



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2024-2026



INTRODUZIONE

ANALISI DI CONTESTO

INTRODUZIONE

3

L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ODCEC MILANO

3

L'OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE

ANALISI DEL QUESTIONARIO SULLA PARITÀ DI GENERE

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE:

5

REVISIONE E AGGIORNAMENTO AL PIANO STRATEGICO TRIENNALE E MONITORAGGIO

TABELLA 1: OBIETTIVI E AZIONI DELLE AREE TEMATICHE

TABELLA 2: SCHEDE SINTETICHE PER CIASCUN OBIETTIVO

IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE: MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ

STRATEGIE DI COMUNICAZIONE

CONCLUSIONI

INTRODUZIONE

ANALISI DI CONTESTO

L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno dell'Odcec Milano

ANALISI DELLE AZIONI PREVISTE NEL PROGRAMMA 2024

L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano (Odcec di Milano) crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone e delle loro identità sotto tutti i profili, senza distinzione di origine sociale, religiosa, di etnia, di idee politiche, di genere, di età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

La presente politica interna individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate dal CPO di Milano per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo equo e aperto, rispettoso dei principi di pari opportunità e un'adeguata valorizzazione delle risorse nonché di prevenire qualsiasi forma di discriminazione, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

La diversità è un valore condiviso, tutelato ed incoraggiato.

Al momento attuale il CPO di Milano, composto da 8 componenti, due di genere maschile e sei di genere femminile, è così nato con l'obiettivo di migliorare nel tempo l'equilibrio tra i generi e tra le generazioni ed aiutare tutte le categorie che possano essere trattate o sentirsi «minoranze».

TABELLA COMPOSIZIONE CPO

ELENA DEMARZIANI	PRESIDENTE
IVANA DE MICHELE	VICEPRESIDENTE
FRANCESCA FAVALORO	SEGRETARIO
CRISTIAN LICHERI	COMPONENTE
MARIA CONCETTA COLOMBO	COMPONENTE
CLAUDIA BARZAGHI	COMPONENTE
MASSIMO LACERENZA	COMPONENTE
ROBERTA POSTIGLIONE	COMPONENTE AGGIUNTA



L'ottenimento della certificazione di genere

DESTINATARI DELLA PRESENTE POLITICA INTERNA

La presente politica interna si applica a tutti i e tutte le dipendenti, sia assunte/i che somministrate/i, stabilmente inserite/i nell'organizzazione e ai candidati e alle candidate che partecipano a un bando di selezione per lavorare all'Odcec di Milano.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La diversità è un valore condiviso, tutelato e incoraggiato dall'Odcec di Milano con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali.

La presente politica formalizza l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità, e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

CULTURA

Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre:

- ▶ la presenza di processi che favoriscono la possibilità delle risorse di manifestare, anche in modo anonimo, il loro pensiero e fornire opinioni e parere su come migliorare l'ambiente di lavoro e prevenire eventuali casi di *mobbing*;
- ▶ programma di eventi, convegni e corsi di formazione sull'inclusione lavorativa, il rispetto delle diversità e di prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere.

LINGUAGGIO

L'Odcec di Milano promuove l'utilizzo, a tutti i livelli,

sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice, secondo i seguenti suggerimenti:

- ▶ Impiego della declinazione delle professioni al femminile ove possibile.
- ▶ Predilezione dell'uso di forme neutre di sostantivi (ad esempio: persone, utente, ecc.).
- ▶ Divieto di espressioni discriminatorie di qualsiasi natura nei rapporti tra il personale e tra le funzioni apicali politiche dell'organizzazione.
- ▶ Pubblicazioni di bandi di selezione del personale strettamente rispettosi delle disposizioni di legge in materia di parità di genere con l'uso di un linguaggio neutro.
- ▶ Divieto di rivolgere domande su caratteristiche e/o scelte personali del candidato o della candidata (ad es. desiderio di maternità, tempo libero, preferenze di partner, ecc.).

