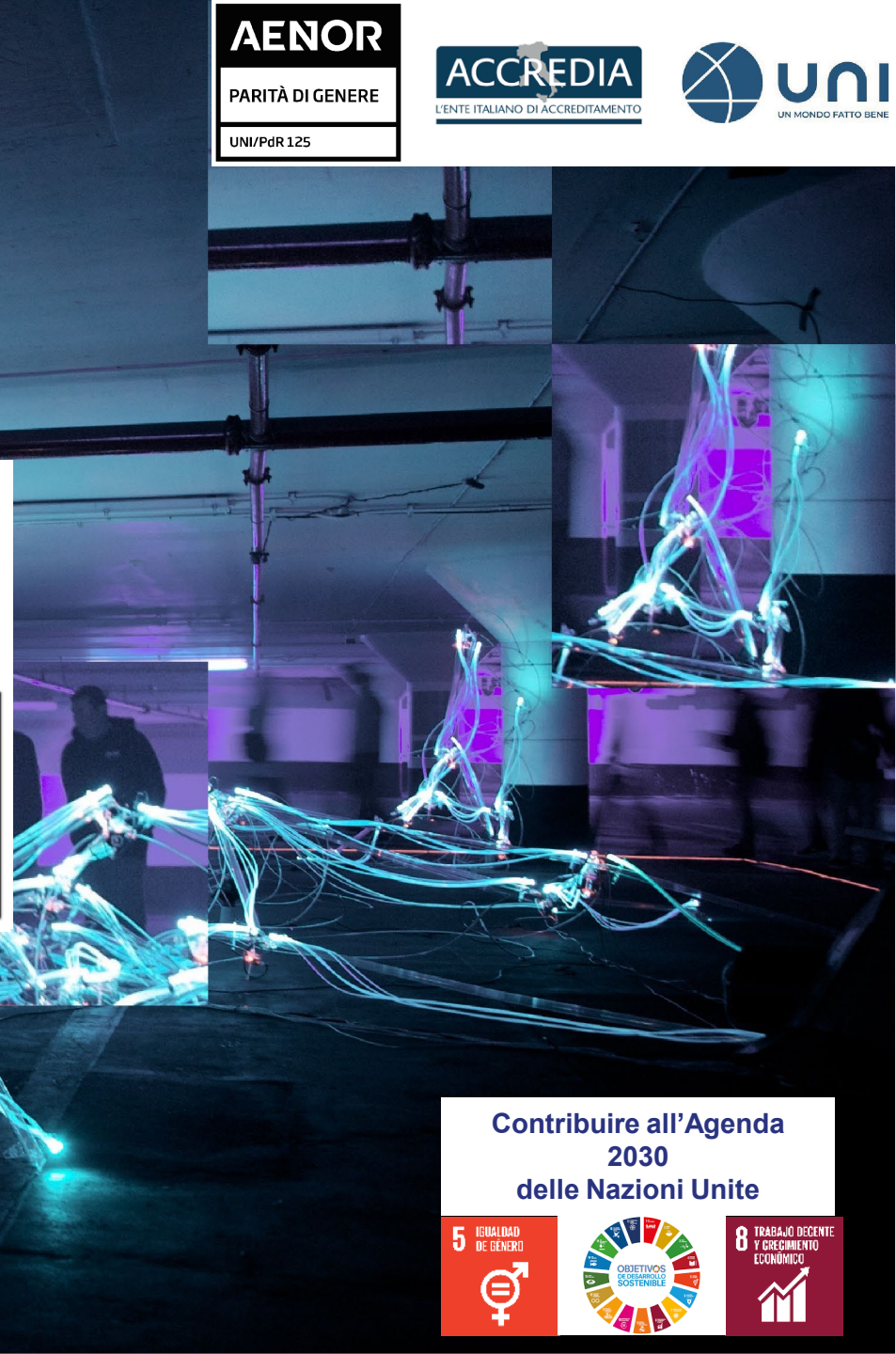


## Soluzioni per la parità retributiva per le aziende

**AENOR**  
PARITÀ  
RETRIBUTIVA



Contribuire all'Agenda  
2030  
delle Nazioni Unite



>1.000  
professionisti (solo  
personale interno))

