

PG.P01

POLITICA GENERALE SULLA PARITÀ
DI GENERE E COLLEGATE

• • • • • • • • • •

• • • • • • • • • •

• • •

• • • planum

• • •

• • • • • • • • • •

• • • • • • • • • •

• • • • • • • • • •

• • • • • • • • • •

• • • • • • • • • •

• • • • • • • • • •

DOCUMENTO

PG.P01

TITOLO

POLITICA GENERALE SULLA PARTIÀ DI GENERE E COLLEGATE

REV

01

DATA EMISSIONE

12/10/2024

STORICO AGGIORNAMENTI

Rev	Data emissione	Motivo/Modifica
00	12/10/2024	Prima emissione
01	27/05/2025	Inserimento Comitato Operativo

INDICE

1. Politica.....4

2. Politiche specifiche della parità di genere.....4

 2.1 Selezione ed assunzione (recruitment) 5

 2.2 Gestione della carriera 5

 2.3 Equità salariale 5

 2.4 Genitorialità e cura..... 5

 2.5 Conciliazione vita-lavoro..... 6

 2.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro 6

 2.7 Implementazione e sorveglianza della politica..... 6

3. Diffusione della politica6

1. POLITICA

Planum Srl crede che lo sviluppo dell'azienda debba realizzarsi in modo sostenibile. Pertanto, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi e al conseguimento di adeguati livelli di sicurezza per il personale, la tutela ambientale e il perseguimento di obiettivi etici e di responsabilità sociale rivestono un'importanza fondamentale.

La Direzione ha deciso di adottare un approccio integrato alla gestione della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e della Responsabilità Sociale, e di promuovere la parità di genere. In tale contesto, e in linea con una visione lungimirante e una dedizione al raggiungimento della propria missione e dei relativi obiettivi strategici, l'azienda ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022. Attraverso questo strumento, Planum Srl si impegna a stabilire obiettivi chiari per ogni fase lavorativa di ciascun collaboratore, a misurare i progressi in modo standardizzato e a certificare i risultati tramite processi qualificati e trasparenti.

In particolare, l'organizzazione si assume l'onere di recepire e attuare i principi di parità di genere in modo concreto e strutturale, abbracciando l'intero percorso professionale e le diverse fasi di vita di ogni collaboratore/collaboratrice, dal momento della selezione del personale fino al pensionamento.

La Società si impegna a:

- Realizzare iniziative di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, contrastando stereotipi e promuovendo il contributo dato delle collaboratrici donne;
- Promuovere la valorizzazione delle diversità in ogni ambito aziendale, dalla selezione del personale alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive all'attribuzione dei sistemi premianti e dalla scelta dei fornitori all'erogazione di servizi ai soci;
- Implementare strumenti efficaci e azioni positive per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, a tutti i livelli aziendali;
- Favorire la conciliazione del work life balance attraverso modalità di lavoro flessibili;
- Promuovere una comunicazione trasparente che dichiari l'impegno dell'azienda nel raggiungere la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;

2. POLITICHE SPECIFICHE DELLA PARITÀ DI GENERE

Per evidenziare l'impegno nella promozione, sono state definite, oltre alla politica generale, delle politiche collegate che forniscono la base per la redazione del Piano Strategico per la Parità di Genere. Queste politiche delineano le procedure da attuare per promuovere la parità di genere all'interno dell'organizzazione, tenendo conto del contesto specifico in cui opera.

Le politiche specifiche sulla parità di genere, sviluppate in coerenza con la politica principale di parità di genere, si concentrano sui seguenti temi chiave del Piano Strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

2.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

La Società si impegna a seguire un approccio equo, meritocratico e trasparente, con l'obiettivo di creare un'organizzazione che metta al centro la persona, valorizzando i diversi background, esperienze e competenze di ciascun individuo. Promuove l'inclusività e la diversità in tutte le sue forme e vieta qualsiasi forma di discriminazione, convinti che la diversità sul posto di lavoro favorisca il rispetto reciproco, la creatività e la produttività.

Planum srl offre pari opportunità a tutti, indipendentemente da età, etnia, nazionalità, religione, genere, disabilità, orientamento sessuale, appartenenza politica, stato civile e condizione socioeconomica. Le decisioni di assunzione saranno basate su esperienze, capacità e competenze.

Crede nell'importanza di creare un ambiente di lavoro che valorizzi la diversità e promuova la parità di genere, riconoscendo che un team diversificato contribuisce al successo e all'innovazione dell'azienda.

