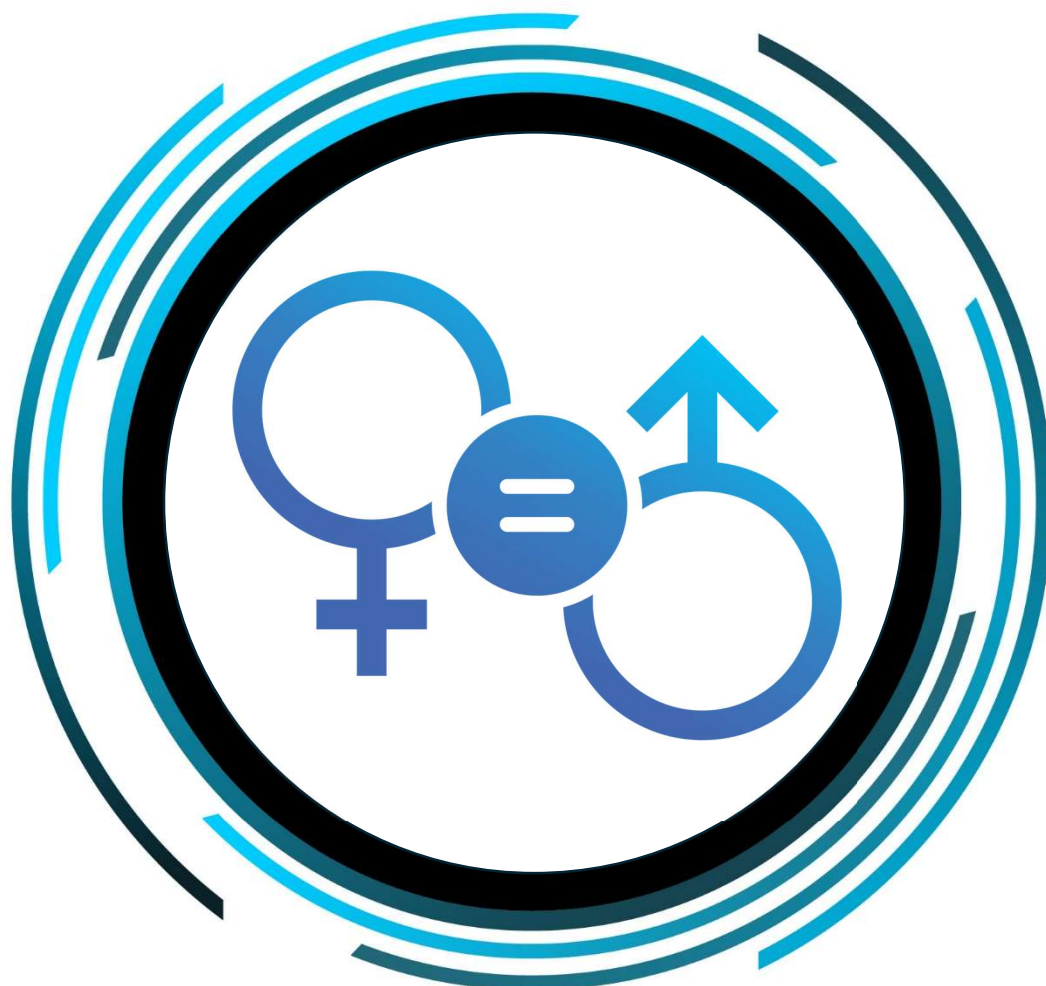




energía inteligente



MOD-01-C

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y RELACIONADAS

ÍNDICE

- 1. Visión estratégica.....3
 - 1.1 Nuestros valores.....3
- 2. Destinatarios.....4
- 3. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....4
- 4. El camino hacia la igualdad de género.....4
- 5. Principios rectores.....5
- 6. Compromiso de la Dirección.....5
- 7. Políticas específicas sobre igualdad de género.....6
- 8. Seguimiento y aplicación de la política.....8
- 9. Difusión de la política.....8

Rev.	Fecha	Motivación	Redacción Responsable del Sistema de Gestión de la Igualdad de Género	Aprobación Comité de Dirección/Órgano administrativo
01	06/11/2024	Actualización	ELEONORA FENU	CLAUDIO BREDARICCARDO BREDAELEONORA FENU

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Nos comprometemos con un crecimiento sostenible con el objetivo de crear valor y oportunidades para todos.