Siamo leader  
in certificazione in  
Spagna\*

>85.000  
Luoghi di lavoro  
certificati in tutto il  
mondo

Clienti in  
90  
Paesi

13  
Uffici all'estero  
(principalmente  
LATAM)

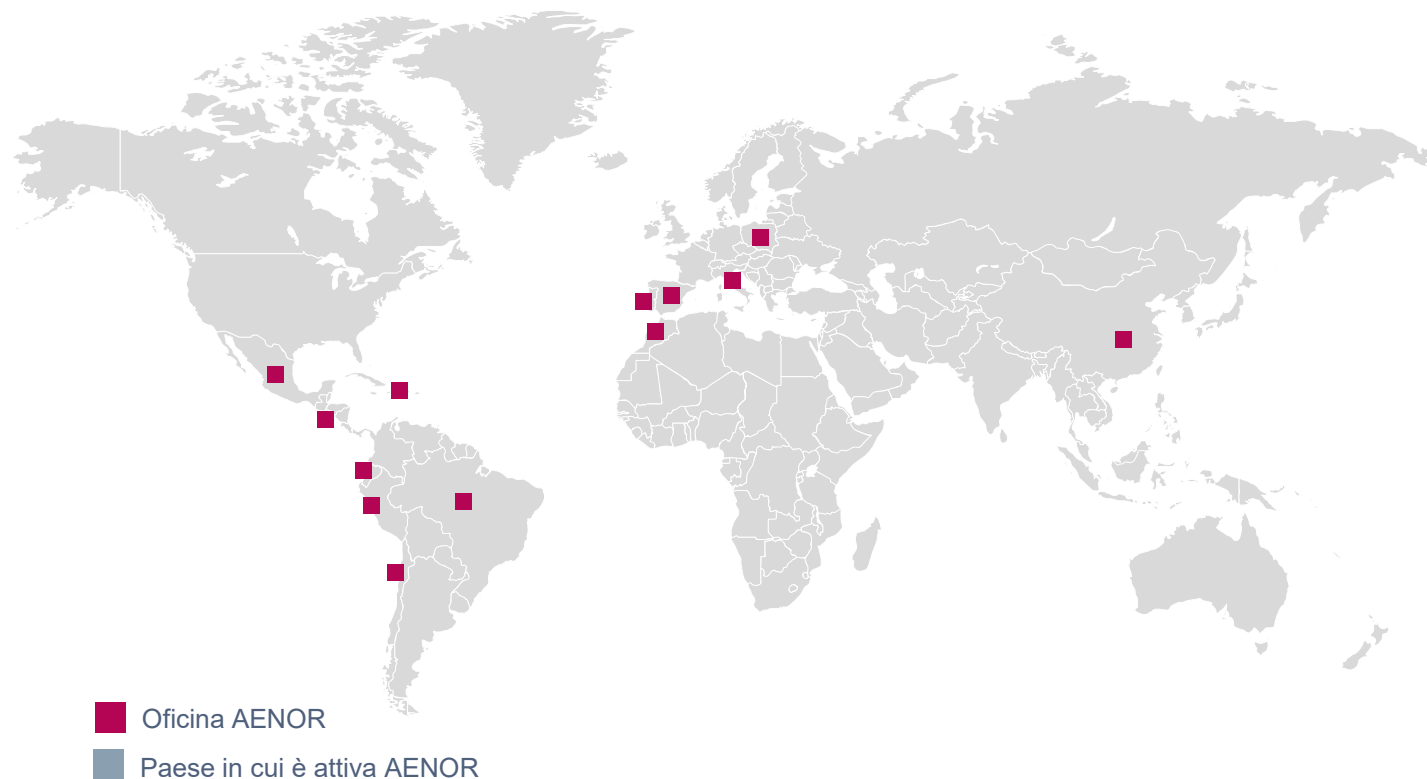
20  
uffici di presidenza  
distribuito in  
Spagna



Membro di IQNET

>150  
Accreditamenti e  
riconoscimenti nel  
mondo

**AENOR** è una società di origine spagnola, con una forte presenza in LATAM, che offre **servizi specializzati** di valutazione della conformità, formazione e informazioni di settore, sia a clienti pubblici che privati



# AENOR

UN PO' DI STORIA...

