POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

PCQ crede che le persone siano il patrimonio aziendale più prezioso e riconosce nell'uguaglianza di genere un elemento imprescindibile di civiltà e un fattore di creazione di valore per lo sviluppo dell'attività lavorativa. PCQ vuole promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e diversificato dove siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone, per questo assume formalmente l'impegno ad implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR.125:2022 che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

PCQ crede che, attraverso la parità di genere, possano nascere team collaborativi e performanti con idee e soluzioni innovative e rilevanti.

La presente politica, definita dal CDA in coordinamento con il Comitato Guida, ha l'obbiettivo di offrire linee guida da implementare tramite prassi e processi al fine di creare un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione e sviluppo carriera del personale.

Gli obiettivi che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di PCQ si prefigge sono dettagliati attraverso il Piano Strategico e gli indicatori di prestazione (KPI), sulla base di Aree Tematiche come indicate nella UNI/PdR.125:2022.

- Cultura e strategia: adozione di procedure atte a garantire il rispetto dei principi di parità di genere e diversity nei processi di selezione del personale;
- Gestione della carriera: adozione di procedure atte a garantire una gestione della carriera per tutte le risorse basata esclusivamente su meriti e capacità di ognuno, rispettando i principi di inclusione e non discriminazione;
- Equità remunerativa per genere: adozione di processi di monitoraggio e revisione al fine di ridurre il gap retributivo tra uomini e donne, e garantire a tutti l'accesso al sistema di welfare;
- Tutela della genitorialità: adozione di politiche a supporto del personale nella gestione delle attività genitoriali ad integrazione di quanto già previsto dalla legge;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro: fornire a tutto il personale la possibilità di avere accesso a strumenti, quali smart-working e lavoro agile, che garantiscano l'equilibrio vita-lavoro;
- Prevenzione di ogni forma di abuso: garantire la Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro anche dal punto di vista delle molestie e di ogni altra forma di abuso definendo modalità di prevenzione e segnalazione.

Nello specifico per ognuna di queste Aree Tematiche PCQ ha stabilito delle apposite linee guida che sono riassuntivamente riportate di seguito:

1. Cultura e strategia (Recruitment)

PCQ si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione a partire dalle pubblicazioni degli annunci, che utilizzano un linguaggio neutro rispetto al genere e sono sempre rivolti ad entrambi i sessi ai sensi del *D.lgs. 198/2006*. L'azienda si impegna a svolgere il processo di selezione in maniera standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase, evitando che durante i colloqui siano poste domande relative a temi sensibili e personali e individuando una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

2. Gestione della carriera (Piani di sviluppo e mobilità interna)

Tramite il sistema di valutazione delle prestazioni viene incentivato il confronto tra responsabili e collaboratori che porta a delineare i piani di sviluppo, strumento essenziale per definire un percorso di crescita delle risorse in termini di mansioni, responsabilità e potenzialità assecondando propensioni personali in linea con le necessità dell'azienda.

PCQ si impegna a garantire che in tutti i processi di gestione della carriera vengano offerte pari opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale basandosi esclusivamente su capacità e competenze.

3. Equità remunerativa per genere (Politiche retributive)

Le politiche retributive e di incentivazione si basano su principi di equità, trasparenza e correttezza e tengono altresì conto delle competenze professionali, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato. La remunerazione è costituita da una parte fissa, corrisposta sulla base dei livelli professionali e delle responsabilità, e da una parte variabile costituita da una premio annuale.

Questa premialità vuole riconoscere la performance e l'impegno delle risorse e viene attribuita dall'Amministratore Delegato basandosi su parametri oggettivi.

PCQ si impegna a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, indipendentemente da elementi di diversità quali genere, orientamento sessuale, età, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

4. Tutela della genitorialità e care-giver

PCQ intende supportare le risorse nelle attività genitoriali attraverso strumenti concreti ad integrazione di quanto già previsto dalla legge. Nella *Politica per la tutela della maternità e paternità* vengono delineate le modalità operative con cui PCQ supporta il neo-genitore dalla fase pre-nascita fino al reinserimento post congedo pianificando incontri con i Responsabili ai fini di definire le modalità di gestione del lavoro nel periodo di assenza e garantendo alla risorsa la salvaguardia del posto di lavoro.

Inoltre, PCQ fornisce strumenti di supporto per i lavoratori anche in riferimento alla presa in carico dei genitori anziani o di familiari che necessitano di assistenza. In aggiunta a quanto previsto dalla legge del 5 febbraio 1992, n°104, che prevede 3 giorni al mese o 2 ore al giorno di permessi retribuiti (valido per i dipendenti), PCQ consente smart-working, flessibilità di orario e di carico di lavoro secondo quanto concordato con la Direzione e il responsabile HR, per tutto il periodo necessario all'assistenza.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Flessibilità e work-life balance)

PCQ si impegna a fornire al proprio personale strumenti di flessibilità al fine di bilanciare il tempo da dedicare alla vita e al lavoro tenendo conto sia degli obbiettivi aziendali che del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. Tutti gli strumenti, quali smart-working e flessibilità di orario, nonché il piano di welfare sono rivolti indistintamente a tutto il personale.

6. Prevenzione di ogni forma di abuso (Piano prevenzione azioni lesive)

Come dichiarato nel *Codice Etico e di Condotta*, accessibile a tutti tramite il sito aziendale e il portale interno, PCQ non tollera nessuna forma di molestia e violenza sul lavoro e adotta pertanto misure preventive e azioni di mitigazione attraverso un'attenta valutazione dei rischi, altresì predispone sanzioni, anche di ordine disciplinare, per i trasgressori. L'azienda si impegna ad organizzare e promuovere interventi specifici di formazione a cadenza annuale indirizzati a tutto il personale, rivolti alla sensibilizzazione sul tema delle molestie e della politica di "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza.

Per il conseguimento degli obiettivi fissati PCQ ritiene indispensabile il coinvolgimento di tutte le funzioni e di tutti i collaboratori, per questo vengono organizzate con cadenza annuale attività formative sulla presente politica, sui suoi aggiornamenti e applicazioni. L' attuazione degli obiettivi di parità di genere stabiliti è costantemente incoraggiata e verificata dal Comitato Guida supportato dal vertice aziendale che mette a disposizione le risorse necessarie per la persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli stessi. Sempre al Comitato Guida è affidata la responsabilità di monitorare e revisionare annualmente la presente politica con i relativi KPI e piano strategico e di sottoporla a verifica biennale.

Gli obiettivi per la parità di genere sono periodicamente aggiornati con le azioni correttive dettate dall'esperienza maturata e dai risultati dei monitoraggi, in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni del Sistema di Gestione per la Parità di genere.

PCQ è certa di poter contare sulla personale partecipazione di tutti i suoi collaboratori per realizzare ed applicare un proprio sistema di gestione per la parità di genere quale valido ed attuale strumento di sostenibilità aziendale. Il raggiungimento degli obiettivi sopra esposti è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale coinvolto. Pertanto, ogni collaboratore di PCQ è periodicamente sensibilizzato sull'utilizzo del Sistema di Gestione per la Parità di genere in modo da:

- garantire il rispetto delle procedure e delle regole operative;
- garantire il rispetto dei ruoli assegnati;
- raggiungere gli obiettivi di parità di genere prefissati per l'area di propria competenza;
- minimizzare le inefficienze e proporre azioni per il miglioramento continuo dei processi;
- accrescere le proprie conoscenze ed arricchire il proprio bagaglio di competenze;
- guidare i propri collaboratori con l'esempio ed il coinvolgimento.

Ancona 30.05.2024