

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.coopProcedura 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 genitorialità è quello di fornire un supporto efficace alle madri e ai padri nel bilanciamento tra il loro impegno lavorativo e le nuove esigenze emerse dalla genitorialità

La procedura prevede la creazione di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità, come ad esempio attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale

Inoltre, la procedura mira a favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa e la valorizzazione dell'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

2 RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

I riferimenti della procedura riguardano soprattutto l'articolo 25 del Codice delle pari opportunità che vieta la discriminazione diretta e indiretta. L'articolo 25 del codice delle pari opportunità stabilisce che costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, pratica o azione che, indipendentemente dalle intenzioni, determina un trattamento meno favorevole per una persona in base al suo stato eventualmente relativo anche alla genitorialità

La discriminazione indiretta invece è una pratica apparentemente neutrale ma che in pratica produce un effetto discriminatorio nei confronti di una determinata categoria di persone. Ad esempio, un'azienda che richiede ai propri dipendenti di essere presenti in ufficio per un certo numero di ore al giorno, potrebbe discriminare le madri lavoratrici che hanno bisogno di flessibilità oraria per prendersi cura dei propri figli. Il codice delle pari opportunità stabilisce quindi che l'organizzazione deve adottare misure appropriate per evitare la discriminazione e promuovere pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente dallo stato connesso alla genitorialità

DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

3 ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

Rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere nel processo di gestione della genitorialità

I rischi:

La gestione della genitorialità è un processo che può presentare rischi molto diversi all'interno dell'organizzazione, che riguardano tanto le difficoltà del personale coinvolto quanto l'azienda nella gestione delle risorse umane e nella produttività. Tali rischi sono:

Discriminazione: i dipendenti che diventano genitori potrebbero essere discriminati in termini di opportunità di carriera, promozioni o retribuzione, a causa delle loro responsabilità familiari

Perdita di talenti: l'assenza prolungata dei dipendenti per motivi legati alla genitorialità può causare carenze nell'organizzazione e rendere difficile la sostituzione dei dipendenti assenti

Productivity: i dipendenti che si prendono cura dei figli potrebbero avere difficoltà a conciliare il lavoro e la vita privata, causando una riduzione della produttività

Costi aumentati: l'organizzazione potrebbe dover sostenere costi aggiuntivi per sostituire i dipendenti assenti o per fornire servizi di cura per i figli

Reputazione: un'organizzazione che non gestisce efficacemente la genitorialità può danneggiare la sua reputazione e la sua attrattiva per i dipendenti potenziali

Le opportunità:

Per bilanciare la tutela della genitorialità e i costi di produttività connessi alla sostituzione temporanea del personale o dei ruoli l'organizzazione ha individuato le seguenti opportunità:

Flessibilità oraria: offrire opzioni di lavoro flessibili, come lavoro part-time o smart working, può aiutare i dipendenti a conciliare le loro responsabilità familiari con il lavoro

Job sharing: è un'altra opportunità per conciliare la genitorialità e la produttività. Consiste nel dividere un lavoro tra più dipendenti. Questa strategia può aiutare i dipendenti a gestire le loro responsabilità familiari e lavorative in modo più efficace, riducendo al contempo i costi legati alla sostituzione dei dipendenti assenti

Coaching e supporto: fornire coaching e supporto psicologico ai dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità può aiutarli a riprendere il lavoro in modo più efficace e ad adattarsi alle nuove responsabilità legate alla genitorialità

Vantaggi per le parti interessate:

I vantaggi derivanti da una cura efficace della genitorialità da parte dell'organizzazione riguardano sia gli uomini che le donne dipendenti dall'organizzazione. Essi sono i seguenti:

Maggiore sicurezza economica: i congedi di maternità e paternità retribuiti possono aiutare i dipendenti a prendersi cura dei propri figli senza preoccuparsi di perdere il loro lavoro o la loro retribuzione

Maggiore supporto per i figli: i servizi di cura per i figli, come gli asili nido aziendali o i voucher per le attività sportive, possono aiutare i dipendenti a conciliare le loro responsabilità familiari con il lavoro

Maggiore opportunità di carriera: le opportunità di carriera non dovrebbero essere limitate da responsabilità familiari, in particolare per gli uomini che vogliono essere presenti nella vita dei propri figli

Vantaggi per l'organizzazione:

L'organizzazione che gestisce efficacemente la cura della genitorialità può trarre diversi vantaggi economici, tra cui:

Riduzione dei costi di sostituzione: le politiche e le procedure di gestione della genitorialità che promuovono la conciliazione tra vita professionale e privata possono aiutare a ridurre i costi di sostituzione del personale assente

Maggiore produttività: i dipendenti che sono in grado di conciliare le loro responsabilità familiari con il lavoro possono essere più produttivi e motivati

Maggiore attrattiva per i dipendenti: la cura della genitorialità può essere più attrattiva per i dipendenti potenziali (candidati/e), in quanto offre maggiore flessibilità e supporto per la conciliazione tra vita professionale e privata

Maggiore ritenzione del personale: i dipendenti possono essere più soddisfatti e fedeli all'organizzazione

Migliore reputazione: l'organizzazione può essere percepita come più responsabile e rispettosa dei diritti dei degli uomini e delle donne dipendenti

Maggiore diversità e inclusione: le organizzazioni che gestiscono efficacemente la cura della genitorialità possono avere una maggiore diversità e inclusione, in quanto possono attrarre e trattenere dipendenti di genere, etnia e abilità diverse

4 ATTIVITÀ OPERATIVE

ATTIVITÀ	DESCRIZIONE	CRITERI	RESPONSABILE	INFORMAZIONI DOCUMENTATE
Comunicare il sostegno offerto alla genitorialità	Assicurarsi che siano informati delle opportunità e dei supporti disponibili	Attuare la comunicazione secondo i contenuti previsti nel modulo MOD-06-A Piano comunicazione di genere e in particolare alla PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	Alta direzione	MOD-06-A Piano comunicazione di genere
Gestire il congedo parentale	Il congedo di maternità/paternità è un periodo di tempo durante il quale i genitori possono prendersi cura del proprio bambino appena nato o adottato. Tale congedo è retribuito dall'INPS	Nel gestire il congedo parentale, fare riferimento al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53	Responsabile amministrazione	La documentazione inerente alla gestione del congedo parentale è predisposta dall'INPS e resa disponibile sul sito ufficiale
Gestire l'engagement del periodo parentale	Offrire programmi di engagement volontari per mantenere la dipendente coinvolta e connessa con l'organizzazione durante il suo congedo di maternità	Valorizzare l'esperienza della genitorialità con l'acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità Fornire attraverso la formazione a distanza (FAD) la formazione inerente agli argomenti del modulo formativo MOD-6324-A Upskilling, in relazione al ruolo della persona interessata Registrare le attività di formazione secondo quanto specificato dalla procedura PROC-03-Formazione	Responsabile risorse umane	MOD-6324-A Upskilling
Gestire il back to work a seguito della maternità	L'organizzazione dovrà incontrare la dipendente per pianificare il suo rientro, valutando le esigenze specifiche in termini di orari di lavoro, carico di lavoro e supporto necessario	Fornire supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, come ad esempio opzioni di lavoro flessibili Offrire coaching individuale alla dipendente per aiutarla a gestire efficacemente il rientro al lavoro e superare eventuali difficoltà o incertezze impiegando i moduli formativi appropriati al ruolo e documentati nel modulo MOD-6324-A Upskilling Provvedere all'aggiornamento per consentire a chi rientra dalla maternità di riprendere il proprio lavoro in modo efficace e al passo con le ultime novità. Impiegare, la procedura PROC-03-Formazione	Responsabile risorse umane	MOD-6324-A Upskilling
Erogare i servizi post maternità-paternità	Offrire servizi post maternità nell'organizzazione può aiutare a mantenere i dipendenti motivati e	Pianificare in anticipo i servizi post maternità e incorporarli, a seconda della loro entità e del loro importo, nel budget dedicato alla parità di genere presente nel modulo MOD-01-E Piano	Responsabile sistema di gestione	Budget aziendale oppure Budget nel modulo MOD-01-E Piano

	soddisfatti, ma può anche comportare dei costi non sostenibili	strategico parità di genere oppure al budget aziendale Stipulare e mantenere il rapporto con organizzazioni esterne per fornire servizi come asili nido o servizi di cura dei figli		strategico parità di genere Contratto con organizzazioni esterne fornitrici di servizi Schede che attestano il godimento del servizio
--	--	--	--	---

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-6324-A	Modulo	<input checked="" type="checkbox"/>	Upskilling