

POLICY DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE E DI PARITÀ DI GENERE

Airport Handling SpA ha definito la presente policy in materia di **Diversity & Inclusion** (D&I) e **Parità di Genere** per sottolineare e condividere il proprio impegno sul tema, sia attraverso il rispetto delle norme vigenti sia adottando al proprio interno ulteriori strumenti necessari a garantire una crescita culturale.

L'Azienda riconosce come fondamentali:

- Il rispetto della diversità, giudicata un valore in tutte le sue espressioni
- Garantire da parte della Direzione l'impegno, il monitoraggio e l'indirizzo di azioni concrete
- Agire in modo responsabile
- Lavorare in modo inclusivo, favorendo reale senso di appartenenza
- Comunicare sempre in modo inclusivo e rispettoso, sia internamente sia esternamente
- Sostenere e difendere l'importanza dei temi legati alla D&I, promuovendoli attivamente tra i propri stakeholder

L'Azienda si impegna pertanto a:

- Creare un ambiente di lavoro in cui le persone si rispettano e adottano un linguaggio inclusivo
- Valorizzare le diversità di ciascuno, ossia l'insieme di quei caratteri che rendono unica una persona
- Adottare politiche e misure per favorire l'inclusione e la non discriminazione in base a età, genere, etnia, preferenze sessuali, religione, cultura, appartenenza politica o per qualsiasi altro elemento personale
- Rimuovere ogni ostacolo all'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, garantendo:
 - o pari opportunità di accesso al lavoro
 - o parità retributiva
 - o pari accesso ad opportunità di carriera e di formazione
 - o garantendo informazione relativamente al congedo di paternità e delle altre misure di congedo
- Agevolare, laddove possibile, chi si dedica alla cura di familiari che si trovano in situazioni di particolare fragilità
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di rispetto delle diversità, inclusività e pari opportunità
- Includere i principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione in tutti i processi HR (valutazione, selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità retributiva; supporto alla genitorialità e alle attività di cura; conciliazione vita-lavoro; prevenzione di molestie, anche attraverso la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle persone)
- Estendere la cultura dell'inclusione e della parità di genere anche all'esterno, coinvolgendo gli stakeholder e promuovendo attivamente i propri principi di uguaglianza ed inclusione.