

ORGANIZZAZIONE**COOP. PRODUZIONE E LAVORO BRUNO BUOZZI SCRL**

Strada Provinciale Padana, n. 9/C - 43010 Roccabianca (PR)

Tel. 0521876521 - Fax. 0521876622

Web : www.buozzi.coopE-Mail : info@buozzi.coop**Procedura di parità di genere UNI/PdR 125:2022**

Sistema di gestione per la parità di genere

Master**Copia controllata****Copia non controllata****Numero della copia****01****Creazione**

Data

14/11/2023

Firma

Verifica

Data

19/12/2023

Firma

Approvazione

Data

19/12/2023

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	19/12/2023	Prima emissione	Alessia Palazzo

INDICE DELLA PROCEDURA

1	Scopo
2	Riferimenti della procedura
3	Analisi dei fattori di processo
4	Attività operative
5	Informazioni documentate

1 SCOPO

Lo scopo della procedura di recruiting del personale nell'organizzazione è quello di garantire che la selezione, l'assunzione e l'attribuzione del ruolo avvengano:

- In modo equo e non discriminatorio
- In conformità con la legge sulla parità di opportunità e di trattamento tra uomo e donna
- Evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità, la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti
- Prevenendo molestie e molestie sessuali

2 RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

La procedura di recruiting, dal punto di vista normativo, fa riferimento agli articoli 25 e 26 del Codice delle pari opportunità

Per quel che riguarda l'Art. 25, la procedura focalizza l'attenzione sul rischio inerente alla discriminazione diretta e indiretta

- La discriminazione diretta, in fase di selezione del personale, ha un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso
- La discriminazione indiretta invece, in fase di selezione, è ravvisabile in un comportamento "apparentemente neutro" che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso

L'Articolo 26 relativo alle "Molestie e molestie sessuali" considera come "discriminazioni" anche le molestie e cioè quei comportamenti indesiderati (anche di tipo sessuale), posti in essere nel processo di recruiting, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio

3 ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

Rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere nel processo di recruiting

Le attività operative disciplinate dalla procedura, per raggiungere lo scopo determinato, sono state concepite considerando rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere, presenti nel processo di recruiting

I rischi:

- Discriminazione diretta: in cui i candidati o le candidate vengono trattati in modo diverso in base al loro sesso, ad esempio, non considerando le candidature di donne per un lavoro perché considerato "maschile" o non considerando le candidature di uomini per un lavoro considerato "femminile"
- Discriminazione indiretta: in cui i criteri di selezione sembrano neutri ma in realtà mettono un determinato sesso in una posizione svantaggiata rispetto all'altro
- Molestie e molestie sessuali: in cui i candidati o le candidate vengono soggetti a comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, che violano la loro dignità e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
- Pregiudizi inconsci: in cui i selezionatori possono avere pregiudizi inconsci nei confronti dei candidati o delle candidate in base al loro sesso o ad altre caratteristiche protette dalla legge, influenzando negativamente sulle loro valutazioni e decisioni di selezione

Le opportunità:

Un processo di recruiting equo e imparziale può aiutare a promuovere la parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso la selezione di una forza lavoro diversificata e qualificata, che possa contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso

Vantaggi per le parti interessate:

- Maggiore accesso a opportunità di lavoro e carriera, indipendentemente dal loro sesso
- Possibilità di essere valutate per le loro capacità e competenze, senza essere discriminate in base al loro sesso o ad altre caratteristiche protette dalla legge
- Possibilità di lavorare in un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui la diversità è valorizzata e promossa
- Possibilità di partecipare a programmi di sviluppo professionale e di carriera, promuovendo la loro crescita professionale e il loro successo
- Possibilità di essere rappresentate in posizioni di leadership all'interno dell'organizzazione, contribuendo a una maggiore diversità e inclusività nella dirigenza

Vantaggi per l'organizzazione:

