



PL-12-05

Diversità, Uguaglianza e Inclusione

POLITICA

Emissione del documento

Redazione	28/03/23	Elisabetta Zeppieri <i>People & Organization</i>	
Verifica	31/03/23	Marco Neri <i>Compliance Manager</i>	Flavio Campello <i>Chief People & Organization</i>
Approvazione	04/04/23	Vincenzo Fiengo <i>Amministratore Delegato</i>	

Questo documento è formato da 10 pagine, inclusi copertina ed indice

Storia del documento

Rev	Data	Motivo	Pagina
01	04.04.23	Nessuna (prima emissione)	Tutte

Sommario

1	Premessa	4
1.1	Documenti collegati.....	4
1.2	Acronimi	4
1.3	Riferimenti	5
1.4	Indirizzi utili di gruppo	5
2	Efficacia ed ambito di applicazione	5
3	Diversità, Uguaglianza e Inclusione nel gruppo DGS	5
3.1	Diritto all'uguaglianza – Rispetto della diversità	7
3.2	Il Comitato Guida per la Parità di Genere.....	7
3.3	Diritto alla libertà di espressione - Rispetto per la prospettiva dell'Altro	8
3.4	Diritto al tempo di qualità - Rispetto dell'equilibrio tra la lavoro e vita privata	8
3.5	Diritto all'istruzione – Rispetto per lo sviluppo personale - Life-Long Education.....	8
3.6	Diritto alla sicurezza personale e professionale - Rispetto per la sicurezza personale e sociale	9
3.7	Diritto all'occupabilità - Rispetto per le condizioni di lavoro.....	9
4	MONITORAGGIO E REPORTING	9
5	INOSSERVANZA DELLA POLITICA	10

1 Premessa

La nostra organizzazione ha implementato un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022 “Parità di genere”** e alla **norma ISO 30415:2021 “Diversità e Inclusione”** e si impegna a rispettare gli standard più rigorosi di condotta etica e professionale, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici e di tutti gli interlocutori aziendali, creando un ambiente di lavoro davvero inclusivo e valorizzandone le diversità.

Questo impegno, e la responsabilità che esso comporta, è riassunto nella presente Politica in materia di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione (DE&I) che ha la finalità di:

- Favorire e promuovere una cultura della diversità, valore fondativo del concetto di uguaglianza ed inclusione che il gruppo DGS (di seguito DGS) sostiene nel proprio modo di fare impresa, in coerenza con i principi di rispetto della Diversità, Uguaglianza ed Inclusione (DE&I).
- Garantire a ciascun dipendente uguali condizioni ed opportunità, senza distinzioni di età, sesso/genere e identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.
- Informare tutti i lavoratori sui diritti e sui doveri per la prevenzione e la rimozione di ogni comportamento discriminatorio, per la promozione di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno.

Per onorare e rispettare questi impegni, l’azienda, a partire dalla Direzione, si è dotata di obiettivi sul tema, di un presidio organizzativo, di meccanismi di partecipazione attiva e di strumenti di monitoraggio e controllo. In particolare:

- **Istituire un organismo di monitoraggio e controllo** (Comitato Guida per la Parità di Genere) per sostenere le sfide DE&I, che monitori trend, progetti e metriche rispetto agli obiettivi definiti;
- **Creare una cultura DE&I, come elemento integrato** a tutti i processi aziendali (selezione, formazione, strumenti di performance e sviluppo, ridisegno organizzativo, compensation, innovazione, sostenibilità, people care & welfare);
- **Misurare i progressi** attraverso la creazione e il continuo monitoraggio di un cruscotto, che sintetizzi i KPI, rinominati KHI (Key Human Indicators);
- **Condividere** un documento che definisca “**L’Impegno minimo**” di tutti i lavoratori del gruppo DGS ad accettare e promuovere i principi di diversità, uguaglianza e l’inclusione.

