

Diversità, inclusione e pari opportunità: la nostra politica

Maggio 2022



uni

UN MONDO FATTO BENE

Premessa

L'impegno a creare un ambiente di lavoro diversificato, inclusivo ed equo, deriva dal nostro indirizzo di responsabilità sociale. Da anni UNI adotta come proprio modello di governance la UNI EN ISO 26000:2020 *Guida alla responsabilità sociale* su decisione del Consiglio Direttivo. In questo contesto, **le nostre azioni sono tese ad applicare, nella pratica quotidiana, la responsabilità sociale.**

Nel 2020 abbiamo consolidato questo impegno a lungo termine con il [nuovo Statuto](#). L'articolo 1 dichiara che "UNI è una associazione senza scopo di lucro ...

I principi cui si ispira sono di affermare la dignità della Persona e tutelare i Diritti Umani fondamentali." Questo è l'orizzonte del nostro lavoro, del nostro **impegno** nel lungo periodo.

Possiamo attuare questo impegno solo se ogni persona di UNI è agente del cambiamento necessario a rendere concreto il modello di governance basato sulla responsabilità sociale.

Per questo dal 2018 ci siamo impegnati in un percorso trasformatore, che coinvolge tutto il personale, teso a orientare la cultura organizzativa verso l'**integrità**. Da questo percorso, che mira a sensibilizzare, formare, promuovere la cultura del cambiamento e coinvolgere attivamente le persone, è nata la nostra **infrastruttura dell'integrità**. Ne fanno parte la [Carta Etica](#), che descrive i Principi e Valori che dirigono la nostra attività lavorativa, e la [Carta Deontologica](#), che affronta le aree di potenziale rischio di violazione dell'integrità. Questi documenti guida hanno diversi punti di attenzione sulle pari opportunità, la non discriminazione e l'inclusione. Un esempio è il nostro Principio di Uguaglianza (Equità), che nella Carta Etica stabilisce:

*"... ogni persona, indipendentemente dalla sua posizione sociale, dalla sua provenienza, da genere, razza, colore, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza a minoranza, età, **forme di diversità di ogni natura** ecc., ha la possibilità di essere **considerata alla pari di tutte le altre**. Ciò non significa che tutte le persone sono o debbano essere uguali, ma che **le differenze tra le persone non possono essere motivo di discriminazione e di trattamento differente**, perché ogni persona gode di pari dignità."*

Approvata dal Vertice UNI il 1.6.2022

© UNI

Via Sannio 2 - 20137 Milano

Telefono 02 700241

www.uni.com - uni@uni.com

Tutti i diritti sono riservati.

I contenuti possono essere riprodotti o diffusi a condizione che sia citata la fonte.

Progetto grafico, impaginazione e redazione dei testi a cura di UNI.

Pubblicato nel mese di luglio 2022

Documento neutro rispetto al genere

La garanzia di inclusione e di pari opportunità è quindi fondamentale: sappiamo che esiste un legame positivo tra equità e sviluppo sociale, infatti il nostro obiettivo non è il mero raggiungimento ad esempio di quote rosa, quanto il **valorizzare le caratteristiche individuali delle persone, risaltandone le differenze**, nel pieno rispetto delle competenze richieste. Le differenze che contraddistinguono ognuna e ognuno di noi sono un valore, quindi intendiamo favorirne la presenza nei nostri uffici, così da arricchire e potenziare l'organico. In quest'ottica, il nostro impegno è quello di adottare politiche proattive volte a **identificare – per poi gestire – eventuali situazioni di rischio che potrebbero impedire una piena inclusione lavorativa sulla base di genere**, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico, ecc. nell'orientamento definito dalle linee guida della UNI EN ISO 30415:2021 *Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione*.

Anche la produzione normativa deve tenere conto delle diversità tra le persone destinatarie di processi, prodotti, servizi o professioni, regolamentate da standard tecnici. Dal 2019, firmando la *UNECE Gender Responsive Standard Declaration*, ci siamo impegnati a produrre norme che riconoscano e affrontino le differenze di genere: è nostra responsabilità fare in modo che anche la normazione sia inclusiva, che non ignori le differenze tra individui, ma le riconosca, le gestisca e le valorizzi. Così, le norme tecniche devono costituire specifiche condivise, rispondenti alle esigenze di chi ne usufruisce.

