

Promozione della Parità di genere in INPS

Aprile 2024

L'Istituto e la Parità di genere

L'INPS è molto impegnato sull'obiettivo di **assicurare pari opportunità a lavoratrici e lavoratori** dell'Istituto e individuare e abbattere le barriere di genere, eliminando ogni forma di discriminazione. Un impegno sempre sollecitato e stimolato dal Comitato Unico di Garanzia per il benessere organizzativo e le pari opportunità (CUG), comitato paritetico promotore di progetti e azioni concrete da tempo messe in campo per il superamento degli stereotipi di genere, la promozione della parità e il supporto alle donne vittime di violenza, sostenuto - nell'attuazione dei Piani di Azioni Positive inseriti nel PIAO – dagli Organi di vertice e dalla Tecnostruttura. A conferma di tale impegno l'Istituto ha compiuto ulteriori passi avanti nell'ottica di avvicinarsi alla certificazione della Parità, incorporando il nuovo paradigma relativo alla Parità di Genere nel DNA dell'Organizzazione, per produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Nella consapevolezza che un'Amministrazione più inclusiva è in grado di creare un valore più elevato, ha previsto l'attivazione di un Sistema di gestione della parità secondo quanto indicato dalle Linee guida in materia di politiche di genere (Prassi UNI/PdR 125:2022), individuando specifici indicatori (KPI) da monitorare periodicamente, anche attraverso appositi audit, per consentire di identificare nel tempo le aree di miglioramento.

Il percorso dell'INPS

La **Certificazione della Parità di genere** è stata introdotta dal legislatore a partire dal 1° gennaio 2022 per attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Con la certificazione le organizzazioni sono chiamate a confrontarsi con i numeri e i fatti, misurando una serie di indicatori quantitativi e qualitativi.

Su proposta del CUG, il Direttore generale dell'Istituto ha dato incarico allo stesso Comitato di effettuare uno **studio di fattibilità** per valutare insieme alla Tecnostruttura, una possibile adesione dell'Istituto al sistema della certificazione della parità di genere.

Lo studio di fattibilità ha messo in evidenza gli aspetti positivi del percorso per la certificazione in termini di scelte volte al miglioramento continuo del clima lavorativo e del benessere organizzativo, rilevando numerose azioni messe in campo dalla Tecnostruttura con un'analisi degli indicatori che ha fatto emergere un punteggio vicino a quello previsto per la certificazione.

Tenuto conto delle tante iniziative assunte e delle azioni concrete già realizzate dall'Istituto sui temi della parità, è stato avviato un **percorso di pre-audit**, che si è concluso a fine dicembre 2023 con il rilascio da parte dell'Organismo certificatore incaricato e accreditato, di un parere favorevole alla certificazione di parità dell'Istituto, previa adozione di un apposito Sistema di gestione e di monitoraggio della parità di genere, secondo le indicazioni contenute nella Prassi UNI/PDR 125:2022.

Linee guida in materia di «Politica della parità di genere in INPS» (messaggio Hermes n. 4008 del 14/11/2023)

L'Istituto con l'adozione delle linee guida in materia di Politica di parità di genere ha inteso orientare la propria azione verso una cultura del rispetto delle pari opportunità, del superamento degli stereotipi di genere, del riconoscimento delle competenze per l'attribuzione di ruoli e responsabilità, dell'*empowerment* femminile, della valorizzazione delle diversità e del contrasto alla discriminazione basata sul genere e sulle condizioni personali e sociali, al fine di superare le disparità di retribuzione, di carriera, di formazione e di valutazione dei risultati e sviluppare un benessere organizzativo durevole nel tempo.

Si è adoperato per la sua piena attuazione mediante:

lo sviluppo di un **Sistema di gestione della parità** volto a garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti previsti;

la nomina di un **Comitato guida per la parità di genere** con determinazione direttoriale n. 10 del 24 gennaio 2024;

la definizione di **azioni positive concrete** negli ambiti dei principi e degli obiettivi tracciati, inserite nel PIAO;

l'adozione del **Piano operativo per l'attuazione delle linee guida in materia di «Politica della Parità di genere in INPS»** con determinazione direttoriale n. 101 del 28 marzo 2024.

Piano operativo per l'attuazione delle linee guida sulle politiche della parità di genere

- Il Piano operativo per l'attuazione delle linee guida in materia di 'Politica della parità di genere in Inps' è un documento che identifica gli ambiti della parità di genere nei processi organizzativi, dichiara gli obiettivi di parità, definisce gli indicatori, le relative modalità di monitoraggio e di aggiornamento degli stessi nel tempo.
- Il Piano delinea il percorso per attuare i propositi espressi attraverso la politica di parità dell'Istituto con l'impegno a realizzare, monitorare, misurare e valutare i risultati raggiunti, declinati in ottica di parità di genere, sui seguenti temi: **assunzioni e carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione lavoro - vita privata, prevenzione di abusi e molestie.**
- Si tratta di un decisivo passo per strutturare un impegno a lungo termine dell'Inps nel monitoraggio sistematico delle azioni a favore della parità, per intervenire e superare eventuali criticità e favorire un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo.
- Sulla base dei presupposti descritti l'Istituto intende proseguire il percorso già avviato verso la **certificazione della parità di genere.**