1.1 Documenti collegati

PL-07-02	Norme Comportamentali
PL-07-04	Politica per il lavoro agile
PL-10-02	Segnalazioni, suggerimenti, reclami (Whistleblowing)
PL-12-01	Politica SA8000
PO-12-02	SA8000 Social Accountability
PO-12-03	Salute e Sicurezza dei lavoratori Bilancio Sociale Codice Etico

1.2 Acronimi

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CEO	Amministratore Delegato
CFO	Chief Financial Officer (Direttore Finanziario)
CIO	Chief Information Officer (Direttore Informatico)

CISO	Chief Information Security Officer (Responsabile della Sicurezza Informatica)
DPO	Data Protection Officer
P&O	People and Organization
SGI	Sistema di Gestione Integrato

1.3 Riferimenti

- D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”
- Direttiva 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals)
- D. Lgs. 216/2003 “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

1.4 Indirizzi utili di gruppo

Risorse Umane hrcomunicazioni@dgsspa.com

Whistleblowing <https://report.whistleb.com/it/dgsspa>

2 Efficacia ed ambito di applicazione

La presente Politica è redatta dal DGS S.p.A. per tutto il gruppo DGS, distribuita a tutto il personale, consegnata ai neoassunti e disponibile sul sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner.

Il gruppo DGS, aderente al Global Compact dal 2023, richiama i principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne sulle Pari Opportunità, l’agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e il Codice Etico del gruppo DGS.

3 Diversità, Uguaglianza e Inclusione nel gruppo DGS

Il gruppo DGS, così come previsto nel suo Codice Etico, intende favorire al proprio interno le migliori condizioni di benessere. Il rispetto dei diritti umani è l’elemento fondativo di questo impegno, per garantire a tutti i dipendenti il diritto ad essere trattati con pari dignità e rispetto, includendo ogni forma di diversità.

L’inclusione è espressa nei Valori scelti per rappresentare la cultura che l’Azienda persegue, operando ogni giorno verso i dipendenti, i passeggeri, i vettori, le istituzioni ed il mercato:

- **Integrity** - Integrità
- **Inclusivity** - Inclusione
- **Passion** - Passione
- **Boldness** - Audacia

Il gruppo DGS onora il rispetto per l’uguaglianza, valorizzando l’unicità di ogni essere umano, riconoscendo la soggettività di emozioni, idee, convinzioni, abilità e possibilità e creando un ambiente di lavoro ispirato a principi di Uguaglianza e tutela della libertà, della dignità e dell’inviolabilità della Persona, ispirandosi alla Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea.

Ad ogni persona che lavora nella nostra azienda è riconosciuto l’inalienabile diritto di essere rispettata per la scelta che opera ogni giorno nel vivere la propria vita, attraverso le proprie emozioni, idee, convinzioni, abilità e possibilità e nel rispetto della comunità a cui appartiene.

La Politica rappresenta il modo in cui il gruppo DGS garantisce il rispetto dei diritti fondamentali nell’ambiente di lavoro all’insegna dell’inclusione:

- **Diritto all’uguaglianza** – Rispetto per la diversità
- **Diritto alla libertà di espressione** – Rispetto per la prospettiva dell’Altro

- **Diritto al tempo di qualità** – Rispetto dell'equilibrio tra la lavoro e vita privata
- **Diritto all'istruzione** – Rispetto per lo Sviluppo personale - Life-Long Education
- **Diritto alla sicurezza personale e professionale** – Rispetto per la sicurezza personale e sociale
- **Diritto all'occupabilità** – Rispetto per le condizioni di lavoro

L'impegno di DGS per **l'empowerment femminile** è un passo importante verso la creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, basata su specifici elementi chiave:

- **Dichiarazione di impegno:** DGS ha comunicato a tutti i dipendenti il suo di impegno formale per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile per mezzo di una comunicazione inviata a tutti i dipendenti e resa pubblica sul sito Internet, oltre che inviata a clienti e fornitori.
- **Parità salariale:** DGS si impegna a condurre una revisione periodica delle retribuzioni per garantire che uomini e donne che svolgono lavori simili ricevano una retribuzione equa.
- **Promozione delle opportunità di carriera:** DGS si impegna a promuovere attivamente le donne nelle posizioni di leadership e nelle carriere manageriali attraverso programmi di sviluppo, mentoring e opportunità di formazione.
- **Politiche di conciliazione lavoro-famiglia:** DGS offre orari di lavoro flessibili, congedi parentali retribuiti per aiutare i dipendenti a conciliare lavoro e vita familiare.
- **Formazione contro il bias di genere:** DGS fornisce formazione obbligatoria a tutti i dipendenti per sensibilizzare contro i pregiudizi di genere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.
- **Zero tolleranza per il harassment e la discriminazione:** DGS implementa politiche rigorose contro il harassment sessuale e la discriminazione di genere, con procedure di segnalazione chiare e confidenziali.
- **Promozione di una cultura inclusiva:** DGS ha creato nel tempo un ambiente lavorativo in cui le donne si sentono valorizzate, ascoltate e rispettate. Questo attraverso l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione e l'adozione di linguaggio inclusivo.
- **Trasparenza e monitoraggio:** DGS si impegna a rendere pubblici i dati relativi all'uguaglianza di genere, inclusi i progressi nell'assunzione, nelle promozioni e nelle retribuzioni, al fine di garantire una maggiore responsabilità e trasparenza.
- **Politiche di diversità e inclusione:** DGS incorpora l'uguaglianza di genere nelle sue politiche pie di diversità e inclusione che promuovono la rappresentanza di tutte le identità di genere.
- **Coinvolgimento nella comunità:** DGS si impegna a partecipare a iniziative e progetti volti a sostenere l'empowerment femminile nella comunità e nel settore in cui l'azienda opera.
- **Promozione di fornitori e partner sostenibili dal punto di vista del genere:** DGS collabora con fornitori e partner commerciali che condividono l'impegno per l'uguaglianza di genere.
- **Valutazione e miglioramento continuo:** Periodicamente, l'azienda valuta l'efficacia delle sue politiche e programmi e apporta miglioramenti in base ai feedback dei dipendenti e ai risultati ottenuti.

Lo scopo di DGS nell'attuare una politica aziendale di questo tipo non solo è quello di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno del gruppo, ma anche di contribuire positivamente alla reputazione e alla redditività dell'azienda, attrarre e trattenere talenti diversificati e migliorare la soddisfazione dei dipendenti. Inoltre, ha l'ambizione di avere un impatto positivo sulla società nel suo insieme promuovendo una cultura di inclusione e uguaglianza.

3.1 Diritto all'uguaglianza – Rispetto della diversità

Così come definito nel Codice Etico, il gruppo DGS garantisce pari opportunità, eguale dignità e imparzialità di trattamento a tutte le sue persone e non tollera alcuna forma di discriminazione e/o di molestia.

Tutti i lavoratori devono essere trattati esclusivamente in base alle loro capacità e competenze professionali, ed è **proibita ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta** (ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 216/2003 "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"), dove:

- **discriminazione diretta**: quando per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta**: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri, possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone;
- **molestia**: quei 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 od offensivo.

Il gruppo DGS si impegna quotidianamente a superare tutte le barriere che indeboliscono la libera espressione di ciascuno, valorizzando invece le diverse connotazioni, tratti e sfaccettature che ogni persona può esprimere poiché la differenza di prospettive anticipa e riflette i bisogni e le aspettative di tutti i nostri stakeholder. Per questo si investe nel far diventare questa competenza una leva con cui operare e con cui generare valore di business.

3.2 Il Comitato Guida per la Parità di Genere

L'elemento che abilita la garanzia del diritto di Uguaglianza è la creazione del **Comitato Guida per la Parità di Genere** che monitora il rispetto del percorso da compiere verso gli obiettivi di inclusione e diversità. Inoltre, lo stesso Comitato è destinatario del Reporting effettuato da P&O in relazione alle eventuali violazioni della presente Politica segnalate attraverso gli strumenti aziendali (**PL-10-02 Segnalazioni, suggerimenti, reclami (Whistleblowing)**).

