

La società Palandri e Belli S.r.l. considera la Parità di Genere insieme a Qualità, Ambiente e Sicurezza secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 39001:2016, UNI EN ISO 45001:2018 e UNI/PdR 125:2022 uno degli elementi cardini della propria strategia e promuove l'impegno per il rispetto delle relative prescrizioni a tutti i livelli dell'organizzazione.

Diffonde e supporta l'impegno a soddisfare i requisiti delle norme ed a migliorarne continuamente l'efficacia del Sistema, trasmettendo a tutta la struttura l'importanza della conoscenza, della consapevolezza e della partecipazione.

A questo scopo è stato istituito e approvato un Sistema di Gestione Integrato rispondente agli standard UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 39001:2016, UNI EN ISO 45001:2018 e UNI/PdR 125:2022.

A tal fine essa pianifica ed attua la continua attività di coinvolgimento, formazione e aggiornamento del personale a tutti i livelli.

Gli impegni della Politica del Sistema Gestione Integrato vengono tradotti in un piano di obiettivi e traguardi definiti e misurabili per gli appropriati livelli dell'organizzazione.

Per quanto concerne la Parità di Genere, la Politica del Sistema Gestione Integrato definita dalla Direzione coerente con la politica e la strategia generale dell'organizzazione, stabilisce i seguenti obiettivi prioritari:

- Assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con le vigenti disposizioni di norme e leggi applicabili alla realtà aziendale;
- Creare di una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione;
- Valutare e monitorare l'efficacia del Sistema di Gestione per la parità di genere nel perseguire gli obiettivi, attraverso l'individuazione di idonee metodologie di monitoraggio, misurazione e miglioramento dei processi.
- Assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi. Allo stesso tempo si sottolinea l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.
- Motivare adeguatamente i lavoratori attraverso puntuali programmi di formazione / addestramento, cercando di fidelizzare i propri dipendenti;

- Assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata e mirata formazione sulla parità di genere in modo da evitare impatti negativi nei processi di selezione e recruiting con un pieno coinvolgimento dei candidati.
- Offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.
- Assicurare il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente, che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. Inoltre si garantisce il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta.

La nostra organizzazione ritiene che ognuno di noi può contribuire all'uguaglianza di genere evitando violenze e sostenendo ogni persona e per questo ci impegneremo ogni giorno a:

- Promuovere una cultura orientata **all'equità** e al riconoscimento dell'altro;
- Promuovere **eguale opportunità di carriera, crescita professionale e parità retributiva;**
- Assicurare **uguaglianza e pari opportunità** nelle posizioni di Leadership;
- Educare le persone ad ogni livello al **rispetto delle differenze e sfidare gli stereotipi;**
- Promuovere una **cultura** capace di **valorizzare** le differenze tra maschile e femminile;
- Proporre e adottare **modelli di relazione** basati sul rispetto reciproco;
- Utilizzare un **linguaggio** in azienda **inclusivo e non offensivo** nei confronti di alcuno;
- **Sostenere** l'ambiente di lavoro e, **senza indugio**, le denunce di episodi di molestie o mobbing ad ogni livello;
- **Valorizzare** l'esperienza della **genitorialità** tutelando i diritti della maternità/paternità attraverso di servizi e supporto in ambito lavorativo come il part-time, lo smart working e servizi dedicati ad-hoc.

Poggio a Caiano: 10/11/2023