



Politica Diversity Equity Inclusion & Belonging

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Acea S.p.A. in data 19/06/2025

Indice

1	Introduzione	3
2	Scopo e campo di applicazione.....	4
3	Quadro Strategico: I Principi, Le Linee Guida E L'impegno Del Gruppo Acea.....	4
3.1	I Principi di Diversity, Equity, Inclusion & Belonging	4
3.2	Linee Guida.....	5
3.3	Impegno del Gruppo Acea	7
4	Governance.....	9
5	Priorità e aree di intervento	10
6	Comunicazione della Politica DEIB.....	11
7	Sistema Disciplinare e Riferimenti	11
8	Standard, patti globali ed altre iniziative pertinenti.....	13

I Introduzione

La politica *Diversity, Equity, Inclusion & Belonging* (DEIB) del Gruppo Acea definisce il piano strategico nei confronti delle proprie persone a ogni livello organizzativo, in materia di diversità e rappresenta un impegno concreto per creare un'organizzazione più inclusiva, innovativa e produttiva, generando valore.

Il Gruppo Acea è pertanto impegnato nella promozione di una maggiore consapevolezza rispetto ai temi di diversità, uguaglianza, inclusione e appartenenza, nonché prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, adottando iniziative a livello corporate, nonché a livello operativo e gestionale, basate sul rispetto dei diritti dei dipendenti, delle loro opportunità e della loro libertà.

Tale politica, in quanto parte determinante della strategia relativa all'*employee journey*, si basa sull'efficace attuazione dei valori aziendali ponendo le Persone al centro ed è volta ad incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi le diversità di tutte le Persone del Gruppo, ciascuna con il proprio *background*, a prescindere dal genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa o altre caratteristiche individuali.

L'organizzazione non ammette alcuna forma di emarginazione e penalizzazione interconnessa alle diverse dimensioni in cui si declina l'identità di una persona e opera sulla consapevolezza, così da promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni al fine di mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni individuo e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, pari opportunità, reciproca correttezza e rispetto.

Quanto sopra, in continuità con i principi affermati nel Codice Etico di Gruppo e con l'obiettivo di rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, anche attraverso l'adozione di procedure e prassi di riferimento.

2 Scopo e campo di applicazione

Il presente documento, così come sue eventuali modifiche e/o integrazioni, è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acea SpA e trasmesso alle Società del Gruppo per l'adozione nelle rispettive sedi deliberative.

Le disposizioni contenute nel presente documento sono da ritenersi come requisiti minimi da adottare.

Il documento può essere considerato come supporto alla definizione dei propri strumenti normativi.

3 Quadro Strategico: I Principi, Le Linee Guida E L'impegno Del Gruppo Acea

Il diritto alla diversità e all'inclusione deve essere protetto e garantito in tutti i processi organizzativi e gestionali per sviluppare una cultura di appartenenza flessibile, tollerante e capace di adattarsi alle diverse esigenze delle persone, tale da creare un ambiente di lavoro produttivo e diversificato attraverso il coinvolgimento delle persone, la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze e del talento diverso e unico di ciascun individuo.

3.1 I Principi di Diversity, Equity, Inclusion & Belonging

Per garantire la coerenza dell'impegno del Gruppo Acea a ogni livello organizzativo, sono stati individuati quattro principi sui quali si fonda la politica: Diversity, Equity, Inclusion & Belonging.

Diversity

La *Diversity* è il valore fondamentale che stimola l'incontro e l'accettazione di persone provenienti da culture, *background* sociali e generazioni diverse, con competenze ed esperienze varie, al fine di promuovere un approccio flessibile che consente la comprensione delle esigenze di persone di ogni provenienza e dei cambiamenti del contesto di riferimento.

Equity

L'*Equity* è il valore fondamentale da promuovere al fine di incoraggiare le persone ad esprimere il loro pieno e specifico potenziale, in un ambiente lavorativo a parità di diritti e doveri assicurando il supporto e disponibilità di strumenti che garantiscano a tutti accesso a pari opportunità.

Inclusion

L'*Inclusion* è il valore fondamentale per creare un ambiente lavorativo in cui ogni dipendente si senta incluso e libero di esprimere la propria unicità e avendo a disposizione gli strumenti necessari per raggiungere appieno il proprio potenziale.