1.1 Nuestros valores

Ética y responsabilidad

Cuidamos de nuestros colaboradores internos y externos. Nuestras acciones se basan en el respeto de los más altos principios éticos y una perspectiva a largo plazo orienta nuestras decisiones.

Garantizamos la protección del medio ambiente y de las comunidades en las que operamos, en la búsqueda de un desarrollo económico sostenible de la Empresa.

La persona (Talento individual y de equipo)

Los talentos individuales son nuestro mayor recurso, pero solo mediante la colaboración dentro del grupo se pueden alcanzar resultados ambiciosos.

Promovemos integridad, excelencia y generosidad. Ofrecemos la posibilidad de expresar el propio potencial, valorando las competencias y premiando el mérito.

Pasión y resultado

Cada uno de nosotros es responsable del logro de sus propios objetivos y de los del equipo.

Nada es más estimulante que fijar objetivos ambiciosos y superarlos para ir más allá de cualquier horizonte; así es como el poder de la pasión se transforma en la belleza del resultado.

Innovación

Fomentamos el desarrollo de soluciones nuevas, eficaces y sostenibles. Vamos más allá del status quo. Gestionamos la complejidad, la velocidad y las demandas de un mundo en constante transformación. Asumimos la responsabilidad de decisiones valientes para el crecimiento y desarrollo de la empresa. Aprendemos de nuestros errores y buscamos la mejora continua.

2. DESTINATARIOS

Personal

El personal está llamado a contribuir activamente a la aplicación de la presente Política, a proponer posibles mejoras y a señalar eventuales infracciones.

Management

La alta dirección se guía por los principios de la Política de Igualdad de Género en la consecución de los objetivos y en garantizar su respeto y cumplimiento.

Órganos sociales

Las disposiciones de la Política de Igualdad de Género se aplican, sin excepción alguna, a los miembros del Consejo de Administración, a los miembros del Órgano de Control y a los demás órganos de supervisión.

Terceros

Las disposiciones contenidas en la Política de Igualdad de Género también se aplican a colaboradores (consultores, representantes, intermediarios, agentes, etc.), proveedores y a todos aquellos que, de forma directa o indirecta, estable o temporal, mantengan relaciones comerciales.

3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

En ORBIS promovemos el desarrollo individual y profesional de todo el personal, garantizando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de desempeño. Todo el personal goza de igualdad de oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional. En ORBIS respetamos el principio de no discriminación por motivos de raza, sexo, ideología, nacionalidad, idioma, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social.

4. EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Con el objetivo de cumplir de la mejor manera su misión y en coherencia con su visión estratégica, ORBIS ha decidido adoptar un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SGIG) conforme a la UNI/PdR 125:2022, como herramienta válida para garantizar la igualdad de género en relación con la presencia y el crecimiento profesional de las mujeres, promoviendo una cultura inclusiva y procesos capaces de desarrollar el empoderamiento femenino.

La obtención de la certificación representará solo el primer paso de un proceso de implementación de políticas de igualdad de género, con una perspectiva de mejora y promoción continua. La certificación tiene

como objetivo acompañar e incentivar a la organización a adoptar políticas adecuadas para reducir la brecha de género, con beneficios para el bienestar del personal, además de impactos reputacionales y éticos.

5. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios fundamentales en los que se basa la Política de Igualdad de Género de ORBIS son:

- Imparcialidad e inclusión
- Corrección y transparencia
- Valorización del personal
- Protección de la persona
- Lucha contra toda forma de violencia y discriminación

La atención con la que ORBIS centra sus compromisos, para que su SGPG cumpla los requisitos especificados en la norma UNI/PdR 125:2022, se inspira, en línea con la Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 definida por la Unión Europea, en la consecución de los siguientes objetivos:

- aumento de la participación femenina en el mercado laboral;
- reducción de la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres;
- promoción de la igualdad en los procesos de toma de decisiones;
- lucha contra estereotipos y violencia de género y apoyo a las víctimas.

6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Nuestra organización pretende garantizar la igualdad de género en lo que respecta a la presencia y el crecimiento profesional de las mujeres en la organización. En este sentido, desea promover la diversidad en los puestos que se desempeñan en la organización y mantener procesos capaces de desarrollar el empoderamiento femenino en las actividades empresariales.

La atención de la organización en el camino que garantiza el logro y el mantenimiento de este objetivo se centra en las siguientes áreas establecidas por la norma UNI 125:2022:

1. Cultura y estrategia
2. Gobernanza
3. Procesos HR
4. Oportunidades
5. Equidad retributiva
6. Parentalidad

La organización cree que el desarrollo de un modelo cultural que promueve la igualdad de género, además de generar “valor social” apreciado en el contexto económico institucional europeo, constituye un factor de desarrollo para el negocio que la organización lleva a cabo.

Para favorecer el logro de los principios y de los objetivos enunciados, la Dirección de ORBIS considera fundamental la adopción continua del SGPG con el fin de desarrollar un modelo organizativo que promueva la igualdad de género y valore la equidad y la inclusividad. Por ello, ORBIS se compromete a:

- adoptar instrumentos para prevenir toda forma de discriminación de género y para contrarrestar cualquier acto lesivo de la dignidad del personal, independientemente del cargo desempeñado y del nivel de responsabilidad;
- valorizar las diversidades en cada proceso empresarial: desde la búsqueda y selección de los recursos humanos hasta el acceso a la formación, desde la definición de las políticas retributivas hasta la evaluación del desempeño y la atribución de los sistemas de incentivos, desde la selección de los proveedores hasta la prestación de los servicios/suministro de los productos;
- apoyar el bienestar familiar de sus propios empleados mediante modalidades de trabajo (smart working, part time, horarios de trabajo flexibles) que favorezcan la conciliación entre actividad profesional y vida privada;
- favorecer acciones de información, sensibilización y engagement del personal sobre los temas de igualdad de oportunidades y del empoderamiento femenino, evitando estereotipos y promoviendo la visibilidad de la contribución femenina;
- promover una comunicación, también a través de actividades de marketing y publicidad, que declare de manera transparente la voluntad de alcanzar la igualdad de género y valorizar la diversidad y apoyar el empoderamiento femenino.

7. POLÍTICAS ESPECÍFICAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Se trata de políticas más específicas sobre la igualdad de género y que proporcionan los inputs necesarios para formular el Plan Estratégico para la igualdad de género y para identificar, desarrollar y aplicar los procedimientos específicamente dedicados a la igualdad de género, en base al contexto de referencia de la organización.

Las políticas para la igualdad de género, desarrolladas en relación con la política, se refieren a los temas del Plan estratégico:

1. Selección y contratación (recruitment)
2. Gestión de la carrera
3. Equidad salarial
4. Parentalidad, cuidado
5. Conciliación de los tiempos vida-trabajo (work-life balance)
6. Actividades de prevención de toda forma de abuso físico, verbal, digital (acoso) en los lugares de trabajo

En lo específico, los compromisos asumidos por ORBIS son:

1. Selección y contratación (recruitment)

En las actividades de selección y contratación del personal, HR se compromete a:

- proponer anuncios de trabajo neutrales y seleccionar los recursos de manera neutral respecto al género, tomando exclusivamente en consideración los requisitos relativos a profesionalidad, competencia, especialización, experiencia;
- no prever, en fase de selección, cuestiones atinentes a matrimonio, embarazo, responsabilidades familiares;

-
- prever, en fase de contratación, una retribución referida a las funciones y a las responsabilidades y no influenciada por el género.