FORMAZIONE

L'Odcec di Milano crede fermamente nell'importanza della formazione e della diffusione di una cultura del rispetto come strumento fondante per attivare i cambiamenti sociali necessari a realizzare gli obiettivi di parità prefissati nell'Agenda 2030. Per tale ragione, l'Odcec di Milano si impegna a offrire una programmazione e un'offerta di percorsi di formazione, a tutti i livelli inclusa l'alta dirigenza, aventi ad oggetto inclusione e parità, stereotipi e pregiudizi per imparare a riconoscerli e non attuarli, empowerment femminile, leadership, autodifesa e prevenzione delle molestie. Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

COMUNICAZIONE

L'Odcec di Milano svolge un importante ruolo di punto di congiunzione tra il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e gli Ordini locali. Per questa ragione, l'Odcec di Milano si impegna a divulgare le iniziative attuate all'interno della propria organizzazione come strumento propositivo nei confronti degli altri Ordini locali e comunicare costantemente, nell'ambito di convegni ed eventi, le tematiche correlate alle pari opportunità.

L'Odcec di Milano definisce regolarmente un piano di comunicazione contenente anche appositi momenti destinati all'informazione sui temi delle pari opportunità.

BILANCIAMENTO VITA-LAVORO

L'Odcec di Milano è attento a garantire, in applicazione del Titolo V del CCNL comparto funzioni centrali, l'equilibrio vita-lavoro dei propri e delle proprie dipendenti.

In particolare, è attraverso la concessione ai/al-le dipendenti compresi quelli/e che rientrano da congedi di genitorialità, di beneficiare di diverse modalità di lavoro a distanza, tra cui:

- › il lavoro agile (art. 36 CCNL) e lavoro da remoto (art. 41 CCNL) – introdotto in via sperimentale da maggio 2023.
- › diritto alla disconnessione (art. 39 CCNL) – garantito attraverso pause a discrezione dei/delle dipendenti.

TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA GENITORIALITÀ

L'Odcec di Milano ritiene fondamentale, al fine di evitare l'assunzione degli obblighi di cura familiare alle sole donne e prevenire i «ruoli di genere», adottare delle iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli allo sviluppo della carriera di tutte le persone che lavora-

no nell'organizzazione, a prescindere dal genere, dall'età, dalle abilità o disabilità, dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere, dall'etnia e/o dall'origine sociale

L'Odcec di Milano attua, in applicazione del CCNL comparto funzioni centrali, alcuni benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Tra queste, si menzionano:

- › mantenimento dell'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, nonché i trattamenti economici correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del/della dipendente;
- › mantenimento dell'intero periodo di ferie spettante al/alla dipendente, indipendentemente dal congedo fruito;
- › computo del periodo di congedo ai fini dell'anzianità di servizio;
- › integrazione del periodo di assenza di ulteriori 30 (trenta) giorni, sia per lavoratore padre che per lavoratrice madre, concessi per ciascun anno e computati complessivamente per entrambi i genitori, a retribuzione piena, valido ai fini dell'anzianità e senza intacco delle ferie accumulate.

POLITICHE RETRIBUTIVE

Come Ente Pubblico non economico, l'Odcec di Milano applica in maniera rigorosa il CCNL di riferimento (CCNL comparto funzioni centrali) e at-



tua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire l'equità per genere al fine di aumentare le pari opportunità di carriera e l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità.

POLITICA PER L'INCLUSIONE

Orientamento sessuale

L'Odcec di Milano mira a realizzare un ambiente di lavoro inclusivo a qualsiasi persona indipendentemente, anche, dall'identità di genere e dall'orientamento sessuale.

In particolare, l'impegno nel garantire pieno accesso alle posizioni lavorative aperte presso l'organizzazione e nell'uso di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio in fase di selezione e assunzione, si estende anche con riferimento alle diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale.

L'Odcec di Milano si impegna a realizzare un'attività di sensibilizzazione nel contrasto ai bias inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale e a promuovere iniziative volte a manifestare il proprio sostegno rispetto alla tutela dei diritti della comunità LGBTQIA+.

Componente Intergenerazionale

L'Odcec di Milano conta una componente di personale molto diversificata per età. Nessuna barriera all'accesso al lavoro, in fase di bando di selezione, è prevista per ragioni anagrafiche.

L'Odcec di Milano attua politiche che mirano a generare un dialogo e un confronto intergenerazionale costruttivo favorendo la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità

L'Odcec di Milano riconosce pari opportunità che

lo compongono indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive e motorie. Nessuna barriera all'accesso al lavoro, in fase di bando di selezione, è prevista per ragioni di disabilità.

L'Odcec di Milano è privo di barriere architettoniche che impediscano o rendano difficile l'ingresso e la circolazione all'interno dei suoi uffici.

