



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

POLITICA DI PARITA' DI GENERE

L’Agenzia per l’Italia Digitale (AgID), come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell’organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell’organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile.

L’attenzione dell’organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L’AgID crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo complessivo.

L’AgID riconosce, pertanto, l’uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell’umanità, oltre che un fattore strategico per l’aumento della creazione di valore pubblico e per lo sviluppo dell’Agenzia. Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere, AgID impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una politica per la parità di genere impegnandosi:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere e la valorizzazione delle diversità;
- a promuovere il rispetto della cultura e strategia aziendale;
- a costruire una governance dell’organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- ad attuare processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell’organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- a garantire opportunità di crescita ed inclusione alle lavoratrici dell’Agenzia; promuovendo l’educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l’autonomia;
- ad agire perché si concretizzi l’equità remunerativa per genere;
- ad assicurare tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L’AgID attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con operatori economici altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

In particolare, l’Agenzia:

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro a distanza;
- rifiuta ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, non tollera e punisce questi atteggiamenti e ne favorisce la denuncia;

- favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutto il personale indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito Internet e sui social media;
- misura e riporta i progressi nel raggiungimento della parità di genere.