



Politica della Parità di Genere in INPS



L'Istituto intende garantire e potenziare la diffusione tra tutto il personale di una cultura orientata al rispetto delle pari opportunità, al superamento degli stereotipi di genere, al riconoscimento delle competenze per l'attribuzione di ruoli e responsabilità, alla valorizzazione delle diversità e al 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. Intende quindi porre le condizioni per realizzare all'interno della propria organizzazione un'effettiva parità di genere.

CONTESTO

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne e ragazze, tramite la promozione dell'empowerment e l'eliminazione ogni forma di discriminazione e violenza, costituisce uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile previsti **dall'Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite**; tale uguaglianza rappresenta un valore fondamentale e insostituibile per l'INPS, che si adopera per la sua piena attuazione mediante l'adozione di misure concrete e operative.

L'attività dell'Istituto si ispira, inoltre, ai principi cardine in materia di lotta alle discriminazioni di genere individuati dalle Istituzioni comunitarie. Tra di essi figurano, in particolare, quelli dettati dalla **Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Europea**, che include gli obiettivi strategici e le azioni-chiave per un'Europa garante dell'uguaglianza tra sessi, e dalla **direttiva UE 2023/970**, contenente prescrizioni intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne e del divieto di discriminazione.

Altrettanta importanza riveste, nell'individuazione degli obiettivi dell'INPS, la **"Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026"**, predisposta dal Governo italiano, nella quale sono stati individuati gli obiettivi per il quinquennio in corso ai fini del pieno raggiungimento delle pari opportunità nel nostro Paese.

Tale intervento si pone nel solco tracciato dal **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** (d. lgs. n. 198 del 2006), che ha organizzato e innovato la produzione normativa in tema di contrasto a ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, basata sul genere.

Infine, l'introduzione, per mezzo delle leggi n. 162 del 2021 e n. 234 del 2021, del **Sistema di certificazione della parità di genere** costituisce il coronamento delle azioni positive messe in atto dal legislatore per garantire il trattamento paritario tra uomini e donne in ambito lavorativo.

In tale contesto, l'INPS si impegna a definire e attuare un **Sistema di gestione per la parità di genere** conforme alla **Prassi UNI/PdR 125:2022**, a riprova del suo costante impegno per l'innovazione, l'avanzamento e la protezione dei diritti civili e sociali: il rispetto dell'uguaglianza di genere all'interno del contesto lavorativo rappresenta infatti un obiettivo rilevante per la crescita sostenibile dell'Istituto, un valore per tutta l'organizzazione e un modello virtuoso attraverso il quale rapportarsi all'esterno, rafforzando la relazione di fiducia con l'utenza e gli *stakeholders*.

PRINCIPI

L'Istituto intende ispirare la propria politica a tutela della parità di genere ai seguenti principi:

Non discriminazione:

promuovere le pari opportunità e gestire i possibili rischi presenti nell'ambiente di lavoro, connessi a pregiudizi, stereotipi e comportamenti fondati sul genere.

Valorizzazione delle diversità:

- riconoscere l'importanza della diversità in un'ottica di valorizzazione della creatività e di implementazione dell'innovazione;
- aumentare la capacità di attrarre e trattenere i talenti, valorizzando le peculiarità di ciascuno, in quanto le differenze di genere, cultura, generazione, religione ed etnia favoriscono la produzione di nuove idee e soluzioni creative;
- adottare un approccio alla pianificazione strategica per il raggiungimento degli obiettivi che tenga conto delle diversità di genere e le valorizzi;
- garantire l'accesso del personale a percorsi formativi che affrontino il tema della parità di genere.

Parità di accesso e di trattamento:

- sostenere lo sviluppo della carriera e incoraggiare le candidature per ruoli manageriali delle dipendenti dell'Istituto, in un'ottica di *empowerment* femminile;
- favorire e sviluppare una politica di gestione e valutazione dei/delle dipendenti scevra da condizionamenti legati al genere e finalizzata al superamento del *gender gap*.

Conciliazione dei tempi vita e di lavoro:

- supportare politiche di equilibrio tra il tempo di lavoro e le esigenze personali, attraverso l'utilizzo del lavoro agile e di tutte le ulteriori misure normative e amministrative a favore della conciliazione tra lavoro e vita privata;
- garantire l'accesso del personale alle prestazioni e agevolazioni previste dalla legge, nonché alle misure di *welfare* aziendale.

Consapevolezza e Responsabilità (*Accountability*):

- puntare al raggiungimento di una sempre maggiore consapevolezza delle eventuali problematiche di genere presenti all'interno dell'Istituto e predisporre, a tal fine, un sistema di monitoraggio e *reporting* periodico, che individui le cause delle possibili disfunzioni e proponga soluzioni mirate a tutelare il benessere psicofisico delle dipendenti;
- perseguire il miglioramento continuo in tema di parità di genere, elaborando principi e obiettivi da porre alla base delle strategie dell'Istituto e sviluppando l'apposito sistema di gestione;
- promuovere una maggiore trasparenza relativamente alla destinazione delle risorse di bilancio e al loro impatto su uomini e donne.

