

	Politica per l'organizzazione e la partecipazione a tavole rotonde, eventi e convegni	Rev.0 del 01/06/2025
---	--	-------------------------

I. EQUITA' TRA RELATORI

Nelle fasi di ideazione, pianificazione ed organizzazione di attività divulgative od eventi, indipendentemente dal target destinatario di riferimento, CMB procede a vagliare la potenziale platea di relatori da coinvolgere inserendo nella rosa sia professionisti di genere femminile che di genere maschile.

In particolare, qualora trattasi di evento che preveda l'intervento di un unico relatore, vaglierà in maniera equipollente candidati aventi requisiti professionali e di competenza idonei, siano essi di genere femminile o maschile, perseguendo una scelta volta all'alternanza di genere dei docenti.

Nei casi in cui l'intervento preveda una relazione di équipe, CMB cercherà, valutate anche le competenze e le specializzazioni richieste dalla situazione, di mantenere equa distribuzione nei contenuti e nei tempi della relazione tra oratori di genere femminile e maschile.

Per le attività che coinvolgano la partecipazione di dipendenti di CMB, sia in veste di partecipanti sia in veste di co-relatore, ad eventi esterni promossi ed organizzati da terzi,

II. PARTECIPAZIONE (SU INVITO) A TAVOLE ROTONDE, EVENTI E CONVEGNI

Nel caso in cui ARCOSEVIZI sia invitata a presenziare a tavole rotonde, eventi e convegni, a parità di competenze e ruoli, sarà garantita una rotazione nella scelta dei partecipanti e dei relatori affinché ad entrambi i generi sia parimente consentito di rappresentare la nostra organizzazione. ARCOSEVIZI valuterà la propria adesione non solo in un'ottica di contenuti e di valore aggiunto del programma dell'incontro bensì anche sotto il profilo di equità di coinvolgimento di relatori di genere femminile e maschile.

III. LINGUAGGIO

ARCOSEVIZI presta particolare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella preparazione della comunicazione degli eventi, declinando ad esempio anche al femminile le cariche (dottoressa e non dottore, direttrice e non direttore, segretaria e non segretario, etc.) oppure utilizzando espressioni pienamente inclusive (ad esempio personale amministrativo).

Nella divulgazione e pubblicizzazione dell'evento è importante scegliere con attenzione il linguaggio e il materiale iconografico (brochure, locandine, pagine internet, comunicati stampa, ecc.) affinché riflettano i principi di rispetto e valorizzazione delle diversità.