

POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1 - Finalità della Politica per le Pari Opportunità

Scopo di questo documento è stabilire i principi generali e le modalità per individuare idonei strumenti di prevenzione e linee d'indirizzo di tipo operativo volte a promuovere l'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità tra donne e uomini dell'Organizzazione.

AENOR Italia S.r.l. ha assunto da tempo l'impegno di approvare e attuare politiche per la parità di trattamento tra donne e uomini e azioni di contrasto alla discriminazione diretta o indiretta fondata genere. AENOR Italia S.r.l. storicamente adotta politiche aziendali volte al raggiungimento di una reale uguaglianza all'interno della nostra Organizzazione e individua la parità di genere come principio fondamentale per una efficace ed efficiente politica di gestione delle risorse.

In ciascuno dei settori in cui si svolge l'attività di AENOR Italia S.r.l., dalla selezione alla promozione del personale, alla politica salariale, alla formazione, alla salute sul lavoro e all'equilibrio tra lavoro e vita privata, tra gli altri fattori, si assume sempre il principio delle pari opportunità tra donne e uomini.

2 - Adozione del Documento

La Direzione di AENOR Italia S.r.l., sentito il parere del Comitato Interno per le Pari Opportunità, ha redatto e approvato questo documento considerando:

- il dettato legislativo e normativo nazionale;
- le dimensioni e il contesto in cui opera la Sede Italiana;
- il panorama nazionale italiano che, in questi ultimi anni, è stato caratterizzato da una crescente presa di coscienza delle tematiche riconducibili alle pari opportunità che rappresentano oggi per il nostro Paese non solo un dovere morale, ma anche un'opportunità per la crescita e lo sviluppo sociale ed economico nazionale.

3 - Politica per le Pari Opportunità: principali riferimenti giurisprudenziali

La Direzione di AENOR Italia S.r.l. per la redazione di questo documento ha considerato il dettato legislativo nazionale. Il rispetto delle leggi che regolamentano i rapporti di lavoro e, in particolar modo le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, è il principio che sta alla base di questo documento.

In particolare, la nostra carta costituzionale afferma che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali (disp. att. Cost. XIV). La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Sempre la Costituzione afferma che tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [Cost. 29, 37, 48, 51], di razza, di lingua [Cost. 6; disp. att. Cost. X], di religione [Cost. 8, 19, 20]; di opinioni politiche [Cost. 22], di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità e l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo [Cost. 37].

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Successivamente alla legge 20-5-1970 n. 300 – “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (c.d. Statuto dei Lavoratori), sono stati approvati Contratti Collettivi del Lavoro che contengono riferimenti ai principi fondamentali delle pari opportunità e sono state promulgate ulteriori leggi sul tema delle pari opportunità: citiamo, senza entrare nel dettaglio, il D.P.R. 9-5-1994, n. 487 e il D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 che introducono novità per garantire l'uguaglianza nelle assunzioni e nella carriera nella Pubblica Amministrazione.

In seguito, il D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28-11-2005, n. 246) introduce importanti novità sui temi della discriminazione diretta e indiretta, della prevenzione delle molestie sessuali, del divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, del Divieto di discriminazione retributiva, divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (compreso per l'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali) del divieto di licenziamento per causa di matrimonio. Il Codice per le Pari Opportunità introduce inoltre misure per la promozione delle pari opportunità (citiamo, tra esse, l'adozione di azioni positive e l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale).

Ricordiamo inoltre la legge 5-11-2021, n. 162 che introduce modifiche al codice per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La legge impone l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale alle aziende superiori a cinquanta dipendenti e introduce, con la supervisione del Comitato Tecnico Permanente sulla Certificazione di Genere, la possibilità per le imprese di certificarsi per la parità di genere secondo le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022), che prevede, a livello nazionale, l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

Citiamo infine il Decreto del 29-04-2022 che introduce importanti requisiti per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

4 - Principi generali per le Pari Opportunità

La Direzione di AENOR Italia S.r.l. adotta come parte integrante della Politica per le pari Opportunità, i seguenti principi contenuti nel § 4 della citata Linea Guida UNI/PdR 125:2022:

- 1) rispetto, come già affermato, dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- 2) adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- 3) adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- 4) promozione di politiche di *welfare* a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (c.d. *uguaglianza formale*);
- 5) adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2, art. 3 della Costituzione (*uguaglianza sostanziale*);
- 6) integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Oltre ai principi della Linea Guida UNI/PdR 125:2022, AENOR Italia S.r.l. dichiara inoltre:

- 7) il suo rifiuto di azioni e atteggiamenti riconducibili a molestie sessuali e di genere. Per molestie si intende qualsiasi comportamento, verbale, fisico o di altro tipo, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, in particolare quando si verifica in un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo; AENOR Italia S.r.l. attua azioni per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere sul posto di lavoro, prevenendo qualsiasi comportamento che possa essere considerato costitutivo di esse sul posto di lavoro.
- 8) il suo rifiuto alla discriminazione, diretta o indiretta fondata, sul genere. La discriminazione diretta fondata sul genere è definita come la situazione di una persona che è o è stata trattata meno favorevolmente di un'altra, in una situazione analoga, in particolare in situazioni di maternità/paternità e di assunzione di obblighi di corresponsabilità e di conciliazione. La discriminazione indiretta si configura quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere in una posizione di

particolare svantaggio rispetto ad altri, una persona in riferimento al genere (es.: riunioni indette alle ore serali, affidamenti di incarico fondati su disponibilità oraria, ecc.). In questo ambito sono adottate specifiche azioni preventive (es. orari flessibili, ecc.).

5 - Obiettivi per le Pari Opportunità

Per realizzare il miglioramento è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario dotarsi di adeguati strumenti con l'obiettivo non solo di mantenere la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra donne e uomini, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Sulla base dei principi guida sopra enunciati e della situazione attuale, la Direzione AENOR Italia S.r.l. approva i seguenti obiettivi generali della Politica per le pari Opportunità.

1) Selezione e reclutamento. Garantire parità di trattamento e di opportunità nell'accesso all'occupazione, promuovendo in modo proattivo e diretto la variabile della parità in processi di selezione del personale.

2) Avanzamento di carriera. Garantire la parità di trattamento e opportunità nei processi di promozione interna.

3) Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa. Garantire che l'esercizio dei diritti connessi alla conciliazione e alla corresponsabilità possa essere goduto senza ostacoli, non implichi una riduzione delle opportunità di promozione, né dell'accesso alla formazione, né una diminuzione delle condizioni di lavoro delle persone che compongono la forza lavoro AENOR Italia S.r.l.

4) Facilitare l'accesso alle misure di conciliazione e corresponsabilità per tutti i lavoratori.

5) Rappresentanza femminile. Puntare alla presenza equilibrata di donne e uomini in azienda e in tutti quei gruppi professionali in cui si rileva uno squilibrio contribuendo all'*empowerment* femminile.

6) Applicare la prospettiva di genere in tutte le aree, le politiche e le decisioni dell'azienda (*gender mainstreaming*).

7) Remunerazione. Garantire che, a parità di prestazioni e ruoli, non vi siano differenze di retribuzione fondate sul genere.

8) Prevenzione delle molestie sessuali e di genere. Garantire i diritti fondamentali delle persone che compongono la forza lavoro AENOR Italia S.r.l., sradicando e sanzionando i comportamenti che possono essere qualificati come molestia sessuale e di genere sul posto di lavoro.

9) Creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico delle/dei dipendenti.

10) Comunicazione. Garantire un linguaggio inclusivo, non sessista e non discriminatorio nelle comunicazioni aziendali, sia interne, sia esterne (nel *marketing* e nella pubblicità di servizi) prevenendo stereotipi di genere e comportamenti discriminatori e diffondendo un'immagine positiva del personale femminile.

6 - Attuazione delle Politiche attraverso gli Obiettivi di Parità e il monitoraggio di Key performance Indicators

I principi di enunciati e, di conseguenza gli obiettivi, vengono messi in pratica attraverso la promozione di misure di parità e l'attuazione del *Piano Strategico* elaborato dal Comitato Interno per le Pari Opportunità e approvato dalla Direzione, con l'obiettivo attuare sistemi di monitoraggio allo scopo di perseguire i miglioramenti rispetto alla situazione attuale e al fine di progredire nel raggiungimento di una reale parità tra donne e uomini in azienda.

Il *Piano strategico* si sviluppa attraverso le fasi:

- Diagnosi della situazione di partenza,
- Definizione del programma d'azione,
- Attuazione e monitoraggio;
- Miglioramento.

L'adozione e il perseguimento del *Piano strategico*, si fonda sulla promozione e la tutela della diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso specifici Key

performance Indicators (KPI) previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. I KPI, che vengono monitorati costantemente, sono la base per verificare, su basi oggettive, il percorso di miglioramento. I KPI sono suddivisi nelle seguenti categorie:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il Responsabile interno delle Pari Opportunità ha il compito di attuare e monitorare quanto previsto dal *Piano strategico*.