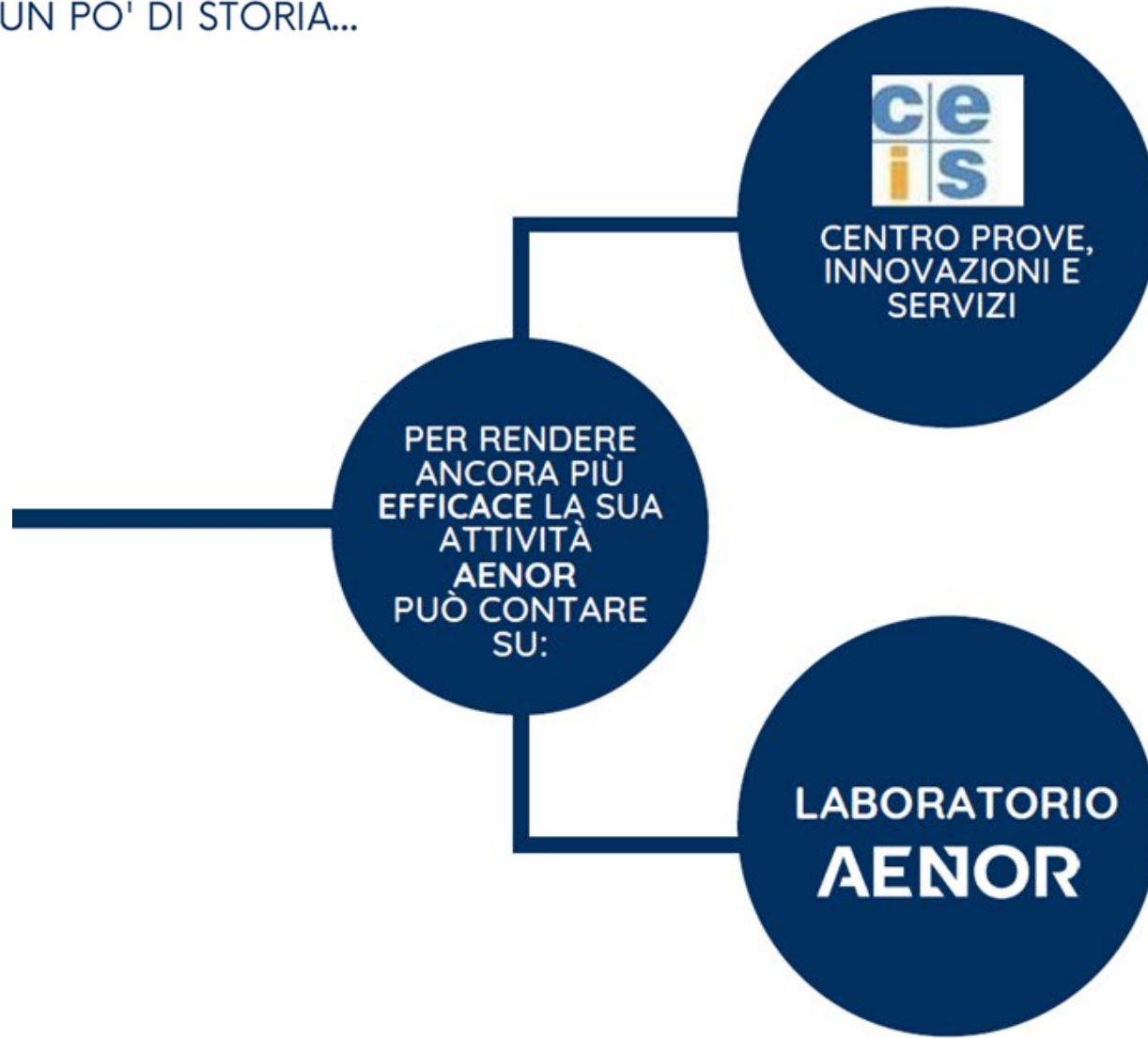


organismo  
responsabile dello  
sviluppo e della  
diffusione delle  
norme tecniche in  
Spagna



**1990**  
AENOR è tra i soci fondatori:  
la più grande rete mondiale  
costituita dagli organismi di  
certificazione di sistemi di gestione  
leader di ciascun paese  
35 membri  
più di 200 associati

Valutazione della  
conformità sulla  
certificazione dei sistemi  
e di prodotto, formazione  
e vendita di norme e  
pubblicazioni



punto di riferimento internazionale nel campo della valutazione della conformità così come nello sviluppo e nell'esecuzione di test attinenti alla qualità, alla sicurezza e all'ambiente



creato nel 2008, si occupa di analisi (fisicochimica, microbiologica e sensoriale) per tutti gli operatori della filiera alimentare, dal produttore al distributore

# SETTORI DI INTERESSE



# AENOR PER LA SOSTENIBILITÀ

*Sempre più organizzazioni e individui concepiscono la sostenibilità come un approccio globale che comprende non solo aspetti ambientali, ma anche aspetti sociali e di governance.*



## OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



AENOR membro della comunità GRI  
(Global Reporting Initiative)



COMMUNITY MEMBER

2021

ECONOMICA

## BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Il bilancio di sostenibilità è un documento di rendicontazione aziendale nel quale un'impresa comunica le proprie performance ESG ed i propri obiettivi in ambito ambientale, sociale e di governance.

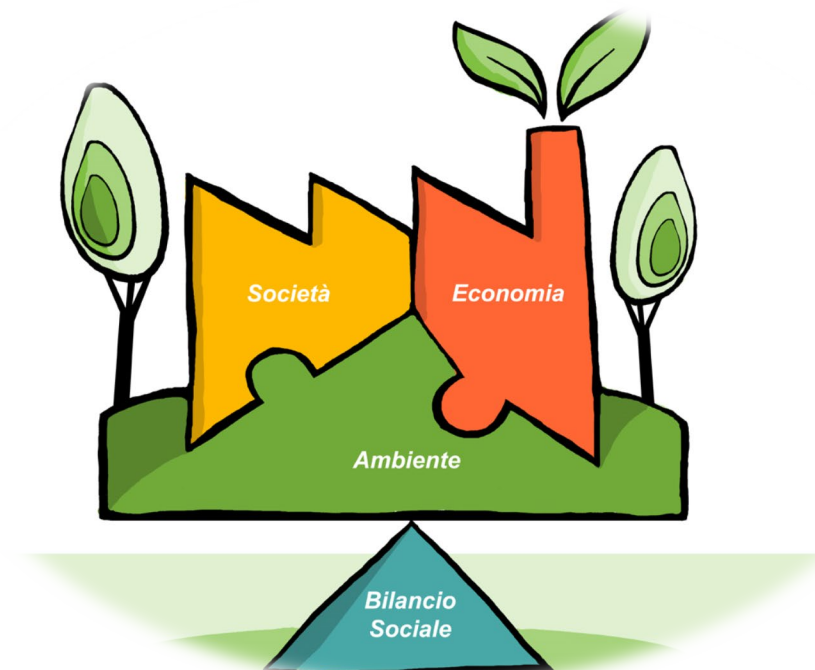
AENOR si occupa di:  
**ASSEVERAZIONE** dei  
bilanci di sostenibilità

