

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la “Politica”) di INTERTEK ITALIA definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è stata definita dall’Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida, è rivolta a tutti i dipendenti di INTERTEK ITALIA e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La presente Politica integra i documenti di Gruppo (politiche collegate), riferimenti riportati al termine del documento*.

Principi e Impegni

La qualità delle prestazioni raggiunta da INTERTEK ITALIA, frutto della solidità aziendale e dei modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

INTERTEK ITALIA, tramite l’implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità ed orientamento sessuale, si impegna:

- a diffondere la cultura dell’inclusione e della non discriminazione attraverso l’informazione e la formazione, rivolto sia al Management che a tutto lo staff;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l’utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e INTERTEK ITALIA prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l’efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del “Piano Strategico”;
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale.

In particolare:

› **Processo di selezione e assunzione:**

INTERTEK ITALIA si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background ed abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l’individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Tali impegni sono descritti nella “*Recruitment Diversity Policy*”.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. INTERTEK ITALIA assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un’adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Tali impegni sono descritti nella “*Recruitment Diversity Policy*”.





› **Sistema di valutazione del personale:**

Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra INTERTEK ITALIA e il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo, denominato "10x Journey", condiviso sia a livello globale che locale senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

› **Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:**

INTERTEK ITALIA si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla "gender equality" ed ai "unconscious bias" e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, INTERTEK ITALIA si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

› **Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro:**

INTERTEK ITALIA si impegna a migliorare il work-life balance del suo personale attraverso l'introduzione e la formalizzazione del lavoro agile, supportandolo i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine, attraverso momenti di follow up. Infine, INTERTEK ITALIA si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Obiettivi

INTERTEK ITALIA, a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Segnalazioni

INTERTEK ITALIA incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva;



A tale fine, è stata predisposto uno specifico canale di comunicazione (“Intertek Hotline” presente nella Intranet aziendale al seguente link <https://intranet.intertek.com/Functions/Compliance/Compliance-Hotline/> accessibile telefonicamente o online) accessibile da tutti i dipendenti in modo anonimo e gestito da una società terza, la quale comunica in modo tempestivo all’HR Director ogni segnalazione inviata.

Formazione, sviluppo e comunicazione

INTERTEK ITALIA istituisce e attua specifici piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l’organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l’inclusione e l’impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati al gender equality workshop ed unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

La presente Politica viene resa disponibile nel sito web, revisionata e confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

*** Riferimenti policy Gruppo:**

- *Inclusion and Diversity policy - Mar 21*
- *Global Fusion - ESS Entering MY 10XJ (1)*
- *Guide for Employees - how to create a development plan*
- *Hr policy framework 2.2.3 - recruitment_jan2014*
- *Hr policy framework 2.2.4 - internal mobility job posting*

Cernusco Sul Naviglio (MI), 22 Dicembre 2022

Alessandro Ferracino

Datore di Lavoro

Barbara Vitale

HR Director South&South East Europe