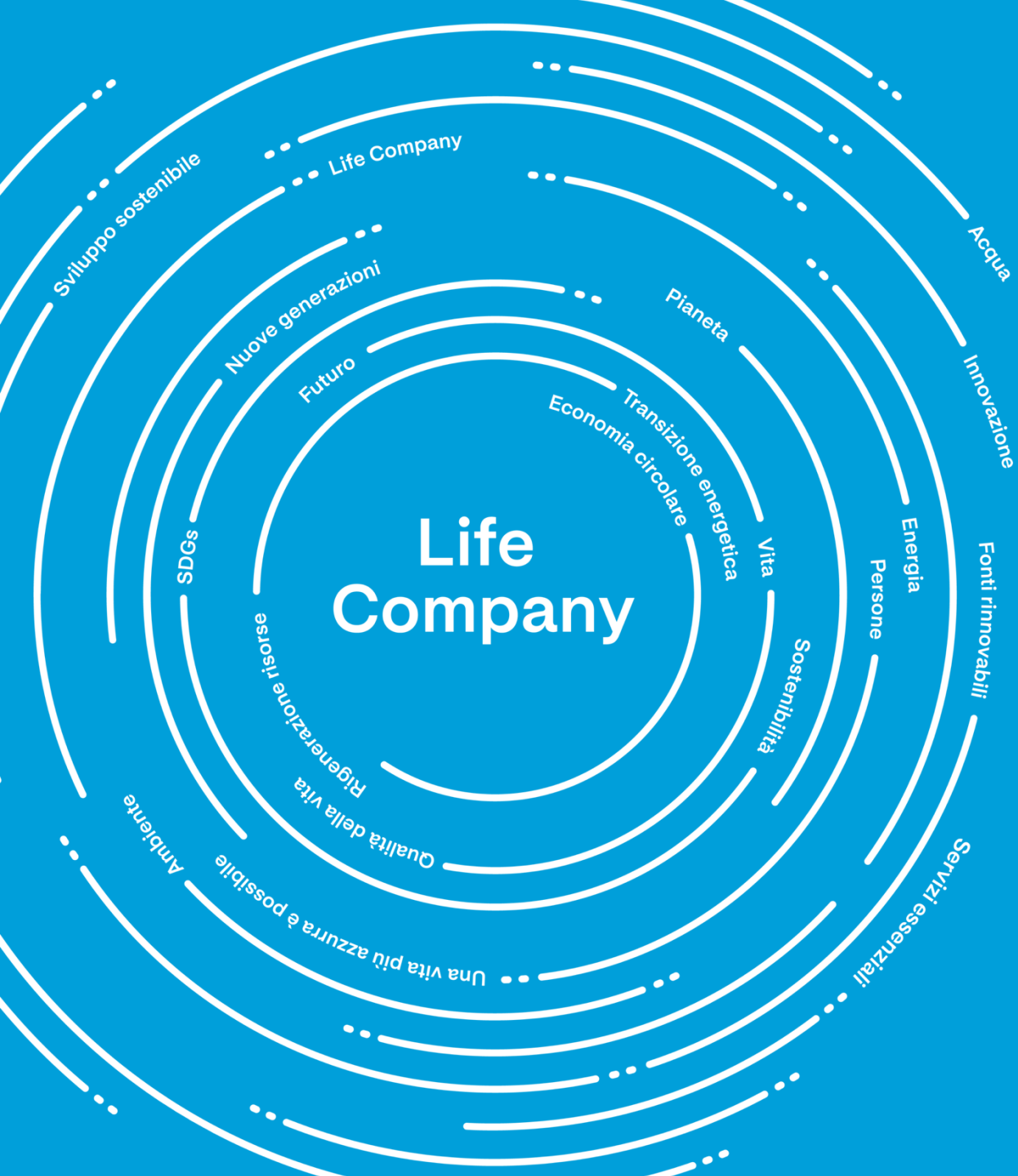




Piano di comunicazione DE&I 2025-2026

2 marzo 2026

La Diversity, Equity & Inclusion come elemento fondante di una Life Company

Come Life Company mettiamo al centro del nostro agire quotidiano



**il miglioramento della qualità della vita
di tutte le persone, interne
ed esterne all'azienda.**

E lo facciamo al di là dell'età, dell'origine, dell'identità di genere, dell'appartenenza alla comunità LGBTQI+ e di ogni altro aspetto che rende unica ogni persona.

In tutte le iniziative di DE&I il filo conduttore è quello di sensibilizzare i vari stakeholder sull'importanza di un ambiente sempre più equo, supportando la diffusione di una cultura dell'inclusività.