Nuovi obblighi dal 2024 per le  
grandi aziende e le PMI

Direttiva 2022/2464



AENOR

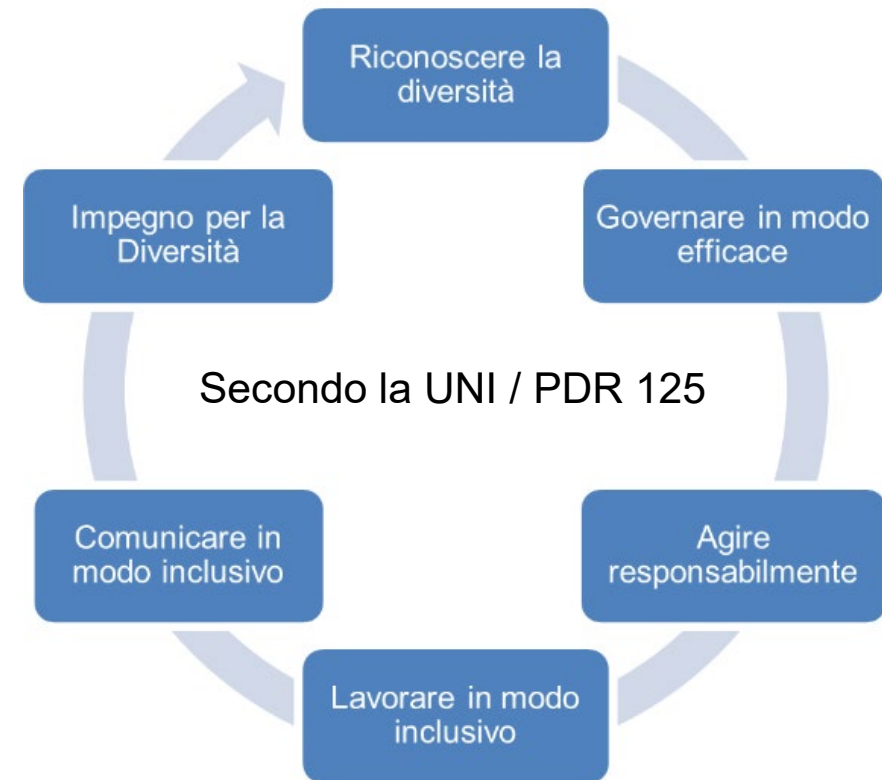
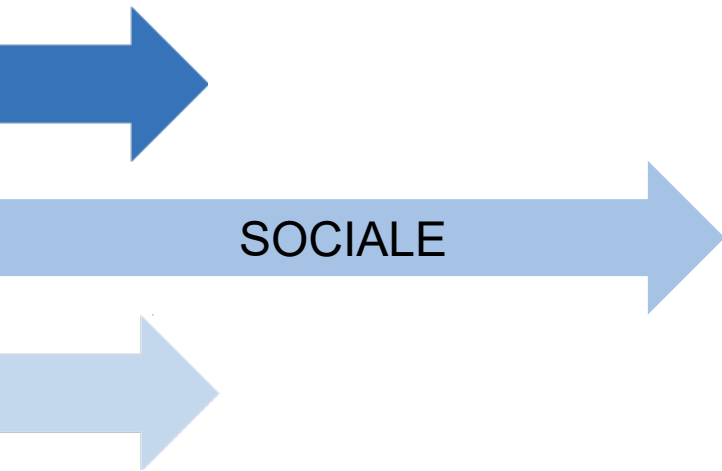


30/10/2023

# CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

La prassi di riferimento UNI / PdR125:2022 è un documento pubblicato da UNI a seguito del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5.

Definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione, la misura, la rendicontazione e la valutazione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap esistenti producendo un cambiamento sostenibile e duraturo nel tempo





**ACCREDIA**

L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC  
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements

DC0182MS/000/CERT

**CERTIFICATO DI ACCREDITAMENTO***Accreditation Certificate*ACCREDITAMENTO N. **0182MS REV. 000**  
ACCREDITATION N.EMESSO DA **DIPARTIMENTO CERTIFICAZIONE E ISPEZIONE**  
ISSUED BYSI DICHIARA CHE **AENOR ITALIA S.R.L.**  
WE DECLARE THAT

SEDE PRINCIPALE/HEADQUARTER:

• Corso Trapani, 16 10139 - Torino (TO) - Italy

È CONFORME AI REQUISITI **UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015**  
DELLA NORMAMEETS THE REQUIREMENTS **EN ISO/IEC 17021-1:2015**  
OF THE STANDARDQUALE ORGANISMO DI **Certificazione di Sistemi di Gestione**  
AS BODY FOR THE **(così come dettagliato negli Allegati al presente Certificato)**  
**Certification of Management Systems**  
**(as stated in the Annexes to this Certificate)**Data di 1ª emissione  
1<sup>st</sup> issue date  
**25-09-2023**Data di revisione  
Review date  
**25-09-2023****AENOR****ACCREDIA**

