

## ORGANIZZAZIONE

COOP. PRODUZIONE E LAVORO BRUNO BUOZZI SCRL  
Strada Provinciale Padana, n. 9/C - 43010 Roccabianca (PR)  
Tel. 0521876521 - Fax. 0521876622

Web : [www.buozzi.coop](http://www.buozzi.coop)

E-Mail : [info@buozzi.coop](mailto: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 gestione della carriera è quello di promuovere l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione all'interno dell'organizzazione :

- garantendo pari opportunità e non discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro
- vietando qualsiasi discriminazione basata sul genere, sullo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, e su qualsiasi altra caratteristica protetta, in tutti i livelli della gerarchia professionale

In particolare il comma 3 dell'articolo 27 del Codice delle pari opportunità allarga tale scopo anche:

- alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale
- ai tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso che i contenuti
- all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate

**2 RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA**

La procedura di Gestione carriera fa riferimento all'articolo 27 del Codice delle pari opportunità, che vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale

In particolare, la procedura di gestione della carriera si conforma ai principi di inclusione, parità di genere e integrazione e mira a promuovere pari opportunità e non discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, garantendo che i criteri di selezione, le condizioni di assunzione e le promozioni siano basati esclusivamente sulle competenze e sulle abilità dei candidati, e non su fattori discriminatori come il genere, lo stato matrimoniale o di famiglia, la gravidanza, la maternità o la paternità, anche adottive, o qualsiasi altra caratteristica protetta

### 3 ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

#### **Rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere nel processo di Gestione carriera**

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 Gestione carriera

#### **I rischi:**

- Discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale
- Discriminazione nella progressione di carriera
- Uso di criteri di selezione e condizioni di assunzione che discriminano in base a genere, stato matrimoniale, gravidanza, maternità, paternità, anche adottive o qualsiasi altra caratteristica protetta
- Uso di meccanismi di preselezione che discriminano in modo indiretto
- Discriminazione nelle opportunità di formazione e perfezionamento professionale
- Discriminazione nella protezione del posto di lavoro e nel medesimo livello retributivo nel post-maternità
- Mancanza di meccanismi di tutela dell'ambiente di lavoro in caso di episodi di molestie o mobbing

#### **Le opportunità:**

- Assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni
- Bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale
- Programmi e opportunità di carriera rivolti a tutto lo staff
- Disponibilità di dati che illustrano la situazione lavorativa in relazione al genere
- Ambiente lavorativo che favorisce la diversity e tutela il benessere psico-fisico dei dipendenti
- Formazione specificamente dedicata alla leadership

#### **Vantaggi per le parti interessate:**

- Uguaglianza retributiva: eliminando la discriminazione di genere, le donne possono avere pari opportunità per accedere a posizioni professionali più alte e remunerative
- Maggiore partecipazione al mercato del lavoro: eliminando le barriere per l'accesso al lavoro, le donne possono aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro e contribuire alla crescita economica
- Minor turnover: migliorando le condizioni di lavoro e garantendo un ambiente sicuro, le donne possono essere maggiormente motivate a rimanere nell'impresa e questo a sua volta può ridurre i costi legati al turnover e aumentare la produttività
- Maggiore presenza di donne in posizioni di leadership può aumentare la diversità di pensiero e l'innovazione nell'impresa, portando a un maggiore successo e un maggiore profitto

#### **Vantaggi per l'organizzazione:**

- Maggiore diversità: una maggiore presenza di donne in posizioni di leadership e una maggiore parità di genere nell'organizzazione possono aumentare la diversità di pensiero e l'innovazione, portando a un maggiore successo e un maggiore profitto

- Attrazione e fidelizzazione del talento: un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della parità di genere può attrarre e trattenere i migliori talenti, indipendentemente dal genere
- Maggiore produttività: eliminando le barriere per l'accesso al lavoro e migliorando le condizioni di lavoro, le donne possono essere maggiormente motivate a rimanere nell'impresa e questo può aumentare la produttività
- Maggiore reputazione: una maggiore parità di genere e una maggiore diversità nell'organizzazione possono migliorare la reputazione e la brand reputation dell'organizzazione, attirando clienti, investitori e partner commerciali
- Vantaggio competitivo

#### 4 ATTIVITÀ OPERATIVE

| ATTIVITÀ                           | DESCRIZIONE  | CRITERI  | RESPONSABILE               | INFORMAZIONI DOCUMENTATE   |
|------------------------------------|--|--|----------------------------|--|
| Gestire on-boarding                | <p>Il processo on-boarding è un insieme di attività e iniziative volte a integrare, anche da un punto di vista contrattuale, una nuova risorsa all'interno dell'organizzazione</p> <p>L'organizzazione provvede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alla stipula del contratto</li> <li>▪ Alla presentazione dell'azienda e delle sue politiche</li> <li>▪ Alla formazione sulle pratiche e sui sistemi aziendali</li> </ul> | <p>Garantire che le condizioni generali di contratto siano uguali per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere</p> <p>Comunicare alla nuova risorsa:</p> <p>Tutte le opportunità di formazione e sviluppo professionale disponibili e accessibili a tutti i dipendenti</p> <p>Tutte le opportunità di carriera disponibili per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere</p>  | Alta direzione             | <p>Contratti di lavoro</p> <p>MOD-6322-A<br/>Opportunità on-boarding</p>                                     |
| Formare e valorizzare il personale | L'organizzazione provvede a formare e valorizzare il proprio personale per ottimizzare le prestazioni dei propri processi di business  | <p>Garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi attraverso la procedura PROC-03 Formazione</p> <p>Promuovere la partecipazione a corsi sulla leadership femminile attraverso la procedura PROC-03-Formazione in riferimento allo specifico modulo formativo dedicato "Leadership femminile" documentato nel modulo MOD-6322-B Empowerment femminile e gender diversity</p> <p>Monitorare, attraverso i dati presenti nel modulo MOD-03-C Registro della formazione, la partecipazione alle iniziative di formazione e valorizzazione in base al genere per</p> | Responsabile risorse umane | <p>MOD-6322-B<br/>Empowerment femminile e gender diversity</p> <p>MOD-03-C<br/>Registro della formazione</p> |