L'impegno di A2A per la DE&I

L'approccio del Gruppo alla diversità, equità e inclusione si fonda sui principi di **integrità** e **tutela** della **persona** nell'ambiente di lavoro, assicurati attraverso una serie di documenti interni:

- **Codice Etico** del Gruppo
- **Procedura sui Diritti Umani**: tutte le nostre società si impegnano per la promozione e il sostegno dei principi di diritti umani affermati dalle Convenzioni.
- **Policy di Transizione Sociale** volta a contrastare ogni forma di esclusione attraverso azioni concrete, supportando le persone che stanno intraprendendo un percorso di affermazione di genere.
- **Policy per la prevenzione e il contrasto di violenze, molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro**: per rafforzare le azioni di tutela, chiarire i canali di segnalazione ed introdurre la figura della Consigliera di Fiducia.
- **Dichiarazione d'impegno DE&I**: stabilisce principi, responsabilità e linee guida che orientano la cultura organizzativa e le pratiche aziendali, costituendo un riferimento per tutte le persone del Gruppo e un impegno trasparente verso gli stakeholder.
- **Recruiting e selezione**: il processo di selezione si svolge nel pieno rispetto dei principi di uguaglianza garantendo ove possibile la parità di genere tra i/le candidati/e.

Inoltre A2A è firmataria di una serie di documenti, quali:

- **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro**
promossa da Fondazione Sodalitas
- **Manifesto per l'occupazione femminile - Valore D**
- **"Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza"**
per favorire l'inclusione e valorizzare la diversità.
- **WEPs (Women's Empowerment Principles)**,
7 principi istituiti dal Global Compact delle Nazioni Unite e da UN Women, per promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne.
- **PARI.**
si pone l'obiettivo di coinvolgere organizzazioni e aziende per rendere la sensibilizzazione relativa a tutte le forme di violenza un'azione concreta.

Piano di Comunicazione 2025

4

2025

Newsletter DE&I trimestrale (intranet A2A): resoconto periodico di attività in corso dell'Inclusion Team, iniziative e azioni di sensibilizzazione, formazione



Corsi di autodifesa

Corso di formazione "Le persone al centro: i principi della DE&I in A2A"



aza
LIFE COMPANY

Strategia di comunicazione esterna (1/4)

Nella nostra **comunicazione** verso l'esterno, che sia di carattere **istituzionale** o **promozionale**, siamo sempre molto attenti a **non alimentare stereotipi di alcun tipo**. Quello di genere è uno di questi.

- la figura femminile resta protagonista, dalla **voce narrante** alla rappresentazione all'interno dei visual



- Ci impegniamo a **promuovere un'immagine positiva e inclusiva delle donne**, andando **oltre le differenze di genere**. Lo facciamo attraverso **rappresentazioni equilibrate delle persone**, considerando **non solo uomini e donne, ma anche età ed etnie diverse**.
- In tutte le nostre comunicazioni **adottiamo un linguaggio rispettoso e inclusivo**, curando che sia comprensibile e rappresentativo per chiunque..
- Infine, sosteniamo iniziative e progetti dedicati all'inclusione, in ogni sua forma, non solo quella femminile.

Strategia di comunicazione esterna (2/4)

Focus on – Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali Milano-Cortina 2026

Rappresentazione inclusiva

Il sostegno alle Olimpiadi e Paralimpiadi Invernali Milano-Cortina 2026 è stato per noi una occasione concreta per rafforzare una comunicazione più ampia e inclusiva. Attraverso questo impegno abbiamo dato maggiore spazio alla rappresentazione della diversità, superando stereotipi e promuovendo un'immagine più equilibrata e plurale delle persone.

Le Paralimpiadi, in particolare, hanno contribuito a valorizzare le differenze come parte integrante della società, aiutandoci a rendere il nostro racconto più autentico e rappresentativo della realtà.



Strategia di comunicazione esterna (3/4)



Iniziative di sensibilizzazione in ambito Molestie di Genere

Esempio della campagna di divulgazione riguardo al numero nazionale antiviolenza e stalking 1522, portato avanti durante tutto il mese di novembre in collaborazione con Fondazione Una Nessuna Centomila.

Strategia di comunicazione esterna (4/4)



Illuminazione di rosso delle Sedi e Installazione di panchine rosse nelle sedi

In questi anni il Gruppo A2A ha illuminato di rosso le sedi di Milano-Signora e Brescia-Lamarmora e ha installato panchine rosse nelle 5 sedi come simbolo visibile e costante per prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza.

Piano di Comunicazione 2026

10

Attività di comunicazione 2026

2026

Celebrazione giornate
Action plan team genere
Newsletter DE&I trimestrale (intranet A2A): resoconto periodico di attività in corso dell’Inclusion Team, iniziative e azioni di sensibilizzazione, formazione



Calendario
DE&I



Progetti con
Focus
Genere