Belonging

Il *Belonging* è il valore fondamentale per far sentire tutte le persone incluse, così da sviluppare una cultura di appartenenza che permetta a ciascuno di essere sé stesso. Per tale motivo, il Gruppo Acea si impegna ad adottare una leadership fondata sul rispetto e sulla tolleranza, sulla condivisione dei valori e degli obiettivi strategici, industriali, operativi e valoriali del gruppo, affinché possano essere compiutamente riconosciuti e realizzati con il contributo specifico di ogni persona, nonché ad investire in iniziative che mettano in primo piano il benessere delle persone, promuovendo le interazioni sociali che rafforzano lo spirito di squadra e la collaborazione senza *unconscious bias*, discriminazioni e molestie.

3.2 Linee Guida

Il Gruppo Acea, attivo nella gestione e nello sviluppo di reti e servizi nei settori idrico, energetico ed ambientale, si pone l'obiettivo di avere un rilevante impatto sulla cittadinanza e sul territorio in cui opera, in coerenza con il proprio piano strategico vigente. La gestione inclusiva dei processi e dei servizi, anche attraverso il contributo professionale e umano espresso dalle proprie Persone del Gruppo, consente di generare valore per le comunità locali servite, rispetto alle quali il Gruppo si riconosce come motore propulsore di un cambiamento ad impatto sociale lungo l'intera catena del valore, internamente all'organizzazione, per i clienti e per gli altri *stakeholder* del territorio.

Il Gruppo considera il coinvolgimento delle persone, il benessere e lo sviluppo delle stesse quali pilastri di una strategia fondata sulla sostenibilità, in quanto consapevole che una cultura aziendale orientata a includere e a valorizzare ogni tipo di diversità produce impatti positivi, ottimizza la gestione dei rischi ed accresce le opportunità, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

I valori di inclusione e valorizzazione delle diversità guidano le attività di progettazione, sviluppo e promozione di iniziative e politiche specifiche, consentendo il concretizzarsi della strategia di Gruppo e il raggiungimento di importanti traguardi coniugati in azioni mirate a diffondere una cultura sempre più inclusiva, che sia riscontrabile nelle politiche di gestione dei processi aziendali, oltre che nei comportamenti individuali a tutti i livelli organizzativi.

In linea con quanto premesso, il Gruppo Acea si impegna ad attenersi alle seguenti linee guida:

- garantire il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
- ascoltare e conoscere, tramite specifiche iniziative di coinvolgimento, le proprie persone per favorirne l'inclusione a prescindere dalle molteplici dimensioni della diversità;
- contrastare ogni tipo di violenza fisica e psicologica, nonché ogni comportamento vessatorio nei confronti di ogni individuo;
- realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, reciproca correttezza e rispetto;
- potenziare una leadership inclusiva in ottica di pari opportunità e di *diversity management*;
- garantire ambienti e strumenti di lavoro aperti e favorevoli ad ogni persona evitando discriminazioni, secondo i principi di sicurezza e accessibilità;
- diffondere la cultura dell'inclusione e diversità basata sul confronto e sullo scambio continuo in ottica di innovazione e *Inclusive business*;
- misurare e comunicare i progressi raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente e stabilendo azioni correttive in caso di eventuali impatti negativi;
- integrare la politica Diversity, Equity, Inclusion & Belonging nei processi attraverso un approccio di miglioramento continuo in linea con le priorità e gli obiettivi aziendali;
- potenziare l'impegno aziendale tra gli *stakeholder* esterni dell'azienda, incluse le rappresentanze sindacali, per ottenere certificazioni e riferimenti alle *best practices*.

3.3 Impegno del Gruppo Acea

Al riguardo, l'impegno del Gruppo verte su iniziative e progetti perseguendo:

- l'equità di genere e il superamento di ogni stereotipo che possa contrastarla attraverso la formazione di una leadership inclusiva, la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito anche al fine di superare il *Gender Pay Gap*, il contrasto a ogni forma di violenza e l'abbattimento delle barriere culturali;
- il riconoscimento della pari opportunità a tutte le proprie persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie, attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche;
- la promozione dello scambio intergenerazionale, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati a una reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti;
- il contrasto di ogni forma di pregiudizio legato agli "*unconscious bias*", con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

Per dare concretezza e corallità a tali azioni, il Gruppo Acea ha scelto di dotarsi di un Piano di *Diversity, Equity, Inclusion & Belonging* aggiornato su base annuale, predisposto e monitorato dalle strutture organizzative aziendali. Al fine di delineare la migliore relazione tra le politiche di sostenibilità e il capitale umano, con l'obiettivo di potenziarne la capacità di evoluzione e di adattamento alle nuove sfide. Gli obiettivi strategici del Piano DEIB e gli indicatori di monitoraggio sono inclusi nel Piano di Sostenibilità del Gruppo