L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC  
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements

DC0182MS/000/SEDI

Allegato SEDI al Certificato di Accreditamento 0182MS  
*Annex SEDI to the Accreditation Certificate 0182MS*RILASCIATO A **AENOR ITALIA S.R.L.**  
ISSUED TOREVISIONE **000** DATA DI REVISIONE **25-09-2023**  
REVISION REVIEW DATESedi dove sono svolte le attività di certificazione coperte dal presente certificato di accreditamento  
*Locations where certification activities covered by this accreditation certificate are undertaken*

Corso Trapani, 16 10139 - Torino (TO) - Italy

**ACCREDIA**

L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC  
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements

DC0182MS/000/CSACI

Allegato CSACI al Certificato di Accreditamento 0182MS  
*Annex CSACI to the Accreditation Certificate 0182MS*RILASCIATO A **AENOR ITALIA S.R.L.**  
ISSUED TOREVISIONE **000** DATA DI REVISIONE **25-09-2023** DATA DI SCADENZA **24-09-2027**  
REVISION REVIEW DATE EXPIRY DATE**Sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni**  
in accordo a UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015*Gender equality within organizations management systems*  
in accordance with EN ISO/IEC 17021-1:2015**Certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni, in**  
**accordo alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022***Certification of the management system for gender equality within organizations, according to the Reference Practice*  
*UNI/PdR 125:2022*

# MODELLO DI AENOR SULLA PARITÀ RETRIBUTIVA



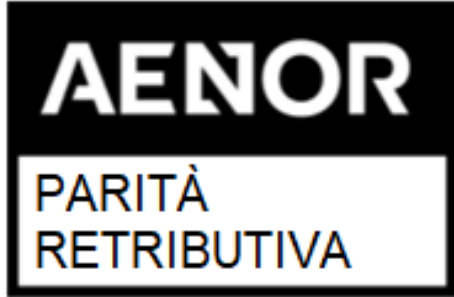
**Specifiche del Sistema  
di Gestione della  
Parità Retributiva di  
Genere (SGIRG)**

**AENOR**

Confía

Un insieme di procedure e pratiche di gestione organizzativa volte a trasformare la gestione delle persone e dei processi organizzativi, per garantire un aumento della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e, in particolare, la parità di retribuzione tra i sessi.

## PROPOSTA DI VALORE



### ❑ **Costruire la fiducia**

Il processo di certificazione indipendente, attraverso la verifica della conformità ai requisiti, ai sistemi di gestione, ai processi, al prodotto, ecc... **crea fiducia con gli stakeholder** in quanto i requisiti, i sistemi di gestione, i processi, sono come si dichiarano.

### ❑ **Differenziazione sul mercato**

- Rafforzamento del marchio B2C (consumer), **dimostrando la gestione reale e proattiva della parità retributiva dell'azienda nei confronti della società**
- Rinforzo *employer branding* (talenti interni ed esterni), **migliorare l'immagine del "datore di lavoro"**

### ❑ **Rischio reputazionale**

### ❑ **Contributo ai premi, riconoscimenti**

### ❑ **Posizionamento nell'applicazione della Legge sui Contratti del Settore Pubblico**

### ❑ **Posizionamento nei Fondi per la ripresa economica**

# Modello di gestione della Parità Retributiva AENOR

Fa parte della conformità alle normative vigenti, come i requisiti legali:

- C100 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (OIT) - (ILO)
- Da recepire nell'ordinamento italiano:

Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Dare a questi requisiti una struttura di alto livello:

Come Sistema di Gestione: che consenta di dimostrare la capacità di un'organizzazione di soddisfare le esigenze della propria clientela, i requisiti legali e normativi applicabili per l'applicazione interna, per la certificazione o per scopi contrattuali.

Approccio per processi: gestione efficiente degli stessi per quanto richiesto dall'analisi del contesto in cui le società svolgono le loro attività e la considerazione dei rischi e delle opportunità.



Ciclo di miglioramento continuo (Ciclo de Deming)

PDCA-PHVA: che faciliti l'integrazione di altri aspetti come l'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro e la responsabilità sociale, Parità di retribuzione,...

# Meccanismi per garantire il principio della trasparenza retributiva e l'obbligo di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore che fa parte del Modello AENOR



- ✓ Dal 2026 si dovrà argomentare le differenze che esistono dal 5%
- ✓ Valutazione congiunta delle retribuzioni tra l'organizzazione e i rappresentanti dei lavoratori, che permette di identificarne la causa e correggerla.

# DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Il divario salariale è forse il massimo esponente della disuguaglianza di genere sul posto di lavoro.

Secondo il Consiglio europeo, le donne nell'UE percepiscono una retribuzione oraria media inferiore del 13% rispetto agli uomini.

Una maggiore trasparenza retributiva e nuovi meccanismi di applicazione mirano a combattere la discriminazione retributiva fondata sul sesso e a contribuire a ridurre il divario retributivo di genere.

