


POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

 PROFIT TO SHARE	POLITICA PARITA DI GENERE	
	UNI/PdR 125	
	Revisione 00	in vigore dal 11 marzo 2024

Registro delle Revisioni		
Data	Rev.	Oggetto Della Modifica
11/03/2024	00	Implementazione PdR 125

La presente politica è stata elaborata dal Comitato Parità di Genere, funzione aziendale costituita per dare attuazione al processo di certificazione UNI/PdR 125:2022 e preposta alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione. Il Comitato è costituito dal Diversity Manager, dall'HR Officer e dal Responsabile dei Sistemi Gestionali. Il documento è approvato dalla Direzione di PTSCLAS in data 11/03/2024

INDICE

1	LO SCOPO	4
2	POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	6
2.1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	6
2.2	GESTIONE DELLA CARRIERA	7
2.3	EQUITÀ SALARIALE	7
2.4	GENITORIALITÀ, CURA	8
2.5	CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	8
2.6	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	9

1 LO SCOPO

PTSCLAS (di seguito anche solo PTS) cerca di contribuire attivamente alla creazione di un ambiente inclusivo, rispettoso e diversificato. Sia nella definizione della propria organizzazione interna sia nell'approccio al Cliente e nell'esecuzione delle attività professionali ha scelto di adottare, veicolare e condividere valori, approcci e linguaggi inclusivi e rispettosi della diversità.

La diversità inclusiva è per PTS fattore determinante per la crescita aziendale, intesa sia come crescita delle persone e del benessere organizzativo sia come scelta di posizionamento strategico nel mercato di riferimento nonché manifesto e affermazione pubblica della propria scala di valori.

PTS, al fine di attuare concretamente nell'organizzazione tutto ciò, già nel settembre 2022 ha nominato un Diversity Manager con l'obiettivo di difendere e valorizzare la diversità nel contesto aziendale. Nei primi mesi del 2024 PTS ha ottenuto la certificazione SA8000:2014, standard internazionale che stabilisce una serie di requisiti ai quali un'azienda deve rispondere per poter essere riconosciuta socialmente responsabile, adottando comportamenti e linguaggi aziendali corretti da un punto di vista etico e sociale.

Ulteriore e fondamentale azione che completa questo percorso volto alla valorizzazione della diversità, al contrasto di ogni forma di discriminazione e all'adozione di modelli di crescita inclusivi è la scelta della società di certificarsi secondo la norma UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

La Direzione di PTSCLAS S.p.A. ha scelto di formalizzare, pertanto, nel presente documento la Politica Aziendale per la Parità di Genere, parte integrante del piano strategico per l'inclusività, nel pieno rispetto dei requisiti della norma UNI/ PdR 125:2022.

PTS, come ha stabilito nello scopo del Sistema di Gestione, intende assicurare nella propria organizzazione la parità di genere, le pari opportunità, la crescita delle donne nell'organizzazione.

Per questi motivi PTS intende impegnarsi per:

- contrastare e prevenire qualsiasi forma di discriminazione, intolleranza, molestia, bullismo, violenza di genere;
- costruire un ambiente lavorativo rispettoso della diversità e valorizzante per le persone;
- difendere l'equità;
- assicurare le pari opportunità;
- colmare il divario di genere.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone, indipendentemente dal sesso, dall'età, dalle scelte di vita, possano realizzarsi professionalmente ed esprimersi; un contesto in cui la diversità sia patrimonio e valore.

PTS, oltre ad assicurare la parità di genere all'interno della propria organizzazione, intende anche diffondere e comunicare i propri valori all'esterno coinvolgendo nel proprio piano, quando possibile, i Clienti e gli stakeholder sulle tematiche dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

PTS sostiene e promuove, sia mediante l'adesione e la partecipazione attiva ad eventi istituzionali pubblici e privati, sia mediante la realizzazione di iniziative proprie, manifestazioni, eventi, convegni, attività formative o di team building sui temi della parità di genere e dell'inclusione; PTS è consapevole che anche in questo modo si possa sviluppare e favorire una cultura aziendale inclusiva e rispettosa.

Tutte le iniziative pubbliche, private o proprie sono promosse e diffuse da PTS sui canali di comunicazione aziendali (sito web, social media, mailing list interna etc.). al fine di coinvolgere il maggior numero possibile di lavoratori e stakeholders nonché sensibilizzare e attirare l'attenzione rispetto a determinate tematiche e cause.

PTS, per raggiungere e mantenere lo scopo enunciato, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree strategiche predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia.
2. Governance.
3. Processi HR.
4. Opportunità.
5. Equità remunerativa.
6. Genitorialità.

PTS intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento per le persone presenti nell'organizzazione, specialmente per le donne, che sono le parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'obiettivo è quindi quello di porre attenzione sugli aspetti cruciali che impattano sull'intero "ciclo di vita" dei lavoratori, dalla selezione alla carriera e intervenire con scelte e politiche volte a tutelare i principi sopra enunciati.

