
POLITICA PARITÀ DI GENERE



ULTIMA REVISIONE:

Crediti immagine: Pramila Bhul, 37 anni, membro eletta del consiglio di Haldyaam, Nepal occidentale. Dopo aver guidato una cooperativa di donne agricoltrici, ha ricoperto diversi ruoli di leadership locale, promuovendo formazione e progetti agricoli per la sua comunità Dalit.

Foto di Rashik Maharjan/Oxfam.

INDICE DEI CONTENUTI

I. PREMESSA	4
II. OBIETTIVI	4
III. AMBITO DI APPLICAZIONE	5
IV. PRINCIPI GUIDA.....	5
V. DIMENSIONI PRIORITARIE E FILONI STRATEGICI.....	6
VI. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	8
VII. SEGNALAZIONI E TUTELA	8
VIII. MONITORAGGIO E REVISIONE.....	9
IX. ENTRATA IN VIGORE.....	9

I. PREMESSA

Oxfam Italia ETS (OIT) e Oxfam Italia Intercultura (OII) – in questa politica indicate insieme come “l’Organizzazione” – riconoscono la parità di genere come un pilastro fondamentale della propria missione e del proprio impegno per la giustizia sociale. Le disuguaglianze di genere sono tra le principali cause e conseguenze della povertà, e la loro eliminazione è una condizione essenziale per costruire società più giuste, inclusive e sicure.

La presente Politica sulla Parità di Genere (la “Politica”):

- è coerente con la normativa italiana e internazionale e, in particolare: la Costituzione italiana (articoli 3, 29, 37, 51 e 117); a livello europeo: la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea del 7 dicembre 2000, la Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000; la Comunicazione della Commissione Europea del 1 marzo 2006, una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini, il Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, la Decisione della Commissione Europea n. 2008/590/CE del 16 giugno 2008, la Direttiva UE 2024/1499, la Direttiva UE 2024/1500, la Direttiva UE 2024/2841; in ambito internazionale: l’Agenda 2030 (SDG 5 Parità di Genere); la Convenzione dell’OIL n. 100 sull’uguaglianza di retribuzione, la Convenzione dell’OIL n. 111 sulla discriminazione (occupazione e professione), la Dichiarazione dell’OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro, la Convenzione dell’OIL n. 190 sulla violenza e le molestie, ratificata dall’Italia con la legge 15 gennaio 2021.
- si basa sulla Prassi UNI/PdR 125:2022, sulla ISO 30415:2021, e sulla Politica di Safeguarding ed Ethics di Oxfam;
- adotta un approccio femminista e intersezionale, riconoscendo che le discriminazioni possono derivare dall’intersezione tra genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, origine, disabilità, status socioeconomico e condizioni di marginalizzazione ed esclusione strutturale.

L’Organizzazione si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, violenza o stereotipo e a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, equo, partecipativo e libero da molestie.

II. OBIETTIVI

Gli obiettivi della Politica sono recepiti dal Piano Strategico per la Parità di Genere 2026–2029 e sono pienamente coerenti con i requisiti della PdR 125:2022.

In particolare, la Politica si propone di:

- Creare un ambiente lavorativo in cui tutte le persone possono accedere e partecipare attivamente, si sentono riconosciute, e sono trattate con dignità ed equità;
- Promuovere attività e progetti che favoriscano equità di genere e la presenza e la valorizzazione delle diversità all’interno dell’organizzazione, sia a livello di Struttura operativa che di Governance;
- Combattere stereotipi, pregiudizi e discriminazioni, affrontando e gestendo apertamente i conflitti che possono sorgere dalle diversità presenti.

III. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica si applica a tutte le persone che, a vario titolo, operano per o con l'Organizzazione, indipendentemente dalla forma contrattuale: personale dipendente; collaboratori e collaboratrici; volontari/ie; tirocinanti e stagisti/e; socie e soci; componenti del CdA; stakeholder esterni come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i partner e le persone con cui lavoriamo ("beneficiari/ie").

Chiunque rappresenti l'Organizzazione, anche in modo temporaneo, è tenuto a rispettare la Politica e a promuovere i principi in essa contenuti.

