AVIATION SERVICES

Politica per la parità di genere, la non discriminazione e la diversità, equità e inclusione

Edizione 1 - Rev. 1 del 30/10/2023

Politica per la parità di genere, la non-discriminazione e la diversità, equità e inclusione (D.E.I.)

In Aviation Services vogliamo assicurare un ambiente di lavoro inclusivo, volto a promuovere la coesistenza e la valorizzazione delle differenze, in cui tutte le persone possano impegnarsi e realizzarsi con pari diritti e opportunità.

Crediamo infatti che la diversità sia non soltanto un dato di fatto, considerate le differenze di origine, nazionalità, cultura, religione, sesso, orientamento sessuale e identità di genere, età e condizioni psico-fisiche presenti nella nostra organizzazione, ma anche una ricchezza: le caratteristiche individuali – visibili e invisibili – rendono le persone uniche e determinano una diversità cognitiva, un diverso modo di percepire e interpretare il mondo che ci circonda, una molteplicità di prospettive che consente di anticipare i bisogni di clienti e stakeholder, di cogliere nuove opportunità, di generare idee e soluzioni innovative funzionali al miglioramento continuo.

Per utilizzare al meglio tale risorsa e trasformarla in un fattore distintivo della nostra azienda, riteniamo fondamentale assicurare alle nostre persone un ambiente di lavoro positivo e collaborativo, aperto al contributo di tutte e tutti, in cui ci si possa sentire sicuri di esprimere la propria unicità, le proprie idee ed i propri talenti, e in cui nessuno venga "lasciato indietro".

Abbiamo quindi sentito l'esigenza di declinare nella presente Politica i principi e le linee guida di comportamento con i quali perseguire l'obiettivo di un ambiente non-discriminatorio, equo e inclusivo, tanto in relazione al genere quanto alle altre caratteristiche personali.

"Tolleranza zero" verso ogni forma di discriminazione e molestia

Affinché ogni persona possa sentirsi sicura di esprimersi e sviluppare il proprio talento, mettendo in luce le proprie idee, prospettive e capacità, in Aviation Services non tolleriamo alcuna forma di discriminazione e contrastiamo l'intolleranza prodotta da giudizi, pregiudizi, razzismi e stereotipi, con particolare riferimento a quelli inerenti le differenze di genere o le caratteristiche personali relative a etnia, nazionalità e identità culturale, credo religioso, background socio-economico,

orientamento sessuale e identità di genere, età, condizioni di salute e psico-fisiche.

In particolare, è vietata ogni forma di discriminazione o molestia sul luogo di lavoro - così come all'esterno di questo, se avviene comunque nell'ambito delle relazioni lavorative – includendo nella definizione:

- ***discriminazione diretta*** – presente quando, per una delle caratteristiche personali citate, una persona subisce un pregiudizio o viene trattata in modo meno favorevole di quanto sia trattata un'altra che si trovi in una situazione analoga, a prescindere dall'intenzionalità o meno della disparità di trattamento;

- ***discriminazione indiretta*** – presente quando una disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento organizzativo, seppur apparentemente neutri, possano mettere le persone appartenenti ad una certa categoria in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre, ovvero limitino le loro possibilità di accesso a determinate opportunità;

- ***molestia*** – comportamenti indesiderati posti in essere per motivi discriminatori, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (es. insulti o atteggiamenti aggressivi, commenti o scherzi pesanti basati sulle caratteristiche della persona); può assumere la forma della *molestia sessuale* quando si concretizza in comportamenti indesiderati basati su questo aspetto (es. scherzi a contenuto sessuale, ricerca di contatto fisico non necessario, richiesta di favori o prestazioni sessuali);

- ***bullismo*** – comportamento persistente di critica, svalutazione o denigrazione, intenzionalmente volto a intimidire e ledere la sicurezza di un individuo o gruppo e a creare un ambiente di lavoro a questi ostile.

Come azienda incoraggiamo il supporto di tutti i dipendenti nel contrastare e denunciare tali comportamenti ai propri Responsabili diretti e alle Risorse Umane, che investigheranno sulla vicenda con la massima riservatezza, valuteranno i fatti in maniera accurata ed imparziale e, se l'indagine conferma un comportamento inappropriato, adotteranno misure correttive adeguate, che potranno includere azioni disciplinari fino al licenziamento. Per garantire i più elevati standard di riservatezza, mettiamo a disposizione anche un servizio di segnalazione gestito da un soggetto terzo, che consente di effettuare segnalazioni anche in anonimato. Inoltre, in linea con la nostra *non retaliation policy*, non sono tollerate ritorsioni nei confronti di alcuna persona che abbia presentato denuncia o fornito informazioni in merito a un episodio di molestie o discriminazione.

