LA MISSIONE E LA POLITICA DI PLC PER LA PARITA' DI GENERE

impegno a favore dell'inclusione della Parità di Genere e dell'integrazione

PLC si impegna ad operare in qualità di Organismo di certificazione garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali, in cui sono riconosciute e valorizzate le differenze uomo-donna, le pari opportunità di sviluppo professionale e supportando l'empowerment femminile.
La Politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutti i dipendenti e delle dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.
PLC ritiene prioritario accrescere il suo impegno verso la sostenibilità sociale, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder erogando servizi di certificazione per la Parità di Genere alle aziende clienti che siano credibili e riconoscibili sul mercato al fine di diffondere i principi costituzionali di parità, uguaglianza ed inclusione.
Per questo PLC si impegna a:

- implementare, attuare e mantenere nel tempo un sistema di gestione conforme ai requisiti della Prassi UNI PDR 125:2022 identificando un Piano Strategico i cui obiettivi siano coerenti con i principi della presente politica e misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione, per aree specifiche, di Indicatori Chiave di Prestazione (KPI);
- adottare procedure che favoriscano pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative nazionali ed internazionali, in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di PLC Srl in materia di Parità di Genere;
- implementare un sistema di comunicazione interna ed esterna anche con riferimento alle attività di marketing e pubblicità rispettoso dei principi di cui alla UNI PdR 125;
- prevenire ogni forma di discriminazione di genere o di violenza fisica, verbale e/o digitale
- sollecitare l'utilizzo di un linguaggio rispettoso e neutrale delle differenze di genere.

GLI IMPEGNI PER ATTUARE LA POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Pertanto PLC, in merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, definisce, promuove e adotta procedure non discriminatorie nelle seguenti fasi:

➢ SELEZIONE E ASSUNZIONE

PLC si impegna a perseguire la Parità di Genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. PLC S.r.l. predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne evitando durante i colloqui temi sensibili (es matrimonio, gravidanza).

In ottica di **trasparenza retributiva**, PLC si impegna a:

- Definire le fasce retributive di ingresso sulla base di criteri oggettivi legati al ruolo, alle competenze e all'inquadramento contrattuale, eliminando qualsiasi divario fin dall'assunzione.
- Non richiedere ai candidati informazioni sulla loro storia retributiva precedente, evitando che eventuali disparità pregresse si perpetuino all'interno dell'organizzazione.

➢ GESTIONE DELLA CARRIERA

PLC pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. I criteri di avanzamento professionale sono formalizzati, trasparenti e accessibili a tutto il personale.

➢ EQUITÀ SALARIALE E TRASPARENZA RETRIBUTIVA

PLC, nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dei principi della **UNI/PdR 125:2022** e della **Direttiva (UE) 2023/970**, garantisce la **parità retributiva** (retribuzione fissa, superminimi, premi variabili e benefit) per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, indipendentemente dal genere. A tal fine, PLC si impegna a:

- **Criteri oggettivi e neutri:** Basare la determinazione delle retribuzioni, dei superminimi e dei sistemi premiali (bonus e welfare) su parametri esclusivamente oggettivi e neutri rispetto al genere (responsabilità, competenze, complessità del ruolo e risultati misurabili).
- **Diritto all'informazione e accessibilità:** Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici la piena trasparenza sui criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e le progressioni economiche, assicurando il diritto di richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- **Monitoraggio periodico del Gender Pay Gap:** Effettuare almeno annualmente un'analisi retributiva disaggregata per genere, qualifica e livello contrattuale, impegnandosi ad adottare tempestive azioni correttive qualora emergano scostamenti retributivi non giustificati da fattori oggettivi.

➢ GENITORIALITÀ, CURA

PLC si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, le risorse durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con PLC durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

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

PLC per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, ha adottato una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili con gli impegni. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

- **DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO**

PLC vieta ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro ponendo particolare attenzione al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, e sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.
PLC condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.
La Direzione e il Comitato Guida vigilano costantemente affinché non si verifichino episodi di discriminazione o abuso ad alcuno. L'obiettivo di PLC è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

PLC adotta un sistema di monitoraggio per verificare che i diversi processi aziendali siano progettati ed applicati in rispetto delle migliori prassi internazionali per la Parità di Genere con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022.

L'idoneità della presente politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame della direzione del sistema di gestione. La responsabilità dell'attuazione della presente politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

La Direzione / Il Comitato Guida
Antonella De Vitis