|   |  |  |                       |  |
|---|--|--|-----------------------|--|
|   |  | <p>identificare eventuali disuguaglianze e adottare misure per correggerle</p>   |                       |  |
| <p>Gestire mobilità interna e successione a posizioni manageriali</p> | <p>L'organizzazione identifica le posizioni del personale (anche manageriali) a rischio di vacanza a causa di pensionamenti, dimissioni o altri motivi e, attraverso la comunicazione, rende note le candidature</p> <p>Una volta valutate le candidature, l'organizzazione seleziona i dipendenti idonei e assegna loro le nuove posizioni, in base alle necessità di business e alle opportunità di sviluppo professionale</p> | <p>La valutazione delle candidature alla nuova posizione deve essere basata su criteri oggettivi e non discriminatori, che tengono conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Delle competenze tecniche</li> <li>▪ Delle capacità relazionali</li> <li>▪ Della motivazione del candidato</li> </ul> <p>La valutazione delle candidature tiene conto dei medesimi criteri adottati nella procedura PROC-6321 Recruiting</p> <p>Prima di procedere con la mobilità interna, l'organizzazione deve garantire che i candidati selezionati ricevano la formazione e lo sviluppo necessari per svolgere il nuovo ruolo. La formazione deve essere offerta in modo equo e non discriminatorio, in conformità con l'Art. 27 del codice delle pari opportunità attraverso la procedura PROC-03-Formazione</p> <p>Prima del passaggio ad altra posizione, l'organizzazione deve comunicare alle persone interessate i dettagli del trasferimento e fornire loro il supporto necessario per facilitare il cambiamento</p> <p>Inoltre, l'organizzazione deve garantire che i dipendenti trasferiti ricevano il supporto necessario per adattarsi al nuovo ruolo e al nuovo ambiente di lavoro e inviino il loro feedback attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il modulo MOD-05-B Questionario inclusività che permette di valutare la soddisfazione delle parti interessate</li> <li>▪ Il modulo MOD-06-B Comunicazioni di servizio che permette di segnalare anche casi di disagio, abusi, molestie, ecc.</li> </ul> | <p>Alta direzione</p> | <p>MOD-05-B<br/>Questionario inclusività</p> <p>MOD-06-B<br/>Comunicazioni di servizio</p> |
| <p>Proteggere posto di lavoro e livello retributivo</p>               | <p>Ai sensi del codice delle pari opportunità e dell'articolo 27, relativamente alla "Protezione del posto di lavoro e garanzia del medesimo livello retributivo", l'organizzazione gestisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Meccanismi di protezione del posto di lavoro per le</li> </ul>  | <p>Comunicare alla persona interessata, attraverso documentazione aziendale redatta dall'amministratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le garanzie di conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo di tempo (ad esempio, per tutta la durata della maternità o per un certo periodo di tempo successivo alla nascita del bambino)</li> </ul>  | <p>Alta direzione</p> | <p>Comunicazione ufficiale dell'organizzazione e alla parte interessata</p>                |

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
|  | <p>donne in stato di gravidanza o in maternità</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Meccanismi per garantire il medesimo livello retributivo per le donne dopo il periodo di maternità</li> <li>▪ Meccanismi per tutelare l'ambiente di lavoro e prevenire episodi di molestie o mobbing nei confronti delle donne in stato di gravidanza o in maternità</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La possibilità di lavorare a tempo parziale o in modalità flessibile per un determinato periodo di tempo</li> <li>▪ La medesima retribuzione anche durante la maternità e dopo il rientro al lavoro</li> </ul> <p>Assicurare, nel medesimo documento, la possibilità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assentarsi dal lavoro per motivi legati alla maternità (ad esempio, per visite mediche o per assistere il bambino malato) senza penalizzazioni</li> <li>▪ Usufruire di permessi retribuiti per assistere il bambino</li> <li>▪ Usufruire di servizi di cura per bambini, come asili nido aziendali o agevolazioni per l'iscrizione a servizi di cura esterni</li> <li>▪ Essere assegnati a mansioni compatibili con la maternità</li> <li>▪ Richiedere un congedo di maternità retribuito</li> <li>▪ Accedere a benefit aziendali come ad esempio assicurazioni sanitarie</li> </ul> |  |  |
|--|---|---|--|--|

#### 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-6322- A           | Modulo    | <input checked="" type="checkbox"/> | Opportunità on-boarding                  |
| MOD-6322- B           | Modulo    | <input checked="" type="checkbox"/> | Empowerment femminile e gender diversity |