## Perché la trasparenza retributiva può contribuire a ridurre il divario retributivo di genere nell'UE

La trasparenza retributiva può contribuire a individuare e contrastare le **differenze retributive ingiustificate** tra uomini e donne che fanno lo stesso lavoro.

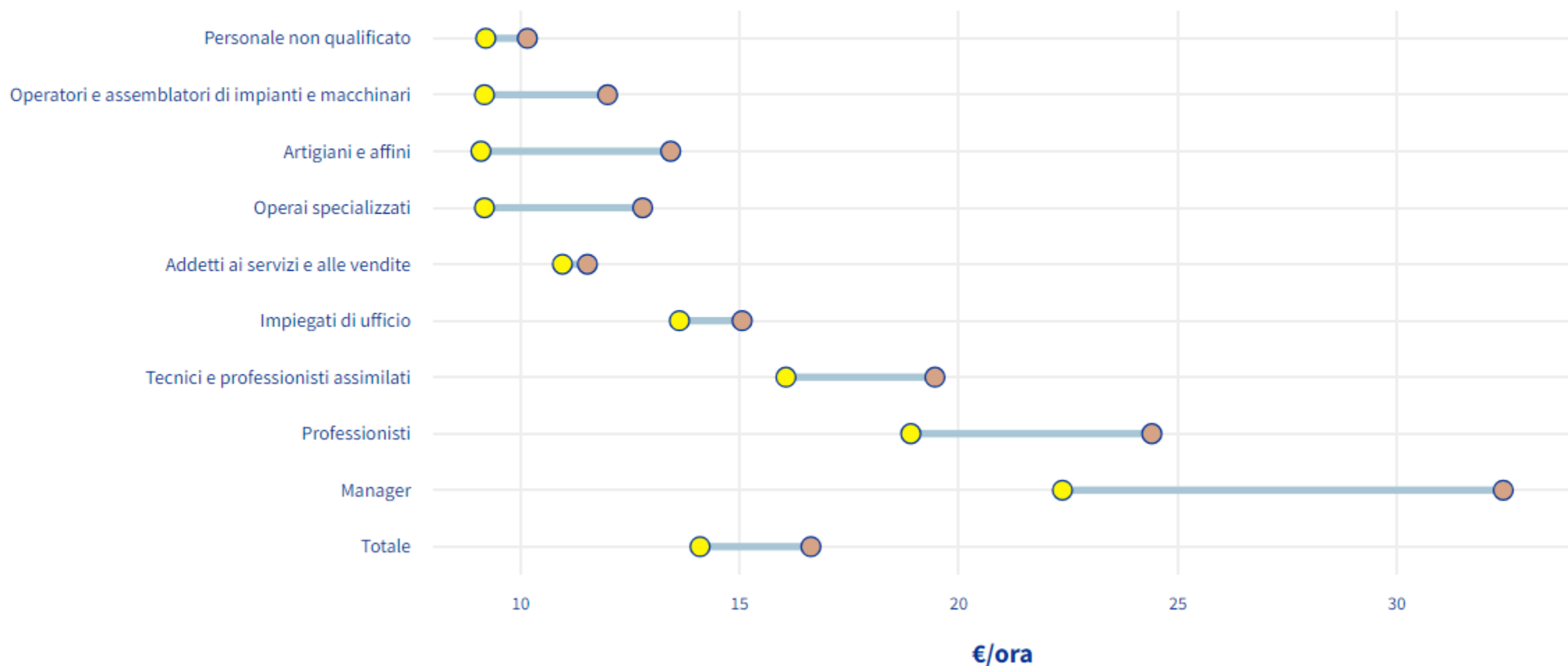
### Quanto è ampio il divario retributivo di genere nell'UE?