- Forza lavoro più diversificata, con una maggiore rappresentanza di donne in posizioni di leadership e di responsabilità
- Maggiore inclusività e rispetto, con un ambiente di lavoro più equo e rispettoso per tutti i dipendenti
- Maggiore creatività e innovazione, grazie ad una forza lavoro più diversificata che può portare prospettive e soluzioni diverse

- Maggiore attrattiva per i candidati e le candidate, con un'immagine positiva per l'organizzazione nell'ambito delle pari opportunità
- Maggiore produttività e performance, con una forza lavoro che si sente valorizzata e rispettata
- Maggiore competitività, in quanto le organizzazioni che promuovono la parità di genere sono considerate più attraenti per i clienti e i fornitori

4 ATTIVITÀ OPERATIVE

ATTIVITÀ	DESCRIZIONE	CRITERI	RESPONSABILE	INFORMAZIONI DOCUMENTATE
Definire il profilo del candidato ideale	L'organizzazione definisce il profilo del candidato ideale per il ruolo vacante. Viene stabilito il set di competenze, esperienze e qualifiche necessarie per svolgere il lavoro in modo efficace	La definizione del profilo deve essere effettuata in maniera neutrale rispetto al genere. Le caratteristiche del profilo non devono discriminare i candidati in base al loro genere	Alta direzione	MOD-6321- Ricerca candidature A
Pubblicizzare le opportunità di lavoro	L'organizzazione pubblica le opportunità di lavoro tramite diversi canali, come siti web di carriera, social media, agenzie di lavoro, università e altri mezzi di comunicazione	Dare evidenza, nel messaggio pubblicitario, che i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza	Responsabile risorse umane	MOD-6321- Ricerca candidature A
Raccogliere le candidature	L'organizzazione raccoglie le candidature dei candidati che rispondono all'annuncio di lavoro. Le candidature vengono raccolte tramite email o tramite una piattaforma di recruiting online	La candidatura non deve raccogliere informazioni relative a matrimonio e gravidanza e responsabilità familiari. Le candidature non devono contenere informazioni relative allo stato di famiglia dei candidati o alla loro eventuale gravidanza	Responsabile risorse umane	MOD-6321- Ricerca candidature A
Valutare le candidature	L'organizzazione valuta le candidature ricevute confrontando le informazioni fornite dai candidati con il profilo del candidato ideale stabilito in precedenza	La valutazione delle candidature deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti. È soprattutto in questa fase che l'organizzazione deve tener conto della necessità di garantire una rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione. Il team di valutazione è bilanciato nel genere	Responsabile risorse umane	MOD-6321- Valutazione selezione B e
Selezionare i candidati	L'organizzazione seleziona i candidati che meglio soddisfano il profilo del candidato ideale. I candidati selezionati vengono invitati a un colloquio conoscitivo e/o a sostenere un test di selezione	Il colloquio deve concentrarsi sulla valutazione delle competenze e delle esperienze evitando di raccogliere e valutare informazioni personali: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non rilevanti per il lavoro ▪ Riguardanti matrimonio, gravidanza, responsabilità familiari e stato di famiglia Il team di valutazione è bilanciato nel genere	Responsabile risorse umane	MOD-6321- Valutazione selezione B e

<p>Provvedere all'assunzione</p>	<p>L'organizzazione effettua una valutazione finale dei candidati selezionati e decide chi assumere. Inoltre, l'organizzazione informa i candidati non selezionati della decisione</p>	<p>La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere</p>	<p>Alta direzione</p>	<p>Documenti aziendali: Offerta di lavoro Contratto di lavoro</p>
----------------------------------	--	---	-----------------------	--

4 INFORMAZIONI DOCUMENTATE

Le informazioni documentate di seguito indicate sono considerate evidenze oggettive nell'ambito della verifica di conformità effettuata presso i corrispondenti responsabili

Codice identificativo	Tipologia	Check	Titolo
MOD-6321- A	Modulo	<input checked="" type="checkbox"/>	Ricerca candidature
MOD-6321- B	Modulo	<input checked="" type="checkbox"/>	Valutazione e selezione