

	SISTEMA DI GESTIONE UNI PdR 125:2022	N. Mod.:	PQG02
		Rev.:	1 del 14-05-2024
		CLASSE	PUBLIC
POLICY PER LA PARITA' DI GENERE			Pag. 1 di 6

Politica sulla Parità di Genere di PROMO PA FONDAZIONE

Premessa

PROMO PA FONDAZIONE (di seguito "PROMO PA") è molto più di un'istituzione dedicata alla consulenza e alla formazione per la Pubblica Amministrazione. È una comunità di persone che crede fermamente nell'importanza della diversità e dell'inclusione come fattori chiave per il progresso e l'innovazione. Con una storia radicata nell'impegno per lo sviluppo e il benessere delle proprie risorse umane e collaboratori, PROMO PA valorizza ogni individuo, opponendosi con forza a qualsiasi forma di discriminazione.

Nel suo costante impegno per un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, PROMO PA ha deciso di ottenere la certificazione UNI/PDR 125, uno standard che promuove la diversità e l'inclusione in tutte le sue forme: origine, stato sociale, religione, genere, età, identità, orientamento sessuale, abilità psicofisiche e idee politiche. Particolare attenzione è rivolta all'empowerment delle donne, riconoscendo il loro ruolo cruciale all'interno dell'organizzazione.

La fondazione si prefigge di valorizzare le diversità presenti nei ruoli all'interno della sua struttura, supportando processi e strumenti volti a sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business. Questo impegno riflette non solo i valori fondamentali di PROMO PA, ma anche la sua visione per un futuro dove ogni persona può contribuire al meglio delle proprie capacità in un ambiente di lavoro giusto e rispettoso.

Obiettivi

L'obiettivo principale di PROMO PA è quello di creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni persona sia rispettata e valorizzata. Gli obiettivi specifici comprendono:

1. **Inclusione e Valorizzazione:** PROMO PA si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui l'unicità di ogni persona è riconosciuta e apprezzata. Questo significa promuovere una cultura che valorizza le differenze individuali e incoraggia la diversità di pensiero e di esperienza. L'inclusione è vista come un elemento chiave per stimolare l'innovazione e migliorare le performance complessive dell'organizzazione.

 PROMOPA FONDAZIONE <small>RICERCA ALTA FORMAZIONE PROGETTI</small>	SISTEMA DI GESTIONE UNI PdR 125:2022	N. Mod.:	PQG02
		Rev.:	1 del 14-05-2024
		CLASSE	PUBLIC
POLICY PER LA PARITA' DI GENERE			Pag. 2 di 6

2. **Rispetto e Dignità:** Assicurare che tutto il personale sia trattato con rispetto è una priorità assoluta per PROMO PA. L'organizzazione non tollera nessuna forma di condizionamento, intimidazione o discriminazione. Creare un ambiente di lavoro rispettoso e dignitoso è fondamentale per il benessere e la motivazione dei dipendenti, e contribuisce a costruire una cultura aziendale forte e coesa.

3. **Pari Opportunità:** PROMO PA implementa misure specifiche per garantire pari opportunità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto di lavoro. Questo include pratiche di recruitment e promozione basate esclusivamente su competenze e merito, e politiche che facilitano l'accesso equo a opportunità di formazione e sviluppo professionale.

4. **Relazioni Professionali Positive:** PROMO PA promuove lo sviluppo di relazioni professionali basate su rispetto, collaborazione, fiducia reciproca e condivisione degli obiettivi aziendali. Lavorare in un ambiente collaborativo e positivo è essenziale per raggiungere il successo organizzativo e per garantire che ogni dipendente si senta parte integrante del team.

5. **Benessere Lavorativo:** Fornire risorse e strumenti per prevenire il burnout, facilitare la genitorialità, favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e privata e garantire l'equità salariale sono componenti cruciali della politica di PROMO PA. L'attenzione al benessere dei dipendenti non solo migliora la qualità della vita lavorativa, ma contribuisce anche a una maggiore produttività e a una minore rotazione del personale.

6. **Appartenenza Aziendale:** PROMO PA promuove attività di team building per rafforzare lo spirito di appartenenza all'organizzazione. Iniziative come incontri aziendali, eventi sociali e attività ricreative aiutano a costruire un senso di comunità e a migliorare la coesione del team.

7. **Prevenzione delle Molestie:** Prevenire, monitorare e combattere qualsiasi forma di molestia e discriminazione sessuale è una priorità per PROMO PA. L'organizzazione implementa politiche e programmi di formazione per sensibilizzare i dipendenti e creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti.

 PROMOPA FONDAZIONE <small>RICERCA ALTA FORMAZIONE PROGETTI</small>	SISTEMA DI GESTIONE UNI PdR 125:2022	N. Mod.:	PQG02
		Rev.:	1 del 14-05-2024
		CLASSE	PUBLIC
POLICY PER LA PARITA' DI GENERE			Pag. 3 di 6

Strategia e Governance

Per raggiungere gli obiettivi della Politica sulla Parità di Genere, PROMO PA FONDAZIONE ha adottato un approccio strutturato e integrato, evidenziando l'importanza di una governance solida e di strategie operative chiare e coerenti. Ecco le componenti chiave di questa strategia:

1. Comitato Guida:

- Il Comitato Guida è responsabile del monitoraggio e del miglioramento continuo delle prestazioni del sistema di gestione UNI/PDR 125. Questo comitato garantisce che le politiche sulla parità di genere siano costantemente aggiornate e che l'organizzazione rimanga allineata con le migliori pratiche internazionali, assicurando l'efficacia e la coerenza delle iniziative di diversità e inclusione.