Interculturalità

L'Odcec di Milano riconosce il valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti può offrire sul piano umano, sociale e professionale. Per tale ragione, promuove una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale. L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

SEGNALAZIONI MOBBING E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

In attuazione della Legge 190/2012, L'Odcec di Milano ha adottato e implementato un canale informatico di whistleblowing – disponibile nella sezione dedicata «Amministrazione Trasparente» del sito web –, uno strumento legale a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici per segnalare eventuali condotte illecite che riscontrano nell'ambito della propria attività lavorativa.

La Legge n.179/2017 ha introdotto nuove e importanti tutele per coloro che segnalano eventuali illeciti e ha obbligato le pubbliche amministrazioni ad utilizzare modalità anche informatiche e strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Lo strumento di segnalazione tramite piattaforma online attivato dall'Odcec di Milano garanti-

- sce una maggiore sicurezza e confidenzialità:
- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
 - la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
 - la piattaforma permette il dialogo, anche in

- forma anonima, tra il segnalante e l'RPC per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'Odcec di Milano che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Analisi del questionario sulla parità di genere

Il CPO ha sottoposto a tutti i colleghi un questionario finalizzato a comprendere le esigenze relativamente a temi importanti delle Pari Opportunità.

Quello che è emerso è una diversa visione della professione tra donne e uomini. Le professioniste donne hanno espresso con forza che nello svolgimento della propria professione hanno avvertito o avvertono una disparità importante principalmente in relazione alle opportunità di crescita professionale.

Si riportano di seguito i dati puntuali delle domande più significative sottoposte con il questionario, suddividendo le risposte tra uomini e donne.

CAMPIONE DI RIFERIMENTO: 398 RISPOSTE DI CUI 208 DONNE E 190 UOMINI

SECONDO TE NEL MONDO PROFESSIONALE ESISTONO DISPARITÀ E/O DIVERSO TRATTAMENTO DI GENERE?			
DONNE	SI	96%	UOMINI
	NO	4%	
			SI 74%
			NO 26%
RITIENI DI AVER SUBILTO DISCRIMINAZIONI NELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE?			
DONNE	SI	48%	UOMINI
	NO	52%	
			SI 89%
			NO 11%
RITIENI CHE I RISULTATI OTTENUTI NELLA TUA ATTIVITÀ PROFESSIONALE POSSANO ESSERE RAGGIUNTI DA DONNE E UOMINI NELLO STESSO ARCO TEMPORALE?			
DONNE	SI	48%	UOMINI
	NO	52%	
			SI 86%
			NO 14%
RITIENI CHE LA MATERNITÀ/PATERNITÀ TI ABBA CONDIZIONATO NELL'ESERCIZIO DELLA TUA PROFESSIONE?			
DONNE	SI	48%	UOMINI
	NO	52%	
			SI 13%
			NO 87%



PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

Revisione e aggiornamento al piano strategico triennale e Monitoraggio

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo individuano gli obiettivi e relative azioni volte a rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento strutturale e culturale nella nostra professione.

È stato avviato, inoltre, un programma di azione che ha contemplato una ricognizione delle iniziative condotte presso gli altri Ordini, a livello regionale e nazionale.

È stato eletto il coordinatore regionale dei CPO Lombardi una componente del CPO milanese, Ivana de Michele.

AREA TEMATICA (AT)	OBIETTIVI	AZIONI
AT1 - EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA	AT1.01 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992 elaborando proposte normative o avviando iniziative). Dare vita a protocolli e convenzioni che consentano di usufruire di strumenti in grado di favorire la conciliazione famiglia/lavoro.
	AT1.02 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del «Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione». Analizzare il bilancio valutare in ottica di genere le voci di bilancio.
AT2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI	AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali ed in tutte le aree di attività dell'Ordine.
AT3 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE	AT4.01 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo
	AT4.02 - Promozione delle tematiche di pertinenza del CUG (comitato unico di garanzia) nell'ambito della pianificazione della formazione (PAF annuale)	Predisposizione di un modulo formativo autoportante su tematiche di pertinenza CPOG, da introdurre nella formazione dei tirocinanti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia, codice etico). Inserimento nella offerta formativa di tematiche inerenti alle pari opportunità di eventi formativi dedicati.
AT4 - MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI	AT5.02 - Individuazione delle possibilità di far rete creando relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale	Partecipazione ai Tavoli territoriali anche al fine di progettare iniziative congiunte e interventi formativi creando anche con gli altri CPO momenti di interazione e confronto.

