

ARPAT 2009

**Politica per le pari opportunità
e la responsabilità sociale
in ottica di genere**



Indice

<u>1</u>	<u>FONDAMENTI E PRESUPPOSTI</u>	3
<u>2</u>	<u>OBIETTIVI</u>	3
<u>3</u>	<u>DICHIARAZIONE DELLA DIREZIONE</u>	4
	<u>ARPAT COME PUBBLICA ORGANIZZAZIONE</u>	4
	<u>ARPAT COME DATORE DI LAVORO</u>	5
	<u>ARPAT COME APPALTATORE DI SERVIZI E FORNITURE</u>	5

1 FONDAMENTI E PRESUPPOSTI

ARPAT condivide l'opinione che la responsabilità sociale delle imprese sia parte essenziale di un modello economico sostenibile, basato sulla conoscenza e sul rispetto dei diritti umani e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale, pertanto ritiene fondamentale:

- contribuire a sviluppare una società fondata sulla uguaglianza di opportunità e sulla solidarietà fra le generazioni e fra i generi;
- considerare fra i requisiti della etica professionale di imprese, organizzazioni e soggetti, quelli inerenti la lotta a ogni forma di discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali, su eventuali handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale, nonché inerenti la lotta alle discriminazioni dirette e indirette basate sul genere;
- ricercare occasioni e strumenti per concorrere al raggiungimento di una rinnovata etica sociale, fondata sulla valorizzazione delle interazioni positive fra qualità dell'ambiente, salute e benessere, pari opportunità e sviluppo.

2 OBIETTIVI

In accordo con la *Direttiva sulle misure per attuare la parità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione* della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2007, con le *Disposizioni in materia di responsabilità sociale delle imprese* della Regione Toscana e con le Direttive della stessa Regione per le attività di ARPAT, gli obiettivi che si prefigge di conseguire la "Politica per le pari opportunità e la responsabilità sociale in ottica di genere" possono essere così sintetizzati:

- piena attuazione alle norme in materia di promozione dei diritti della persona e delle pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di ogni forma e causa di discriminazione fra gli individui;
- conseguimento e mantenimento di una opportuna integrazione fra i processi avviati da ARPAT in ambito di pari opportunità, cultura di genere e responsabilità sociale, fra cui ricordiamo:
 - istituzione del Comitato per le pari opportunità (CPO)
 - attuazione del Piano triennale di azioni positive
 - attuazione della Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza
 - attuazione della Politica degli appalti di lavori, forniture e servizi
 - costruzione del bilancio sociale
 - valutazione del rischio di genere in ambito occupazionale
- sviluppo di un rapporto di alleanza e di reciproco beneficio con le Agenzie ambientali, i clienti, i fornitori e le altre parti interessate, a sostegno di una crescita comune e con

l'intento di influenzare i comportamenti verso una gestione fondata sulla promozione delle pari opportunità e sulla coesione sociale e territoriale;

- creazione e mantenimento di efficaci canali di diffusione dell'informazione, all'interno e all'esterno dell'Agenzia, con riferimento anche ai contenuti della presente Politica.

Tali obiettivi generali si traducono in obiettivi particolari e specifici, assegnati alle funzioni competenti nell'ambito della pianificazione annuale.

3 DICHIARAZIONE DELLA DIREZIONE

Il Direttore Generale di ARPAT si impegna a ricercare la massima coerenza fra le politiche e i piani interni, nonché a dotarsi di strumenti e procedure utili a realizzare sinergie fra azioni e soggetti, nei limiti stabiliti dal quadro normativo e giuridico per le Pubbliche Amministrazioni, favorendone, laddove possibile, un miglioramento continuo in termini di cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età, di provenienza del personale.

Nel campo della promozione delle pari opportunità sul lavoro, della ricerca ed eliminazione delle discriminazioni di genere, dirette e indirette, il Direttore Generale di ARPAT intende valorizzare il percorso avviato con la costituzione del CPO, coniugando politiche di riorganizzazione/sviluppo, anche economico, e azioni positive, agendo nei diversi ambiti di competenza come di seguito specificato.

ARPAT COME PUBBLICA ORGANIZZAZIONE

- Tiene conto della ottica di genere nella pianificazione dei processi riorganizzativi, nella valutazione e monitoraggio dei risultati conseguiti dagli approcci prescelti;
- Include l'attenzione al genere nelle scelte strategiche, nella programmazione delle attività, nella destinazione delle risorse, favorendo la partecipazione del CPO alle fasi della pianificazione e programmazione, sia in sede centrale che periferica;
- Aggiorna il Piano per le Azioni Positive, approvato dal Direttore Generale nel 2006, tenendo conto degli obiettivi della presente Politica, nonché coordinandolo con gli altri strumenti della pianificazione;
- Favorisce, quando occorre, la consultazione separata per lavoratori donne e uomini, ai fini di consentire un adeguato processo di raccolta dati e decisionale;

- Pianifica periodici resoconti ai comitati tecnici regionali, oltre che ai soggetti esterni, sulla attuazione della presente Politica e del Piano triennale delle azioni positive, predisposti dal CPO sulla base di opportuni flussi informativi.

