



# POLITICA PER LA PARITÁ DI GENERE, L'EQUITÁ, LA DIVERSITÁ E L'INCLUSIONE

**Classe:** Pubblico

**UO:** Risorse Umane e Organizzazione

**Validità:** Emessa nel 2024

Approvato dal Consiglio di amministrazione di Publiacqua S.p.A. in data 21.02.2024

## INDICE

|                                                                                                    |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. PREMESSA: L'IMPEGNO DI PUBLIACQUA .....                                                         | 3 |
| 2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI .....                                                       | 3 |
| 3. PRINCIPI DI PARITA', EQUITÀ, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE.....                                       | 3 |
| 4. EFFICACIA E DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE, EQUITÀ, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE..... | 4 |
| 5. RISORSE.....                                                                                    | 4 |
| 6. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA .....                                                          | 5 |

## 1. PREMESSA: L'IMPEGNO DI PUBLIACQUA

Publiacqua è impegnata nella promozione dei principi di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità, nonché nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno della comunità aziendale.

Tali iniziative si contraddistinguono per essere innovative misure di inclusione e di sostegno, nel rispetto e promozione dei diritti e della libertà delle Persone dell'azienda.

Con l'adozione della Policy Diversity e Inclusion, pubblicata il 14 novembre 2022, sono stati esplicitati i principi su cui fondare l'impegno strategico da perseguire.

Con il presente documento, Publiacqua si impegna a stabilire obiettivi specifici a livello aziendale per il monitoraggio e valutazione sistematica dei progressi, richiamando valori che divengono driver strategici per la competitività aziendale e lo sviluppo delle persone, e che vengono perseguiti aziendalimente a partire dal Consiglio di Amministrazione di Publiacqua, attraverso il supporto del Comitato Guida, del Team Operativo DE&I, e dei Manager aziendali.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

- a) Policy Diversity e Inclusion (D&I) Publiacqua emessa il 14 novembre 2022.
- b) UNI PDR 125/2022: Punto 6.3 – Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio
- c) Patto Utilitalia "La Diversità fa la differenza" del 16.01.2020
- d) Disp. Org. 5-2023 - Comitato Guida Parità di Genere e Diversity, Equity & Inclusion 25.10.2023

## 3. PRINCIPI DI PARITÀ, EQUITÀ, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Richiamando la Policy D&I aziendale di cui alla lettera (a), ci preme ribadire che i diritti alla diversità, alla parità, all'equità ed all'inclusione, sono protetti e garantiti in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'accoglienza e la valorizzazione delle differenze e del talento diverso e unico di ciascuna persona.

Al riguardo, l'impegno di Publiacqua verte su diverse iniziative e progetti per perseguire:

- i. **l'equità di genere e il superamento di ogni stereotipo o pregiudizio** che possa contrastarla, attraverso la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a garantire il reclutamento del personale indipendentemente dal genere e da condizioni potenzialmente discriminatorie, promuovendo azioni di conciliazione vita-lavoro, con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva e l'abbattimento delle barriere culturali, dirette anche ai nostri stakeholder;
- ii. **il riconoscimento della pari opportunità di carriera a tutte le sue persone**, indipendentemente dal genere o altre condizioni potenzialmente discriminatorie, attraverso l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito al fine di superare il Gender Pay Gap, oltre a garantire parità di accesso alla formazione, incoraggiando le donne a ricoprire ruoli non tradizionali;
- iii. **la promozione dei talenti e dello scambio intergenerazionale**, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzate alla valorizzazione dei

rispettivi talenti, senza distinzioni dovute a potenziali caratteristiche discriminatorie, per il superamento di bias gestionali e l'adozione di processi e procedure neutre rispetto al genere ed alla potenziale appartenenza a gruppi di minoranza;

- iv. **genitorialità e cura della famiglia**, attraverso azioni e misure specifiche dedicate alla maternità/paternità/assistenza agli anziani ecc. e ai servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e per la rimozione di potenziali ostacoli
- v. In coerenza con il nostro forte impegno sul tema della **Salute e della Sicurezza** per tutto il nostro personale, indipendentemente dal sesso o da condizioni di salute, Publiacqua si impegna a garantire condizioni di lavoro sicuro, protezione specifica per i luoghi/sedi/impianti lavorativi, oltre a contrastare ogni forma di violenza, inclusi gli abusi verbali e/o fisici e/o le molestie sessuali.

#### 4. EFFICACIA E DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE, EQUITÀ, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Vengono confermate le ulteriori specifiche riportate nella policy D&I che viene di fatto integrata nel presente documento, evidenziando che il percorso intrapreso è volto ad incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi:

- le diversità di tutte le Persone dell'azienda, ciascuna con il proprio *background*, a prescindere dal genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa o altre caratteristiche individuali;
- in continuità con i principi affermati nel Codice Etico, le linee guida di Gruppo e la normativa vigente;
- le azioni del Comitato Guida,
- attraverso l'adozione di procedure e prassi di riferimento;
- tramite la definizione del Gender Equality Plan (GEP), ovvero il piano strategico per la parità, l'equità e l'inclusione, declinato in piani d'azione triennali ed obiettivi annuali per l'attuazione delle azioni intraprese.

#### 5. RISORSE

L'azienda, previa valutazione di congruità, stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, utili a:

- Favorire il superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze
- Monitorare i processi non rispettosi dei principi identificati nel presente documento, attraverso la revisione delle policy necessarie o l'adozione di nuovi processi o strumenti gestionali.
- Promuovere la formazione ed ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuna dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti, ad ogni livello.
- Promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità e cura della famiglia, secondo la programmazione adottata nell'ambito del Gender Equality Plan.

## **6. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA**

L'azienda si impegna, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, ad impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti e che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

## **7. MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO**

La presente politica potrà essere revisionata secondo necessità, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi ed alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida e dal Management aziendale all'interno dell'organizzazione.