IV. PRINCIPI GUIDA

La Politica si fonda sui **valori condivisi da Oxfam**:

- **Uguaglianza.** Crediamo nell'uguaglianza come diritto fondamentale che discende dalla comune condizione umana e nel dovere di rimuovere le disuguaglianze che limitano le opportunità e la dignità delle persone, a partire dal contesto lavorativo. Promuoviamo pertanto l'uguaglianza di opportunità, l'equità di trattamento che tenga conto delle specificità di ogni persona e la rimozione degli ostacoli che limitano la piena espressione delle potenzialità di ognuno/a. Adottiamo un approccio intersezionale, riconoscendo che le diverse forme di oppressione, discriminazione e privilegio — legate a fattori come genere, etnia, classe sociale, orientamento sessuale, età, disabilità, religione, nazionalità e altri — non agiscono in modo separato, ma si intrecciano e si influenzano reciprocamente, generando discriminazioni multiple e sovrapposte.
- **Empowerment.** Promuoviamo l'empowerment, affinché ciascuna persona possa riconoscere e attivare il proprio potenziale.
- **Solidarietà.** Coltiviamo la solidarietà come pratica concreta di vicinanza, responsabilità condivisa e giustizia sociale, tanto nelle nostre relazioni interne quanto nelle azioni verso l'esterno. Agiamo in alleanza con gruppi emarginati per promuovere giustizia ed equità.
- **Inclusività.** Coltiviamo pratiche che sfidano attivamente disuguaglianze, privilegi e oppressioni sistemiche, dentro e fuori l'organizzazione e promuovono l'inclusività. Ci impegniamo a costruire ambienti di lavoro aperti e accessibili, in cui tutte e tutti si sentano viste, ascoltate e riconosciute, indipendentemente da genere, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, età, provenienza, abilità, condizione economica, religiosa o culturale. Crediamo che ogni persona porta con sé una storia, un vissuto, una prospettiva unica, che dobbiamo valorizzare per costruire un'organizzazione più giusta, coraggiosa e capace di trasformare il mondo. Promuoviamo la rappresentanza e la partecipazione di persone con background diversi.
- **Accountability.** Consideriamo l'accountability un principio essenziale di trasparenza e reciprocità: siamo responsabili verso le persone con cui lavoriamo, dentro e fuori l'organizzazione, e ci impegniamo a rendere conto delle nostre scelte, dei nostri comportamenti e del rispetto dei principi e valori dell'organizzazione.
- **Coraggio.** Crediamo nel coraggio di agire, di prendere posizione, di mettere in discussione il potere quando è causa di esclusione o ingiustizia, anche quando è scomodo o difficile farlo.

La Politica è inoltre ispirata ai **Principi femministi di Oxfam** che forniscono indicazioni importanti per la costruzione di un ambiente di lavoro capace di promuovere, accogliere e valorizzare le diversità:

- **Condividere il potere.** Trasformiamo dinamiche di potere non equilibrate, promuoviamo il protagonismo e la leadership di persone del Sud globale, in particolare donne e persone di diverse identità di genere impegnate nella difesa dell'uguaglianza di genere
- **Il personale è politico.** Le scelte, azioni, comportamenti personali possono contribuire a rafforzare le ingiustizie o a promuovere l'uguaglianza. Le trasformazioni individuali, istituzionali e sociali sono interconnesse.
- **Il femminismo è un movimento globale e locale.** Riconosciamo la diversità dei movimenti femministi e l'importanza di sostenerli e di non compromettere, duplicare o sovrastare il loro operato con la nostra azione e le nostre politiche.
- **Niente su di noi senza di noi.** Ci impegniamo affinché tutte le persone, e in particolare le donne e le persone LGBTQIA+, partecipino pienamente e direttamente alle decisioni che le riguardano e promuoviamo spazi in cui possano avere voce.
- **Coinvolgere comunità intere, compresi uomini e bambini.** Contrastiamo norme e strutture sociali discriminatorie rispetto al genere, il privilegio maschile e il maschilismo e il patriarcato che danneggiano anche gli uomini.
- **Non esiste giustizia economica, sociale e ambientale senza giustizia di genere.** È necessaria la piena partecipazione, la piena emancipazione ed il completo riconoscimento e rispetto dei diritti delle donne e delle persone LGBTQIA+ per eliminare ogni forma di esclusione e oppressione.
- **Diversità e Inclusione.** Celebriamo e incoraggiamo la diversità e combattiamo ogni forma di discriminazione sia all'interno di Oxfam che nelle comunità con cui lavoriamo. Crediamo nella ricchezza che persone con diverse provenienze, identità ed esperienze possano portare nella nostra organizzazione.
- **Sentirsi al sicuro.** Crediamo nel diritto a un ambiente sicuro e promuoviamo la sicurezza sia fisica che emotiva per tutte le persone che lavorano in Oxfam e con Oxfam. Molestie, abusi o sfruttamento sessuale, bullismo, mobbing e qualsiasi altra forma di abuso di potere non sono tollerate per nessuna ragione.
- **Cura e Solidarietà.** Dare importanza al benessere personale e alla cura di sé è un atto politico di rispetto dei diritti umani e dei diritti degli altri, nonché di promozione dell'efficienza e della sostenibilità del nostro lavoro e della nostra persona. Ci impegniamo a prenderci cura, rispettarci e sostenerci reciprocamente in modo solidale.
- **Sviluppo è libertà.** Difendiamo la libertà nostra e di chi ci circonda di esprimere opinioni e idee senza paura di ritorsioni, censure o sanzioni e di fare le proprie scelte, riconoscendo la responsabilità che ne deriva.
- **Eliminare ogni tipo di violenza di genere.** La violenza di genere è una delle più diffuse e prevalenti violazioni dei diritti umani nel mondo. Ci impegniamo a rafforzare le nostre partnership con organizzazioni femministe e impegnate nella tutela dei diritti delle donne e a garantire che i governi rispettino gli standard internazionali, sviluppino e applichino leggi e politiche che combattano la violenza di genere.

