

POLITICA PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE
PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE di CONTARINA S.P.A.

PREMESSE

Fin dall'inizio del 2020 Contarina ha aderito al Patto *'La Diversità fa la Differenza'* che Utilitalia (Federazione nazionale che riunisce le Aziende operanti nei servizi pubblici dell'ambiente, dell'acqua e dell'energia) ha istituito con l'intento di tradurre in azioni concrete l'affermazione di un modello di impresa inclusivo e sostenibile.

Attraverso il patto *'La Diversità fa la Differenza'*, Contarina si è impegnata -e tuttora si impegna- in una gestione strategica della diversità, orientata ad una logica di inclusione che valorizzi non solo le differenze di genere, ma anche di età, abilità, cultura secondo le linee di seguito enunciate:

1. Adottare politiche aziendali inclusive che coinvolgano tutta l'organizzazione
2. Adottare politiche di selezione del personale neutrali rispetto alla diversità
3. Adottare misure di conciliazione e di miglioramento del welfare
4. Rendere trasparenti e oggettive le politiche di valutazione e premialità del personale
5. Adottare un sistema di monitoraggio e di verifica delle politiche di inclusione
6. Comunicare e sensibilizzare al tema dell'inclusione

INTRODUZIONE E CONTESTO DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

L'Unione europea attribuisce grande importanza alla parità di genere, che rappresenta uno dei principali obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile; la stessa, infatti, si impegna da tempo a promuovere l'uguaglianza di genere, in particolare nel campo del lavoro, cercando di eliminare le cause delle disparità tra uomini e donne ancora esistenti.

La strategia per la parità di genere mira a creare un'Unione Europea in cui uomini e donne, ragazzi e ragazze, abbiano la libertà di perseguire il loro percorso di vita prescelto, beneficiando delle stesse opportunità per contribuire con la loro partecipazione a guidare in modo equo la nostra società.

SCOPO E OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano di Uguaglianza di Genere di Contarina (o Gender Equality Plan - GEP) è un documento programmatico finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo *l'empowerment* femminile, il contrasto alle discriminazioni di genere, la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo. Contarina, infatti, è fermamente convinta che inclusione e

meritocrazia siano al contempo condizioni imprescindibili e fattori critici di successo per rafforzare innovazione, crescita strategica e sviluppo sostenibile dell'azienda.

Il presente documento, delinea le azioni presenti e future per l'attuazione del Piano di Uguaglianza di Genere di Contarina in linea con la *Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere*, che definisce gli obiettivi politiche le azioni chiave.

Gli obiettivi che Contarina intende perseguire sono altresì in linea con i principi del piano strategico aziendale per le Risorse Umane denominato *Piano Persone* e possono essere così sintetizzati: creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che incentivi la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo il miglioramento delle relazioni interpersonali mediante la cultura del rispetto nonché della comunicazione inclusiva e promuovendo la meritocrazia e l'effettiva uguaglianza di genere al proprio interno.

Il Piano di Uguaglianza di Genere di Contarina, pertanto, si pone come un insieme di azioni coerenti e integrate in un'unica visione strategica orientata a favorire l'equilibrio di genere in ottica di benessere lavorativo

Le aree tematiche che compongono il Piano di Uguaglianza di Genere sono le seguenti:

- 1. equilibrio tra lavoro e vita privata e benessere lavorativo;**
- 2. equilibrio di genere nella scelta della leadership e nel processo decisionale;**
- 3. parità di genere nel recruiting, nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera;**
- 4. tematiche relative alla parità di genere nei programmi di formazione;**
- 5. misure contro la violenza di genere in azienda.**

AZIONI

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e benessere lavorativo

Adottare politiche di equilibrio tra vita lavorativa e privata e azioni per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori.

- Misure di conciliazione quali l'orario part-time e articolazione oraria flessibile per valorizzare l'empowerment femminile
- Smart working
- Sportello Conciliazione a disposizione di tutto il personale per tematiche relative alla conciliazione lavoro-vita privata
- Sportello Assistenza Famiglia

- Misure di accompagnamento per il rientro dopo lunga assenza dal lavoro
- Ambulatorio medico gratuito a disposizione di tutto il personale per promuovere salute e benessere
- Ambulatorio posturale e nutrizionale a disposizione di tutto il personale
- Servizio salvatempo denominato Maggiordomo Aziendale
- Sala ristoro accessibile a tutto il personale per potere pranzare in azienda e favorire la socializzazione inclusiva e il benessere dei dipendenti
- Welfare aziendale: convenzioni riservate a tutto il personale per beni e servizi di svariati tipi
- Azioni di promozione e formazione sul welfare

2. Equilibrio di genere nella scelta della leadership e nel processo decisionale

- Organizzazione di percorsi di formazione al management articolati in seminari di gruppo su temi specifici (leadership, comunicazione, decision making, problem solving, empowerment) al fine di sostenere un modello gestionale che contempli equilibrio di genere nelle posizioni di leadership contemperando da un lato le esigenze dell'organizzazione e dall'altro tenendo in considerazione e valorizzando le competenze e la professionalità di ciascuna risorsa e rimuovendo eventuali stereotipi organizzativi e/o culturali, circa la differenza di genere, nei percorsi di carriera

3. Parità di genere nel recruiting, nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera

- *Regolamento per la disciplina del reclutamento, assunzioni, stabilizzazioni e valorizzazione del personale della società Contarina S.p.A.*, documento nel quale la promozione delle opportunità di lavoro, di assunzione, di formazione e di crescita professionale senza distinzione di genere è uno dei principi fondanti del (in corso). Il citato Regolamento assicura che: 'La società garantisce pari opportunità di trattamento tra uomini e donne nelle procedure di accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di età, sesso, appartenenza etnica, religiosa, di nazionalità, di lingua, di opinioni politiche e di orientamenti sessuali...'
- Piani di sviluppo individuali predisposti per risorse ritenute idonee e con potenziale, in termini di competenze e attitudini, per la copertura nel corso del tempo una determinata posizione organizzativa per il raggiungimento di precisi obiettivi aziendali: attraverso questo strumento si offre la possibilità di avanzamenti di ruolo/carriera nel rispetto dell'uguaglianza di genere e della meritocrazia

4. Tematiche relative alla parità di genere nei programmi di formazione

- Inclusione delle tematiche di genere nel processo di onboarding rivolto ai nuovi lavoratori in fase di ingresso in azienda
- Promozione di una comunicazione inclusiva e digitale con contenuti informativi aziendali e comunicazioni relative al welfare mediante l'accesso alla Intranet aziendale, disponibile per tutto il personale
- Incontri con le scuole per mettere in contatto i giovani studenti con il mondo del lavoro, promuovendo Contarina e i futuri lavori in ambito ambientale al fine di valorizzare le competenze e favorire un approccio aperto ed inclusivo verso il mondo del lavoro

5. Misure contro la violenza di genere in azienda

- Adozione delle Linee guida *'Prevenzione violenza e molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro'* a cura del Tavolo Operativo costituito da 18 parti sociali firmatarie del Protocollo di intesa del 13/12/2023.

Spresiano, agosto 2024