

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione di **ACQUE BRESCIANE S.R.L. SB**, in collaborazione con il **COMITATO GUIDA**, garantisce:

- il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno di **ACQUE BRESCIANE S.R.L. SB** e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti; nel rispetto dei principi ed obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity;
- una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di reclutamento e selezione del personale;
- procedure di reclutamento e selezione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere;
- che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- il divieto, durante lo svolgimento di colloqui volti al reclutamento e selezione di nuove risorse, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale e familiare ovvero ad eventuali progetti del candidato/a relativi alla propria sfera personale di vita privata;
- un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- l'informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono rivolte all'intero organico aziendale con pari opportunità di crescita e tutela dell'equità remunerativa per genere;



# Acque Bresciane

## Servizio Idrico Integrato

- processi finalizzati ad assicurare pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- previsione di Politiche e adozione di misure e servizi per la gestione della genitorialità e per la conciliazione vita-lavoro;
- il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità;
- iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver, che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
- meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, nonché orario elastico e flessibile;
- i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti ed alla retribuzione effettivamente corrisposta;
- l'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR,



# Acque Bresciane

Servizio Idrico Integrato

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in di **ACQUE BRESCIANE S.R.L. SB**,  
Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;  
- una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del  
miglioramento del sistema di gestione.

La Politica per la parità di genere è resa nota alle parti interessate attraverso le comunicazioni  
ai dipendenti, bacheche aziendali interne e sito web di **ACQUE BRESCIANE S.R.L. SB**.

## COMITATO GUIDA ACQUE BRESCIANE S.R.L. SB

Carlo Maffezzoni

Giovanni Gardini

Gloria Paganotti

Sonia Bozza

Sabrina Colli

Francesco Esposito

Laura Ranghetti

Ettore Acerbis

Emiliano Preziosa

## DIRETTORE GENERALE ACQUE BRESCIANE S.R.L. SB

Dott. Paolo Saurgnani