

**OPPORTUNITÀ ON BOARDING****Opportunità di avanzamento nella carriera**

La nostra organizzazione comunica a tutto il personale che per i seguenti ruoli, in relazione all'esperienza e ai meriti professionali, è possibile perseguire le opportunità di passaggio a ruolo superiore, ai fini della carriera.

La gestione della carriera è affidata all'alta direzione e al responsabile delle risorse umane che valutano il possesso di determinate competenze tecniche necessarie all'assunzione del nuovo ruolo.

La valutazione di tali competenze avviene grazie alla partecipazione alla verifica di un gruppo di persone qualificate equamente distribuite tra uomini e donne per assicurare il rispetto della procedura PROC-6322 Gestione carriera e la relativa politica per la parità di genere che l'organizzazione ha elaborato per la gestione del sistema.

Opportunità di formazione per l'avanzamento della carriera

L'organizzazione favorisce l'acquisizione di soft skill ed altre competenze connesse ai processi di business, da parte del personale già competente per il ruolo, ma che intende affinare le proprie abilità operativo-metodologiche ai fini della candidatura alla promozione.

I temi per lo sviluppo della formazione, da erogare secondo i criteri della procedura PROC-03-Formazione, sono i seguenti:

FORMAZIONE SU TEMI AZIENDALI
Formazione sulla comunicazione efficace
Formazione sulla leadership e gestione del team
Formazione sulla risoluzione dei conflitti
Formazione sulla negoziazione e gestione dei contratti
Formazione sulla gestione del tempo e delle priorità
Formazione su presentazione e public speaking
Formazione sulla gestione dello stress e del benessere mentale
Formazione sul problem solving e pensiero creativo
Formazione sulla gestione dei progetti
Formazione sull'empatia e la comprensione delle diverse culture

**MODULI PER LA FORMAZIONE**

MODULO
GENDER DIVERSITY
OBIETTIVO
Sensibilizzare il personale alle problematiche che nascono nell'ambito della gender diversity e alle loro cause
ARGOMENTI TRATTATI/SKILL
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pregiudizi inconsci: i pregiudizi inconsci possono influire sulla selezione del personale, la valutazione delle prestazioni e la promozione delle donne. 2. Mancanza di opportunità: le donne possono avere meno opportunità di carriera e di formazione rispetto agli uomini, il che può limitare la loro possibilità di accedere a posizioni di leadership. 3. Ambiente di lavoro non inclusivo: l'ambiente di lavoro può essere poco accomodante per le donne, in particolare per le madri lavoratrici, che potrebbero trovare difficoltà a conciliare il lavoro con la famiglia. 4. Mancanza di modelli di ruolo femminili: la mancanza di donne leader nei ruoli di alto profilo può rendere difficile per le donne immaginare sé stesse in quelle posizioni e può limitare la loro ambizione. 5. Cultura aziendale maschilista: alcune aziende possono avere una cultura maschilista che discrimina le donne e le limita nella loro carriera.

MODULO
GLI STEREOTIPI COMUNI DELLA GENDER DIVERSITY
OBIETTIVO
Sensibilizzare il personale all'introspezione per prendere consapevolezza degli stereotipi
ARGOMENTI TRATTATI/SKILL
<p>Analisi dei seguenti stereotipi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gli uomini sono più adatti per le posizioni di leadership e di potere. 2. Le donne sono meno capaci di prendere decisioni e di gestire situazioni di stress rispetto agli uomini. 3. Le donne sono meno interessate alle carriere professionali e più interessate alla famiglia e alla cura dei figli. 4. Le donne sono più emotive e meno obiettive rispetto agli uomini. 5. Le donne sono più disponibili a lavorare in determinati settori o ruoli, come ad esempio l'amministrazione, l'assistenza clienti, l'educazione e la sanità.

**MODULI PER L'UPSKILLING**

L'upskilling in azienda si riferisce al processo di acquisizione di nuove competenze e abilità da parte dei dipendenti per migliorare la loro performance lavorativa e adattarsi alle esigenze dell'azienda in continuo mutamento. L'upskilling può riguardare sia le competenze tecniche che quelle soft, come le abilità di comunicazione, problem solving, lavoro in team, leadership, ecc.