Nell'ambito del piano è strategico il ruolo di indirizzo delle politiche rivolte al capitale umano per applicare i principi enunciati nel percorso di vita lavorativa del dipendente, attraverso l'adozione di azioni volte a garantire il rispetto dei principi di Diversità e Inclusione in tutte le fasi dell'*employee journey*, in linea con i principi di Sostenibilità Sociale, in particolare:

- nei processi di selezione, assunzione e accoglienza, attraverso regole e politiche mirate ad abbattere qualsiasi tipologia di discriminazione e ad accrescere la *brand identity* di Gruppo, per aumentare l'attrattività verso i talenti disponibili e agevolare il processo di superamento

di stereotipi legati a determinati profili professionali, al fine di garantire una composizione eterogenea della popolazione organizzativa, rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità;

- nei processi di sviluppo, di formazione e nelle pratiche attive volte a favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, attraverso politiche basate sulla valorizzazione del merito e sull'accesso paritario ed equo a percorsi individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, coerentemente agli obiettivi di Gruppo, nell'ottica di sviluppo di stili manageriali e professionali sempre più coerenti con una cultura basata sull'inclusione e sul rispetto delle diversità;
- nei processi di crescita e remunerazione, attraverso azioni mirate a prevenire qualsiasi divario retributivo, anche di genere, a favorire percorsi di carriera equi e l'assegnazione di responsabilità e premialità basati sul merito, agevolando lo scambio intergenerazionale e di esperienze individuali;
- nei processi di *wellbeing* con azioni mirate ad attivare momenti di ascolto e di sostegno alla persona, nonché di diffusione di un *mindset* orientato all'integrazione e al supporto di tutte le categorie portatrici di ulteriori dimensioni della diversità, nell'ottica della valorizzazione del *work-life integration* e della qualità di vita, attraverso iniziative diversificate per rispondere a specifici bisogni di differenti target della popolazione aziendale, con particolare riferimento anche al sostegno alla genitorialità indipendentemente dal genere e dall'orientamento sessuale;
- nello sviluppo di iniziative di comunicazione interna ed esterna, finalizzate ad informare e sensibilizzare le persone del Gruppo e gli *stakeholder* esterni e a promuovere una cultura dell'inclusione attraverso campagne diversificate e collegate tra loro, dedicate a diffondere sia la consapevolezza sulle tematiche di *Diversity, Equity, Inclusion & Belonging* sia il valore generato dal Gruppo verso l'esterno;
- nella promozione di *best practice* aziendali volte a rafforzare l'equità e l'inclusione in un'ottica di valorizzazione e sviluppo delle competenze, attraverso iniziative che garantiscano un'equa rappresentazione dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;

- nel costante monitoraggio e valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse attraverso la puntuale misurazione con indicatori di performance sulle variabili della diversità in tutte le tappe della vita lavorativa delle Persone.

Il Gruppo partecipa ad analisi, studi e ricerche periodiche promosse da Società esterne specializzate al fine di testimoniare e rafforzare l'impegno a promuovere politiche di inclusione sviluppando politiche trasparenti volte a garantire un ambiente di lavoro rispettoso delle pari opportunità

4 Governance

I valori relativi a *Diversity, Equity, Inclusion & Belonging* quali driver strategici per la competitività aziendale e lo sviluppo delle persone, sono perseguiti dal Consiglio di Amministrazione di Acea e vengono diffusi a tutti i livelli grazie alla garanzia dei seguenti Comitati:

- Il Comitato per l'Etica la Sostenibilità e l'Inclusione, costituito all'interno dell'organo amministrativo di Acea, che fornisce un supporto istruttorio, propositivo e consultivo al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'etica aziendale e delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG); tale comitato è impegnato, tra l'altro, sull'integrazione dei temi legati alla sostenibilità nella strategia e cultura d'impresa, la promozione e valorizzazione della cultura della diversità – con riferimento alle *best practice* internazionali – la lotta alle discriminazioni nel Gruppo, il monitoraggio dell'adeguatezza e dell'attuazione del Codice Etico. Inoltre, valuta il piano operativo annuale nell'ambito delle tematiche DEIB previsto a livello di Gruppo, riferendo le attività svolte al Consiglio di Amministrazione in sede di informativa semestrale.
- Il Comitato Equity, Diversity & Inclusion quale Organismo interno di Gruppo tecnico consultivo composto dal management aziendale, ha lo scopo di guidare il processo di evoluzione culturale volto a promuovere e diffondere una cultura basata sulla conoscenza, sull'inclusione e sulla promozione della diversità e sull'equità di trattamento delle persone definendo le azioni necessarie per creare un ambiente in cui le differenze dei gruppi e degli individui non siano fonte di discriminazione, oggetto di reale attenzione, ascolto, valorizzazione anche per il raggiungimento degli obiettivi.