# In che misura le donne sono sottopagate per lo stesso lavoro?

UE 27 ▼

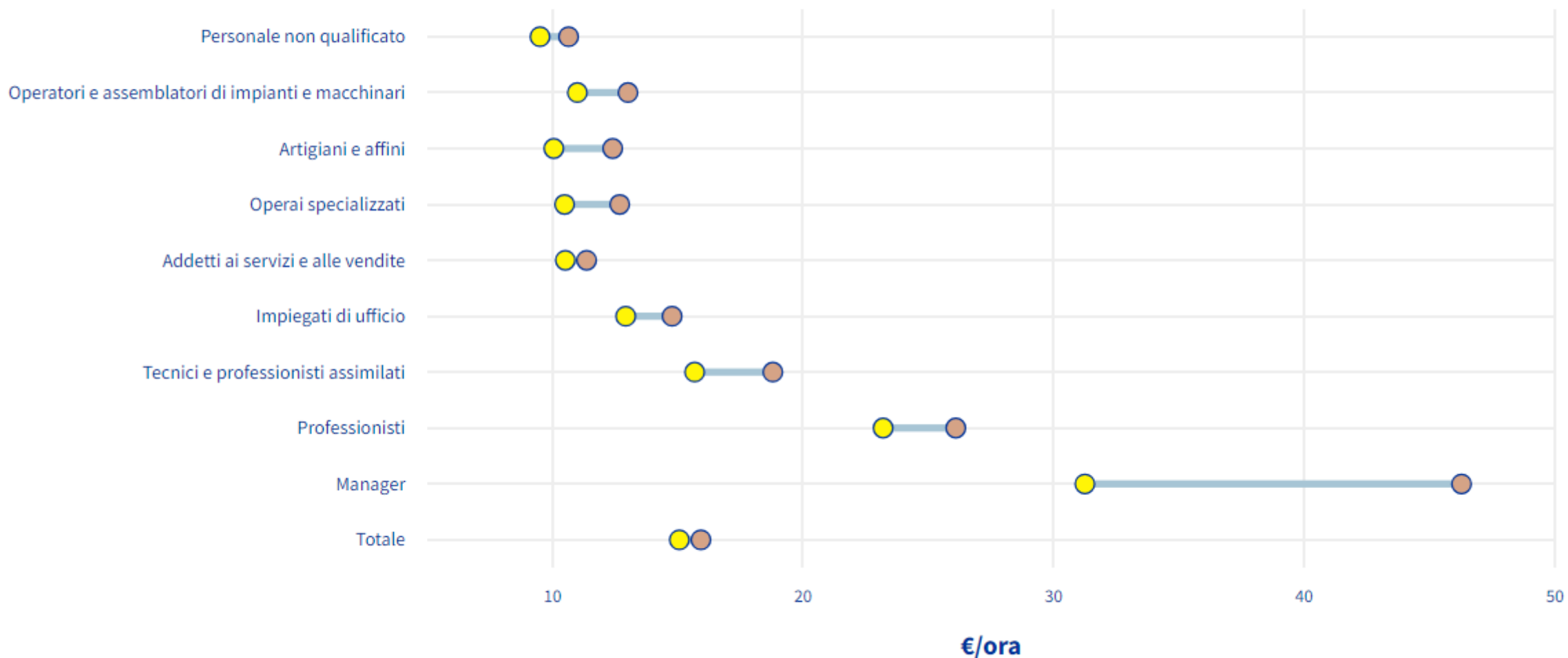
● Uomini ● Donne



# In che misura le donne sono sottopagate per lo stesso lavoro?

Italia

Uomini Donne





Qual è la situazione da un paese dell'UE all'altro?  
Divario retributivo di genere per paese (%) nel 2020

# il divario retributivo di genere nell'UE

La trasparenza retributiva può contribuire a individuare e contrastare le **differenze retributive ingiustificate** tra uomini e donne che fanno lo stesso lavoro.