OBIETTIVI

Per dare attuazione ai principi sopra elencati, l'Istituto si impegna a raggiungere i seguenti obiettivi, che troveranno una compiuta e specifica declinazione operativa all'interno del **Piano operativo per la parità**:

Non discriminazione:

- analizzare i potenziali fattori di stress lavoro-correlato, con particolare attenzione agli elementi riconducibili alle discriminazioni basate sul genere (utilizzo di un linguaggio discriminatorio, molestie verbali e fisiche sul luogo di lavoro, utilizzo del *part-time* involontario in ragione della mancanza di flessibilità oraria, ecc.);
- attivare iniziative e programmi di formazione al fine di promuovere l'inclusione, il contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza e il riconoscimento dei pregiudizi inconsci;
- rendere disponibili meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità nelle attività che mettono a rischio il perseguimento della parità di genere, attraverso la rete dei Consiglieri/e di Fiducia distribuiti sul territorio;
- sostenere e promuovere la condivisione e la diffusione di migliori pratiche nell'ambito della parità di genere, nonché le iniziative per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze e scevro da stereotipi di genere, attraverso l'elaborazione di manuali d'uso e di codici di condotta, l'organizzazione di eventi e il coinvolgimento degli Agenti del Cambiamento.

Valorizzazione delle diversità:

- promuovere la consapevolezza in materia di parità di genere su tutto il territorio nazionale, coinvolgendo attivamente la dirigenza in interventi a supporto dell'inclusione e della *gender equality* tra i dipendenti;
- favorire la composizione eterogenea in termini di genere, età, provenienza geografica e percorsi formativi e professionali del personale scelto per la partecipazione a convegni, eventi e gruppi di lavoro, nella consapevolezza che il confronto dialettico tra esperienze e sensibilità diverse favorisce la creatività e l'innovazione;
- predisporre specifiche attività di *mentoring* e *coaching* per potenziare la fiducia nelle proprie capacità di decisione e di *leadership*, favorendo in tal modo *l'empowerment* femminile.

Parità di accesso e di trattamento:

- incentivare la partecipazione delle donne attraverso l'inserimento nei bandi di concorso e negli interpelli interni di specifiche informazioni relative alle misure che l'Istituto adotta per favorire l'inclusione delle donne nei ruoli di responsabilità;
- prevedere, nell'ambito delle selezioni interne per l'accesso alle posizioni organizzative o di elevata professionalità, meccanismi di promozione e di garanzia della non-discriminazione basata sulle responsabilità familiari;
- promuovere attività di formazione e sensibilizzazione volte al superamento di pregiudizi, che consentano al personale di svolgere i propri compiti in maniera neutrale rispetto al genere, con particolare attenzione a determinate categorie di personale, come i valutatori che, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, sono chiamati a produrre valutazioni eque, non condizionate, anche inconsapevolmente, da stereotipi discriminatori.

Conciliazione dei tempi vita e di lavoro:

- implementare le azioni più opportune per il supporto alla conciliazione vita privata-lavoro e di *welfare* aziendale, verificando periodicamente, attraverso questionari anonimi, la soddisfazione dell'utente interno;
- istituire meccanismi di *audit* in materia di congedo parentale, le cui conclusioni confluiranno all'interno del Rapporto per la parità di genere;
- predisporre appositi meccanismi di garanzia effettiva del medesimo livello retributivo, segnatamente nel post-maternità, con particolare riguardo alla fruizione dei congedi parentali, al passaggio al *part-time* e al trattamento pensionistico delle lavoratrici.

Consapevolezza e Responsabilità (*Accountability*):

- definire e attuare specifiche iniziative di monitoraggio delle opportunità di carriera e delle retribuzioni, anche tramite il Cruscotto di genere, al fine di monitorare i vari ambiti coinvolti (composizione del personale, titoli di studio, progressione di carriera, formazione, utilizzo strumenti di conciliazione, congedi parentali, ecc.);
- elaborare principi e obiettivi da porre alla base del Piano operativo per la parità ed implementare un sistema di gestione dedicato per monitorare la pianificazione, l'esecuzione delle attività e il raggiungimento degli obiettivi;
- redigere un "Rapporto sulla parità di genere" con cadenza annuale, che contenga una sezione sulla descrizione della situazione attuale e dei principali indicatori in materia di uguaglianza tra generi, conciliazione vita-lavoro, trattamento retributivo, benessere organizzativo e individui gli obiettivi della Strategia per la parità, rendicontando i risultati raggiunti e i miglioramenti attesi;
- sviluppare il Bilancio di genere tenendo in debito conto le indicazioni della circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 20 del 28 aprile 2022, in ordine ai criteri per la classificazione delle spese;
- effettuare un esame periodico delle segnalazioni e dei suggerimenti pervenuti relativamente all'efficacia delle politiche di genere in atto, al fine di attuare eventuali azioni correttive e di miglioramento

Il Direttore generale