Tabella 1. Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere

PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2024-2026

AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2024	2025	2026
AT.1.01 Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza negli Studi	Sensibilizzare i colleghi verso misure di conciliazione/ vita-lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992).	Numero di fruitori per genere ed età.	Tutti i colleghi.	Personale negli Studi.	Percorsi formativi mirati.	X	X	X
	Elaborare proposte normative volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro e dialogare con le istituzioni per la realizzazione delle proposte).	Emendamenti e modifiche normative	Organismi normativi a livello regionale nazionale.	Tutti i colleghi.	Convegni, comunicazione delle proposte sui media, dialogo con i singoli politici e con il CNDCEC.	X	X	X
AT.1.02 Promuovere una cultura organizzativa di Contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del «Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione».	Realizzazione e pubblicazione di documenti impostati secondo una comunicazione non ostile e inclusiva (2022).	Coinvolgimento del personale dell'Ordine.	I colleghi e le realtà con cui la nostra categoria entra in relazione.	Dialogo con il Consiglio dell'Ordine, attenzione nella redazione dei materiali pubblicati con punti di monitoraggio.	X	X	X
	Adozione linguaggio di genere.	Adozione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'Ordine.	Tutto il personale dell'Ordine e i partecipanti di tutte le articolazioni dell'Ordine (Commissioni, gruppi di lavoro, grd, editoria, ecc..).	Tutti i colleghi.	Dialogo con il Consiglio dell'Ordine, attenzione nella redazione dei materiali pubblicati con punti di monitoraggio.	X	X	X
AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2024	2025	2026
AT.2.01 Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali dell'Ordine.	Posizioni apicali dell'Ordine in tutte le sue articolazioni.	Tutti i colleghi e gli stakeholder.	Attenzione in fase di nomine e nella e nella formazione delle diverse articolazioni dell'Ordine.	X	X	X
AREA 3. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2024	2025	2026
AT.4.01 Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca	Monitoraggio della dimensione di genere nei colleghi assegnati nelle diverse articolazioni dell'Ordine.	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione ai progetti e alla composizione delle differenti articolazioni dell'Ordine.	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini.	Tutti coloro impegnati a vario titolo nell'Ordine.	Controlli semestrali di rilevazione dei dati.	X	X	X
	Monitoraggio della dimensione di genere nelle pubblicazioni.	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione agli autori/autrici di articoli pubblicati sulle riviste con le quali l'Ordine collabora.	Gruppo di lavoro editoria.	Tutto il personale.	Rilevazione semestrale.	X	X	X
AREA 4. MISURE DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2024	2025	2026
AT.4.01 Rafforzamento della presenza dell'Ordine nella rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale	Partecipazione alle indagini proposte sul territorio e a livello nazionale anche al fine di progettare interventi formativi congiunti su questi temi.	Incentivare l'adozione di best practices - Partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati casistiche con particolare riferimento alla violenza economica.	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini.	Tutti gli iscritti e la collettività.	Organizzare eventi, elaborare documenti e utilizzare i canali dell'Ordine per sensibilizzare su questi temi.	X	X	X

Tabella 2: Schede sintetiche per ciascun obiettivo



Monitoraggio delle attività

Il monitoraggio del piano di uguaglianza di genere è un elemento cruciale per valutare l'efficacia delle iniziative e misure adottate per promuovere l'uguaglianza di genere.

I passi che ci proponiamo di seguire sono:

- 1. Raccolta di dati disaggregati per genere:** verranno raccolti ed analizzati i dati forniti dai questionari in modo disaggregato per genere. Questo aiuta a identificare disparità specifiche tra uomini e donne e a valutare l'impatto delle azioni intraprese.
- 2. Analisi delle disparità di genere:** verranno valutate regolarmente le disparità di genere nelle diverse aree coperte dal piano, e cioè promuovere azioni volte allo sviluppo ed al rispetto del principio delle pari opportunità nell'esercizio della professione e all'eliminazione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso alla professione, nella formazione e nello svolgimento dell'attività professionale.
- 3. Verranno promosse modalità di svolgimento dell'attività lavorativa** compatibili con i ruoli familiari dei professionisti, con particolare attenzione alla posizione delle donne, al fine di assicurare il diritto di ciascuno all'aggiornamento professionale e alla progressione nella carriera anche attraverso la predisposizione di adeguati servizi di supporto e assistenza.
- 4. Ci sarà una retroazione continua:** raccoglieremo feedback continuo da parte degli iscritti per comprendere le percezioni sull'efficacia del piano e apportare eventuali miglioramenti.
- 5. Verranno monitorati i progressi** nel tempo e verranno apportate eventuali correzioni in base all'evoluzione delle esigenze e delle sfide relative all'equità di genere nello studio professionale.
- 6. Rapporti periodici:** verranno predisposti rapporti periodici che riassumano i progressi compiuti, le sfide incontrate e le azioni correttive intraprese. Questi rapporti potranno essere condivisi con altri Ordini territoriali.
- 7. Adattabilità del piano:** naturalmente l'operato del CPO è flessibile e suscettibile di cambiamenti in base ai risultati del monitoraggio e alle nuove sfide o opportunità che emergeranno nel tempo.