V. DIMENSIONI PRIORITARIE E FILONI STRATEGICI

In coerenza con la PdR 125:2022 e con il Piano Strategico sulla Parità di Genere (PdG) dell'Organizzazione che sarà definito in attuazione di questa politica, le principali aree di intervento sono:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi relativi alle persone

4. Crescita e inclusione
5. Equità remunerativa
6. Conciliazione vita privata-lavoro

Cultura e strategia

Ai fini di assicurare il perseguimento degli obiettivi di questa Politica, l'Organizzazione si impegna a promuovere una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle differenze, priva di bias, stereotipi e discriminazioni. A tal fine vengono realizzate attività di sensibilizzazione continuativa rivolte a tutto il personale.

L'Organizzazione promuove l'utilizzo di un linguaggio ampio, inclusivo e non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna e nei propri documenti e materiali.

I Piani operativi e i Piani strategici dell'organizzazione dovranno contenere specifici obiettivi di Parità di genere con relativi indicatori.

L'Organizzazione si impegna inoltre a creare e rafforzare sistemi orientati a tutela e inclusione (in particolare il sistema di Safeguarding e Ethics, in conformità a quanto definito nella specifica Politica Safeguarding e nella relativa procedura) e a realizzare periodiche analisi di clima

Governance

Per garantire una governance chiara, trasparente e responsabile sulla Parità di Genere, l'Organizzazione indirizzerà e monitorerà l'attuazione della presente Politica secondo quanto previsto da questa stessa Politica ai capitoli VI e VIII.

Processi relativi alle persone

L'Organizzazione garantisce che i processi relativi alle persone siano equi, rispettosi del genere e privi di discriminazione o bias. Principi e strumenti per perseguire questo obiettivo sono contenuti nella Politica Persone e nelle procedure che ne derivano. Tali processi sono oggetto di periodiche analisi per assicurarne l'efficacia e potranno essere oggetto di eventuali azioni correttive.

L'Organizzazione si impegna a garantire spazi lavorativi accessibili e inclusivi, con particolare attenzione alle esigenze di persone portatrici di diversità.

Crescita e inclusione

L'Organizzazione si impegna ad assicurare la parità di accesso a opportunità di sviluppo e a percorsi di carriera e una equa rappresentanza negli organi di governance e nel management. Tali obiettivi sono garantiti non solo dalla trasparenza dei processi e da criteri trasparenti e non discriminatori, ma anche da politiche attive e azioni incentivanti definite all'interno del Piano Strategico di attuazione della Politica.

Equità retributiva

L'Organizzazione si impegna ad assicurare equità retributiva attraverso criteri chiari e trasparenti per la definizione delle retribuzioni e del welfare, unicamente legati a posizione lavorativa assegnata, livello di responsabilità, riconoscimento di esperienza, categoria e livello.

Sarà realizzata una revisione annuale del *gender pay gap* per livelli e ruoli e saranno garantiti canali sicuri per segnalare eventuali disparità.

Conciliazione vita privata-lavoro

L'Organizzazione si impegna a tutelare il diritto di ogni persona a un equilibrio sano tra vita privata e lavoro promuovendo un ambiente che rispetti ritmi di vita, responsabilità di cura e bisogni personali, attraverso accesso equo a part-time, flessibilità oraria e smart working. Sono promosse iniziative per il benessere psicofisico e la prevenzione del burnout e si garantisce una revisione periodica delle politiche di flessibilità tramite consultazione dello staff.