## Quanto è ampio il divario retributivo di genere nell'UE?

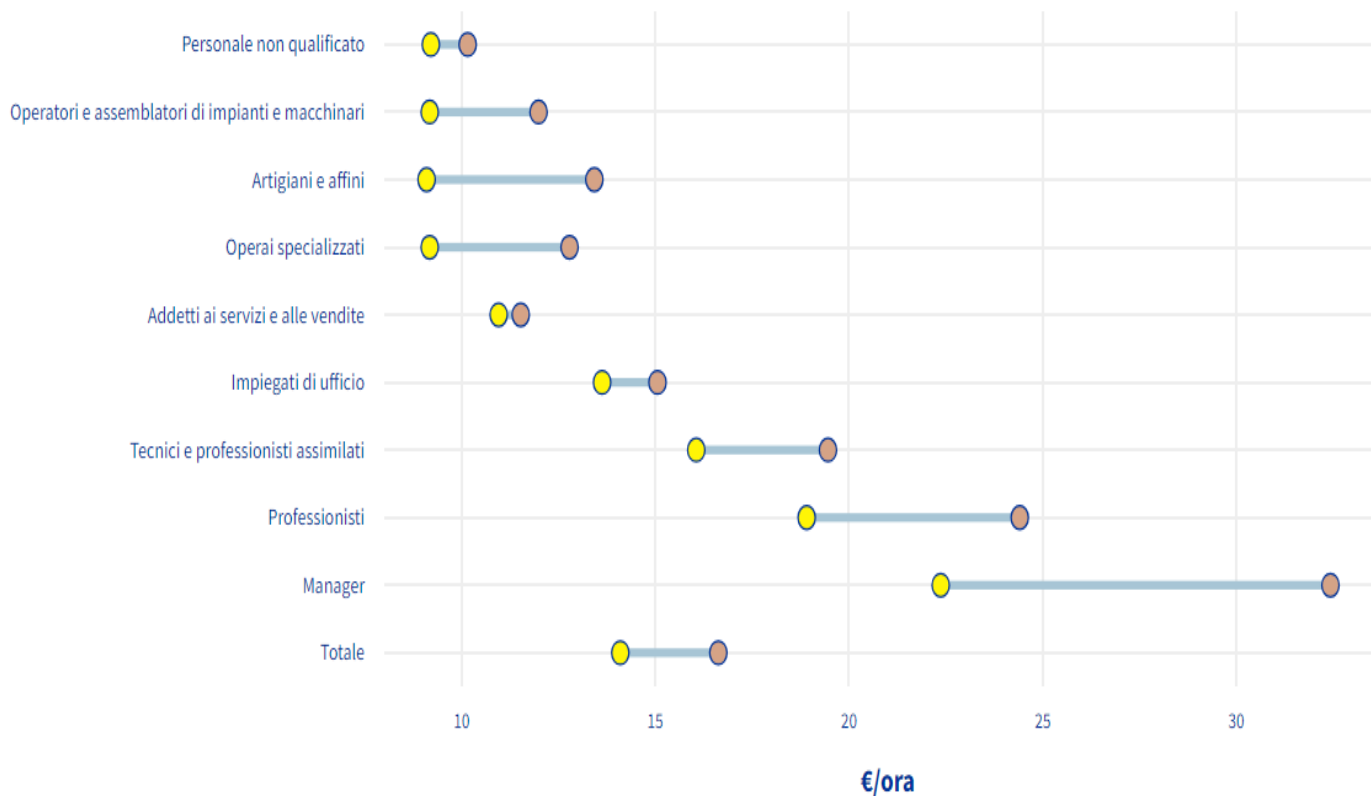


# Fattori che contribuiscono alla disuguaglianza retributiva di genere

In che misura le donne sono sottopagate per lo stesso lavoro?

UE 27

Uomini Donne



Fonte: Eurostat – Mean hourly earnings by sex, age and occupation (Retribuzioni orarie medie per genere, età e occupazione), 2018.

# In che modo la trasparenza retributiva potrebbe contribuire a ridurre il divario retributivo di genere?

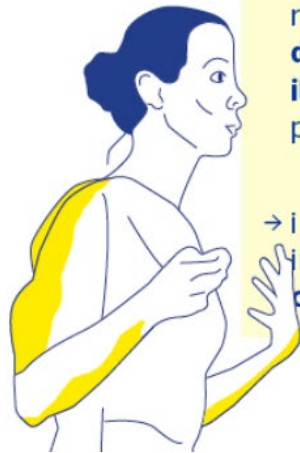
La trasparenza retributiva è la pratica di fornire ai candidati a un impegno e ai lavoratori **informazioni sulla loro retribuzione**

## Senza trasparenza retributiva

→ spesso candidati e lavoratori **non sono in grado di stabilire** se sono **trattati equamente**

→ le vittime di discriminazione retributiva hanno **difficoltà a esercitare il loro diritto** alla parità retributiva

→ i **pregiudizi di genere** in ambito retributivo **continuano**



## Con la trasparenza retributiva

→ i candidati possono **valutare un'offerta di retribuzione**

→ i lavoratori **sanno se** la loro **retribuzione è uguale** a quella dei colleghi dell'altro sesso che fanno lo stesso lavoro



# 56º CONGRESO INTERNAZIONALE – AEDIPE

**SOSTENIBILIDAD SOCIAL**

**AENOR**  
Confía

AGENDA 2030

**AENOR**  
IGUALDAD DE GÉNERO

**AENOR**  
IGUALDAD RETRIBUTIVA

**AENOR**  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN  
ISO 30415

McDonald's

**CRC**  
CASA RURAL CENTRAL

Universidad de La Laguna

JCDecaux

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

**sacyt**

[sestudillos@aenor.com](mailto:sestudillos@aenor.com)  
[aenor.com](http://aenor.com)  
susanaestudillos

**Ma in AENOR Italia cosa è stato fatto?**

*Direttore Generale:*  
Pierpaolo ARCA  
[parca@aenor.com](mailto:parca@aenor.com)

*Ufficio Tecnico:*  
Alice CABRAS  
[acabras@aenor.com](mailto:acabras@aenor.com)

*Ufficio Commerciale:*  
Tiziana DI CARLO  
[tdicarlo@aenor.com](mailto:tdicarlo@aenor.com)

# CONTATTI

## **AENOR Italia S.r.l.**

10139 TORINO, Corso Trapani 16

TEL: +39 011 381 64 00

FAX: +39 011 508 78 19

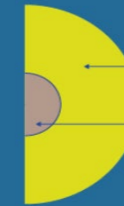
E-MAIL: [aenoritalia@aenoritalia.com](mailto:aenoritalia@aenoritalia.com)

SITO WEB: [www.aenoritalia.com](http://www.aenoritalia.com)

## Quali fattori contribuiscono alla disparità retributiva tra **donne** e **uomini**?

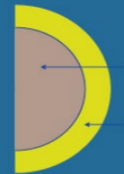
### interruzioni di carriera

nel 91% dei casi sono le  
donne a interrompere  
l'attività lavorativa per  
occuparsi dei figli



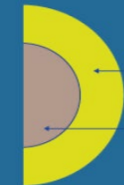
### squilibrio di genere nei ruoli di leadership

gli uomini ricoprono  
il 65% delle posizioni  
manageriali



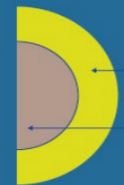
### lavoro a tempo parziale

il 75% dei lavoratori  
a tempo parziale  
sono donne



### segregazione occupazionale

le donne occupano il  
73% delle posizioni nei  
settori dell'istruzione,  
della sanità e  
dell'assistenza sociale  
(considerati settori  
meno retribuiti)



Fonte: Eurostat

**AENOR**  
Confía

[aenor.com](http://aenor.com)