguaggio inclusivo, stereotipi e rispetto, che hanno raggiunto circa 6.000 persone per un totale di oltre 30.000 ore di formazione nel periodo 2024-2025. I corsi hanno così stimolato una riflessione profonda sui *bias* di genere e sull'importanza delle parole nel costruire relazioni sane, promuovendo consapevolezza e comportamenti orientati all'ascolto e all'empatia.

L'impegno del Gruppo contro la violenza e le molestie di genere è rafforzato anche dalle azioni condivise con le Organizzazioni Sindacali in sede di rinnovo del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) di categoria. In particolare, alle donne inserite in percorsi di protezione saranno da ora in poi riconosciute tutele migliorative rispetto a quelle fino ad oggi previste, come ad esempio quelle riguardanti l'aumento dei periodi di astensione retribuita dal lavoro. Misure che si affiancano a quelle esistenti che vanno dai periodi di aspettativa, l'individuazione di una diversa sede di lavoro

per garantire la tutela dell'incolumità, e l'accesso al part-time. Sono state inoltre avviate campagne di comunicazione e realizzati eventi e progetti formativi per promuovere comportamenti finalizzati a contrastare la violenza e a superare gli stereotipi di genere.

Terna ha avviato inoltre una collaborazione con [DONNEXSTRADA](#), associazione non profit che offre supporto alle vittime di violenza: il progetto è finalizzato a una più attenta e dettagliata valutazione del rischio di genere nei contesti aziendali. In tal senso, Terna ha elaborato misure di prevenzione specifiche per questa tipologia di rischio, attraverso una campagna formativa strutturata sull'intero territorio nazionale. L'iniziativa rappresenta un passo importante verso la costruzione di un ambiente di lavoro in cui la tutela delle differenze di genere diventa parte integrante della cultura aziendale e della gestione del rischio. A collaborare, anche la start up [VIOLA WALK HOME](#).

Il Gruppo, che dal 2024 ha ottenuto la certificazione per la [parità di genere](#), conta circa 7.000 persone: la presenza femminile, esclusi gli operativi, è pari a circa il 25% e il 31% delle posizioni manageriali è occupato da donne. Sono stati attivati percorsi di recruiting inclusivo rivolti a HR e Hiring manager, in modo da garantire sempre equità e rispetto fin dalle prime fasi di contatto con l'azienda.