



**INFORMATIVA SUI TEMI DI INCLUSIONE E
DIVERSITA' SECONDO LA NORMA ISO
30415:2021**

§ I. SCOPO DELLA NORMA ISO 30415

La ISO 30415 è una norma che ha lo scopo di migliorare le condizioni lavorative delle risorse umane basandosi sui principi uguaglianza e inclusione.

Ciò significa, per la SMS SPA:

- considerare i propri **DIPENDENTI** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti, evitando discriminazioni e differenza e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri **FORNITORI** come partner, non solo per la realizzazione delle attività, ma anche per quanto riguarda i temi sociali di diversità ed inclusione;
- considerare i propri **CLIENTI** come elemento fondamentale del successo dell'azienda, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo ai temi sociali di diversità ed inclusione.

A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti.

DISCRIMINAZIONE

La SMS SPA intende assicurare un trattamento equo e rispettoso per tutti i lavoratori in tutte le questioni. I dipendenti saranno impiegati, addestrati, promossi e ricompensati unicamente sulla base della loro prestazione e non dovranno subire alcun tipo di molestia sessuale, che sia fisica, verbale o tramite altre pratiche discriminatorie.

- Tipologie di discriminazione

Discriminazione nei confronti delle donne incinte

La discriminazione nei confronti delle donne incinte rappresenta una forma grave e prevalente di discriminazione per genere. Costituisce una violazione della norma se un'azienda richiede alle donne di sottoporsi al test di gravidanza, impone loro l'uso dei contraccettivi, quale condizione per essere assunte, o esercita pressione su di loro perché se ne vadano quando il loro stato di gravidanza raggiunge l'attenzione della direzione; in alcuni casi, anche se alle donne viene concesso di continuare a lavorare fino alla nascita del bambino, viene loro negato l'assegno di maternità imposto dalla legge e/o potrebbe non esser concesso loro di allattare dopo essere ritornate a lavorare, violando la norma.

Discriminazione di genere

La discriminazione nei confronti delle donne rappresenta una forma grave e prevalente di discriminazione per genere. Se un'azienda decide di assumere e promuovere uomini rispetto a donne, è una violazione della norma.

Molestie sessuali

Le molestie sessuali rappresentano una forma estrema di discriminazione. Benché le molestie sessuali siano illegali in molti paesi, sono tuttavia diffuse in ambito lavorativo in tutto il mondo. Esempi di molestie sessuali includono: avances sessuali indesiderate, abbracci o palpamenti indesiderati, commenti indecenti o allusivi, richieste di favori sessuali, e poster, fotografie o disegni spregiati o pornografici, tendenti a favorire in generale un ambiente basato su molestie legate al genere.

Per garantire la sicurezza e la dignità delle lavoratrici, la direzione dovrebbe promuovere una cultura del rispetto per le donne e non tollerare maltrattamenti e atteggiamenti o comportamenti umilianti. Incidenti di molestie sessuali dovrebbero essere affrontati immediatamente ed efficacemente, eliminando ogni dubbio sulla volontà della direzione di punire i perpetratori in modo da creare un deterrente per futuri incidenti. Deve essere approntata una procedura di denuncia discreta ed efficace a tutela delle lavoratrici. Una persona di fiducia, una consulente selezionata (preferibilmente una donna), può incoraggiare le donne a riferire su tali incidenti senza timore di essere licenziata o penalizzata.

Discriminazione nei confronti di lavoratori migranti

In molti posti i lavoratori migranti e i membri di minoranze etniche o persino i lavoratori/immigrati clandestini costituiscono dei gruppi che sono molto vulnerabili alla discriminazione in termini di opportunità e condizioni di lavoro. Gli immigrati e i gruppi di minoranze etniche potrebbero non avere ugual accesso alla tutela legale, che potrebbe essere solamente garantita ai cittadini e residenti permanenti. La povertà, la mancanza di competenza nella lingua locale, e incomprensioni culturali possono anch'essi essere oggetto di pregiudizio e trattamento scorretto.