2.2 Gestione della carriera

L'avanzamento professionale in Planum srl si fonda su principi di equità e pari opportunità. Questo implica l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, razza, religione, età o altri fattori personali. Le promozioni e lo sviluppo professionale sono determinati esclusivamente dalle capacità individuali e dai livelli di professionalità raggiunti. L'approccio all'avanzamento di carriera si basa sul principio di meritocrazia, premiando i dipendenti che, con dedizione, competenza e impegno, raggiungono i propri obiettivi. Questo sistema è essenziale per garantire un ambiente di lavoro equo e stimolante, in cui tutti i dipendenti siano motivati a dare il massimo e a crescere professionalmente.

La società promuove il bilanciamento di genere nelle posizioni apicali, rispettando al contempo il principio di meritocrazia. Ci proponiamo di eliminare eventuali ostacoli socioculturali che possano impedire la presenza di entrambi i generi in ruoli di leadership.

Garantiamo che l'accesso ai programmi per lo sviluppo professionale sia aperto a tutto il personale. Sosteniamo la creazione e il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e l'inclusione, tutelando al contempo il benessere psicofisico di tutti i collaboratori e collaboratrici.

2.3 Equità salariale

La politica di remunerazione adottata dalla Società sostiene la realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, promuovendo azioni e comportamenti in linea con la nostra cultura. Questa politica rispetta i principi di pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità, equità e non discriminazione-

Gli interventi retributivi periodici, insieme ai processi e ai sistemi di incentivazione, sono basati su criteri che riconoscono le responsabilità assegnate, i risultati conseguiti e la qualità del contributo professionale. La società si impegna a garantire equità e parità di accesso agli stessi trattamenti retributivi per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Inoltre, Planum srl si adopera per informare periodicamente i dipendenti riguardo a premialità, benefit e programmi di welfare, che, in accordo con la nostra cultura aziendale, tengono conto delle esigenze di persone di ogni genere.

2.4 Genitorialità e cura

La Società si impegna a non ostacolare la genitorialità, supportando sia le madri che i padri. Riconosciamo l'esperienza della genitorialità come un'opportunità per acquisire nuove competenze, a beneficio sia del singolo che dell'organizzazione. Attraverso l'implementazione di iniziative positive, Planum srl desidera soddisfare le necessità di coloro che, a causa del loro status di genitori, devono gestire il bilanciamento tra impegni lavorativi e nuove responsabilità familiari.

2.5 Conciliazione vita-lavoro

La Società si propone di offrire ai propri collaboratori la possibilità di organizzare il proprio tempo in modo da armonizzare vita privata e lavoro, tenendo presente sia gli obiettivi aziendali che il benessere psicofisico dei dipendenti. I principi fondamentali che guidano questa conciliazione includono la flessibilità degli orari, la promozione di un ambiente di fiducia e responsabilità e l'allineamento delle esigenze professionali con quelle personali, senza compromettere la produttività aziendale.

2.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La Società condanna fermamente qualsiasi forma di violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia, inclusa quella di natura sessuale, e qualsiasi comportamento riconducibile a mobbing. Vieta categoricamente ogni forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro.

Planum srl adotta una politica di "tolleranza zero". Tutti i collaboratori, compresi fornitori e clienti, sono tenuti a rispettare e promuovere i principi esposti in questa politica. Ogni individuo ha diritto a lavorare in un ambiente privo di violenza e molestie. È responsabilità del personale della Società contribuire a creare un ambiente di lavoro basato sul rispetto, supportare coloro che segnalano comportamenti o episodi di violenza e molestia, e cooperare nelle indagini correlate. L'Alta Direzione promuove una cultura di tolleranza zero verso la violenza e le molestie sul lavoro, garantendo un ambiente sicuro e fornendo canali specifici per la segnalazione e la gestione tempestiva delle situazioni denunciate.

2.7 Implementazione e sorveglianza della politica

La Politica Generale sulla parità di genere e le relative politiche connesse, nel contesto delle linee guida dell'organizzazione, includono, in collaborazione con il Comitato Guida [e con il Comitato Operativo](#) per la parità di genere, la definizione e la revisione periodica degli obiettivi di parità di genere. Questo processo è volto a valutare l'adeguatezza della politica e a identificare la necessità di eventuali modifiche o integrazioni.

3. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere generale e quelle specifiche vengono divulgate a tutti gli stakeholder attraverso una comunicazione interna efficace e la pubblicazione sul sito web aziendale.