5 Priorità e aree di intervento

Le seguenti priorità determinano le azioni e le decisioni relative alla politica DEIB e sono definite per garantire con successo l'impegno ai relativi principi a tutti i livelli, al fine di migliorare la produttività lavorativa, la *work life integration* e il senso di appartenenza.

Famiglia e Relazioni Interpersonali

I progetti e le iniziative riguardanti la cura della famiglia e delle relazioni interpersonali hanno lo scopo di sostenere i dipendenti nei ruoli genitoriali; nel ruolo di caregiver; nonché in ogni rapporto di persone legate tra di loro da un rapporto di convivenza o affinità.

Confronto generazionale

I progetti e le iniziative riguardanti la promozione e lo sviluppo della *diversità generazionale* hanno lo scopo di migliorare la crescita e il successo del Gruppo.

Equità di genere e valorizzazione professionale

I progetti e le iniziative riguardanti la parità di genere e la retribuzione equa hanno lo scopo di creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui uomini e donne abbiano le stesse opportunità di crescita e sviluppo professionale, garantendo equità salariale e una rappresentanza bilanciata a tutti i livelli all'interno dell'organizzazione.

Multiculturalità: etnia e cultura

I progetti e le iniziative riguardanti l'integrazione tra diverse culture, tradizioni e status delle persone hanno lo scopo di facilitare il superamento di pregiudizi e stereotipi e promuovere l'inclusione all'interno dell'ambiente lavorativo.

Abilità differenziate

I progetti e le iniziative riguardanti l'inclusione di persone con abilità diverse, condizioni neurodivergenti o vulnerabilità hanno lo scopo di permettere un maggiore coinvolgimento e partecipazione al lavoro in una condizione di benessere per tutte le persone.

Genere ed orientamento sessuale

I progetti e le iniziative riguardanti l'identità di genere ed orientamento sessuale hanno lo scopo di promuovere l'uso di un linguaggio e comportamenti inclusivi in un ambiente di lavoro libero da stereotipi, discriminazioni, bullismo e molestie, sia verbali che non verbali.

6 Comunicazione della Politica DEIB

In linea con quanto descritto sulla strategia e i principi di riferimento, tale politica revisionata periodicamente e oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale, in ottica di trasparenza, viene condivisa a tutte le persone del Gruppo Acea attraverso il sito intranet e resa disponibile al pubblico attraverso il sito internet istituzionale, affinché vengano condivisi, conosciuti e promossi i valori e principi del Gruppo anche presso i cittadini, i fornitori, i partner e gli altri *stakeholder* interni ed esterni.

Gli obiettivi e i principi contenuti nella politica costituiscono punto di riferimento del sistema normativo aziendale delle prassi e consuetudini aziendali adottate nella gestione dei processi in ambito.

7 Sistema Disciplinare e Riferimenti

Il Gruppo adotta una politica di "tolleranza zero" nei confronti di qualsiasi violazione legata a comportamenti o all'uso di linguaggio inappropriato o dannoso, in contrasto con le politiche di diversità, equità, inclusione e appartenenza. Al fine di promuovere gli obiettivi di riferimento della presente politica, il Gruppo ha aderito a protocolli esterni e si è dotata di strumenti interni di indirizzo, quali:

- Il *Codice Etico*, quale strumento volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, che presuppone il rispetto di quanto stabilito dalle norme vigenti, dai Contratti di Lavoro, dai codici di autoregolamentazione cui la Società aderisce e da regolamenti e procedure interne. Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di tutte le persone che operano nell'interesse di Acea e delle Società controllate nei confronti di tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi
- La *policy sui Diritti Umani* che, tra i principi disciplinati nell'ambito del lavoro, prevede i temi della non discriminazione, dell'inclusione, dell'equità di trattamento e della valorizzazione delle diversità come valori fondamentali per il Gruppo;

