CADF ottiene la certificazione per la parità di genere

"L'ottenimento della certificazione per la parità di genere è per CADF una grande soddisfazione ma non rappresenta per noi un punto di arrivo. Al contrario segna per la nostra azienda un punto di partenza, per perseguire, con la collaborazione di tutto il personale, quegli obiettivi che sono stati individuati nel Piano Strategico con un percorso partecipativo che ha visto il coinvolgimento di tutti i colleghi e le colleghe. Ci aspetta un futuro ricco di obiettivi sfidanti, che affrontiamo con entusiasmo e con la convinzione che l'inclusività e la parità debbano essere i binari sui quali la nostra azienda debba continuare il proprio percorso di crescita culturale e sostenibile – afferma la presidente del cda, Maira Passarella. Nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, CADF ha scelto di impegnarsi concretamente sul tema delle pari opportunità, aderendo e promuovendo, già dal febbraio 2022, la "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", un'iniziativa volontaria sottoscritta da imprese di varie dimensioni. L'obiettivo della Carta è diffondere una cultura aziendale e politiche di gestione delle risorse umane inclusive e libere da pregiudizi e discriminazioni, valorizzando il rispetto delle diversità individuali. Per raggiungere tali obiettivi il Consiglio di Amministrazione di CADF ha approvato quest'anno una politica aziendale per la parità di genere, ha nominato un Comitato Guida, in parte eletto direttamente dal personale, che ne garantisce l'adozione e ha implementato volontariamente un sistema di gestione in accordo con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere", per la quale ha ottenuto la certificazione. CADF, ente gestore del Servizio Idrico Integrato di 11 Comuni del basso ferrarese, opera in un settore che è ancora prevalentemente maschile. La presenza femminile in azienda è del 23% sul totale del personale ed è concentrata nei settori amministrativi, mentre i settori operativi sono rappresentati al 100% da uomini. Nonostante questa caratteristica intrinseca della popolazione aziendale, ben il 48% dei responsabili di una o più unità organizzative è una donna, evidenziando la volontà di valorizzare il contributo fondamentale del personale femminile nello sviluppo economico e sociale dell'azienda. *"Crediamo fermamente che la parità di genere sia un motore di crescita economica e di sviluppo, perché la partecipazione delle donne alla vita*

economica e alle decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance delle aziende." continua la presidente Passarella, che conclude: *"In pratica, la nostra azienda sta già mettendo in campo azioni concrete in favore di tutto il personale, come l'adozione di forme di lavoro flessibile per facilitare l'equilibrio tra vita privata e professionale, le indagini di clima interno, una politica di zero tolleranza contro le molestie, un piano di formazione articolato, la redazione di linee guida sul linguaggio inclusivo ma molti altri sono gli obiettivi di miglioramento che ci poniamo di raggiungere nei prossimi anni".*

PER APPROFONDIRE:

La UNI/PdR 125:2022 è entrata in vigore il 16 marzo 2022 come documento previsto dalla Missione 5 del PNRR e definisce specifici indicatori (KPI – Performances Indicator) per misurare l'impegno delle organizzazioni nel colmare eventuali gap fra i sessi in tema di assunzione, trattamento e salario, sostenere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro, e incidere sulla cultura delle imprese per raggiungere cambiamenti sostenibili e durevoli nel tempo.
Questa prassi si basa principalmente sul goal 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. L'occupazione femminile si conferma uno degli elementi più critici per l'Italia. Nel 2023, se il 71,0% degli uomini tra 15 e 64 anni risultava occupato, solo il 52,8% delle donne aveva un impiego, nonostante nel nostro Paese il numero di donne sia superiore a quello degli uomini. Tanti sono gli ostacoli che limitano lo sviluppo del tasso di occupazione delle donne: dalla gestione dei figli, ancora troppo spesso affidata alle figure femminili, al carico per la cura dei famigliari anziani o malati, fino alle difficoltà di progressione nella carriera professionale e alla disparità remunerativa. E questa situazione è ancora più discriminante se si pensa che in Italia, dai dati Censis e Almalaurea, emerge che le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: le laureate nel nostro Paese sono pari al 56% del totale e rappresentano il 59,3% degli iscritti a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master.