

POLITICA SULLA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

L'impegno di Elior Ristorazione sulle politiche di Diversity and Inclusion

Elior Ristorazione è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In tale direzione, il percorso intrapreso è finalizzato ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

Elior Ristorazione opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Elior Ristorazione protegge il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Tutto ciò premesso, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nella Politica di Responsabilità Sociale ed Etica della società che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia.

Per affermare l'impegno della società, a partire dal Vertice, su questi temi l'azienda si è dotata nel tempo di Protocolli d'intesa e meccanismi di partecipazione attiva.

Quadro normativo di riferimento

La Politica D&I si impegna in particolare a rispettare le connesse normative internazionali e nazionali di seguito enunciate:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948, che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza di tutti gli individui, senza discriminazione di alcun tipo
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 5 sulla parità di genere, SDG 8 sul lavoro dignitoso e SDG 10 sulla riduzione delle disuguaglianze
- I 10 Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGP), le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto "Imprese per le persone e la società"
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che promuovono l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo in ambito lavorativo;
- Convenzione ILO C190/2019 su violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro;
- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3) che vieta la discriminazione di alcun tipo;
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito occupazionale;
- D. Lgs. n.216/2003 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere;
- D. Lgs. n. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia, sottolineando l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni;
- Legge 162/2021 su parità di genere, che rafforza la tutela delle differenze di genere in ambito lavorativo, e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Principi generali e best practices in tema di Diversità ed Inclusione

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di Elior Ristorazione nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Di seguito sono definiti i principi di non-discriminazione, pari trattamento e pari opportunità che Elior Ristorazione si impegna a declinare e rispettare.

Cultura e sensibilizzazione

- diffondere, attraverso interventi formativi dedicati, una cultura orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi e i bias cognitivi individuali e collettivi
- promuovere a tutti i livelli stili manageriali e di leadership inclusivi;
- valorizzare comportamenti inclusivi all'interno del processo di valutazione annuale delle performance e del processo di sviluppo manageriale;
- facilitare la trasmissione delle conoscenze, il dialogo e la collaborazione tra colleghi di età diverse per promuovere l'integrazione e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale;
- attivare momenti di confronto in ambito di dialogo sociale.

Recruiting e selezione

- svolgere l'attività di selezione ed una correlata Politica che garantisca l'applicazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione, tenuto conto delle competenze e delle professionalità necessarie all'azienda e disponibili sul mercato;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici privi da discriminazioni di qualsiasi sorta;
- implementare specifici protocolli atti a prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale, facilitare l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte di tutte le categorie sociali (genitori, care giver, persone con disabilità, persone neurodivergenti ecc.);
- definire un Piano strutturato di Formazione ed Informazione all'interno di Elior Ristorazione a tutti i livelli, declinato sulla base delle specifiche finalità ed esigenze, sui temi D&I con particolare riferimento a linguaggi e comportamenti inclusivi, parità di genere, molestie, unconscious bias, stereotipi, principi attinenti ai Diritti Umani, alla non discriminazione e alle pari opportunità così come riferiti dalle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO);
- garantire l'employability e l'aggiornamento continuo attraverso sistematici percorsi formativi finalizzati ad up-skilling e re-skilling, anche per favorire l'inclusione di tutte le generazioni;

Equità retributiva

- assicurare politiche retributive eque, trasparenti e non discriminanti basate su criteri meritocratici e oggettivi;
- contrastare e prevenire il gender paygap.

Comunicazione interna ed esterna

- utilizzare canali, mezzi e strumenti di comunicazione interna pienamente accessibili in termini fisici, in termini linguistici e culturali;
- utilizzare canali, mezzi e strumenti di comunicazione accessibili per favorire la massima diffusione delle iniziative di D&I, caring e welfare messe a disposizione da parte di Elior Ristorazione a colleghe e colleghi anche a livello internazionale;
- promuovere e facilitare la comunicazione costante e pervasiva delle strategie inclusive per consolidare, tra le persone, un modello organizzativo improntato al rispetto e alla valorizzazione delle diversità;
- utilizzare canali, mezzi e strumenti di comunicazione esterna fisici e digitali pienamente accessibili in termini fisici, linguistici e culturali;
- promuovere e valorizzare strategie e comportamenti inclusivi per consolidare, verso l'esterno, il role modeling organizzativo di Elior Ristorazione equo, inclusivo e che promuova le pari opportunità.

Ruoli e responsabilità

In considerazione della rilevanza strategica per Elior Ristorazione dei temi D&I, viene attribuito alla funzione HR il ruolo di organo di indirizzo e controllo per le politiche D&I.

Elior Ristorazione SPA adotterà la presente Politica D&I promuovendone i principi, gli impegni e gli obiettivi, garantendone la corretta e costante applicazione, il monitoraggio e la formazione specifica al personale.

Presidio dei rischi, monitoraggio e gestione di segnalazioni e inadempienze

Elior Ristorazione verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso strumenti dedicati, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno della società, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder.

Elior Ristorazione previene, scoraggia e gestisce qualsiasi violazione dei principi sopracitati – ivi incluso qualsiasi comportamento che si manifesti come prepotenza, violenza o molestia, in qualsiasi forma o modalità espressa e messa in atto – al fine di tutelare i propri collaboratori e le proprie collaboratrici e

sostiene le iniziative volte a segnalare all'azienda ogni comportamento agito e/o subito dai propri collaboratori e collaboratrici in violazione della presente politica nel rispetto dei principi di privacy dell'interessato, secondo quanto definito nella Policy Whistleblowing.

Comunicazione, revisione e aggiornamento del documento

Elior Ristorazione si impegna a dare massima diffusione alla Politica e alle iniziative D&I rispetto a tutti gli stakeholders interessati attraverso soprattutto i canali di comunicazione proprietari – ad esempio i siti Internet e Intranet aziendali.

La Politica verrà aggiornata periodicamente, tenuto conto dell'evoluzione del quadro normativo, del contesto sociale e delle evidenze che emergeranno dagli assesment e dagli indicatori rendicontati.