La funzione del Comitato Guida per la Parità di Genere consiste nel:

- collaborare con la Direzione alla definizione e diffusione della Politica per la parità di genere;
- supportare la Direzione nell'efficace e continua adozione ed applicazione dei principi definiti nella Politica per la parità di genere;
- redigere, condividere con la Direzione e mantenere aggiornato il Piano Strategico che definisce specifici obiettivi per ogni tema identificato dalla Politica per la parità di genere;
- attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel Piano Strategico
- Nell'espletamento della suddetta funzione il Comitato Guida per la Parità di Genere ha l'autorità e la responsabilità di:
- organizzare con gli altri membri del Comitato riunioni di coordinamento per garantire il rispetto della Politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere;
- definire, implementare e monitorare azioni di formazione, informazione e comunicazione mirate a promuovere il rispetto della Politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere;
- definire, implementare e monitorare l'applicazione di piani, procedure e meccanismi atti a promuovere e garantire il rispetto della Politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere;

- vigilare sul rispetto dei principi e il perseguimento degli obiettivi di parità di genere, contrastando all'interno dell'organizzazione ogni comportamento che sia in disaccordo con essi;
- ricevere, analizzare e gestire le segnalazioni e i reclami eventualmente pervenuti e aventi ad oggetto episodi di discriminazione, molestie, mobbing e qualsiasi violazioni dei principi definiti nella Politica e nelle direttive aziendali per la parità di genere;
- coordinare la pianificazione, attuazione e documentazione del sistema di audit interni indirizzati alla verifica dell'applicazione della Politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere;
- gestire e documentare le eventuali situazioni non conformi alla Politica e alle direttive aziendali sulla parità di genere emerse e le conseguenti azioni correttive adottate;
- raccogliere, elaborare, riesaminare e rendicontare periodicamente dati e informazioni inerenti agli indicatori di prestazione dell'organizzazione in materia di parità di genere;
- utilizzare il budget assegnato per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico per la parità di genere.

3.3 Diritto alla libertà di espressione - Rispetto per la prospettiva dell'Altro

In un ambiente di lavoro in cui ciascuno si senta a proprio agio nell'esprimere sé stesso si possono davvero garantire uguali diritti. Nessuno dovrebbe sentirsi intimorito nel rappresentare il proprio punto di vista.

Per rinforzare la cultura della più ampia libertà di espressione il gruppo DGS prevede iniziative e processi in grado di raccogliere periodicamente il feedback di tutte le proprie persone (engagement survey, momenti di ascolto, focus group, etc.).

La cultura su cui si fonda questo impegno costruisce ogni giorno un'organizzazione basata sulla partnership e sulla collaborazione tra responsabili e collaboratori, tra colleghi e nei confronti di tutti gli stakeholder interni ed esterni.

La relazione capo-collaboratore è nutrita dal confronto e feedback costanti, stimolata da sistemi e strumenti che promuovano il dialogo aperto, per costruire una relazione in cui il rispetto e l'apertura all'altrui prospettiva fa parte di un'agenda concreta di comportamenti misurabili.

Il coraggio di sperimentare nuovi modi di fare le cose e di esprimere nuove idee consente di aprirsi a tutto ciò che è nuovo per uscire dalla propria area di comfort e per trasformare gli errori che si compiono nel percorso professionale in occasioni di apprendimento e crescita.

3.4 Diritto al tempo di qualità - Rispetto dell'equilibrio tra la lavoro e vita privata

L'ambiente di lavoro vuole sostenere la possibilità per le persone di non dover cambiare la propria identità uscendo dalla vita personale per vestire quella professionale. Credere nel benessere organizzativo significa promuovere l'equilibrio tra le due identità che caratterizzano l'aspetto personale e quello professionale.

Nel gruppo DGS le persone meritano di vivere un'esperienza di lavoro qualitativamente soddisfacente, attraverso la semplificazione, l'essenzialità, la capacità di rendere comprensibile la complessità, attraverso un'organizzazione del lavoro sempre più basata sulla responsabilizzazione del singolo e sul rispetto dell'equilibrio degli impegni personali e professionali.

A sostegno di questa cultura il gruppo DGS ha introdotto una serie di iniziative di ascolto e confronto per il monitoraggio periodico del Benessere del dipendente.

3.5 Diritto all'istruzione – Rispetto per lo sviluppo personale - Life-Long Education

L'istruzione è il modo in cui l'azienda può abilitare lo sviluppo dei propri dipendenti quale leva per il miglioramento dell'intera comunità professionale.

Il gruppo DGS crede che il primo sponsor dello sviluppo sia la persona stessa e quindi sostiene un'organizzazione in cui il singolo possa sentirsi partecipe del proprio sviluppo.