- Selezione ed assunzione (recruitment).
- Gestione della carriera.
- Equità salariale.
- Genitorialità, cura.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).
- Prevenzione abusi e molestie.

La presente Politica è rivolta a tutti i lavoratori di PTS ed è pubblicata sul sito aziendale nonché condivisa con tutti i principali stakeholder, fornitori e Clienti.

2 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

PTSCLAS ha stabilito, in base ai propri obiettivi aziendali e strategici e nel rispetto della norma UNI/PdR 125:2022, i principi cardine da rispettare.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022.
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Sono di seguito definire le politiche specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico aziendale per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell’organizzazione.

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

- 1. Selezione ed assunzione
- 2. Gestione della carriera
- 3. Equità salariale
- 4. Genitorialità, cura
- 5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- 6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l’intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportate nel Manuale di gestione.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

“Selezione ed Assunzione” è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere, dall’età o dalle scelte di vita personale.

PTS nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere. I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari né questi aspetti devono incidere sui processi di valutazione dei candidati.
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere.

2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

“Gestione della Carriera” è la politica volta ad assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi. PTS è consapevole che i risultati economici raggiunti in una organizzazione dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. I percorsi di crescita e di carriera del personale interno devono, pertanto, rispettare i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolti a tutti, indifferentemente dal genere.
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- Si garantisce una rappresentanza equa di genere in tutti gli eventi istituzionali e non, pubblici e privati, a cui PTS partecipa o è invitata. E' garantita equa rappresentanza e partecipazione tra i relatori di panel, tavole rotonde, convegni ed eventi scientifici, sia esterni sia organizzati da PTS stessa, assicurando che tutti – indipendentemente dal genere o dall'età - abbiano le stesse opportunità di condividere o accrescere le proprie competenze.
- Si garantisce l'equilibrio di genere. L'ufficio HR provvede trimestralmente ad analizzare il turnover aziendale in base al genere al fine di intercettare eventuali gap e colmare i divari.

2.3 EQUITÀ SALARIALE

“Equità salariale” è la politica volta a garantire pratiche di remunerazione eque. PTS, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere rispettando i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati.
- Ad inizio anno ogni Divisione e/o Business Unit aziendale e funzione di staff presenta alla Direzione e all'ufficio HR l'accantonamento per premi relativi all'andamento dell'anno precedente, destinati a tutto il team indipendentemente dal genere, ruolo o anzianità di servizio.
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

2.4 GENITORIALITÀ, CURA

“Genitorialità e Cura” è la politica volta a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni previste per la cura dei figli o dei familiari. PTS garantisce la protezione del posto di lavoro al rientro dalla maternità e/o paternità, assicurando continuità di trattamento retributivo, di livello e di ruolo.

PTS intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Pertanto, sono previsti:

- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- È possibile richiedere il passaggio da tempo pieno a tempo parziale a tempo indeterminato.
- Durante i periodi di congedo, sono messi a disposizione dall'azienda corsi di formazione trasversale (es. corsi di lingua straniera, corsi avanzati relativi all'utilizzo di programmi o software, etc.) o specifici (es: corsi di aggiornamento su normativa specifica, corsi tematici) per consentire un aggiornamento continuo. Tali corsi sono attivabili su richiesta volontaria del dipendente.

2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

“Conciliazione dei tempi vita-lavoro” è la politica che tutela il work life balance. PTS intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- È possibile utilizzare il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working.

- È possibile utilizzare il collegamento telematico per attività lavorative, la partecipazione alle riunioni ed alla formazione.

2.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

“Prevenzione abusi e molestie” è la politica volta alla prevenzione, al contrasto e alla gestione di ogni forma di violenza di genere all’interno dell’organizzazione. PTS ripudia ogni forma di abuso e molestia e per tale proposito esercita un’attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere, con specifico riferimento alla normativa vigente, al CCNL applicato e al proprio Codice Etico.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all’interno dei luoghi di lavoro è una delle condizioni imprescindibili all’interno di PTS e le molestie sessuali, il bullismo, la violenza sono in ogni caso inaccettabili.

La prevenzione e il contrasto avvengono attraverso azioni concrete quali:

- Individuazione tempestiva di eventuali rischi relativi ad abusi.
- La possibilità per tutti di segnalare mediante la messa a disposizione di più strumenti e appositi canali sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie.
- L’assoluta tutela del segnalante o di chi subisce eventuali molestie da successive eventuali ritorsioni.
- La tempestiva analisi di eventuali episodi di abusi e molestie.
- Lo sviluppo di una comunicazione aziendale gentile e neutrale rispetto al genere.
- La creazione di un canale dedicato per le segnalazioni;
- Istituzione della funzione aziendale del “Comitato Guida per la Parità di Genere” preposta alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all’inclusione, alla parità di genere e all’integrazione.