

LA CARTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO

INTRODUZIONE

La Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

La Carta ha le seguenti **caratteristiche**

- impegno volontario assunto singolarmente da imprese aderenti
- testi concisi, preambolo valoriale e indicazione azioni concrete
- diversità come fattore di successo e competitività, non solo equità
- concezione olistica, tutte le forme discriminazione: disabilità, genere, orientamento sessuale, etnia, religione, età...
- forte partnership con istituzioni pubbliche.

PERCHÉ FIRMARLA

- Contribuire al raggiungimento degli **SDGs** 10 (10.2 e 10.3), 8 (8.5, 8.7 e 8.8) e 5 (5.1 e 5.5)
- Entrare in un **network avanzato** che si impegna formalmente a favore di un cambiamento e della riduzione delle disuguaglianze
- Valorizzare gli impegni presi con l'adesione come elementi utili alla **rendicontazione non finanziaria** di alcune aree del D.lgs 254 quali Diritti Umani, Genere e Personale (GRI 102-22, 102-24, 405-1, 405-2, 404-3)
- Valorizzare gli impegni presi con l'adesione come elementi utili per la **certificazione di genere**

LE ATTIVITÀ

Le organizzazioni firmatarie della Carta possono accedere a una serie di iniziative di networking e di strumenti a supporto delle proprie politiche di D&I:

- Accesso al tool **Sodalitas D&I Self Assessment**, che permette alle aziende firmatarie di avere una prima misurazione delle proprie performance D&I
- Accesso ai documenti messi a disposizione dalla **Commissione Europea** attraverso la **EU Diversity Charters Platform**
- Accesso a **webinar tematici** sia a livello nazionale che europeo
- Possibilità di **promuovere le proprie iniziative** di D&I presso le istituzioni italiane ed europee

*Oggi aderiscono alla Carta circa **650 imprese**, cui si sono aggiunte nel tempo organizzazioni non profit e pubbliche amministrazioni come Regioni ed Enti locali, per un totale di oltre **1000 aderenti** che impiegano oltre 900.000 lavoratori.*



EU Diversity Charters Platform

La **Commissione Europea** ha riconosciuto il ruolo delle Carte della Diversità nel contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro e a promuovere l'equità, istituendo nel 2010 la **Piattaforma Europea delle Diversity Charters**. Essa si riunisce periodicamente 2-3 volte l'anno per favorire lo scambio di buone prassi tra le organizzazioni promotrici e sviluppare iniziative sinergiche. Attualmente, la Piattaforma è costituita da 27 Diversity Charters degli Stati Membri.

La delegazione italiana della Piattaforma è costituita da **Fondazione Sodalitas** insieme alle imprese aderenti alla Carta.

DG Justice - Piattaforma European Diversity Charters:
www.ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters

La Carta per le Pari Opportunità è promossa da



Commissione
europea



Con il patrocinio di



Ministero del
Lavoro e delle
Politiche Sociali

Carta per le Pari opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro: www.cartapariopportunita.it



Testo Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- **Definire** e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro
- **Individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità
- **Superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera
- **Integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone
- **Sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse
- **Monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche
- **Individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento
- **Fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali
- **Comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti
- **Promuovere** la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile

PROGETTO SPEE-FEM

Il progetto **SPEED-FEM**, nato dalla collaborazione tra **Fondazione Sodalitas**, **Soleterre**, **Fondazione Libellula** per l'Italia, **KEAN e D&I** per la Grecia, si concentra sulle donne che affrontano discriminazioni intersezionali e si svolge in Italia e in Grecia, due dei Paesi che si collocano gli ultimi posti in Europa per quanto riguarda l'uguaglianza di genere nell'occupazione.

Il progetto SPEED-FEM si propone i seguenti obiettivi:

1. Promuovere la creazione di strumenti di capacity building e sensibilizzazione sul tema dell'inclusione rivolti alle imprese;
2. Rafforzare le Carte della diversità dei Paesi coinvolti;
3. Promuovere lo scambio tra aziende, enti del terzo settore, comunità e persone a rischio di discriminazione per facilitare la creazione di ambienti di lavoro inclusivi;
4. Promuovere l'importanza dell'integrazione socio-economica delle donne che subiscono discriminazioni multiple.

Il progetto SPEED-FEM si rivolge in modo particolare alle aziende, offrendo loro strumenti e opportunità per sviluppare pratiche davvero inclusive.

Capacity building per manager e dirigenti

- [Raccolta di best practice per creare un ambiente di lavoro paritario](#)
- Uno strumento interattivo per creare suggerimenti su misura in base alla situazione attuale e agli obiettivi della vostra azienda

Scambio e Networking

- Webinar e workshop nazionali per approfondire temi specifici
- Webinar internazionali volti a promuovere l'apprendimento reciproco tra la rete italiana e greca della Carta delle diversità

Esperienze dirette per i dipendenti

- Opportunità di volontariato come mentori professionali per donne vulnerabili
- Opportunità di partecipare a un concorso D&I presentando una proposta concreta per l'inclusione delle donne vulnerabili sul posto di lavoro

Continua a seguirci sulle pagine social dei partner del progetto per conoscere le varie fasi in cui si sta sviluppando l'azione inclusiva di SPEED-FEM.

PARTNER