La capacità di costante apprendimento, definita come "Learning agility", è riconosciuta come una delle competenze fondamentali nel gruppo DGS, quale leva attraverso cui sviluppare il progresso e la capacità di accompagnare i cambiamenti.

Il gruppo investe nel potenziale che ciascuno può raggiungere, sostenendo le competenze delle proprie persone per promuoverne l'impiegabilità e migliorare il livello dei contributi che possono offrire alla collettività e allo sviluppo economico e sociale.

I Responsabili sono i primi a poter costruire e guidare con il proprio esempio le competenze dei propri collaboratori, incoraggiando lo scambio tra culture, esperienze lavorative, conoscenze, capacità dei singoli. I gruppi di lavoro con il livello più alto di integrazione trasversale sono quelli con maggiori differenze e l'intero gruppo ha la possibilità di beneficiare dallo scambio di queste prospettive.

Questi sono i tratti di leadership inclusiva e sostenibile che vogliamo costruire nel gruppo DGS per le nostre persone.

3.6 Diritto alla sicurezza personale e professionale - Rispetto per la sicurezza personale e sociale

Il gruppo DGS si impegna costantemente nel rispondere alle esigenze di salute e sicurezza che ogni essere umano ricerca anche nel proprio ambiente di lavoro, garantendo politiche di safety e tutela della salute che riguardino il benessere delle proprie persone, dei partner e della comunità.

Rappresentare la diversità e cogliere le differenze significa anche poter riconoscere i diversi momenti di vita che fanno cambiare le nostre emozioni ed i nostri bisogni nel tempo. L'essere umano non è sempre uguale a sé stesso ed è qui che il concetto di "Life-Personas" aiuta la lettura delle situazioni di welfare, comprendendo quali protezioni e supporti possano aiutare i colleghi nei diversi momenti di vita.

3.7 Diritto all'occupabilità - Rispetto per le condizioni di lavoro

Il gruppo DGS monitora l'impiegabilità delle proprie risorse, costruendo un ambiente di lavoro in cui l'individuo senta di poter appartenere e poter contribuire con il proprio lavoro.

Il rispetto delle pari opportunità professionali e della tutela occupazionale rappresentano il punto d'incontro della generazione di valore, inteso come sintesi tra il contributo dell'azienda e quello dei singoli dipendenti.

4 MONITORAGGIO E REPORTING

Il gruppo DGS verifica l'effettivo rispetto della Politica attraverso strumenti dedicati di indirizzo e monitoraggio, quali:

- Identificazione e valutazione periodica dei rischi su temi DE&I;
- Un sistema di segnalazione delle violazioni e un sistema sanzionatorio previsti nel Codice Etico;
- Attività di dialogo con gli stakeholder;
- Le attività del Comitato Guida per la Parità di Genere;
- Cruscotto di monitoraggio di KHI.

Il management assicura, nell'ambito delle proprie dirette responsabilità, la realizzazione delle attività e obiettivi promuovendo una cultura gestionale inclusiva.

People & Organization ha l'obiettivo di sviluppare la strategia aziendale in materia di Diversità, Uguaglianza e Inclusione, di progettare il portafoglio di programmi ed iniziative, nonché di effettuare le relative analisi di benchmarking, monitoraggio e reporting, favorendo l'accountability del management su questi temi.

L'andamento dei programmi è monitorato dal Comitato Guida per la Parità di Genere DE&I.

5 INOSSERVANZA DELLA POLITICA

Così come previsto nella procedura **PL-10-02 Segnalazioni, suggerimenti, reclami (Whistleblowing)**, è possibile inviare segnalazioni di possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nella presente Politica e nel Codice Etico.

I lavoratori che si sentano oggetto di molestie o discriminazioni sono invitati a interessare senza alcun indugio attraverso i canali previsti nella stessa procedura.

Eventuali violazioni della presente Politica possono comportare, nei confronti dei soggetti inadempienti, l'applicazione di provvedimenti disciplinari, in conformità a quanto previsto nel Codice Etico, nelle disposizioni di legge e del CCNL applicabile.

Le eventuali violazioni alla presente Politica saranno condivise con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

FINE DEL DOCUMENTO