



ORDINE DEGLI
AVVOCATI DI MILANO

POLITICA PARITÀ DI GENERE

PRINCIPI GENERALI

Gli avvocati e le avvocate che interpretano fino in fondo il proprio ruolo sociale hanno la consapevolezza del loro valore per la società. Custodi e difensori dei diritti di tutte le persone, non allontanano lo sguardo dal mondo e ne seguono la sua trasformazione. Il loro impegno, come costruttori e costruttrici di futuro, è per una società più giusta che metta in primo piano la tutela dei diritti.

L'Ordine degli Avvocati di Milano (anche semplicemente "**Ordine**") crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili.

Promuove il valore delle persone senza distinzioni di origine sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, adottando una gestione delle risorse umane volta a garantire uguali possibilità nell'accesso e nella crescita professionale.

La presente policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate dall'Ordine degli Avvocati di Milano per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

La presente politica è redatta sulla base degli standard previsti dalla UNI PdR 125:2022 e successive modifiche.

DESTINATARI DELLA POLICY

La presente policy si applica a tutti i e tutte le dipendenti, ai collaboratori e alle collaboratrici stabilmente inseriti/e nell'organizzazione, ai Consiglieri e alle Consigliere dell'Ordine e ai candidati e alle candidate che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso nell'Ordine.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La policy prevede 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.

L'Ordine ha adottato, in particolare, le seguenti misure e politiche interne:

Cultura

L'Ordine degli Avvocati di Milano è un ente pubblico non economico volto a garantire rappresentanza e tutela, equa e paritaria, a tutti gli avvocati, le avvocate, ai e alle praticanti iscritte al Foro di Milano.

L'Ordine promuove e si impegna a realizzare un contesto lavorativo, culturale, organizzativo e relazionale fondato sui principi di uguaglianza, equità e pari opportunità, volto a realizzare la piena inclusione lavorativa e diffondere conoscenza e buone pratiche in materia di rispetto delle diversità, valorizzazione delle risorse e delle capacità peculiari, sia professionali che personali, di ciascuna, *empowerment* e rimozione degli ostacoli che sono fonte di discriminazione.

Tra le misure adottate si annoverano percorsi di formazione, convegni, sensibilizzazione interna, messa in atto di pratiche per favorire il dialogo tra il personale e i vertici dell'organizzazione dell'Ordine, ecc.

Linguaggio

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

utilizzo di termini collettivi o che si riferiscono al servizio (il personale in luogo dei dipendenti; la dirigenza; la direzione; la segreteria), oppure di pronomi relativi ed indefiniti (chiunque; chi), o, ancora, uso dell'impersonale e del passivo (ad esempio, si invierà il curriculum, invece che il/la dipendente invieranno il curriculum). Infine, è consigliato preferire i cosiddetti sostantivi epiceni, declinabili sia al maschile che al femminile nella medesima forma (persona in luogo di uomo). Usare il genere grammaticale in riferimento ad una persona definita; se la referente è una donna è necessario usare il genere femminile e non maschile (es. amministratrice, delegata, venditrice, etc.)

Formazione

L'Ordine degli Avvocati di Miano è particolarmente attento alla formazione continua che costituisce un elemento imprescindibile, non solo della vita professionale di avvocati e avvocate, ma anche della crescita di dipendenti e collaboratori/collaboratrici dell'Ordine a cui è richiesto un continuo dovere di aggiornamento su questioni legali, tecnico-organizzative e deontologiche.

Per tale ragione, l'Ordine offre una programmazione e offerta di percorsi di formazione, a tutti i livelli inclusa l'alta dirigenza, aventi ad oggetto inclusione e parità, principi di non discriminazione sul lavoro, correttezza professionale e strumenti di *empowerment* e *leadership*.

Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura organizzativa dell'Ordine.

Comunicazione

L'Ordine persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità di genere, rispetta il valore di ciascuna identità e ne valorizza le diversità e l'unicità.

L'Ordine promuove politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel a eventi sia interni che esterni, ed esorta i propri/le proprie rappresentanti a declinare inviti a eventi in cui non sia prevista tale equa rappresentazione.

Gestione del personale e politiche HR

La politica di parità di genere adottata dall'Ordine mira a individuare degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e ad adottare le misure necessarie per la rimozione degli stessi.

Per tale ragione, l'Ordine ha implementato alcune misure e politiche interne di gestione del personale, volte a garantire trasparenza organizzativa e di crescita, certezza delle mansioni svolte e delle corrispondenti politiche retributive, nonché processi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa.