In questo modo intendiamo concretizzare il nostro impegno al raggiungimento degli obiettivi dell'**Agenda 2030 dell'ONU**, in particolare **l'obiettivo 5 Parità di genere** e **l'obiettivo 8 Lavoro dignitoso e crescita economica**.





Campo di **applicazione**

UNI agisce in coerenza con i principi di responsabilità sociale essenzialmente tramite due direttrici: **verso dentro**, come organizzazione, adottando una politica trasversalmente orientata alla sostenibilità e all'inclusione; e **verso fuori**, tramite la produzione normativa, che è strumento di cambiamento e supporto nel favorire, presso i nostri stakeholder, il raggiungimento dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile. Anche l'approccio a diversità, inclusione e pari opportunità segue questo dualismo: da una parte si applica a tutto il personale, a prescindere da ruolo, profilo, inquadramento. Dall'altra, ci impegna a **promuovere** i principi di diversità, inclusione e pari opportunità anche all'esterno attraverso le attività normative. Lo facciamo:

- ponendo specifica attenzione a politiche, attività, formazione, processi di gestione del personale, coerenti con i temi di diversità e inclusione;

- producendo, diffondendo e applicando norme che affrontano direttamente tali temi come per esempio la UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni e la UNI EN ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione;
- ponendo attenzione a tali tematiche sui temi di nostro presidio normativo, come da impegno preso con la firma della UNECE Gender Responsive Standard Declaration;
- sensibilizzando gli stakeholder coinvolti nel processo di produzione normativa e nella Governance, per una rappresentanza equa e diversificata nella composizione degli organi di Governance e degli Organi Tecnici.

Definizioni

Diversità

La diversità nel contesto lavorativo fa riferimento a differenze sociali, più o meno marcate, che possono riguardare uno o più aspetti quali ad esempio: genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico ecc.

In un team, la diversità si esprime anche attraverso la molteplicità dei punti di vista e idee e questo, per noi, rappresenta una ricchezza.

Inclusione

Diversità e unicità sono un punto di forza in un ambiente lavorativo, ma una realtà antidiscriminatoria e aperta alle diversità non è automaticamente inclusiva. L'inclusione infatti è una scelta attiva, è lo strumento che ci permette di valorizzare le diversità, costruendo un ambiente dove i gruppi di persone con interessi e caratteristiche comuni non rimangono separati ma si confrontano e si amalgamano, influenzandosi. Grazie all'inclusività, soggetti diversi tra di loro interagiscono e collaborano in modo proficuo, avendo uguali opportunità partecipative e decisionali. L'inclusività è raggiunta quando le persone si sentono benvenute, sostenute, rispettate e responsabilizzate rispetto agli obiettivi da perseguire.

Pari opportunità

L'equità o parità consiste nel garantire a tutte le persone uguale accesso alle opportunità (di formazione, di retribuzione, di selezione, di crescita, di carriera ecc.). Siamo consapevoli che per raggiungere l'uguaglianza effettiva dobbiamo eliminare i pregiudizi inconsapevoli (o unconscious bias) che in alcuni contesti impediscono una piena inclusività e partecipazione: per farlo, dobbiamo conoscerli e acquisirne consapevolezza. Chiediamo quindi alla popolazione aziendale di mettersi in discussione, organizzando incontri di sensibilizzazione e info/formazione, e eventi specifici per il gruppo manageriale per una leadership inclusiva.



Obiettivi a lungo termine

In questo quadro generale, lavoreremo secondo le linee di indirizzo di seguito definite, che ci guideranno per i prossimi anni.

Perseguire i principi e implementare le linee guida in ambito di diversità, inclusione e pari opportunità, nello specifico:

- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
- UNECE Gender Responsive Standards Declaration
- UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni
- UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione.

Implementare verso dentro, in questi ambiti di gestione del personale:

- Selezione
 - a) Orientare il processo di recruiting alla selezione di profili coerenti con le caratteristiche ricercate per le singole posizioni aperte, indipendentemente dalle categorie di diversità delle persone che si candidano (genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico, ecc.).
 - b) Favorire l'ingresso di nuovi talenti, inserendo in organico persone giovani capaci che portino nuove visioni e prospettive. Allo stesso tempo, valorizzare l'esperienza e le conoscenze del personale senior con anzianità lavorativa in UNI.
- Formazione e sviluppo
 - a) Intraprendere percorsi di info/formazione specifici per il personale e per la struttura manageriale, allo scopo di sensibilizzare e di permettere il riconoscimento – e quindi la gestione – di quei pregiudizi inconsapevoli che potrebbero impedire l'effettiva inclusione di gruppi minoritari.
 - b) Prestare specifica attenzione al tema delle pari opportunità: nel processo di sviluppo professionale e politica meritocratica, anche grazie ad un processo di calibration tra responsabili durante il processo di valutazione delle prestazioni, garantendo un processo

