

## 1.3 Implementazione del Piano di Uguaglianza di Genere

Nella stragrande maggioranza dei casi, le misure di parità hanno più successo nelle aziende in cui esiste un Piano per l'Uguaglianza di Genere. L'esperienza ha dimostrato che tali piani contribuiscono a stabilire le direttrici per eliminare qualsiasi tipo di discriminazione di genere sul posto di lavoro. Non a caso l'uso di questo strumento per l'uguaglianza si è diffuso negli ultimi anni, rendendo evidente la necessità di formazione su questi temi. Concordando sul potenziale impatto positivo dello sviluppo di un Piano per l'Uguaglianza di Genere, è necessario fare alcune osservazioni per assicurarne l'efficacia:



- La diffusione appropriata delle misure del Piano per l'Uguaglianza di Genere è un requisito. Gli stakeholder, e in particolare i dipendenti, devono essere consapevoli degli impegni assunti dall'azienda, in modo da potervi contribuire. La forza lavoro dell'azienda è implicitamente parte del Piano per la parità di genere, la sfida è renderla partecipe. A tal fine, il piano dovrebbe anche prevedere sforzi per la diffusione dei suoi contenuti tra i dipendenti. Informare i dipendenti sul contenuto del Piano è importante quanto far capire loro la necessità del Piano. Non ci si può aspettare il coinvolgimento dei dipendenti in un'azione se questi non credono veramente nella sua necessità. Pertanto, un Piano per l'Uguaglianza di Genere deve includere azioni formative e di sensibilizzazione per tutti i dipendenti, per farli confrontare con le realtà di disuguaglianza presenti nella loro azienda, nel loro settore o anche nella società in generale.
- Per evitare il potenziale scollamento tra le politiche di parità dell'azienda e la realtà che l'azienda incontra, è necessario un monitoraggio delle misure. Un monitoraggio accurato delle azioni, delle misure e degli impegni proposti è essenziale per garantire che essi raggiungano effettivamente l'obiettivo desiderato.