Sono adottate iniziative volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere (si veda par. "Bilanciamento vita – lavoro e genitorialità" che segue).

Politiche retributive

Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse.

Bilanciamento vita – lavoro e genitorialità

L'Ordine crede fermamente che il benessere lavorativo e l'efficienza delle risorse impiegate dipenda da un adeguato equilibrio tra vita lavorativa e vita personale.

Per tale ragione, l'Ordine crede nel bilanciamento della sfera lavorativa e di quella personale e promuove, nelle politiche di gestione del proprio personale, obiettivi di conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle lavorative e datoriali.

In tale contesto, l'Ordine ha adottato una politica di flessibilità lavorativa per i propri dipendenti e collaboratori stabili e per le proprie dipendenti e collaboratrici stabili che prevede orari in ingresso e in uscita dall'organizzazione (ad es. ingresso dalle 8:15 alle 9:30 e uscita dalle 4:30 alle 5.45/ possibilità di fare lavoro da remoto o lavoro agile 2 giorni a settimana).

L'Ordine concede part-time nei limiti di legge e su richiesta per esigenze personali.

Sotto il profilo della tutela della genitorialità, l'Ordine promuove iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e genitoriali e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera. Tra le iniziative promosse verso la comunità degli avvocati e delle avvocate, dei giuristi e delle giuriste che popolano il Palazzo di Giustizia di Milano, si rammenta l'apertura della *Stanza delle bambine e dei bambini* che consente a tutti coloro che lavorano o si trovano nel Palazzo di poter usufruire di uno spazio riservato per accudire il proprio figlio/figlia.

POLITICHE DIVERSITY & INCLUSION

L'Ordine mira ad attuare pratiche e azioni che creino ambienti di lavoro, educativi o sociali inclusivi, che rispettano e supportano le persone senza distinzione di razza, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità. L'obiettivo principale di queste politiche è promuovere la parità di opportunità e garantire che ogni individuo, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale, possa esprimere liberamente sé stesso senza paura di marginalizzazione, pregiudizio o esclusione.

Prevenzione della discriminazione

Una parte centrale di una politica inclusiva riguarda la protezione contro ogni forma di discriminazione. Le politiche devono vietare atti di bullismo, mobbing, discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi comportamento che possa compromettere la dignità di una persona.

Creazione di ambienti sicuri e accoglienti

L'Ordine si impegna a creare un ambiente di lavoro dove le persone possano essere sé stesse senza paura di essere giudicate o emarginate.

Formazione e sensibilizzazione

La formazione continua su temi di inclusività è fondamentale. Per tale ragione, l'Ordine si impegna a organizzare eventi di formazione e convegni, sia per il personale interno che per gli iscritti e le iscritte all'Ordine, che diffondano conoscenza e informazione sulle tematiche di parità e forniscano strumenti per attuare buone pratiche di inclusione.

MONITORAGGIO

È essenziale che le politiche di inclusione siano continuamente monitorate e valutate, per garantire che siano efficaci e che rispondano alle esigenze di un contesto lavorativo sempre in evoluzione.

Ai fini della verifica e del monitoraggio del livello di inclusione e pari opportunità nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione, vengono effettuate specifiche survey interne a cadenza annuale e anonime.

Inoltre, è istituito uno specifico presidio D&I (il Comitato parità di genere), composto dal/dalla Direttore/Dirigente, dal Presidente del Consiglio dell'Ordine, da uno o più Consiglieri e/o Consigliere, dalla Presidente del Comitato Pari Opportunità e da dipendenti dell'Ordine.

Il Comitato di parità di genere, oltre al compito di redigere le politiche e procedure interne riguardanti la parità di genere all'interno degli uffici e nel rapporto tra dipendenti e stakeholder, monitorare a cadenza regolare i processi interni e definire le azioni necessarie a colmare i gap, si occupa altresì di definire e attuare gli obiettivi da raggiungere per garantire il pieno rispetto della parità di genere in qualsiasi ambito (personale, professionale) e sviluppare maggiore consapevolezza in tema di non discriminazione, nonché di ricevere proposte e richieste di miglioramento da parte del personale e identificare, gestire e dare seguito a segnalazioni di eventuali situazioni di discriminazione o molestie sul luogo di lavoro.

Per maggiori informazioni, si veda la **Procedura di gestione delle segnalazioni**.

Policy redatta in e in vigore da: 10 ottobre 2024

Aggiornamenti: rev. 001 – 9/12/2024

Dott. Carmelo Ferraro
Presidente Comitato parità di genere