Discriminazione in base all'età

Un principio di D&I proibisce la discriminazione nei confronti dei lavoratori più anziani, benché solo alcuni paesi possiedano una legislazione esplicita su questo argomento.

Ci sono numerosi stereotipi di persone più anziane: si dice che i più anziani siano meno produttivi, maggiormente soggetti alle malattie e agli infortuni e meno flessibili nei confronti dei cambiamenti e dell'apprendimento di nuove tecnologie. Spesso tali percezioni non sono pertinenti con gli effettivi requisiti di lavoro, né riflettono le effettive capacità individuali.

Discriminazione contro i sindacati

L'azione discriminatoria nei confronti di un lavoratore a causa della sua affiliazione o attività sindacale costituisce un problema cronico sui posti di lavoro di tutto il mondo, siano essi paesi avanzati o in via di sviluppo. Di tutte le forme di azioni intraprese nei confronti di dipendenti, il licenziamento è sicuramente contro l'organizzazione dei lavoratori e comporta le conseguenze più gravi per i lavoratori.

Discriminazione nei confronti di lavoratori disabili

La Convenzione ILO n. 159 sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili) fissa le linee guida, per i paesi membri, in relazione alla promozione dell'occupazione e pari trattamento dei lavoratori disabili. L'articolo 4 della ILO 159 detta:

“La politica aziendale dovrà essere fondata sul principio dell'uguaglianza delle opportunità per i lavoratori disabili e i lavoratori in generale. Dovrà essere rispettata l'uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori e le lavoratrici disabili. Speciali disposizioni miranti a garantire una effettiva uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori disabili e gli altri lavoratori non dovranno essere considerate come discriminatorie rispetto a questi ultimi.”

§ PRASSI DISCIPLINARE

Nel determinare le misure disciplinari o nell'esaminare la prestazione, i datori di lavoro dovrebbero dimostrare rispetto per il benessere mentale, emotivo e fisico dei lavoratori. Le procedure dovrebbero essere definite e rispettate per tutte le questioni relative alla valutazione della prestazione del dipendente e alle azioni disciplinari. Tali procedure dovrebbero essere applicate in modo coerente e non arbitrario a tutti i dipendenti. Le azioni disciplinari devono prevedere un ammonimento verbale o scritto prima di intraprendere provvedimenti più gravi.

§ ORARIO DI LAVORO

La norma ha lo scopo di limitare l'uso e l'abuso diffuso del lavoro straordinario. Il lavoro straordinario deve essere volontario sulla base di un accordo di contrattazione collettiva e non può mai superare le 12 ore settimanali, anche quando la settimana lavorativa standard è inferiore alle 48 ore, salvo il caso in cui sia previsto.

§ REMUNERAZIONE

Ai lavoratori va riconosciuto un compenso per una loro prestazione adeguata, per la quale devono essere retribuiti totalmente. Quanto da loro guadagnato per le ore di lavoro compiute (cioè non più di 48 ore settimanali o per un numero di ore inferiore a seconda di quanto previsto dalla legge) deve essere sufficiente a soddisfare i bisogni primari del lavoratore e di almeno metà dei famigliari a carico, non dovrebbero essere costretti a fare lavoro straordinario per guadagnare un salario minimo di sussistenza. Non è ammesso il ricorso a contratti di mera prestazione d'opera o a programmi di falso apprendistato allo scopo di evitare il pagamento di compensi e gratifiche salariali, oppure per fare svolgere ai lavoratori mansioni continue e di routine che sono parte integrante dell'attività dell'organizzazione.

§ CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Uno degli obiettivi principali della norma è quello di attuare strumenti di conciliazione vita lavoro. Le misure per raggiungere la conciliazione sono rappresentate da congedi parentale, congedi di maternità, congedi di paternità, assistenza ai bambini, benefit, accordi per gli orari di lavoro, forme di lavoro flessibile, flessibilità nel mercato del lavoro, congedi specifici, smartworking e welfare aziendale. Per welfare aziendale, letteralmente "benessere aziendale" si intende un insieme di benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari.