SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE

Estratta dal Manuale Integrato B4 Rev.29 del 18.09.2026

Acque S.p.A. è da sempre impegnata al rispetto delle persone e crede nella diversità come valore, così come nell'Importanza della parità fra i generi. Per questo la Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, ha definito la seguente politica per indicare i principi e l'impegno dell'Azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, in linea con la UNI PDR 125:2022.
In particolare, Acque S.p.A. si impegna a:

- improntare la propria attività a favore dell'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, per garantire le pari opportunità nell'accesso al lavoro e la non discriminazione nella selezione ed assunzione del personale, le pari opportunità di carriera, di formazione e sviluppo professionale, la parità ed equità retributiva, il rispetto e la valorizzazione della diversità e dell'empowerment femminile, anche in linea con l'impegno nella responsabilità sociale previsto dalla SA8000;
- prevedere una comunicazione interna ed esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità, rispettosa della parità di genere;
- prevedere misure e strumenti per favorire la genitorialità la piena attuazione del congedo di maternità / paternità, la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità, la cura e la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- formalizzare e implementare un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;
- nominare un Comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere e del relativo sistema di gestione;
- pianificare, attuare e mantenere registrazione di una revisione periodica del sistema da parte della Direzione con coinvolgimento del Comitato guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano strategico, con frequenza almeno annuale;
- prevedere il monitoraggio periodico di specifici indicatori (KPI) per garantire l'efficacia delle azioni intraprese per raggiungere gli obiettivi sulla parità di genere;
- definire le risorse (budget), le responsabilità e le autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- svolgere attività di comunicazione, formazione e sensibilizzazione interna a tutti i livelli, compresi i vertici, che promuovano il valore delle diversità e delle differenze anche di genere, l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- mettere in atto misure idonee e piani di prevenzione per contrastare gli stereotipi, gli unconscious bias e qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) o violenza sui luoghi di lavoro;
- realizzare interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità anche fuori dal proprio contesto organizzativo, fra cui attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione;
- predisporre e implementare idonee procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e percezioni sulle pari opportunità e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità e in generale;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico, istituzionale, divulgativo o di comunicazione;
- valorizzare l'empowerment femminile prevedendo iniziative che abbiano come obiettivo la presa di consapevolezza di sé e delle proprie decisioni e azioni da parte delle donne, permettendo loro di compiere scelte strategiche e di conseguenza avere il controllo sulla propria vita in maniera libera e lontana da stereotipi.

La presente politica è:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate e resa disponibile sul sito web aziendale;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche interne ed esterne (audit);
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Il presente documento è controllato solo a livello informatico quindi la copia cartacea è da considerarsi non controllata
Documento a circolazione interna e controllata. Riproduzione, anche parziale, vietata senza specifica autorizzazione