

Manuale SGQ - DIN EN ISO 9001:2015

2024-2026 [Edizione 01.2024 – Revisione 01]

Allegati

1- SG, Prassi e Politiche

1-04 Diversità e Inclusione e Politica della Parità di genere

[Edizione 01.2024 – Revisione 00]

Quadro di riferimento

In linea con il Manuale del Sistema di Gestione per la qualità 2024-2026, Plan Team è impegnata a realizzare ambienti di lavoro fisici e relazionali orientati alla *Diversity, Equity & Inclusion*, entro il più ampio perimetro delle politiche aziendali volte a valorizzare il progetto d'impresa in conformità con gli obiettivi ESG¹ dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile².

A tal fine, Plan Team opera politiche di Diversità e Inclusione, *et infra* di "Parità di genere", in conformità al dettato normativo e contrattuale di riferimento e secondo gli orientamenti e le linee guida emanati dalle Organizzazioni internazionali:

- ONU: Dichiarazione universale dei diritti umani
- ONU: Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile²
- ONU: Global Compact per una migrazione sicura ordinata e regolare³ *et infra* i Women's Empowerment Principles⁴
- ONU: convenzioni sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna⁵
- ILO: la Dichiarazione sui Principi fondamentali nel lavoro e le Convenzioni fondamentali *et infra* sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro⁶

¹ ESG: Environment (tutela dell'ambiente), Social (equità sociale), Governance (Governo societario / di gestione dell'impresa) sono insieme le pratiche d'impresa orientate alla responsabilità sociale e ambientale.

² Si richiamano, per brevità, le "5P" dello sviluppo sostenibile elaborate dalle Nazioni Unite: **Persone (sviluppo capitale umano)** - Pianeta (gestione risorse naturali, contrasto alla perdita di biodiversità e tutela dei beni ambientali e culturali) - Prosperità (modelli sostenibili di produzione e consumo) - Pace (società non violenta e inclusiva, contrasto all'illegalità) - Partnership (gestione integrata degli obiettivi).

³ Patto globale di principi e valori per dare un volto umano al mercato globale. È un Network tra i Governi (193), Agenzie ONU e imprese aderenti con lo scopo di promuovere un'economia rispettosa dei diritti umani e del lavoro, di salvaguardia dell'ambiente e di lotta alla corruzione.

⁴ Principi di pratiche aziendali, mirano a realizzare condizioni paritarie tra uomini e donne sul lavoro.

⁵ È il più importante strumento internazionale giuridicamente vincolante per gli Stati aderenti, in materia di diritti delle donne (salute, uguaglianza di fronte alla legge, in famiglia, nell'istruzione, in politica, in campo economico, nello sport, di accesso al credito, alla nazionalità).

⁶ Trattati internazionali sottoscritti dagli Stati membri ILO (Organizzazione internazionale del Lavoro) che orientano la legislazione nazionale.

La gestione Plan Team della Parità di genere è certificata UNI/PdR 125:2022 ed è sottoposta dall'Organismo di certificazione, con frequenza annuale, alla verifica di conformità con i requisiti standard dettati dalla Prassi di Riferimento.

Politica della Parità di genere

1. Istituzione e applicazione

La Politica della Parità di genere (di seguito anche “**Politica**”) è inserita nella più ampia Politica di Diversità e Inclusione, fondata sulle valutazioni del quadro di riferimento più sopra e adottata da Plan Team nella consapevolezza che le comunità e le aziende inclusive sono in grado di creare valore più elevato. La condizione di sostanziale parità di genere trova riscontro nel sistema valoriale Plan Team che integra considerazioni di responsabilità sociale e ambientale nelle strategie aziendali, nella produzione dei servizi e nelle relazioni professionali secondo il proprio **Mission Statement: Progettiamo spazi pubblici e privati abitabili dalle persone e l'infrastruttura che rende possibile l'incontro. Progettare è il nostro mestiere. Lo facciamo con rispetto per le persone e per l'ambiente: siamo Plan Team.**

La Politica di Diversità e Inclusione (*et infra* della Parità di genere) è stata approvata dall'Alta Direzione Plan Team in data 5 aprile 2024 con

- attribuzione della responsabilità gestionale al Direttore di Alta Direzione responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità (RSGQ) pro tempore e
- la costituzione dell'osservatorio permanente “Diversità e Inclusione” con ruolo propositivo in materia di Parità di genere, costituito dalle funzioni RSGQ, Quality Manager (di supporto SGQ) e Direttore di Alta Direzione responsabile HR.

Il RSGQ monitora e verifica il rispetto dei principi di parità uomo-donna

- per merito, nelle assunzioni e promozioni e nella remunerazione della prestazione
- nell'accesso alla formazione

Nell'esercizio del monitoraggio, il RSGQ riceve e tratta le segnalazioni di inadempienza.

Della verifica è redatto processo verbale che integra il management review per l'annuale riesame di direzione del SGQ.