L'Organizzazione riconosce la pluralità delle strutture familiari, dei ruoli di cura e delle esigenze personali, e adotta misure strutturate per garantire a tutte le persone il diritto alla conciliazione vita privata e lavoro, tra cui: il reinserimento dopo periodi di assenza prolungata, indipendentemente dalla motivazione (cura, salute, esigenze familiari o personali); il sostegno ai caregiver in tutte le forme (cura di figli, anziani, persone con disabilità, familiari o conviventi); la promozione attiva dei congedi previsti dalla normativa, valorizzando il ruolo di tutte le figure genitoriali e tutelando le diverse configurazioni familiari; la flessibilità straordinaria in presenza di situazioni di fragilità o carichi di cura.

VI. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) approva la Politica e le strategie in materia di Parità di Genere.

Il CdA e la Direzione forniscono indirizzi in materia di Parità di genere che sono recepiti nelle programmazioni strategiche e operative.

La Direzione Organization, People & Culture, su mandato del CdA, e in dialogo con il Management Coordination Team (MCT) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), garantisce l'attuazione operativa e il monitoraggio della Politica, avvalendosi del contributo delle diverse aree dell'organizzazione, in base agli ambiti di rispettiva competenza. In questa attività di coordinamento e monitoraggio è affiancata e supportata dal Gruppo di Regia su PdG e DESI, la cui composizione e TdR sono stati approvati dal CdA del 22 gennaio 2026.

L'attuazione della presente Politica è anche una responsabilità condivisa di tutte le persone che contribuiscono a vario titolo al lavoro dell'Organizzazione: solo il coinvolgimento consapevole e la partecipazione attiva di tutte le persone potranno garantirne la piena efficacia.

Tutte le persone che collaborano con l'Organizzazione si impegnano a rispettare la Politica e a segnalare comportamenti non conformi.

VII. SEGNALAZIONI E TUTELA

L'Organizzazione adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso, discriminazione, molestia o comportamento inappropriato che violi il Codice di Condotta dell'Organizzazione. Questo impegno si manifesta anche attraverso le Politiche di Safeguarding & Ethics dell'organizzazione e si traduce in un sistema di prevenzione e risposta strutturato.

Il modello garantisce che ogni persona coinvolta nelle attività dell'Organizzazione operi in un ambiente sicuro, rispettoso e coerente con i valori dell'organizzazione.

VIII. MONITORAGGIO E REVISIONE

L'Ufficio Quality & Compliance organizza Audit interni annuali, in conformità alla UNI EN ISO 9001; viene inoltre mantenuto un registro delle non conformità e delle relative azioni correttive, costantemente aggiornato.

Sulla base dei dati raccolti dall'Ufficio Quality & Compliance, il Gruppo di Regia e successivamente la Direzione discute e condivide un Riesame annuale per valutare i risultati, aggiornare gli obiettivi e definire ulteriori azioni di miglioramento.

Il sistema di monitoraggio si basa su KPI qualitativi richiesti dalla norma, integrati con altri definiti nel Piano strategico sulla Parità di genere.

Il Riesame della Direzione e altri dati e informazioni sono oggetto di un Report annuale elaborato a cura della Direttrice del Dipartimento Organization, People & Culture con il supporto delle Responsabili Ufficio Quality & Compliance e Ufficio People Care e Wellbeing. Il Report è discusso dal CdA e pubblicato in forma sintetica e comunicativa nel Bilancio Sociale e nella sezione del sito dedicata.

IX. ENTRATA IN VIGORE

La Politica entrerà in vigore il 16 aprile 2026, data di approvazione del CdA.

Sarà comunicata a tutto il personale tramite i canali ufficiali e incontri dedicati, e sarà pubblicata sul sito ufficiale dell'Organizzazione.

La Politica sarà aggiornata e revisionata in base ai risultati, al contesto e alla normativa.



OXFAM

Italia

Oxfam è un movimento che lotta contro le disuguaglianze per porre fine alla povertà e all'ingiustizia - oggi e in futuro. Insieme, diamo alle comunità mezzi di sussistenza, capacità di resilienza e ne difendiamo la vita nelle emergenze. Insieme, affrontiamo le cause della disuguaglianza alla radice, perché anni di cattiva politica hanno favorito i privilegiati e intrappolato i più nella povertà e nell'ingiustizia. Insieme agiamo, doniamo e facciamo campagne per creare un cambiamento che duri nel tempo: perché ciascuno merita un futuro di uguali opportunità per prosperare e non solo per sopravvivere.

WWW.OXFAM.IT