Ogni Responsabile di unità organizzativa o team ha il compito di

agire come esempio per i propri collaboratori, garantendo la non discriminazione nelle proprie decisioni e comportamenti, riconoscendo eventuali episodi contrari alla presente Politica e intervenendo prontamente per gestirli, promuovendo l'inclusione tra le persone che coordina.

A ciascuna persona, nel proprio agire quotidiano, chiediamo di impegnarsi per mettere in pratica i valori contenuti nel Codice Etico ed i principi definiti nella presente Politica, allenandosi a riconoscere i propri pregiudizi più o meno consapevoli e contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di tutti.

Azioni di promozione dell'equità, dell'inclusione e dell'empowerment femminile

Il rispetto della dignità della persona non garantisce da solo un ambiente che sia anche equo ed inclusivo. Così come definito nel nostro Codice Etico, in Aviation Services miriamo a favorire il bilanciamento tra generi e a garantire che le opportunità di crescita professionale siano aperte a tutte e tutti, supportando il pieno sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità delle nostre persone.

Per questo come azienda abbiamo adottato una serie di misure e linee guida volte sia alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono una reale ed effettiva parità di trattamento, che alla realizzazione di pari opportunità di crescita e sviluppo basate sul merito e il contributo individuale al raggiungimento dei risultati.

Tali linee guida attraversano tutti i processi aziendali, con particolare riferimento a quelli più sensibili rispetto ai temi dell'equità e dell'inclusione, costituendo un impegno formale che l'azienda si assume in termini di implementazione.

Gestione HR

Adottiamo processi di selezione e assunzione del personale trasparenti e oggettivi, in conformità con la normativa vigente, avendo cura di favorire un bilanciamento di genere a tutti i livelli organizzativi e la diversificazione della popolazione aziendale secondo gli altri criteri (età, nazionalità, disabilità, ecc.), anche nelle aree caratterizzate da maggiore omogeneità.

Tutto il personale, sin dall'ingresso in azienda, viene coinvolto in iniziative di formazione sulle tematiche della parità di genere, della valorizzazione della diversità e dell'inclusione, fornendo utili strumenti per riconoscere i propri bias inconsci e stereotipi, e per le dipendenti anche un'importante occasione di empowerment personale che le renda meno propense ad accettare tali meccanismi e le disparità che ne derivano.

Le politiche retributive sono allineate ai principi di equità, assicurando lo stesso trattamento economico e gli

stessi benefici a parità di posizione, mentre la valutazione delle prestazioni è basata su criteri meritocratici e oggettivi di misurazione del contributo ai risultati della propria area.

Tutte le risorse hanno accesso agli stessi strumenti di formazione in base al ruolo/ mansione e l'azienda garantisce la partecipazione equa e paritaria di entrambi i sessi a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership; i percorsi di carriera sono predefiniti ed esplicitano in maniera trasparente i requisiti oggettivi per il passaggio a posizioni superiori (ad es. titoli di studio, anni di esperienza, conoscenze linguistiche e informatiche); la valutazione delle soft skill e del potenziale è ispirata all'impegno nel garantire pari opportunità e, per le posizioni più elevate, coinvolge sempre anche i Responsabili presso la Direzione Centrale.

Work-life balance e tutela della maternità/paternità

Sosteniamo politiche che favoriscano un sano equilibrio tra lavoro e vita privata, riconoscendo l'importanza di entrambi gli aspetti per il benessere psico-fisico delle nostre persone, e sosteniamo attivamente l'*empowerment femminile*; per questo, includiamo nel welfare aziendale l'offerta di servizi focalizzati proprio sul *work-life balance*, sulle esigenze specifiche delle donne e sul sostegno alle esigenze di accudimento familiare che tradizionalmente ricadono sulle spalle delle lavoratrici più che dei lavoratori.

Per lo stesso motivo, riconosciamo una tutela particolare alla maternità/paternità e ci impegniamo a prevedere, oltre a quanto disposto dal CCNL, ulteriori misure di sostegno durante tali eventi e successivamente agli stessi, quali periodi aggiuntivi di assenza retribuita e di integrazione del trattamento economico, possibilità di richiedere un part-time in maniera reversibile, servizi di facilitazione del reinserimento al lavoro dopo i periodi di astensione dallo stesso.

Comunicazione

Tutte le iniziative di comunicazione sono ispirate all'obiettivo di favorire la diffusione di una cultura non omologante, evitando una rappresentazione stereotipata della società in cui viviamo e dell'azienda, includendo il più possibile elementi di diversità ed adottando un linguaggio inclusivo e tendenzialmente neutro rispetto al genere.