- La *Politica di gestione delle segnalazioni del Gruppo Acea - Whistleblowing* per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico e delle norme in esso richiamate, con lo scopo di gestire il sistema di segnalazioni e di vigilare sul rispetto dei valori di trasparenza, legalità, equità ed integrità etica nei rapporti con i dipendenti, fornitori, clienti e tutti gli *stakeholder*;
- *Politica sistemi di gestione e sostenibilità*: attraverso la quale il Gruppo Acea si assume una serie di impegni nell'ottica di perseguire lo sviluppo dei sistemi di gestione e gli obiettivi strategici di sostenibilità, di seguito formalizzati per ambito di riferimento (impegni per la qualità; Impegni per la Soddisfazione del cliente; Impegni per l'ambiente; Impegni per la gestione energetica);
- *Il Protocollo di Gruppo Diversità ed Inclusione*: attraverso la sottoscrizione di tale Protocollo (20 luglio 2021) le Società controllate del Gruppo, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, contribuiscono alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, orientamento sessuale – e valorizzano le diversità all'interno delle organizzazioni aziendali;
- Procedure e pratiche che valorizzano le tematiche *Diversity, Equity, Inclusion & Belonging*. Il Gruppo partecipa ad analisi, studi e ricerche periodiche promosse da Società esterne specializzate al fine di testimoniare e rafforzare l'impegno a promuovere politiche di inclusione sviluppando politiche trasparenti volte a garantire un ambiente di lavoro rispettoso delle pari opportunità
- Le violazioni della politica DEIB accertate possono dar luogo ad azioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla normativa di Legge e di Contratto applicato, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, della soggettività dei comportamenti e della presenza di circostanze o condizioni aggravanti o attenuanti legate alle specifiche situazioni in cui si è verificata la violazione.

8 Standard, patti globali ed altre iniziative pertinenti

Il Gruppo Acea si ispira a standard emanati da organismi ed organizzazioni nazionali e internazionali di riferimento, patti ed altre iniziative pertinenti quali:

- *Global Compact delle Nazioni Unite*, in collaborazione con *UN Women (UNIFEM)*, nel 2010 ha presentato i *Women's Empowerment Principles (WePs)* aventi ad oggetto sette principi ispirati all'Agenda 2030 per lo sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs):
- l'obiettivo n. 5 *“Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”* prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita politica, economica e pubblica;
- l'obiettivo n.8 *“Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti”*, prevede di intraprendere azioni volte a raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;
- l'obiettivo n. 10 *“Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni”* prevede la riduzione della disparità nei redditi e nelle opportunità fra paesi e all'interno di essi, promuovendo l'inclusione sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;
- *Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro* e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), di cui si citano le seguenti: *Convenzione n.190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)* avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021,

n.4); *Convenzione n.100 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)* avente ad oggetto la parità di remunerazione tra uomini e donne per un lavoro di pari valore; *Convenzione*

n.111 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) avente ad oggetto l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nel mondo del lavoro;

- *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2006), che tutela e promuove i diritti delle persone con disabilità, con l'obiettivo di garantire che le persone con disabilità godano degli stessi diritti e delle stesse libertà, eliminando discriminazioni;*
- *Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021-2026 (PNRR) prevede azioni su tre assi: Digitalizzazione e innovazione, Transizione ecologica e Inclusione sociale. In particolare, la missione 5 del piano ha l'obiettivo di facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile e ai giovani;*
- *D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modificazioni ed integrazioni;*
- *Il Patto Utilitalia "La diversità fa la differenza" (2019) al fine di favorire la Diversity di genere, età, cultura e abilità, nonché promuovere, adottare e sviluppare politiche di Diversity management come la conciliazione vita-lavoro, la gestione del merito trasparente e politiche di sensibilizzazione interne ed esterne all'Organizzazione. Il Patto Utilitalia invita tutte le Associate ad aderire e adottare un comune e condiviso programma di principi e di conseguenti impegni da tradurre in azioni concrete;*
- *UNI ISO 30415:2021 - Gestione Risorse Umane Diversità e Inclusione, rappresenta un modello che consente alle organizzazioni di iniziare un processo di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione delle diversità. La norma si applica al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni della catena di fornitura e alle relazioni con le parti interessate esterne per garantire equità, correttezza e uguaglianza;*
- *UNI PDR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni, che permettono la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.*

-
- *Guida ai CEO per i diritti umani del World Business Council for Sustainable Development (2019)*, una chiamata all'azione rivolta alle aziende che vogliono dare il proprio contributo nella direzione di un positivo impatto sociale, nonché una preziosa raccolta di indicazioni su come declinare gli aspetti della responsabilità sociale relativi ai diritti umani;
 - Campagna “*Equal by 30*” (2018) avente ad oggetto l'impegno pubblico delle organizzazioni del settore pubblico e privato a lavorare per la parità di retribuzione, pari leadership e pari opportunità per le donne nel settore entro il 2030.