

Politica a sostegno della genitorialità e dei caregiver

OGR-CRT è una società che desidera sostenere la propria forza lavoro in tutte le fasi della vita, a tal fine ha deciso di promuovere una policy che sostenga i dipendenti nel gestire in serenità la maternità e la paternità e supporti coloro che si prendono cura dei propri famigliari, anziani o in difficoltà, perché la cura è alla base delle nostre azioni quotidiane.

L'azienda intende quindi porre particolare attenzione ai temi della maternità e paternità, nel pieno rispetto dell'inclusività, creando le condizioni favorevoli per un ottimale work-life balance per i genitori e per chi si trova ad accudire i propri genitori anziani o un figlio disabile che necessita di cure e attenzioni specialistiche.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Obiettivi

La policy ha un duplice obiettivo:

- supportare i neo-genitori che si preparano ad accogliere una nuova vita (periodo pre-natale);
- sostenere i neo-genitori nel loro rientro in azienda in termini di benessere e work and life balance (periodo post nascita);
- supportare i genitori nella crescita dei figli piccoli.

La policy, nel pieno rispetto dell'inclusività, supporta tutti i tipi di famiglie, ed è rivolta a tutti i lavoratori, ovvero madri e padri, sia nel caso in cui siano genitori naturali o adottivi, di sesso opposto, dello stesso sesso o genitori singoli.

La policy ha lo scopo di proteggere e sostenere ogni dipendente a seguito dell'annuncio di una maternità e/o paternità da qualsiasi tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.



Particolare attenzione sarà posta alle modalità di comunicazione tra la futura madre e l'Azienda, con l'obiettivo di mantenere integrata la relazione professionale (es. alla nascita, mensilmente, prima del rientro al lavoro).

PERIODO PRE-NASCITA

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino in famiglia, ogni dipendente, se ne sente la necessità, potrà organizzare un appuntamento con il dipartimento Risorse Umane per essere informato dei propri diritti e doveri in ambito lavorativo in qualità di futuro genitore.

Le OGR Torino supporterà inoltre i genitori prevenendo:

- un incontro one-to-one tra il genitore e il proprio responsabile, per gestire l'operatività dei mesi della gravidanza;
- un incontro one-to-one con il Responsabile delle Risorse Umane per identificare le eventuali misure di supporto durante la gravidanza.
- Le madri in attesa potranno, nel periodo della gestazione, concordare con il proprio Responsabile e con il Responsabile Risorse Umane di aumentare, se necessario, i giorni di Smart Working e la flessibilità dell'orario lavorativo.

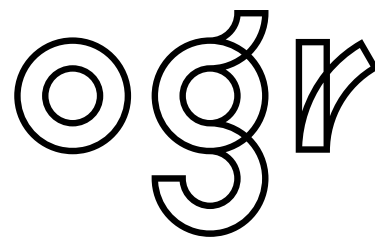
ASTENSIONE OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA

Durante il periodo di astensione obbligatoria le madri potranno, se lo desiderano, avere incontri calendarizzati, per restare costantemente informati sulle attività e le novità che coinvolgono l'azienda.

RIENTRO IN AZIENDA

In previsione del rientro in Azienda, al fine di assicurare che questo sia sereno, con ogni genitore verrà calendarizzato un incontro con il Responsabile delle Risorse Umane e con il proprio Responsabile al fine di organizzare al meglio la ripresa dell'attività.

Il/la lavoratore/lavoratrice che rientrano dopo un periodo più o meno lungo di astensione dal lavoro per congedi afferenti alla maternità/paternità dovranno sentirsi parte dell'organizzazione, rientrando al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.



Il Welfare aziendale verrà riconosciuto nella sua interezza sia in caso di congedo obbligatorio che facoltativo per maternità e paternità.

Il Settore Risorse Umane definirà momenti di allineamento per facilitare il rapporto tra neo madre e proprio Responsabile, per individuare esigenze ed aspettative reciproche. Tali momenti potranno essere richiesti dalla lavoratrice qualora ne senta la necessità, e saranno comunque calendarizzati a scadenze specifiche (rientro al lavoro, dopo tre mesi, al termine del periodo dell'allattamento, dopo un anno).

GENITORIALITÀ CONDIVISA

Le OGR Torino promuovono il concetto di genitorialità condivisa legato al coinvolgimento dei padri nell'impegno familiare. L'azienda mira a definire analoghe opportunità di gestione familiare per uomini e donne, dandosi i seguenti obiettivi:

- innalzare il numero di dipendenti di genere maschile fruitori di permessi di paternità;
- favorire lo sviluppo di una cultura orientata alla collaborazione uomo donna su tematiche di cura.

SOSTEGNO AI GENITORI

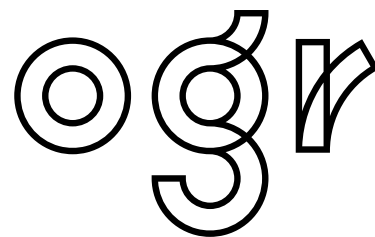
I genitori di figli sotto i 12 anni, oltre ad avere riconosciuto lo smart working, secondo le regole approvate dal Regolamento apposito, potranno durante lo smart working andare a prendere i figli a scuola, avvisando con una mail il proprio Responsabile e il Responsabile del Personale.

SOSTEGNO PER I CAREGIVERS

Obiettivi

La policy ha l'obiettivo di supportare coloro che si prendono cura dei propri famigliari, anziani o in difficoltà, che non rientrano nelle casistiche previste dalla normativa vigente.

La Società si impegna ad aiutare i dipendenti con sopravvenute situazioni di cura di soggetti anziani o disabili non ancora formalizzate (legge 104) e concede loro di usufruire di una certa elasticità di orario definita con il proprio Responsabile e il Responsabile del Personale.



Per i caregiver che autocertificheranno la necessità di cura, l'azienda prevederà quando possibile:

- possibilità di richiesta di orario Part time temporanee;
- una maggiore flessibilità di orario in base alle esigenze individuali.

La Politica viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno per garantire i diritti dei genitori o di coloro che si prendono cura dei famigliari anziani o in difficoltà.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nella seguente politica.

La Politica per la parità di genere, equità e inclusione prevede la definizione e il riesame periodico degli obiettivi identificati, il cui perseguimento sarà monitorato mediante specifici indicatori misurabili. Per perseguire tali obiettivi, la Direzione ha istituito un Comitato Guida, che opera in stretta collaborazione con la funzione Risorse Umane.

La Direzione supervisiona e supporta le iniziative finalizzate al perseguimento degli obiettivi della presente Politica di concerto con il Comitato Guida, che ha la piena responsabilità ed autorità per la sua concreta attuazione.

Chiunque noti una qualsiasi mancata conformità a una qualsiasi sezione della presente Policy è tenuto a segnalare prontamente tale situazione al seguente link: <https://ogrtorino.whistlelink.com>