Nella comunicazione istituzionale promuoviamo e contribuiamo alla diffusione dei valori di equità ed inclusione, esplicitando la volontà dell'azienda di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Incoraggiamo i nostri fornitori ad adottare politiche, certificazioni e strumenti in linea con i valori e la Politica dell'azienda.

Partecipazione a convegni, tavole rotonde, eventi

Pur non essendo interessati all'organizzazione diretta di seminari, convegni ed eventi simili, come azienda poniamo particolare attenzione al fatto che venga garantita l'equità tra uomini e donne in tali occasioni. Pertanto, nei casi in cui Aviation Services sia coinvolta direttamente (partecipazione tramite intervento di propri rappresentanti o risorse durante l'evento, sponsarizzazioni, ecc.) o indirettamente (partecipazione di proprio personale come uditori) in eventi organizzati da altri, verifichiamo preliminarmente che nella lista degli interventi e dei relatori/relatrici il genere meno rappresentato costituisca almeno un terzo del totale, e che non sia coinvolto unicamente nei saluti o in ruoli di coordinamento, discussione o organizzazione (es. presidente, moderatore/moderatrice); in caso negativo, comunichiamo alla società o ente organizzatori come la circostanza rappresenti una criticità dal punto di vista dell'equità di genere e valutiamo la possibilità di astenerci dalla partecipazione. Parimenti, ci impegniamo a sottolineare criticamente alla società o ente organizzatori gli eventuali stereotipi di genere che dovessero essere proposti nel corso di tali eventi.

Ovviamente, nell'eventualità in cui dovessimo organizzare eventi simili in futuro, ci impegniamo ad assicurare l'equa partecipazione di relatori e relatrici di entrambi i sessi e a promuovere una rappresentazione equilibrata della diversità di genere durante il loro svolgimento.

Facility management e ICT

Assicuriamo nel lay out delle nostre sedi destinate ad uso ufficio l'adozione di soluzioni ragionevoli per garantire alle persone con disabilità il pieno accesso alle postazioni ed ai servizi offerti.

Cerchiamo di abbattere il più possibile le barriere all'accessibilità adottando per le pagine web e per tutti gli strumenti informatici e di comunicazione con i dipendenti, un design e delle interfacce sviluppati secondo principi inclusivi come quelli del "design for all" e della "progettazione universale", esplicitando tale requisito ai nostri fornitori.

Governance e monitoraggio

Per garantire l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della presente Politica, Aviation Services ha istituito al proprio interno un *Comitato Guida per la DEI - Diversità, Equità e Inclusione*, presieduto dalla Presidente di Aviation Services e composto da: Presidente, Responsabile del Personale, Responsabile interno per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, Responsabile Organizzazione.
Il Comitato Guida è responsabile per:

- la definizione e aggiornamento della presente Politica, in coordinamento con l'Alta Direzione;

• la definizione e aggiornamento del Piano Strategico, che illustra lo stato dell'arte sui temi di diversità, equità ed inclusione, la valutazione dei relativi rischi e opportunità, gli obiettivi aziendali per i temi inclusi nella Politica, le azioni da implementare per il loro conseguimento e per il superamento dei gap, nonché la modalità e frequenza di monitoraggio dei KPI e delle grandezze rilevanti per i fenomeni da presidiare;
• il contributo all'Alta Direzione per la revisione periodica del sistema sulla base dei risultati conseguiti, della necessità di aggiornamenti e modifiche ai suoi elementi, dei cambiamenti normativi e di contesto intervenuti.

La *Direzione del Personale*, come owner di processo, è incaricata di:

• presidiare l'evoluzione normativa in materia di DEI,
• raccogliere e monitorare i dati dei KPI e delle grandezze rilevanti,
• assicurare l'attuazione degli interventi del Piano Strategico in ambito risorse umane,
• garantire che i processi di gestione risorse umane siano in linea con i principi, le linee guida e gli obiettivi dichiarati,
• coordinare gli interventi di formazione e comunicazione interna in materia,
• presidiare la gestione delle segnalazioni pervenute su casi di discriminazione e molestie, delle survey per la rilevazione della percezione del personale sui temi di DEI, dei suggerimenti di miglioramento dai dipendenti.

Tutto il management group ha ricevuto una formazione approfondita sulla non-discriminazione e la politiche per la DEI, e viene coinvolto direttamente nelle iniziative di comunicazione interna su tali temi.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale e agli stakeholder esterni, tramite affissione nelle bacheche presso gli uffici, comunicazione one-to-one tramite il portale delle buste paga, pubblicazione sul sito web aziendale e specifiche comunicazioni ai nostri referenti esterni.

AVIATION SERVICES

Sede direzionale e amministrativa
Via Portuense 2482, 00054 Fiumicino (RM)

Sede legale
Via dei Colli Portuensi 442, 00151 Roma

www.as-airport.it