Il monitoraggio costante del piano di uguaglianza di genere è essenziale per garantire che le iniziative siano efficaci nel raggiungere i loro obiettivi e nel promuovere una società più equa e inclusiva.

Strategia di comunicazione

1. OBIETTIVI

Identificazione degli obiettivi che il piano di comunicazione intende raggiungere nell'ambito della programmazione attuata con il piano operativo per lo sviluppo della rete innovativa regionale o del distretto industriale.

Il piano di comunicazione dell'Ordine si prefigge aumentare la visibilità dell'impegno dell'ente in ambito di inclusione e parità di genere per far conoscere le iniziative a valore aggiunto che la stessa vuole fornire ai suoi dipendenti ma anche ai propri stakeholder.

Il progetto di comunicazione di Odcec Milano si sviluppa all'interno di un contesto già molto di strutturato di attività comunicative, cui prendono parte, oltre ai dipendenti e agli iscritti, diversi stakeholder: ordini professionali, studi professionali, media stampa e televisivi, enti, associazioni

di categoria, sindacati, università, scuole, aziende. Cionondimeno Odcec Milano intende attivare un proprio progetto comunicativo sinergico ma allo stesso tempo autonomo rispetto a quello dei propri stakeholder, diffondendo sul territorio il programma delle proprie attività in ambito parità di genere, facilitando le sinergie con altri Ordini.

In ultima analisi, **l'obiettivo** è quello di agire in un'ottica di D&I, facilitando lo scambio della conoscenza finalizzata all'analisi e allo sviluppo di progetti e interventi che coinvolgano attori istituzionali e politici.

2. TIPOLOGIA DI PUBBLICO

Identificazione dei gruppi di pubblico di riferimento e dei target specifici destinatari della comunicazione attuata con il presente piano.

Il progetto di comunicazione di Odcec Milano – attraverso le attività dirette e quelle degli stakeholder collegati – mira a raggiungere diversi soggetti:

» Iscritti di Milano » Dipendenti dell'Ordine » Iscritti di altri Ordini » Studi professionali » Clienti privati e pubblici degli Studi professionali » Fornitori o subappaltatori a cui vengono affidati forniture e servizi » Associazioni di categoria » Media e ulteriori stakeholder.

3. STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

Identificazione degli elementi principali della strategia di comunicazione, tra cui il ruolo dei partner quali soggetti moltiplicatori di informazioni e il coinvolgimento dei beneficiari in qualità di testimoni diretti dei vantaggi e del valore aggiunto delle politiche regionali.

Con riferimento alla strategia di comunicazione si agirà su diversi elementi, sia incrementandone alcuni sia creandone altri *ex-novo*, al fine di coinvolgere il personale per far conoscere le politiche in ambito di parità di genere e inclusione.

Le iniziative principali sono:

» Sito Web » B. Mailing dedicato » C. Post su LinkedIn/Facebook o Instagram per far conoscere le diverse



iniziative » Newsletter interna con edizioni dedicate alle PO » Eventi - Interviste - Incontri Tematici Podcast per far conoscere l'impegno di Odcec Milano per la parità di genere e inclusione » Ufficio Stampa.

A. EVENTI - INTERVISTE - INCONTRI TEMATICI

- » **Eventi:** saranno organizzati eventi in presenza (o in remoto) per presentare le tematiche sulla parità di genere, iniziative, aggiornamenti, ecc., con l'obiettivo di creare una cultura sulla parità di genere e sull'inclusione
- » **Incontri/Interviste:** saranno previsti incontri e interviste onde valutare il grado di soddisfazione e di conoscenza delle nuove iniziative (potrà essere utile anche la predisposizione di un questionario *ad hoc* da compilare da parte dell'intervistatore, (particolarmente utile per aderenti silenti).
- » **Incontri Tematici:** saranno organizzati incontri tematici a cui far partecipare solo gli aderenti per valutare possibili nuove opportunità di sviluppare nuovi progetti e per incrementare e favorire la cultura sulla parità di genere.

4. STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

Elencare gli strumenti operativi, sia online che offline, che sono impiegati nell'attuazione del piano di comunicazione. Definire le modalità, le tempistiche e la frequenza di utilizzo della strumentazione predisposta evidenziando i risultati attesi anche in termine di feedback del pubblico destinatario.

Di seguito vengono indicati gli strumenti operativi di comunicazione, sia online che offline che si prevede di adottare/mantenere nel piano di comunicazione con le relative tempistiche e frequenze

- A. Area news su sito web
- B. rea CPO sul Sito Web
- C. LinkedIn/Facebook o Instagram per far conoscere le diverse iniziative
- D. Mailing CPO per gli iscritti il personale e stakeholder
- E. Newsletter interna con edizioni dedicate alle PO
- F. Eventi - Interviste - Incontri Tematici Podcast per far conoscere l'impegno di Odcec Milano per la parità di genere e inclusione.

CANALE	MODALITÀ/CARATTERISTICHE	FREQUENZA	FINALITÀ	RISULTATI ATTESI
SITO WEB	AGGIORNAMENTO DEL SITO CON LE TEMATICHE IN FORMA DI BLOG E PAGINE DEDICATE; DEVE ESSERE POSSIBILE CHE CHI ACCEDE POSSA ENTRARE IN CONTATTO	MENSILE	INFORMATIVA	MAGGIOR VISIBILITÀ DELLE COMUNICAZIONI
MEDIA LOCALI	ARTICOLI SUI QUOTIDIANI/INTERVISTE SULLE RETI TELEVISIVE LOCALI	ANNUALI	INFORMATIVA	MAGGIOR VISIBILITÀ DELLE COMUNICAZIONI
SOCIAL	UTILIZZO DEI SOCIAL CON POST MIRATI AL FINE DI COINVOLGERE IL PUBBLICO GESTITI DA UN AMMINISTRATORE CHE CONTROLLA SIA LE RICHIESTE DI COLLEGAMENTO SIA LE PUBBLICAZIONI	SETTIMANALE	INFORMATIVA + RELAZIONE	INCREMENTO DEI FOLLOWER PER AVERE PIÙ VISIBILITÀ SULLE TEMATICHE
NEWSLETTER	NEWSLETTER DA INVIARE O INSERIRE SUL SITO PER POLICY SULLA GENITORIALITÀ, SULLE INIZIATIVE ERC	OGNI DUE MESI (O CON MAGGIOR FREQUENZA IN BASE ALLE INFORMAZIONI CHE SI VUOLE COMUNICARE)	INFORMATIVA + RELAZIONE	
EVENTI - INTERVISTE INCONTRI TEMATICI	EVENTI (IN PRESENZA O ON LINE) E INCONTRI TEMATICI IN AMBITO PARITÀ DI GENERE - INTERVISTE AD HOC	DA DEFINIRE	INFORMATIVA + RELAZIONE	
MEDIA LOCALI	ARTICOLI SU QUOTIDIANI/INTERVISTE SU RETI LOCALI	ANNUALE	INFORMATIVA	INCREMENTO, CONOSCENZA E DIFFUSIONE TEMATICHE PARITÀ DI GENERE
DOCUMENTAZIONE PER NUOVI ASSUNTI	DOCUMENTAZIONE (DA CONSERVARE IN AREA DEDICATA DEL SITO) CHE SPIEGA COME VENGONO TRATTATE IN ENTE LE VARIE TEMATICHE IN AMBITO PARITÀ DI GENERE	ANNUALE	INFORMATIVA	

Conclusioni:

L piano strategico per le pari opportunità nell'Odcec di Milano rappresenta un impegno concreto per promuovere l'uguaglianza di genere e creare un ambiente professionale inclusivo. Attraverso l'implementazione di azioni e misure specifiche, l'Ordine potrà contribuire a rimuovere le barriere che impediscono alle donne di raggiungere il successo professionale e favorire una maggiore partecipazione e rappresentanza femminile. Solo attraverso un impegno collettivo e continuo sarà possibile realizzare una reale parità di opportunità all'interno dell'Odcec di Milano.





www.odcec.mi.it