ARPAT COME DATORE DI LAVORO

- Informa tutti i lavoratori e le lavoratrici, sin dalla loro assunzione, sulle modalità con cui l'Agenzia attua le politiche del personale in ottica di genere;
- Attua pienamente la normativa dei congedi parentali, nonché le previsioni normative e contrattuali sul lavoro flessibile, ricercando nella buona pratica organizzativa soluzioni ad eventuali lacune o criticità;
- Procede alla valutazione dei rischi in ambiente di lavoro, secondo i dettati del Testo Unico d. lgs. 81 del 09/04/2008, ricercando modelli e metodi per la valutazione dei rischi in ottica di genere, in sinergia con il sistema delle Agenzie ambientali e con la Regione Toscana;
- Cura la formazione del personale garantendo le esigenze di equilibrio fra i tempi di vita e di lavoro dei partecipanti, favorendo la formazione in materia di pari opportunità e di cultura di genere;
- Procede alla definizione e promozione di codici etici di comportamento, nonché alla attuazione di quanto previsto dalle norme in merito al mobbing e alle molestie in ambiente di lavoro;
- Adotta modalità comunicative con l'uso di linguaggi, verbali e non, rispettosi dei generi e adeguati a combattere gli stereotipi;
- Utilizza i propri canali di comunicazione per diffondere buone pratiche e azioni positive, sia nel campo della promozione delle pari opportunità e della valorizzazione delle persone, che della responsabilità sociale;
- Promuove una attenzione al genere, laddove esso può rappresentare una variabile di interesse per le tematiche ambientali, come per quelle di salute, e garantisce che il personale si adoperi per tenere conto di tale variabile nelle rispettive analisi e valutazioni tecniche.

ARPAT COME APPALTATORE DI SERVIZI E FORNITURE

- Integra, sul piano delle pari opportunità sul lavoro e della cultura di genere, le considerazioni di carattere ambientale e sociale oggetto della *Politica per la Qualità, l'ambiente e la sicurezza sul lavoro* e della *Politica degli appalti di lavori, forniture e servizi*;
- Manifesta la propria sensibilità alla responsabilità sociale di impresa, connotando l'oggetto dei propri appalti e delle relative specifiche tecniche anche in ottica di genere;
- Richiede alle imprese concorrenti e ai soggetti che manifestano interesse a intraprendere rapporti con ARPAT di esplicitare le loro politiche di pari opportunità, di segnalare le modalità con cui esse risultano coerenti con la realizzazione dei prodotti o servizi offerti ad ARPAT, nonché di precisare come, in fase realizzativa del servizio, si terrà conto delle esigenze del personale femminile e maschile, nonché dei requisiti della responsabilità sociale;
- Richiede alle imprese aggiudicatarie adeguata documentazione sugli aspetti connessi alle loro politiche sociali e di pari opportunità;
- Prevede nelle condizioni di esecuzione del contratto la verifica di conformità e la possibile applicazione dei regolamenti della Agenzia in materia di aspetti sociali, sanitari e ambientali;

Il Direttore Generale di ARPAT dichiara altresì:

- di perseguire con la "Politica per le pari opportunità e la responsabilità sociale in ottica di genere" un miglioramento continuo, in termini di cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione della differenza, alla promozione delle pari opportunità, alla ricerca ed eliminazione delle discriminazioni di genere, dirette e indirette, in collegamento con l'adozione dei principi della responsabilità sociale;
- di dare incarico a tutti i responsabili delle strutture competenti (Dipartimenti/Servizi sub-provinciali/Settori tecnici/Aree/Macroaree), nonché delle Articolazioni funzionali Formazione interna, Educazione ambientale, Comunicazione e Informazione, di operare per attuare la Politica, adottando le azioni necessarie nei confronti del personale interno e dei fornitori;
- di dare incarico ai responsabili dell'Area Gestione delle risorse umane e politiche del personale e dell'Area Patrimonio ufficio tecnico provveditorato di operare per attuare la Politica, adottando le azioni necessarie nei confronti del personale interno e dei fornitori, individuando le opportune modalità di coordinamento e integrazione fra la

presente Politica e gli obiettivi e i requisiti inerenti la gestione delle risorse umane e gli appalti di lavori, forniture, servizi;

- di prevedere il monitoraggio periodico della attuazione della Politica e del conseguimento degli obiettivi correlati, per consentire valutazioni di efficacia e adeguatezza, dando incarico al Comitato per le pari opportunità di ARPAT di svolgere tale monitoraggio, riferendone agli organismi di direzione, centrali e periferici, almeno una volta all'anno, nonché di individuare opportunità di miglioramento e obiettivi generali e specifici da assegnare al Piano delle Azioni positive;
- di voler coinvolgere nel percorso di miglioramento continuo individuato nella Politica soggetti esterni, esperti nei campi di interesse della stessa, a partire da quelli istituzionali, come la Commissione regionale pari opportunità e la Consigliera di parità Regionale, le Università, gli organismi competenti in materia di appalti e acquisti per la Pubblica Amministrazione;
- di voler promuovere la diffusione della presente Politica nell'ambito del sistema delle Agenzie ambientali, coinvolgendo il Coordinamento nazionale in tema di pari opportunità, al fine di attuare e implementare le "Linee di indirizzo per sviluppare azioni in tema di pari opportunità" adottate dal Consiglio federale nella seduta del 5 ottobre 2009.

..... 2009

Il Direttore generale
Sonia Cantoni