

PREMESSA

A testimonianza dell'impegno per la parità di genere nel modello di business, **AVT Airborne Sensing Italia srl (da qui in avanti anche AVT-ASI)** ha individuato i propri **principi** all'interno della presente Politica con l'intento di contribuire al conseguimento del miglioramento continuo dei propri processi.

La presente politica è elaborata secondo i requisiti della prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022** che **AVT-ASI** applica ai propri processi aziendali.

Il concetto di Parità di Genere è infatti parte integrante dei valori aziendali, in cui tutte le parti interessate interne (lavoratori e lavoratrici) si rispecchiano e partecipano al perfezionamento.

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione è stato individuato come segue:

"Servizi di fotogrammetria da aereo e drone, acquisizione ed elaborazione di immagini aeree, servizi di telerilevamento, cartografia e topografia, sviluppo e commercializzazione software, consulenza scientifica, training e formazione."

I progressi in termini di raggiungimento degli obiettivi collegati ai principi e impegni di seguito descritti vengono rendicontati in fase di Riesame della Direzione con periodicità annuale ed esposti all'interno del Verbale di Riesame.

La presente Politica è approvata dalla Direzione ed è periodicamente riesaminata al fine di assicurare che essa conservi la sua efficacia e sia garantita la sua continua adeguatezza, parallelamente all'evolversi del contesto aziendale ed in funzione della definizione di nuovi obiettivi aziendali. È comunicata dal vertice aziendale a tutti coloro che operano per l'Organizzazione o per conto di essa, è inoltre resa disponibile al pubblico ed a tutte le parti interessate al fine di testimoniare l'impegno profuso sui temi della parità di genere.

PRINCIPI DI PARITÀ DI GENERE

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **AVT-ASI** sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione

Essi si esplicano nell'impegno di tutte le risorse al fine di:

- Applicare prassi di gestione e sviluppo che promuovano una cultura inclusiva;
- Comunicare in modo trasparente, sia all'interno che all'esterno, il proprio impegno verso la parità di genere e agire come moltiplicatore della prassi presso i propri stakeholders;
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto;
- Diffondere le buone pratiche sviluppate nella gestione della Parità di Genere;
- Adottare di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro e pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione;
- Tutelare i propri dipendenti e collaboratori, assicurando un ambiente di lavoro che miri all'inclusività, scoraggiando episodi di discriminazione, azioni di sfruttamento, mobbing e/o molestia;
- Assicurare le stesse **possibilità di crescita** professionale a tutte le persone presenti nella società assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica che ponga l'attenzione sulla diversità, sulla parità di genere, sull'empowerment femminile e sulle pari opportunità;
- Assicurare **imparzialità e inclusività** a tutte le persone presenti nella società;

- Valorizzare le **diversità** in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- Sostenere il **benessere familiare** del proprio personale attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- Favorire **azioni di informazione**, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- Realizzare **audit** e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- Promuovere una **comunicazione**, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

PIANO STRATEGICO E INDICATORI DI PERFORMANCE

AVT-ASI Srl aggiorna periodicamente e monitora lo stato di raggiungimento degli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico e l'andamento degli indicatori di performance (KPI) nelle sei aree identificate dalla **UNI PdR 125:2022, ovvero:**

a. Cultura e strategia

Miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità.

b. Governance

Applicazione di un Sistema di Gestione volto ad assicurare il rispetto della parità di genere. La Direzione assegna responsabilità, autorità e risorse materiali, economiche e temporali necessarie al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere.

c. Processi HR

Applicazione di procedure atte a garantire le pari opportunità nei processi di recruitment e assunzione.

d. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

Applicazione di procedure atte a garantire le pari opportunità nei processi di gestione della carriera e nella partecipazione alle attività di formazione.

e. Equità remunerativa per genere

Applicazione di procedure atte a garantire l'equità salariale

f. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Applicazione di procedure atte a garantire la tutela della genitorialità, il work-life balance e la prevenzione e repressione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.

CONCLUSIONI

A tutte le persone che collaborano con AVT-ASI è richiesto di rispettare quanto indicato nel Sistema di Gestione e applicare quotidianamente, per le attività di propria competenza, i principi contenuti nella presente Politica relativa alla Parità di Genere.

La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione, modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

22/10/2026

Data


AVT Airborne Sensing Italia s.r.l.

Via alla Cascata 56C – 38123 Trento (TN)

PIVA/01402600460