

Politica per la parità di genere e la conciliazione tra vita familiare e lavoro

Afnor Italia

Afnor Italia intende garantire e potenziare la diffusione tra tutto il personale di una cultura orientata al rispetto delle pari opportunità, al superamento degli stereotipi di genere, al riconoscimento delle competenze per l'attribuzione di ruoli e responsabilità, alla valorizzazione delle diversità e al contrasto alla discriminazione basata sul genere e sulle condizioni personali e sociali, al fine di superare le disparità di retribuzione, di carriera, di formazione e di valutazione dei risultati. Intende quindi porre le condizioni **per realizzare all'interno della propria organizzazione un'effettiva parità di genere.**

Afnor Italia riconosce inoltre il valore strategico della conciliazione tra vita familiare e lavoro quale leva per il benessere delle persone, la sostenibilità organizzativa e l'attrattività aziendale. A tal fine promuove condizioni organizzative che favoriscano l'equilibrio tra responsabilità professionali, esigenze familiari e bisogni personali, sostenendo la genitorialità, le attività di cura e il benessere delle famiglie.

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne e ragazze, tramite la promozione dell'empowerment e l'eliminazione ogni forma di discriminazione e violenza, costituisce uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile previsti dall'Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite; tale uguaglianza rappresenta un valore fondamentale e insostituibile per Afnor Italia, che si adopera per la sua piena attuazione.

Afnor Italia intende operare, riferendo ai seguenti principi:

Non discriminazione:

- promuovere le pari opportunità e gestire i possibili rischi presenti nell'ambiente di lavoro, connessi a pregiudizi, stereotipi e comportamenti fondati sul genere.

Valorizzazione delle diversità:

- riconoscere l'importanza della diversità in un'ottica di valorizzazione della creatività e di implementazione dell'innovazione;
- aumentare la capacità di attrarre e trattenere i talenti, valorizzando le peculiarità di ciascuno, in quanto le differenze di genere, cultura, generazione, religione ed etnia favoriscono la produzione di nuove idee e soluzioni creative;
- adottare un approccio alla pianificazione strategica per il raggiungimento degli obiettivi che tenga conto delle diversità di genere e le valorizzi;
- garantire l'accesso del personale a percorsi formativi che affrontino il tema della parità di genere.

Parità di accesso e di trattamento:

- sostenere lo sviluppo della carriera e incoraggiare le candidature per ruoli manageriali delle dipendenti, in un'ottica di empowerment femminile;
- favorire e sviluppare una politica di gestione e valutazione dei/delle dipendenti scevra da condizionamenti legati al genere e finalizzata al superamento del gender gap.

Conciliazione dei tempi vita e di lavoro:

- supportare politiche di equilibrio tra il tempo di lavoro e le esigenze personali, attraverso l'utilizzo dello smart working;
- garantire l'accesso del personale alle prestazioni e agevolazioni previste dalla legge, nonché alle misure di welfare aziendale.

Benessere familiare e sostegno alla cura

- promuovere misure organizzative capaci di sostenere le persone con responsabilità familiari e di cura;
- favorire una cultura aziendale inclusiva che riconosca il valore sociale della genitorialità;
- supportare i caregiver familiari attraverso modalità di lavoro flessibili compatibili con le esigenze organizzative;
- monitorare periodicamente l'efficacia delle misure adottate per la conciliazione vita-lavoro.

Consapevolezza e Responsabilità:

- puntare al raggiungimento di una sempre maggiore consapevolezza delle eventuali problematiche di genere presenti all'interno dell'organizzazione, a tal fine, implementare un sistema di monitoraggio, che individui le cause delle possibili disfunzioni e proponga soluzioni mirate a tutelare il benessere psicofisico delle dipendenti;
- perseguire il miglioramento continuo in tema di parità di genere.

Afnor Italia opera nell'ambito del proprio Sistema di gestione per la parità di genere e la conciliazione tra vita familiare e lavoro, adottando politiche specifiche, quali:

Selezione ed assunzione

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale Afnor Italia rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Gestione della carriera

Afnor Italia è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.

Equità salariale

Afnor Italia, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Afnor Italia non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, Afnor Italia rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità e cura

Afnor Italia intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Afnor Italia sostiene tale impegno alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di re-inserimento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver.
- l'organizzazione favorisce il mantenimento del rapporto professionale durante i periodi di assenza per maternità, paternità o congedi parentali attraverso adeguate attività di comunicazione e informazione;
- l'organizzazione garantisce percorsi di rientro strutturati finalizzati al recupero delle competenze operative e all'aggiornamento professionale;
- l'organizzazione valorizza le competenze sviluppate durante le esperienze di genitorialità e cura, riconoscendone il contributo alla crescita personale e professionale;
- l'organizzazione promuove una responsabilità condivisa tra donne e uomini nell'esercizio della genitorialità e dei compiti di cura.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Afnor Italia intende fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;

- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni;
- l'organizzazione valuta periodicamente le esigenze del personale in materia di conciliazione vita-lavoro attraverso strumenti di ascolto e consultazione;
- compatibilmente con le esigenze operative, vengono promosse modalità di lavoro flessibili che consentano una migliore gestione degli impegni familiari;
- l'organizzazione favorisce una pianificazione delle attività e delle riunioni che tenga conto delle esigenze di equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- l'organizzazione promuove il diritto alla disconnessione e un utilizzo equilibrato degli strumenti digitali di lavoro;
- le misure di conciliazione sono monitorate attraverso specifici indicatori e riesaminate periodicamente nell'ottica del miglioramento continuo

Prevenzione di abusi e molestie

Afnor Italia ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Afnor Italia attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Sistema di gestione

Afnor Italia si impegna a sviluppare e mantenere un sistema di gestione orientato alla parità di genere e alla conciliazione tra vita familiare e lavoro, basato sulla pianificazione degli obiettivi, sul monitoraggio degli indicatori, sul coinvolgimento del personale e sul miglioramento continuo.

A tal fine l'organizzazione:

- definisce obiettivi misurabili;
- monitora periodicamente l'efficacia delle iniziative adottate;
- promuove la partecipazione attiva del personale nell'individuazione dei bisogni e delle opportunità di miglioramento;
- mette a disposizione adeguate risorse per sostenere le politiche familiari e di benessere organizzativo;
- riesamina periodicamente il sistema per garantirne efficacia, adeguatezza e coerenza con la strategia aziendale.

Monza, 24/08/2026

Il Direttore Generale

Elio Minutella
