



**Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Roma**

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE**

17 APRILE 2023



### **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, promuovendo l'inclusione, e contrastando ogni forma di discriminazione in base al genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa e altre caratteristiche individuali.

L'Ordine non ammette alcuna forma di emarginazione e penalizzazione connessa alle diverse dimensioni in cui si declina l'identità di una Persona e opera sulla consapevolezza, così da promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni al fine di mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni individuo e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, pari opportunità, rispetto e correttezza reciproca.

L'Ordine si impegna, in particolare, a promuovere l'uguaglianza di genere, favorendo una politica a sostegno delle pari opportunità e della valorizzazione della presenza della donna nei luoghi di lavoro

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 - oltre a promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale, a segnalare 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 l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile e a vigilare che nella concreta applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 139 del 2005, sia rispettato il principio della parità di genere, - rappresenta un interlocutore di riferimento per il Consiglio dell'Ordine sui temi dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione.

### **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 all'esterno dell'organizzazione.

In quest'ottica l'Ordine, in qualità di soggetto che rappresenta e vigila sull'operato di oltre diecimila professionisti attivi nella Capitale 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'impegno dell'Ordine persegue:

- l'equità di genere e il superamento di ogni stereotipo che possa contrastarla attraverso la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito al fine di superare il *Gender Pay Gap*, il contrasto a ogni forma di violenza e l'abbattimento delle barriere culturali;
- il riconoscimento della pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie, attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche;
- la promozione dello scambio intergenerazionale, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati a una reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti;
- il contrasto di ogni forma di pregiudizio legato agli "*unconscious bias*", con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

Per dare concretezza e corallità 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.