



La certificazione della parità di genere



**DIFFERENZA  
DONNA**  
APS ONG  
DONNE E RAGAZZE CONTRO LA VIOLENZA

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

*Data di aggiornamento del documento: 30 gennaio 2025*



Sede legale: Via della Lungara 19 • 00165 Roma  
Sede operativa: via Tacito 90 • 00193 Roma • Tel. 06 6780537  
[www.differenzadonna.org](http://www.differenzadonna.org) • [d.donna@differenzadonna.it](mailto:d.donna@differenzadonna.it)

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Differenza Donna APS, fondata nel 1989, opera per far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza maschile contro le donne e le disuguaglianze di genere. L'Associazione gestisce Centri Antiviolenza, Case Rifugio e progetti nazionali e internazionali volti all'empowerment femminile, alla formazione e alla sensibilizzazione.

Visione strategica: Creare una società libera dalla violenza di genere, nella quale ogni donna possa realizzare il proprio pieno potenziale, avere pari opportunità e partecipare attivamente alla vita economica, politica e sociale.

Ambiti di intervento: Accoglienza e supporto alle vittime di violenza, formazione, advocacy, ricerca e documentazione, cooperazione internazionale.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Differenza Donna APS** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **Differenza Donna APS** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Differenza Donna APS, un'organizzazione interamente composta da donne, sono saldamente radicati nella sua missione e nella sua esperienza trentennale nel contrasto alla violenza di genere. Essi includono:

- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ** - Garantire un ambiente di lavoro equo, privo di discriminazioni, in cui ogni donna abbia le stesse opportunità di crescita professionale, indipendentemente dall'età, dalla provenienza, dalla condizione sociale o da eventuali disabilità. La diversità viene valorizzata come risorsa per il miglioramento continuo dell'organizzazione e per il benessere delle lavoratrici e delle donne supportate nei servizi di accoglienza.
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA** - Differenza Donna APS assicura processi decisionali chiari, accessibili e verificabili per tutte le collaboratrici e stakeholder. Le informazioni sulle politiche di parità di genere, le decisioni strategiche e i dati relativi al monitoraggio degli obiettivi vengono resi disponibili per garantire la massima trasparenza. La correttezza si esprime attraverso l'equità nei rapporti interni ed esterni, promuovendo un clima di fiducia reciproca e rispetto delle diversità.

- **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE** - Differenza Donna APS riconosce il valore di ogni collaboratrice e promuove un ambiente di lavoro che favorisca la crescita professionale, il benessere psicofisico e la conciliazione tra vita lavorativa e personale. L'Associazione garantisce pari opportunità di sviluppo, formazione continua e percorsi di carriera basati sul merito e sulle competenze. Inoltre, sostiene attivamente il lavoro di equipe e la condivisione delle conoscenze per accrescere la professionalità del personale e migliorare i servizi offerti alle donne supportate. Il rispetto della dignità di ogni lavoratrice è un principio fondamentale dell'organizzazione, promuovendo la leadership femminile e il coinvolgimento attivo in tutti i livelli decisionali.
- **TUTELA DELLA PERSONA** - Garantire un ambiente di lavoro e di accoglienza sicuro, rispettoso e privo di ogni forma di discriminazione o abuso. Differenza Donna APS si impegna a proteggere e promuovere il benessere fisico e psicologico di tutte le sue collaboratrici e delle donne che si rivolgono ai suoi servizi. La tutela si realizza attraverso l'adozione di procedure e strumenti per la prevenzione e la gestione di situazioni di rischio, nonché attraverso l'attivazione di percorsi di supporto per chi subisce violenza o molestie.
- **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE** - Differenza Donna APS si impegna attivamente nella prevenzione e nel contrasto a ogni forma di violenza, discriminazione e molestia, sia all'interno dell'organizzazione che nella società. Questo impegno si traduce in azioni concrete come la sensibilizzazione culturale, la formazione specifica per il personale, il sostegno legale e psicologico alle vittime, e la promozione di campagne di informazione e advocacy. L'Associazione promuove una cultura del rispetto, della non discriminazione e dell'uguaglianza di genere, garantendo un ambiente sicuro e inclusivo per tutte le donne.