2. Responsabile del Sistema di Gestione:

- Un responsabile interno è incaricato di supervisionare l'implementazione delle politiche e delle procedure relative alla parità di genere. Questa figura chiave assicura che le strategie siano messe in pratica in modo efficace e che le iniziative siano monitorate e valutate costantemente per migliorarne l'impatto.

3. Feedback e Audit:

- PROMO PA utilizza questionari anonimi periodici e audit interni per raccogliere feedback dai dipendenti e valutare il rispetto dei requisiti UNI/PDR 125. Il feedback continuo e le valutazioni interne permettono di identificare aree di miglioramento e di rispondere rapidamente a eventuali problemi o inefficienze, garantendo un approccio proattivo alla gestione della parità di genere.

4. Procedure di Sistema:

- Sono state sviluppate e vengono regolarmente aggiornate procedure specifiche per aspetti chiave come il recruitment, la genitorialità e altre aree

 PROMOPA FONDAZIONE <small>RICERCA ALTA FORMAZIONE PROGETTI</small>	SISTEMA DI GESTIONE UNI PdR 125:2022	N. Mod.:	PQG02
		Rev.:	1 del 14-05-2024
		CLASSE	PUBLIC
POLICY PER LA PARITA' DI GENERE			Pag. 4 di 6

cruciali. Procedure chiare e ben definite assicurano che le politiche siano implementate in modo uniforme e coerente in tutta l'organizzazione, facilitando il raggiungimento degli obiettivi di inclusione e diversità.

5. **Azioni Migliorative:**

- All'interno di un piano strategico, PROMO PA definisce azioni migliorative specifiche per sei aree focus: Recruitment, Carriera, Equità salariale, Genitorialità, Equilibrio vita-lavoro, e Prevenzione abusi e molestie. Queste azioni sono fondamentali per affrontare le sfide specifiche in ogni area, promuovendo un ambiente di lavoro equo e inclusivo e assicurando che tutte le dimensioni della parità di genere siano coperte.

6. **Monitoraggio e KPI:**

- Il monitoraggio continuo dei KPI (Key Performance Indicators) definiti dalla Prassi UNI/PDR 125 è essenziale per garantire il rispetto dei requisiti e documentare i risultati ottenuti. Misurare i progressi attraverso KPI specifici consente di valutare l'efficacia delle politiche e delle azioni intraprese, fornendo dati concreti per il miglioramento continuo e la rendicontazione trasparente agli stakeholder.

Questa strategia integrata non solo rafforza l'impegno di PROMO PA verso la parità di genere, ma assicura anche che l'organizzazione rimanga all'avanguardia nelle pratiche di diversità e inclusione, creando un ambiente di lavoro che valorizza e rispetta ogni individuo.

Politiche specifiche sulla parità di genere

PROMO PA si impegna ad attuare politiche specifiche per promuovere la parità di genere, sintetizzate nei seguenti punti:

1. **Selezione e assunzione:** Questa politica mira ad adottare pratiche di reclutamento che assicurino che tutti i candidati siano valutati esclusivamente in base alle loro capacità e competenze, senza discriminazioni di genere.

 PROMOPA FONDAZIONE <small>RICERCA ALTA FORMAZIONE PROGETTI</small>	SISTEMA DI GESTIONE UNI PdR 125:2022	N. Mod.:	PQG02
		Rev.:	1 del 14-05-2024
		CLASSE	PUBLIC
POLICY PER LA PARITA' DI GENERE			Pag. 5 di 6

2. **Gestione della carriera:** Si garantisce che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente accessibili a tutti i dipendenti, indipendentemente dal sesso.
3. **Equità salariale:** Viene promossa l'adozione di pratiche di remunerazione neutrali, per garantire che tutti i dipendenti ricevano una retribuzione equa e basata sul contratto di lavoro.
4. **Genitorialità:** Questa politica assicura che tutti i dipendenti, a prescindere dal genere, abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni per la cura dei figli e dei caregivers.
5. **Conciliazione vita-lavoro:** Si promuove l'adozione di regole flessibili per l'organizzazione del lavoro, permettendo ai dipendenti di bilanciare efficacemente le responsabilità lavorative e familiari, sfidando lo stereotipo che associa la produttività alla presenza prolungata in ufficio.
6. **Prevenzione abusi e molestie:** Questa politica è volta a prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione. Include la formazione dei dipendenti su come riconoscere e affrontare tali comportamenti, insieme a un'analisi approfondita dei rischi specifici legati alle molestie di genere.

Segnalazioni

PROMOPA FONDAZIONE ha implementato processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione.

A riguardo, le segnalazioni di situazioni di discriminazione o mancata inclusione possono avvenire:

- nella compilazione dei questionari anonimi;
- contattando il responsabile del sistema di gestione;
- contattando l'OIV.

 PROMOPA FONDAZIONE <small>RICERCA ALTA FORMAZIONE PROGETTI</small>	SISTEMA DI GESTIONE UNI PdR 125:2022	N. Mod.:	PQG02
		Rev.:	1 del 14-05-2024
		CLASSE	PUBLIC
POLICY PER LA PARITA' DI GENERE			Pag. 6 di 6

Welfare

PROMO PA FONDAZIONE sta implementando un piano di welfare con un'attenzione particolare alle politiche sulla parità di genere e, in particolare per:

- valorizzare la genitorialità;
- favorire politiche di work life balance e lavoro agile;
- favorire processi di integrazione dopo lunghi periodi di assenza (es. maternità, paternità, malattia);
- ampliare le coperture assicurative;
- ottimizzare i benefit possibili per i dipendenti.

Aggiornamento e revisione

Policy redatta il 14/05/2024 e in vigore da: 01/06/2024.

Ultimo aggiornamento: 25/06/2024.