L'osservatorio promuove azioni positive di valorizzazione della diversità e inclusione e pratiche di empowerment femminile nella cultura d'impresa e nelle attività di marketing e di pubblicità Plan Team. Le azioni positive sono rivolte in particolare alla sensibilizzazione interna contro ogni forma di discriminazione da pregiudizi e stereotipi culturali sul posto di lavoro, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro e congedi parentali e alla ferma manifestazione di opposizione avverso molestie e violenza di genere in ogni ambito della società.

Nei rapporti di partnership e collaborazione la certificazione UN/PdR 125:2022 della controparte costituisce criterio di scelta premiante.

La Politica è pubblicata nella intranet aziendale e su www.planteam.it - “responsabilità sociale”. A far tempo dal 2025 Plan Team pubblica sulla medesima pagina, le strategie e prestazioni adottate secondo gli indicatori chiave (KPI) definiti dal Dipartimento per le Pari opportunità/PCM con le Linee guida sul

SG per la parità di genere (• cultura e strategia • governance • processi HR • opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda • equità remunerativa per genere • tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro).

2. Obbligatorietà e reporting delle inosservanze

L'osservanza della Politica della Parità di genere è obbligatoria in Plan Team e nei rapporti con controparti terze. Eventuali inosservanze possono essere segnalate a info@planteam.it utilizzando il modulo "Reclamo parità di genere" pubblicato su www.planteam.it, pagina "responsabilità sociale". Il RSGQ riceve le segnalazioni e risponde, sentiti gli interessati, nel rispetto della riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.

Per le persone in Plan Team la segnalazione di violazione è doverosa e può essere assolta, in alternativa alla modalità e-mail indicata qui sopra, in via gerarchica oppure in forma anonima recapitando il modulo di reclamo in busta chiusa "riservata a mani RSGQ".

I segnalanti in buona fede sono garantiti da ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Il RSGQ valuta la necessità di intervento e, del caso, propone i provvedimenti di contrasto a delibera dell'Alta Direzione.

3. Raccordo con i principi Plan Team di Diversità e Inclusione

La Politica della Parità di genere di Plan Team rientra nel più ampio sforzo di contrasto delle disparità, riconoscendo valore alla Diversità e Inclusione per un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo nella gestione HR.

Plan Team non ammette alcuna discriminazione diretta o indiretta nei rapporti con i collaboratori e con i partner commerciali, in riferimento alle aree valoriali e le linee di condotta vincolanti, riportate qui sotto, e promuove le condizioni affinché possano essere rimossi gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone in Plan Team e la loro completa valorizzazione al lavoro.

Valori Plan Team e principi di condotta nella relazione con i collaboratori

→ Rispetto della Persona

Siamo convinti che il rispetto della dignità e della personalità di ciascun collaboratore ci consentano di consolidare la relazione di fiducia, lealtà e impegno che vogliamo realizzare in Plan Team per poter investire nel futuro.

- Ci comportiamo in modo corretto, responsabile e trasparente nella selezione e assunzione dei collaboratori e nella gestione del loro percorso professionale in Plan Team, per impedire favoritismo, abuso e discriminazione in relazione al genere, orientamento e identità sessuale, alla provenienza e cultura, alle lingue riconosciute a livello provinciale e alle quali parifichiamo l'inglese nella comunicazione informale interna, ceto sociale, età, diversa abilità, appartenenza politica e sindacale, religione.
- Riconosciamo a tutti i collaboratori di esprimere la propria individualità nel lavoro e riconosciamo le diversità della persona come elementi di qualità dei gruppi di lavoro e di spinta all'innovazione.

- Garantiamo pari opportunità di accesso allo sviluppo professionale, alla formazione, alla selezione interna per incarichi e attribuzioni di carriera.
- Poniamo attenzione nella definizione degli obiettivi, favorendo la loro comprensione e condivisione, al fine di promuovere comportamenti corretti e trasparenti per assicurare al cliente la migliore qualità del servizio.
- Valorizziamo i risultati qualitativi e quantitativi della prestazione nella valutazione applicando un questionario di valutazione strutturato.
- Custodiamo in archivio protetto e manteniamo riservati i dati personali dei collaboratori (*need to know*) e manteniamo riserbo sulle informazioni di carattere personale, di cui veniamo a conoscenza, nel percorso di collaborazione.
- Tuteliamo la salute e la sicurezza sul lavoro negli uffici e nei cantieri, nella piena e sostanziale applicazione della normativa.
- Appliciamo il sistema welfare previsto dal CCNL di riferimento.
- Promuoviamo politiche di equilibrio fra i tempi di lavoro e di vita, favorendo forme di flessibilità di orario e modelli di lavoro da remoto, poiché comprendiamo che la condizione di equilibrio è determinante nella ricerca di benessere adottata dagli individui ed è capace di attribuire significato al lavoro e senso di appartenenza all'impresa Plan Team.

