M&C Management & Consulting S.r.l.
C.F. - Iscr. Reg. delle Imprese - P.IVA 07449831002
Capitale Sociale: i.v. € 1.230.000,00
R.E.A.: N° 1032713
Via del Serafico, 175 - 00142 - Roma
Tel: +39 06 5031335 - e-mail: segreteria@man-con.com
www.man-con.com

SG-PdG POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev.	Data	Descrizione	Emissione e Controllo	Approvazione
0	19/06/2024	Prima emissione	Responsabile SG Giuliano Sponza	Amministratore Delegato Paolo Paramucchi
1	30/05/2025	Aggiornamento paragrafo 3.7		

SEZIONE CONTROLLO DOCUMENTO

Tutti i diritti sono strettamente riservati. Nessuna parte di questo documento può essere riprodotta in ogni forma o mezzo senza il permesso scritto di M&C.

INDICE

1. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE 2
2. RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE 2
3. POLITICHE 2
3.1 Selezione ed assunzione (recruitment) 2
3.2 Gestione della carriera 3
3.3 Equità salariale 3
3.4 Genitorialità, cura 4
3.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) 4
3.6 Prevenzione abusi e molestie 5
3.7 Academy ed eventi 5
4. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA 5
5. DIFFUSIONE DELLA POLITICA 5

Documento pubblico

1. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, M&C Management & Consulting S.r.l. (di seguito M&C) ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR125:2022.
M&C intende assicurare la parità di genere procedendo alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'azienda.
L'attenzione di M&C, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR125:2022:

1. Cultura e strategia	*2. Governance*	*3. Processi HR*
4. Opportunità	*5. Equità remunerativa*	*6. Genitorialità*

M&C crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business.

2. RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

M&C intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento per tutti gli stakeholder.
M&C, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa di tutte le risorse, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- ✓ Selezione ed assunzione (recruitment);
- ✓ Gestione della carriera;
- ✓ Equità salariale;
- ✓ Genitorialità, cura;
- ✓ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- ✓ Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, M&C ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito, a cui ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel piano strategico.

3. POLITICHE

3.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

M&C, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business, da sempre rispetta i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;

CERTIFIED ISO 14001 CERTIFIED ISO 37001 IMQ CERTIFIED QUALITY MANAGEMENT SYSTEM ISO 9001:2015 IMQ CERTIFIED INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM ISO/IEC 27001:2022 RINA CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM ISO/IEC 20000-1 Sustainy UNI/PdR 125:2022 N° 0075/2024

- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

M&C, nella prospettiva del miglioramento, si impegna sui seguenti principi:

- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- i ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di Centro di Costo e di riporto alla Direzione devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la selezione deve considerare che le percentuali tra genere differente, il cui contratto prevede una remunerazione variabile, siano bilanciate;
- deve essere effettuata sensibilizzazione e formazione a tutti coloro che si occupano di selezione e reclutamento del personale.

3.2 Gestione della carriera

M&C è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.
M&C da sempre gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort.

M&C, nella prospettiva del miglioramento, si impegna sui seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere;
- le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere.

3.3 Equità salariale

M&C, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere, non considerando asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.

CERTIFIED ISO 14001 CERTIFIED ISO 37001 IMQ CERTIFIED QUALITY MANAGEMENT SYSTEM ISO 9001:2015 IMQ CERTIFIED INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM ISO/IEC 27001:2022 RINA CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM ISO/IEC 20000-1 Sustainy UNI/PdR 125:2022 N° 0075/2024

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, M&C da sempre rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.

M&C, nella prospettiva del miglioramento, si impegna sui seguenti principi:

- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili al Comitato Guida;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

3.4 Genitorialità, cura

M&C non costituisce alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.
M&C da sempre sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione e re-inserimento;
- la maternità/paternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di maternità/paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

M&C, nella prospettiva del miglioramento, si impegna sui seguenti principi:

- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini ed alla genitorialità;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

3.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

M&C intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.
M&C sostiene da sempre i seguenti principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- la concessione del part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- è permesso il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

M&C, nella prospettiva del miglioramento, si impegna sui seguenti principi:

- l'adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona (come per esempio il prolungamento del congedo di maternità/paternità oltre gli obblighi di legge).

3.6 Prevenzione abusi e molestie

M&C ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.
M&C attua, nella prospettiva del miglioramento, la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni;
- che analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

3.7 Academy ed eventi

M&C intende:

- garantire, a parità di ruolo e competenza, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

4. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche di M&C, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione ed il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.
La Direzione si impegna altresì:

- ad istituire un Comitato Guida per la Parità di Genere;
- ad assegnare adeguate risorse all'attuazione e al miglioramento del Sistema di gestione per la parità di genere;
- a coinvolgere le parti interessate,
- a non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti non conformi alla norma;
- a redigere un Piano Strategico nel quale definisce per ogni tema identificato dalla Politica obiettivi misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo;
- a monitorare gli Indicatori di Performance (KPI);
- ad adottare Politiche Specifiche sulla Parità di Genere collegate ai temi del Piano Strategico.

5. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione, la formazione, specifici interventi di sensibilizzazione interna e attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

M&C definisce e mantiene un piano di comunicazione interna ed esterna per fornire un'adeguata e sistematica informazione sui risultati della gestione del proprio Sistema di Gestione per la parità di genere.
M&C, inoltre, verifica periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione per la parità di genere attraverso il Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali e stabiliti obiettivi di miglioramento.