L'attenzione con la quale Differenza Donna APS concentra i propri impegni affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022 è ispirata - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
- Superamento delle barriere economiche e previdenziali per le donne, con particolare attenzione alla valorizzazione delle competenze, al riconoscimento del lavoro e al sostegno alle lavoratrici per garantire un'autonomia economica stabile e duratura.
- Promozione della partecipazione delle donne nei processi decisionali e nei ruoli di leadership.
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Differenza Donna APS ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Differenza Donna APS si impegna a:

- Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità.

- Valorizzare le diversità in ogni processo organizzativo: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi.
- Sostenere il welfare familiare delle proprie collaboratrici attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- Favorire azioni di informazione, sensibilizzazione ed engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile.
- Promuovere una comunicazione trasparente che supporti l'empowerment femminile e valorizzi la diversità.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche specifiche sulla parità di genere forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la Parità di Genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure dedicate, in base al contesto di riferimento di Differenza Donna APS.

Le policy per la parità di genere sono sviluppate in relazione ai temi principali del Piano Strategico, ovvero:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

### **Impegni assunti da Differenza Donna APS**

- **Selezione ed assunzione (Recruitment)** - Differenza Donna APS garantisce processi di selezione trasparenti e basati sulle competenze, in linea con la missione dell'organizzazione. L'accesso a ruoli operativi avviene esclusivamente attraverso un percorso strutturato, che prevede la partecipazione obbligatoria a un corso base di formazione per volontarie e operatrici. Solo al termine di questa fase, e previa adesione come socia, è possibile svolgere attività operative all'interno dell'organizzazione. Inoltre, Differenza Donna APS adotta un modello di contrattualizzazione misto, con la presenza di contratti a progetto e collaborazioni specifiche, in aggiunta a posizioni più stabili. L'organizzazione:
  - garantisce che il percorso di selezione sia aperto solo a candidate motivate, in linea con i valori e le competenze richieste nel settore della prevenzione e contrasto alla violenza di genere.
  - Predilige la formazione iniziale come strumento di valutazione e preparazione delle future operatrici, prima di un eventuale inserimento lavorativo.
  - Assicura criteri di selezione chiari e basati sulle competenze professionali e sull'esperienza in ambito sociale, legale e di supporto alle donne vittime di violenza.

- Promuove un ambiente professionale in cui la crescita è legata al merito, alla formazione continua e all'impegno dimostrato all'interno dell'Associazione.

Differenza Donna APS garantisce processi di selezione basati sui principi di trasparenza e pari opportunità, assicurando che tutte le candidate abbiano accesso equo alle opportunità lavorative. Poiché l'organizzazione è interamente composta da donne, la selezione è orientata alla valorizzazione delle competenze professionali, alla crescita e al rafforzamento delle capacità delle candidate nel settore della prevenzione e contrasto della violenza di genere. L'organizzazione:

- Promuove la diffusione di annunci di lavoro inclusivi e privi di stereotipi di genere, evidenziando l'impegno per la parità.
  - Favorisce criteri di selezione chiari, strutturati e basati esclusivamente sulle competenze e sulle esperienze pregresse in ambito sociale e legale.
  - Adotta strumenti di valutazione oggettivi per garantire equità e imparzialità nelle selezioni.
  - Prevede percorsi di formazione specifica per le nuove assunte, finalizzati all'acquisizione di competenze specialistiche sulla violenza di genere e sull'accoglienza delle donne nei centri antiviolenza.
- Differenza Donna APS garantisce processi di selezione basati sui principi di trasparenza e pari opportunità, assicurando che tutte le candidate abbiano accesso equo alle opportunità lavorative. L'organizzazione:
- Promuove la diffusione di annunci di lavoro inclusivi e privi di stereotipi di genere.
  - Favorisce criteri di selezione chiari e basati sulle competenze, evitando bias di genere.
  - Predilige modalità di selezione e valutazione oggettive e strutturate, per garantire equità nel reclutamento.

- **Gestione della carriera** - L'Associazione si impegna a garantire lo sviluppo professionale delle collaboratrici, attraverso:

- Programmi di formazione continua per l'aggiornamento delle competenze e il rafforzamento dell'empowerment femminile.
- Creazione di percorsi di carriera equi e basati sul merito, con l'accesso paritario a ruoli di responsabilità.
- Attività di mentoring e supporto alla crescita professionale.
- Equità salariale

Poiché Differenza Donna APS è un'organizzazione interamente composta da donne, l'obiettivo di equità salariale si focalizza sulla garanzia di trasparenza retributiva e sulla valorizzazione delle competenze, assicurando che tutte le collaboratrici ricevano compensi equi e proporzionati al ruolo ricoperto. L'Associazione si impegna a:

- Monitorare e analizzare periodicamente la struttura retributiva per garantire equità tra le lavoratrici.
- Assicurare che i contratti, indipendentemente dalla tipologia (tempo determinato, indeterminato, progetto o collaborazione), prevedano trattamenti economici equi e in linea con il valore del lavoro svolto.
- Adottare politiche retributive trasparenti, basate su criteri chiari e condivisi.