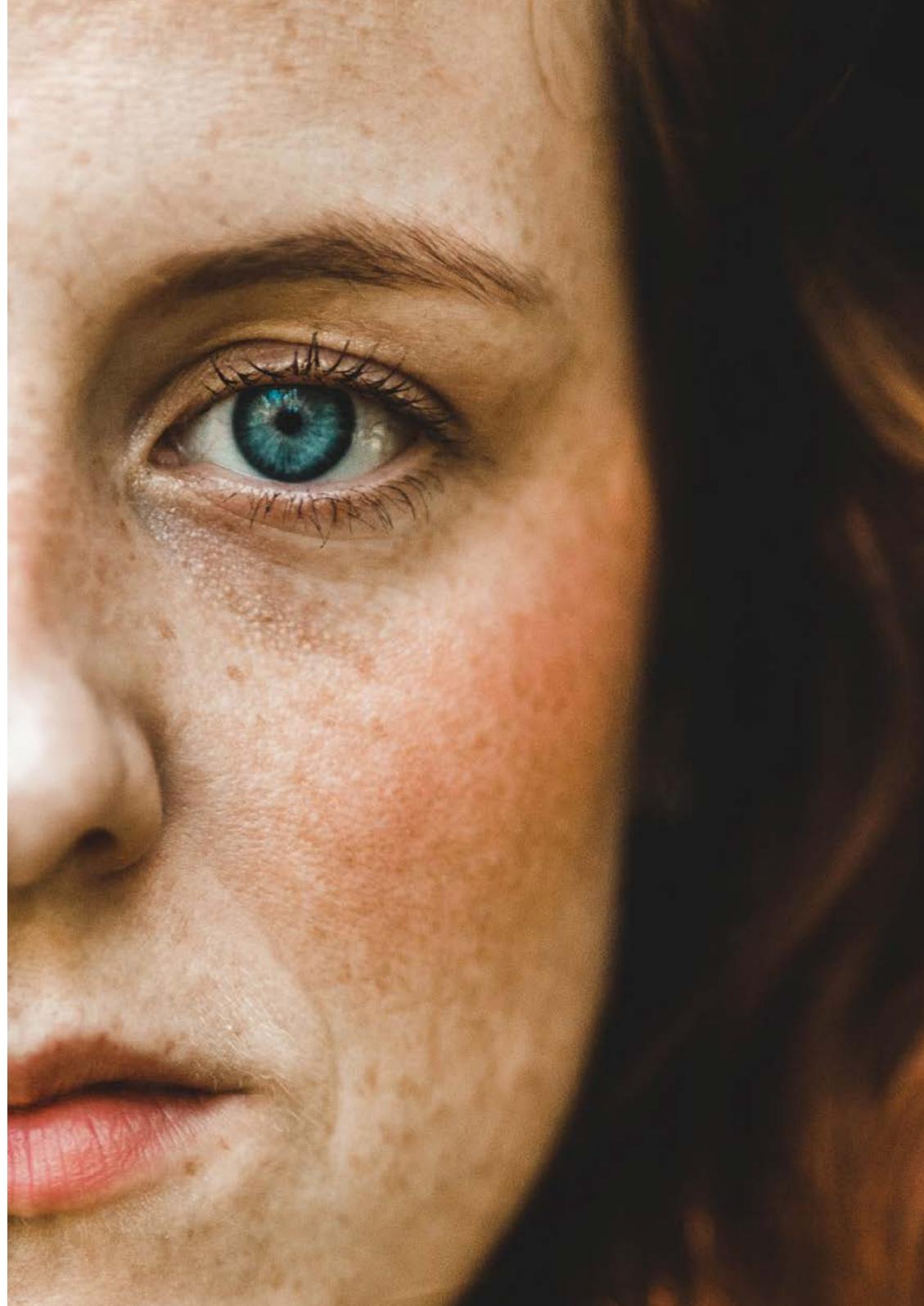


- imparziale ed equo basato sul merito; nelle retribuzioni tra donne e uomini di stesso inquadramento e profilo professionale.
- c) Valorizzare i comportamenti delle singole persone in termini di rispetto e promozione delle politiche sulla diversità e l'inclusione nella valutazione di prestazione annuale, utile anche ai fini degli avanzamenti di carriera.
- Monitoraggio e rendicontazione
 - a) Monitorare e rendicontare periodicamente la politica per la parità e lo stato di avanzamento, anche grazie a specifici KPI, a partire da quelli stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022.
- Bilanciamento vita-lavoro
 - a) Continuare ad usare lo strumento smart working, già attivo in UNI dal 2017, quale forma di conciliazione vita-lavoro oltre che di co-responsabilità sugli obiettivi aziendali.
 - b) Stabilire istituti che possano favorire la genitorialità, la fruizione dei congedi parentali e il rientro al lavoro dopo il periodo di congedo.
- Coinvolgimento diretto
 - a) Invitare il personale a nominare una/un referente come punto di contatto per le pari opportunità che sia:
 - i) figura di riferimento e di raccordo tra il personale e la direzione su queste tematiche;

- ii) organizzatrice/organizzatore di eventi e attività di sensibilizzazione;
 - iii) responsabile di uno spazio digitale in cui vengono valorizzati i diritti delle persone in tema di parità, gli impegni presi dall'organizzazione in questo ambito, nonché ogni informazione/formazione relativa alla prevenzione di violenza e discriminazione di genere;
 - iv) informare ogni nuova persona che entra a far parte dell'organizzazione della politica interna in materia, in fase di ingresso.
- Comunicazione
 - a) Comunicare in modo inclusivo (documenti di varia natura, processi e procedure, articoli, paper, contratti ecc.).

Implementare verso fuori, in questi ambiti di sviluppo della normazione:

- Produzione normativa
 - a) Sviluppare norme che riconoscano e affrontino le differenze di genere che sia inclusiva con specifiche condivise, rispondenti alle esigenze di chi ne usufruisce.
 - b) Scrivere le norme con linguaggio inclusivo.
 - c) Sensibilizzare i nostri stakeholder al fine di avere pari rappresentanza di genere tra gli esperti dei Gruppi di Lavoro degli Organi Tecnici, così come all'interno degli Organi di Governance.
- Comunicazione
 - a) Favorire l'accessibilità ai documenti digitali particolarmente rilevanti, rendendoli consultabili anche dalle persone con disabilità visive.
 - b) Comunicare in modo inclusivo (documenti di varia natura, locandine, articoli, paper, canali social ecc.).
- Networking
 - a) Continuare ad essere attivamente presenti nelle reti, piattaforme e contesti nazionali, europei e internazionali che si occupano dell'argomento, per un proficuo scambio di informazioni e di migliori pratiche anche in ottica di replicabilità.
 - b) Creare partnership con attori impegnati in questo ambito, o aderire a progetti/network che si ritengano rilevanti per favorire, anche all'esterno della nostra organizzazione, l'inclusione (parità di genere, disabilità, giovani ecc.).
 - c) Assicurare la pari rappresentanza di genere nel panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi organizzati da UNI.





Controllo e revisione

L'osservazione di questa policy è presidiata dalla Vice Direzione Generale Sostenibilità e Valorizzazione, come previsto in Struttura organizzativa, anche grazie al *Comitato guida D&I*, istituito ai sensi della UNI/PdR 125:2022 che si occuperà di valutare se la strategia diversità e inclusione risulta efficace.

Annualmente, il Rendiconto di Sostenibilità darà evidenza in modo trasversale degli avanzamenti secondo gli standard di rendicontazione adottati.

Una volta definiti gli action plan per i singoli ambiti, gli esiti saranno valutati anche in sede il Riesame di Direzione annuale del Sistema di Gestione integrato di UNI. Gli esiti di questi monitoraggio saranno risorsa per gli interventi di miglioramento necessari.

Altri strumenti di controllo già operativi sono rappresentati dalla struttura manageriale, dalla RSU, dal RLS, dal Board, dalla Direzione Generale. È inoltre attivo lo strumento di Whistleblowing, presidiato dall'Organismo di Vigilanza, con cui è possibile segnalare eventuali illeciti in forma anonima (v. [Carta Deontologica](#) punto 13; [Modello organizzativo 231](#) punto 8).



www.uni.com