La Direzione assegna risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

7 - Diffusione e revisioni del Documento

Questo documento viene comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate mediante pubblicazione sul sito internet (www.aenoritalia.it).

La Politica per le pari Opportunità è inoltre stata oggetto di formazione e sensibilizzazione verso tutti i dipendenti e le dipendenti di AENOR Italia S.r.l.

Questo documento che, come si è detto, è stato approvato dalla Direzione di AENOR Italia S.r.l. sentito il parere del Comitato Interno per le Pari Opportunità, viene diffuso con la supervisione della/del Responsabile interno delle Pari Opportunità.

La politica per le Pari Opportunità viene revisionata o confermata annualmente in sede di Riesame di Direzione, a consuntivo del *Piano strategico*, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

8 - Gestione dei Reclami

Tutte le parti interessate, interne o esterne, che intendano:

- segnalare situazioni di non conformità di cui sono venuti a conoscenza;
- denunciare eventuali pratiche diffamanti a questa Politica;
- presentare reclami;
- chiedere informazioni e chiarimenti sui temi dalla parità di genere;

possono inoltrare una dettagliata segnalazione dell'accaduto. La segnalazione deve essere inoltrata in forma scritta utilizzando il *Modello R-PO-014 - Segnalazione o Reclamo*. Il Modello da utilizzare, che contiene le necessarie informazioni per inoltrare una segnalazione o un reclamo, viene pubblicato sul sito internet di AENOR Italia S.r.l. (www.aenoritalia.it) allo scopo di consentire alle parti interessate di presentare istanze. AENOR Italia S.r.l. garantisce sempre e in ogni caso la tutela della riservatezza del segnalante conformemente a quanto stabilisce la vigente normativa ¹.

Eventuali reclami e segnalazioni anonime, vale a dire documenti scritti ma privi di elementi che consentano di identificare l'autore della richiesta, se recapitate tramite le modalità sotto riportate, verranno prese in considerazione e comunque gestite solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Eventuali telefonate anonime non vengono prese in considerazione.

Per denunciare eventuali pratiche diffamanti a questa Politica, per presentare reclami o per chiedere informazioni e chiarimenti sui temi delle pari opportunità contattare i seguenti soggetti, preferibilmente nell'ordine indicato:

- 1) il/la Responsabile interno/a delle Pari Opportunità (responsabilepariopportunita@aenor.com);
- 2) il Comitato Interno per le Pari Opportunità (comitatopariopportunita@aenor.com);

¹ Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24. Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

3) la Direzione (parca@aenor.com);

9 - Conclusioni

Questi precetti e le conclusioni della diagnosi sulla situazione delle donne e degli uomini di AENOR Italia S.r.l., sono stati la base per l'identificazione dei bisogni e la pianificazione delle linee prioritarie di azione nel campo dell'uguaglianza.

Oltre alle numerose iniziative promosse a livello internazionale da AENOR, a testimonianza di quanto sia comunque da anni attiva sul tema della Pari Opportunità, AENOR Italia S.r.l., più di dieci anni fa, ha progettato e varato un servizio di certificazione impostato secondo una Linea Guida a cui aderirono alcune importanti Organizzazioni. Questo schema certificativo, totalmente su base volontaria e non accreditato, verrà a breve sostituito da uno schema certificativo conforme a quanto prevede la legge 5-11-2021, n. 162 e, in particolare, la Linea Guida UNI/PdR 125:2022.

AENOR Italia S.r.l. rafforza quindi il suo impegno per la creazione e lo sviluppo di politiche che integrino la parità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, nonché per la promozione e la promozione di misure per raggiungere una reale uguaglianza nella nostra organizzazione.

L'impegno si finalizza nell'approvazione e attuazione di questa Politica per le Pari Opportunità. Questo documento è il risultato di un'analisi esaustiva della situazione reale della nostra Organizzazione sotto la prospettiva di genere effettuata dai membri Comitato Interno per le Pari Opportunità e dalla Direzione.

La Direzione si assume l'impegno di fornire le risorse necessarie per rendere realtà quelle politiche e misure che realizzino un ambiente di lavoro di reale parità tra donne e uomini, un ambiente che consenta la conciliazione della vita personale e lavorativa dei nostri professionisti e un ambiente in cui l'apparenza di azioni qualificate come molestie sessuali e molestie basate sul genere non è possibile.

La Direzione di AENOR Italia S.r.l.