L'organizzazione attiva il processo di upskilling nei confronti del personale che per, motivi legati alla paternità e alla maternità:

- Necessita di rimanere a casa lontano dalle vicende del lavoro
- Ritorna al lavoro dopo il periodo di assenza

Moduli formativi per l'upskilling**A. GRAVIDANZA**

- Strategie per la gestione del tempo e dello stress durante la gravidanza e dopo il parto
- Come conciliare la carriera e la maternità
- Come comunicare efficacemente con il proprio datore di lavoro e i colleghi riguardo alle esigenze di maternità
- Come utilizzare le politiche e i benefit di maternità esistenti per supportare la transizione alla maternità
- Come mantenere un equilibrio tra il ruolo di madre e quello professionale
- Come mantenere la propria identità e realizzazione personale mentre si diventa madri
- Come navigare le sfide specifiche legate alla maternità e alla carriera nell'ambiente di lavoro attuale.

B. RIABILITARSI AL LAVORO DOPO LA GRAVIDANZA**C. RIORGANIZZARE IL LAVORO**

- Tecniche per la pianificazione e la gestione del tempo efficace
- Come dare la priorità ai compiti e gestire le scadenze
- Come gestire la distrazione e la procrastinazione
- Come riprendere un progetto interrotto
- Come ripristinare la produttività dopo un periodo di interruzione
- Come riorganizzare il proprio ambiente di lavoro per massimizzare l'efficienza
- Come utilizzare gli strumenti di produttività e di collaborazione per semplificare il lavoro
- Come mantenere l'equilibrio tra la vita professionale e personale durante la riorganizzazione del lavoro interrotto.



SESSIONE DI LAVORO DEDICATA ALL'INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI PER LA PARITÀ DI GENERE CONNESSI AI RISCHI DI ABUSI E MOLESTIE

Attraverso questo modulo per lo sviluppo della consapevolezza dei rischi presenti inerenti agli abusi e alle molestie, il personale dell'organizzazione, coinvolto nel dibattito, è invitato dal moderatore esperto a:

1. Formulare esempi concreti di comportamenti pericolosi che potrebbero manifestarsi nell'organizzazione
2. Ipotizzare la causa che innesca tali tipi di comportamenti
3. Ipotizzare le conseguenze di tali comportamenti per:
 - chi li pone in essere
 - chi li subisce
 - l'organizzazione

DATA DI RILEVAZIONE	01/03/2023
MODERATORE ESPERTO DELLA SESSIONE DI LAVORO	Responsabile sistema di gestione

COMPORAMENTI DA PREVENIRE ED EVITARE (RISCHI)	ESEMPI, CAUSE E CONSEGUENZE ELABORATI DAL PERSONALE
Commenti sessualmente espliciti o offensivi	<p>Esempio formulato</p> <p>Trarre spunto dalle caratteristiche fisiche della persona per fare "battute di spirito" che suscitino ilarità dei colleghi.</p> <p>Cause: assenza di sensibilità e rispetto</p> <p>Conseguenze per chi lo mette in atto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ può causare problemi relazionali con i colleghi, creando un clima di tensione e diffidenza ▪ può aumentare la possibilità di essere denunciati per discriminazione o molestie ▪ può essere visto come un comportamento immaturo e poco professionale, che può influire negativamente sulla carriera ▪ può essere visto come un comportamento non rispettoso e può generare un'immagine negativa dell'individuo nell'ambiente di lavoro



APERTURA DELLE INDAGINI	
CLASSIFICAZIONE DELL'EVENTO	<input type="checkbox"/> Commenti sessualmente espliciti o offensivi <input type="checkbox"/> Avances o richieste sessuali non desiderate <input type="checkbox"/> Toccamenti o contatto fisico non consenziente <input type="checkbox"/> Mostrare immagini o materiali sessualmente espliciti <input type="checkbox"/> Minacce o ricatti sessuali <input type="checkbox"/> Bullismo o comportamenti intimidatori basati sul genere <input type="checkbox"/> Espressioni di bias o stereotipi di genere <input type="checkbox"/> Mancanza di rispetto per i confini personali <input type="checkbox"/> Ignorare o minimizzare le denunce di molestie e molestie sessuali <input type="checkbox"/> Sfruttamento professionale o economico basato sul genere <input type="checkbox"/> Molestie sessuali online o tramite mezzi digitali <input type="checkbox"/> Discriminazione nell'assegnazione delle mansioni o nella valutazione delle prestazioni basate sul genere <input type="checkbox"/> Altro:
PERSONE INDAGATE	
PERSONE OFFESE	
CIRCOSTANZE DELL'EVENTO	Descrivere l'evento specificando: 1. Chi 2. Cosa 3. Come 4. Quando 5. Dove 6. Alla presenza di chi
PERSONE INFORMATE SUI FATTI	Indicare Nome e Cognome ai fini dell'identificazione e i recapiti ai fini della rintracciabilità