

POLITICA PARITÀ DI GENERE UNI PDR 125:2022

La presente Politica per la Parità di Genere, è stata redatta dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida e definisce, i principi, gli obiettivi e le indicazioni, che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti di questi temi, valorizzando le diversità e l'empowerment femminile.

PRINCIPI E IMPEGNI

Orlandi S.p.A. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, tuttavia, con l'implementazione del proprio sistema di gestione della Parità di Genere ha avviato un percorso strutturato, concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva, che miri alla valorizzazione di tutte le risorse presenti in azienda senza distinzione di genere. Attraverso l'implementazione di questo Sistema di Gestione per la Parità di Genere, ha avviato un percorso per un cambiamento culturale alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere. Altresì sono state messe in atto politiche atte a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che porteranno valore e un nuovo impulso nelle attività Aziendali. Orlandi S.p.A., si impegna ad:

- Applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali, di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- Comunicare in modo trasparente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile, creando un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale; Garantire iniziative e benefits finalizzati alla valorizzazione della genitorialità e del welfare, in particolare in tema di maternità e paternità;

OBIETTIVI

Orlandi S.p.A. ha definito i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura, Strategia e Governance: gestire il miglioramento dell'ambiente di lavoro, favorendo e sostenendo capacità di inclusione, valorizzandone la diversità di genere. Lotta al superamento di ogni stereotipo di discriminazione o pregiudizievole, anche inconsapevole, fondato su questioni di genere, annullando eventuali eventi di non inclusione
- Gestione del Personale: attuazione di processi, relativi ai singoli step che caratterizzano le fasi di un dipendente, (dalla selezione, assunzione, inquadramento, orario di lavoro, avanzamento di carriera, sanzioni disciplinari, welfare, esercizio dei diritti genitoriali, fino alla cessazione del rapporto di lavoro); Basati su principi di parità di genere, inclusione e rispetto delle diversità.

ORLANDI S.p.A.
La Direzione