→ Ascolto e dialogo

Siamo convinti che ascolto e dialogo possano consolidare la relazione di fiducia, lealtà e impegno che vogliamo realizzare in Plan Team per poterci identificare con il nostro lavoro.

- Riconosciamo il valore strategico della comunicazione interna per promuovere la partecipazione degli individui alla vita aziendale.
- Mettiamo in atto una comunicazione rispettosa dei valori aziendali: semplice, trasparente, corretta; non utilizziamo testi e immagini che si riferiscono a stereotipi su genere, relazioni personali, etnie, religione.
- Favoriamo fattori di personalità riconducibili alla competenza sociale (xxxx) nei capi progetto che coordinano collaboratori, in ottica (di opportunità) di miglioramento delle dinamiche di gruppo attraverso dialogo e confronto costruttivo.
- Poniamo attenzione alle ristrutturazioni e agli arredi per creare ambienti di lavoro aperti e impostare strutture organizzative che facilitano comunicazione, coordinamento e apprendimento collettivo.
- Cooperiamo tra colleghi di lavoro con atteggiamento propositivo al risultato d'impresa:
 - curiamo scambi tempestivi di informazione di lavoro completa e curata;
 - diamo e riceviamo feedback con l'intenzione di migliorare;
 - parliamo in modo franco e senza ambiguità, contribuendo a un ambiente di lavoro aperto ai valori e principi di condotta Plan Team e dove tutti si sentano liberi di portare in evidenza proposte di miglioramento e di risoluzione dei conflitti.

→ Valorizzazione

Siamo convinti che merito (che per noi è sapere, metodo, capacità relazionale) ed equità (che per noi è inclusione e pari opportunità di accesso allo sviluppo professionale) possano consolidare la relazione di fiducia, lealtà e impegno che vogliamo realizzare in Plan Team per raggiungere la nostra realizzazione professionale.

- Comprendiamo che il risultato d'impresa e il vantaggio competitivo di Plan Team poggia sul capitale di conoscenza di ogni collaboratore: sapere e saper fare (competenza tecnica, organizzativa e relazionale).
- Valutiamo la competenza tecnica e il comportamento organizzativo e il potenziale del collaboratore, secondo criteri di trasparenza, di rispetto delle diversità e di valorizzazione del merito per sostenere la motivazione, favorire l'eccellenza della prestazione e premiarla.
- Investiamo nella formazione che eroghiamo con modalità attenta, anche, alle esigenze individuali e ascoltiamo i collaboratori nella convinzione che sia fondamentale coinvolgerli nella definizione dei percorsi formativi.
- Mettiamo ciascuno in condizione di interpretare al meglio il proprio ruolo, favorendo il miglioramento delle competenze, la comprensione delle interdipendenze trasversali dei processi di produzione dei servizi e la capacità di lavorare in squadra per il raggiungimento di obiettivi che superano i confini delle aree organizzative e la gerarchia di linea. (organizzazione per matrice di progetto)
- Promuoviamo la partecipazione responsabile dei collaboratori all'impresa Plan Team, fornendo supporto, anche durante assenze prolungate (congedo, aspettativa e malattia), e richiediamo ai collaboratori il coinvolgimento attivo nel progetto d'impresa Plan Team.
- Chiediamo alle Persone in Plan Team di utilizzare in modo responsabile le risorse di proprietà dell'impresa utilizzate per l'espletamento del loro lavoro.
- Chiediamo ai collaboratori di rispettare il divieto di trasferire informazioni e beni in proprietà Plan Team, di tenere o continuare a usare tali informazioni e beni quando terminano il rapporto di collaborazione in Plan Team e di rispettare la proprietà intellettuale.

→ **Identità e Partecipazione**

Siamo convinti che il sentimento di appartenenza attorno a un'identità aziendale condivisa possa consolidare la relazione di fiducia, lealtà e impegno che vogliamo realizzare al lavoro per essere orgogliosi di far parte della squadra Plan Team.

- Viviamo i valori Plan Team in comportamenti professionali coerenti e ne verifichiamo l'attualità in modo tale che ogni collaboratore Plan Team possa riconoscersi in essi.
- Informiamo i collaboratori in merito ai traguardi annuali raggiunti e agli obiettivi a breve medio termine con lo scopo di condividere gli elementi che caratterizzano la nostra identità aziendale.
- Riconosciamo il potenziale di leadership nei percorsi di carriera e favoriamo nei responsabili di progetto la capacità di proporsi come guida e punto di riferimento per la promozione di comportamenti coerenti con i valori e i principi di condotta indicati in questo documento.
- Adottiamo politiche gestionali in grado di riconoscere e valorizzare il contributo individuale e di gruppo alla cultura d'impresa.
- Promoviamo iniziative di solidarietà per sostenere i colleghi di lavoro in difficoltà e per finalità rilevanti sul piano sociale e ambientale.