



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Padova

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E L'INCLUSIONE



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Padova

L'impegno dell' Ordine per la parità di genere e l' inclusione

L'Ordine è impegnato nella valorizzazione e nella tutela della diversità e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

La Valorizzazione del pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiscono al successo e alla qualificazione professionale riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società.

L'Ordine intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno della nostra struttura.

In virtù della carta etica elaborata dal CPO ed adottata dal Consiglio e del presente documento ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete nel prosieguo declinate.

In tale quadro, il presente documento mira a promuovere un ambiente di lavoro sempre più collaborativo e inclusivo operando nel rispetto di norme di legge o regolamentari e ispirandosi a *standard* emanati da organismi e organizzazioni nazionali e internazionali di riferimento.

Il Consiglio dell'Ordine definisce la presente politica e designa la figura **Responsabile della parità di genere** incaricata del coordinamento. Un apposito organo, definito **Comitato Guida**, composto anche dal Presidente del Consiglio dell'Ordine, è incaricato della continua ed efficace attuazione della politica per la parità di genere e di quelle correlate, quali la politica di gestione del personale e delle carriere e la politica della comunicazione, nonché di misurare e comunicare i progressi raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

La presente politica è rivolta a tutto il personale e agli organi, a tutti gli *stakeholders* e in particolare alle iscritte e agli iscritti all'Ordine.

All'interno dell'Ordine, ai sensi dell'articolo 8 del D.lgs n. 139 del 2005 opera, inoltre, quale organo dell'ente, il **"Comitato Pari Opportunità"**, che rappresenta un interlocutore di riferimento per il Consiglio dell'Ordine sui temi dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione.

Il Comitato Pari Opportunità:

- a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale,
- b) segnala al Consiglio dell'Ordine i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- c) vigila che nella concreta applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere

Gli Obiettivi

L'Ordine considera il coinvolgimento delle persone, il benessere e lo sviluppo delle stesse quali pilastri di una strategia fondata sulla sostenibilità, in quanto consapevole che una cultura orientata a includere e a valorizzare ogni tipo di diversità produce effetti positivi, sia all'interno sia sterno dell'organizzazione.

In quest'ottica l'Ordine, in qualità di soggetto che rappresenta e vigila sull'operato dei professionisti attivi nel territorio ha un rilevante impatto sulla cittadinanza e sul territorio. La gestione inclusiva dei processi e dei servizi, consente il trasferimento di benefici alla comunità locale, rispetto alla quale l'Ordine si riconosce pertanto quale motore propulsore di un cambiamento a impatto sociale lungo l'intera catena del valore, interna all'Organizzazione, tra gli altri Stakeholder e sul territorio tra il pubblico.



Le Azioni

Il diritto alla diversità deve essere protetto e garantito in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze e del talento, diverso e unico in ciascun individuo.

Al Riguardo, l'Ordine si impegna a:

- Perseguire politiche volte al raggiungimento dell'equità di genere nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- Perseguire il superamento di ogni stereotipo che possa contrastare l'equità di genere attraverso politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito volti a superare il Gender Pay Gap, il contrasto ad ogni violenza di genere e l'abbattimento delle barriere culturali;
- Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse, promuovendo politiche ed iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati ad una reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti;
- Individuare e fornire al personale strumenti di garanzia per l'effettiva tutela della parità di trattamento;
- Monitorare periodicamente le politiche suddette e valutare l'impatto delle buone pratiche sia all'interno che all'esterno della struttura;
- Diffondere la cultura delle pari opportunità e dei progressi ottenuti per raggiungere una comunità responsabile, solidale, inclusiva e consapevole.

Per dare concretezza e coralità a tali azioni l'Ordine ha scelto di dotarsi di un *"Piano strategico per la parità di genere e l'inclusione"*, aggiornato su base annuale, predisposto dal Comitato guida e monitorato dal Responsabile delle politiche di parità genere.

Nell'ambito del piano è strategico il ruolo di indirizzo delle politiche che, indicate dalle Linee Guida per la parità di genere nelle Pubbliche Amministrazioni, sono rivolte al capitale umano lungo tutto il percorso di vita lavorativa , In particolare:

- nei processi di reclutamento, selezione, assunzione e accoglienza, attraverso politiche mira ad abbattere qualsiasi tipologia di discriminazione e ad agevolare il processo di superamento di stereotipi legati a determinati profili professionali, al fine di garantire una composizione eterogenea della popolazione lavorativa, rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità;
- nei processi di sviluppo, di formazione e nelle pratiche attive volte a favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, attraverso politiche basate sulla valorizzazione del merito e sull'accesso paritario ed equo a percorsi individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, coerentemente agli obiettivi dell'Ordine, in ottica di sviluppare stili manageriali e professionali sempre più coerenti con una cultura basata sul rispetto delle diversità;
- nei processi di crescita e remunerazione, attraverso azioni mirate a prevenire qualsiasi divario retributivo, anche di genere, a favorire percorsi di carriera equi e l'assegnazione di responsabilità e premialità basati sul merito, agevolando lo scambio generazionale e di esperienze individuali;



- nei processi organizzativi attraverso l'introduzione di forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria e incoraggiando il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale;
- nello sviluppo di iniziative di Comunicazione interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare le persone dell'Ordine e gli *stakeholder* esterni sulle politiche di uguaglianza, diversità e inclusione;
- nella promozione di *best practice* volte a rafforzare l'equità e l'inclusione in un'ottica di valorizzazione e sviluppo delle competenze, attraverso iniziative che garantiscano un'equa rappresentazione dei generi tra i relatori del *panel* di tavole rotonde, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- nel costante monitoraggio dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse attraverso la puntuale misurazione con indicatori di *performance* sulle variabili della diversità in tutte le tappe della vita lavorativa delle Persone.

Il percorso e la condivisione

In linea con quanto descritto sulla strategia e i principi di riferimento, la presente politica revisionata periodicamente e oggetto di formazione e sensibilizzazione nei confronti degli organi dell'Ordine, è distribuita a tutte le persone dell'Ente e resa disponibile al pubblico attraverso il sito internet istituzionale, affinché vengano condivisi, conosciuti e promossi i valori e principi dell'Ordine anche presso i cittadini, i fornitori, i partner e gli altri *stakeholder* interni ed esterni.

Gli obiettivi e i principi contenuti nella politica costituiscono punto di riferimento del sistema di gestione dell'ente.