- Promuovere percorsi di crescita professionale che consentano avanzamenti di carriera e progressioni economiche meritocratiche. Differenza Donna APS promuove la parità retributiva attraverso:
  - Monitoraggio e analisi periodica della struttura retributiva per garantire equità.
  - Azioni per colmare eventuali disparità retributive.
  - Politiche retributive trasparenti, basate su criteri chiari e condivisi.
- **Genitorialità e cura** - L'Associazione favorisce un ambiente che supporti la maternità e la genitorialità, attraverso:
  - Modalità di lavoro flessibili per agevolare la conciliazione tra vita familiare e professionale.
  - Politiche di supporto alle collaboratrici in maternità e strumenti di sostegno per il rientro al lavoro.
  - Agevolazioni e iniziative di welfare per le lavoratrici con carichi familiari.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-Life Balance)** - L'organizzazione promuove azioni per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, tra cui:
  - Adozione di forme di lavoro agile (smart working, part-time, flessibilità oraria) per facilitare la gestione dei tempi di vita e lavoro.

Differenza Donna APS adotta politiche di welfare che tengono conto delle specifiche esigenze delle sue collaboratrici, garantendo misure concrete per il sostegno alla famiglia e il miglioramento del benessere lavorativo. Queste misure includono la flessibilità oraria, il lavoro agile, congedi per esigenze familiari e supporto psicologico per la gestione dello stress lavorativo e personale. L'organizzazione si impegna a creare un ambiente favorevole in cui il benessere delle lavoratrici sia prioritario, favorendo un equilibrio sostenibile tra vita professionale e privata. Iniziative di sensibilizzazione per garantire una cultura organizzativa orientata al benessere delle collaboratrici.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro** - Differenza Donna APS adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia o abuso, promuovendo:
  - Politiche interne di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
  - Strumenti di segnalazione sicuri e riservati per la tutela delle collaboratrici.
  - Percorsi di formazione e sensibilizzazione per prevenire e riconoscere situazioni di violenza.

**Queste politiche rappresentano l'impegno concreto di Differenza Donna APS per garantire la parità di genere in ogni aspetto della vita lavorativa e organizzativa.**

## MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al **Comitato Guida per la Parità di Genere**, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

L'attuazione della Politica sarà monitorata attraverso:

- La raccolta e l'analisi periodica di dati relativi alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.
- La valutazione degli indicatori di performance (KPI) definiti nel **Piano Strategico per la Parità di Genere**.
- Il coinvolgimento attivo delle collaboratrici attraverso questionari, focus group e momenti di confronto.
- Il riesame annuale del **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, al fine di apportare eventuali miglioramenti e adeguamenti alle nuove esigenze.

Il **Comitato Guida per la Parità di Genere** avrà il compito di:

- Supervisionare l'attuazione delle politiche e proporre azioni migliorative.
- Assicurare che le misure adottate siano efficaci e coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione.
- Promuovere attività di sensibilizzazione e formazione per garantire l'integrazione della parità di genere in tutti i processi decisionali.

L'impegno di **Differenza Donna APS** si concretizza nell'adozione di una metodologia basata sul miglioramento continuo, con l'obiettivo di consolidare una cultura organizzativa che garantisca equità, inclusività e pari opportunità in ogni ambito operativo.

## DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante:

- La comunicazione interna attraverso circolari, riunioni informative e materiali dedicati.
- La pubblicazione sul sito istituzionale di **Differenza Donna APS**, accessibile a tutte le collaboratrici e stakeholder.
- Eventi formativi e momenti di confronto per sensibilizzare sulle tematiche della parità di genere.
- L'inclusione della politica nei documenti ufficiali dell'organizzazione e nei materiali di presentazione.

L'obiettivo della diffusione è garantire la consapevolezza e l'adesione ai principi di parità di genere, promuovendo un ambiente lavorativo sempre più inclusivo e rispettoso.