2. Gestión de la carrera

HR gestiona las carreras del personal interno respetando los siguientes principios:

- considerar un equilibrio de liderazgo de género en la atribución de roles y funciones;
- el diseño de los recorridos de carrera debe estar dirigido a todos, independientemente del género;
- el entorno laboral debe asegurar la posibilidad a todas las personas de expresarse y de progresar;
- la formación para el desarrollo de las competencias y de la concienciación representa un proceso fundamental destinado a eliminar eventuales dificultades de carrera y a restablecer eventuales desequilibrios de género;
- tener en cuenta las características vinculadas a la profesionalidad y a las competencias en lo que concierne a las promociones.

3. Equidad salarial

HR, en fase de contratación y durante toda la carrera del personal, tiene la intención de asegurar la equidad salarial independientemente del género, respetando los siguientes principios:

- la retribución de las personas es reconocida en relación con el rol y las responsabilidades y eventuales añadidos en concepto de beneficio y de premio a dicha retribución se entienden exclusivamente basados en los resultados producidos y reconocidos;
- los criterios de retribución, premios y beneficios están documentados y son accesibles a los sujetos interesados;
- a cualquiera de la organización le es reconocido el derecho de señalar eventuales disparidades.

4. Parentalidad, cuidado

HR tiene la intención de apoyar la maternidad y la paternidad a través de actividades destinadas a satisfacer las exigencias de los nuevos padres, a la luz de los siguientes principios:

- promover el permiso de paternidad para que lo disfruten todos los potenciales beneficiarios durante todo el período previsto por la ley;
- autorizar el fraccionamiento en horas de los permisos de maternidad facultativa, si ello no es contrario a los intereses empresariales;
- evaluar atentamente las exigencias familiares/personales del nuevo progenitor, con el fin de encontrar soluciones eficientes;
- apoyar a la madre en el período de maternidad y reincorporación.

5. Conciliación de los tiempos vida-trabajo (work-life balance)

HR tiene la intención de proporcionar a su propio personal la posibilidad de equilibrar tanto los objetivos de negocio empresariales como el bienestar psicofísico del trabajador, conciliando los tiempos vida-trabajo y comprometiéndose a:

- dirigir las medidas de work-life balance a todo el personal, independientemente del género;
- adoptar la flexibilidad horaria, el part time;

-
- permitir la conexión telemática con todo el personal que trabaja desde el exterior (independientemente del contrato), para operaciones de trabajo y la participación en las reuniones;
 - prever el reembolso de los gastos a los empleados que realizan desplazamientos.

6. Actividades de prevención de toda forma de abuso físico, verbal, digital (acoso) en los lugares de trabajo

HR repudia toda forma de abuso y de acoso y por tal motivo ejerce una actividad de prevención y represión del fenómeno, a través de las siguientes acciones:

- identificar los riesgos relativos a abusos y acosos;
- planificar acciones de prevención en relación con dicho riesgo;
- poder señalar sospechas y/o hechos inherentes a abusos y acosos;
- tutelar a las personas denunciantes de cualquier posterior represalia;
- analizar y comprender eventuales episodios de abusos y acosos;
- desarrollar una modalidad de comunicación libre de estereotipos y neutral respecto al género.

7. SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política general sobre la igualdad de género y la relacionada, en el marco más amplio de las líneas programáticas de la organización, prevé, con el fin de evaluar su idoneidad y la necesidad de efectuar modificaciones o integraciones, conjuntamente con el Comité Guía para la Igualdad de Género, la definición y la Revisión periódica de los objetivos sobre la igualdad de género.

8. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

La política sobre la igualdad de género es comunicada y difundida a todo el personal y a las partes interesadas mediante la comunicación interna y la publicación en el sitio institucional.



ORBIS ITALIA S.p.A.

Via Leonardo Da Vinci 9/B
20051 Cassina de' Pecchi (MI)
Tel. 02 95343454
info@orbisitalia.it • www.orbisitalia.it
P.IVA 13319290154