



POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. VALORI E OBIETTIVI	3
3. COMITATO GUIDA	3
4. LE LINEE GUIDA ADOTTATE	4
5. COINVOLGIMENTO E TUTELA DEI DIPENDENTI.....	4
6. DIFFUSIONE E MONITORAGGIO	5

1. PREMESSA

La Società si occupa, principalmente, di prelevare l'acqua dalle fonti presenti in natura, renderla potabile, distribuirla ai cittadini, raccoglierla nelle fognature e depurarla prima della restituzione in ambiente in 59 Comuni della provincia di Belluno. Gestisce, inoltre, reti canalizzate a GPL in 5 Comuni (Comelico Superiore, Ponte nelle Alpi, Santo Stefano di Cadore, Sappada e Val di Zoldo), 36 centraline idroelettriche su acquedotto e corso d'acqua e la rete di teleriscaldamento alimentata a biomassa a Santo Stefano di Cadore.

Dal 2013, la Società è socia di Viveracqua, la società consortile che riunisce i 12 gestori idrici pubblici del Veneto: una sinergia che ha portato, negli anni, molteplici economie di scala e di scopo.

La missione di Servizi Integrati Bellunesi S.p.A. è assicurare la continuità, la sicurezza la qualità del servizio offerto, garantendo, nel contempo, la tutela delle risorse idriche del territorio e salvaguardando le aspettative e i diritti delle generazioni future.

2. VALORI E OBIETTIVI

Servizi Integrati Bellunesi Spa riconosce il valore delle persone e delle loro differenze e si impegna a garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione e fondato sui valori della diversità e dell'inclusione, in linea con i principi che ispirano e guidano tutte le sue attività.

La promozione della Parità di Genere fa parte a pieno titolo di questo percorso. Crediamo infatti che la valorizzazione del ruolo e delle potenzialità femminili nei luoghi di lavoro sia al tempo stesso un dovere etico per le organizzazioni e un'opportunità di sviluppo armonioso per il contesto sociale in cui viviamo.

L'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e assicurare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Questo approccio si inserisce nel più ampio impegno di Responsabilità Sociale dell'Azienda, che si ispira alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e sottoscrive i principi delle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

3. COMITATO GUIDA

La Direzione e il Consiglio di Amministrazione hanno approvato la costituzione di un Comitato Guida, supportato da un gruppo di lavoro interno trasversale sia in termini di competenze sia di

ruoli organizzativi, volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e alla continua ed efficace applicazione della presente politica.

Il Comitato Guida vede la partecipazione della Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e dei Sistemi di Gestione, del Responsabile della Gestione Operativa e della Responsabile delle Risorse Umane a sostegno e conferma dell'impegno della Governance verso queste tematiche.

4. LE LINEE GUIDA ADOTTATE

Con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere, la Direzione e il CdA hanno definito obiettivi specifici, coerenti con la Prassi UNI 125:22, e adottato le seguenti linee guida, che trovano sviluppo e applicazione nel Piano Strategico per la Parità di Genere, nelle procedure e nei regolamenti aziendali:

- offrire condizioni di pari opportunità a ogni dipendente, candidata o candidato in tutte le fasi e circostanze della vita lavorativa: selezione e assunzione, possibilità di carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione dei tempi vita-lavoro, opportunità di formazione e accesso al welfare;
- promuovere la diversità, come punto di forza e ingrediente fondamentale del successo aziendale, garantendo un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio;
- favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità;
- adottare un atteggiamento di "tolleranza zero" verso qualsiasi forma di molestia e discriminazione, fisica o verbale, con particolare riferimento a questi temi: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività associativa e sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare, condizioni economiche;
- promuovere i principi della Parità di Genere in tutte le attività di comunicazione interne ed esterne, con l'obiettivo di contagiare positivamente tutti i partner.

La Direzione di Servizi Integrati Bellunesi Spa si augura di ottenere, a tutti i livelli (Dipendenti attuali e potenziali, Membri del Consiglio di Amministrazione, Fornitori, Utenti e ogni altro/a Stakeholder), la massima collaborazione nella traduzione concreta di queste linee guida nell'operatività quotidiana.

5. COINVOLGIMENTO E TUTELA DEI DIPENDENTI

Ogni dipendente che riscontrasse comportamenti in contrasto con questi impegni potrà comunicarlo attraverso gli strumenti messi a disposizione, a partire dai canali di segnalazione whistleblowing.

Servizi Integrati Bellunesi Spa tutela chiunque segnali violazioni e dichiara espressamente che nessun atto di ritorsione o discriminazione - diretto o indiretto - potrà essere adottato.

La presente politica si integra con le politiche aziendali integrate Qualità, Ambiente e Sicurezza, con il Codice di Etico e il Sistema Disciplinare compresi nel Modello 231 già adottato.

6. DIFFUSIONE E MONITORAGGIO

La Politica sulla Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Tale politica è dinamica e, con periodicità annuale, verrà valutata dalla Direzione e dal CdA insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.