POLITICA PER LA DIVERSITY, L'INCLUSIONE E LA PARITÀ DI GENERE

PREMESSE

Martino & Partners S.r.l. (anche di seguito M&P) promuove una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.
In linea con le politiche comunitarie e nazionali, l'impegno di M&P nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo eguali possibilità e promuovendo azioni concrete ricolte alla parità di genere.

La presente policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate per assicurare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti gli attori coinvolti e ciò, prescindendo da qualsiasi forma di diversità.

PRINCIPI GENERALI

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

SOGGETTI INTERESSATI DALLA POLICY

La presente policy si applica a tutte le persone che a vario titolo interagiscono con le attività svolte in M&P.

OGGETTO DELLA POLICY

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

(i) lo sviluppo di relazioni professionali improntat, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
(ii) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
(iii) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale sulla base dei principi di pari opportunità;
(iv) equità circa le possibilità di carriera e l'ammontare della remunerazione;
(v) conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro con focus sulla genitorialità.

Parità di genere
M&P favorisce la pari rappresentanza tra i generi e il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
Le politiche interne mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.
A tale fine, M&P ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

(a) Linguaggio. Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun e ciascuna professionista e lavoratore/lavoratrice e delle

possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

(b) Formazione. Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità promuovendo iniziative formative proprie e delle più importanti organizzazioni del settore, garantendo libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;

(c) Work-life balance . Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. M&P ha adottato un piano di *smartworking* che prevede, salvo casi particolari, il 60% dei giorni lavorativi in presenza e il restante 40% in modalità smart, con l'obiettivo di favorire la flessibilità di orario e la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi.

(d) Genitorialità. Adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al congedo di maternità e allo sviluppo di carriera.

(e) Monitoraggio. Verifica della percezione delle persone rispetto alle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione attraverso questionari interni e rigorosamente anonimi.

(f) Presidio Parità di genere, diversity and inclusion . Istituzione di un presidio interno, dotato di un/una referente, che possa recepire in prima istanza proposte e richieste di miglioramento, così come eventuali situazioni di discriminazione o veri e propri episodi di molestie.

(g) Segnalazioni e whistleblowing. Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione.

M&P ha adottato - tramite specifico sistema - una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività vissute durante il lavoro. Il sistema adottato consiste nell'apertura di una sezione dedicata nella intranet aziendale.

(h) Cultura. Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la fiducia di professioniste/i e dipendenti e prevenire eventuali casi di mobbing.

(i) Politiche retributive. L'attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali.

***(j)* Rappresentanza interna.** Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo della società.

(k) Interculturalità. M&P riconosce il valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti può offrire sul piano umano, sociale e professionale. Per tale ragione, promuove una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

M&P intende mantenere e assicurare la parità di genere per la crescita professionale di tutti i soggetti – senza discriminazione alcuna – attraverso l'integrazione di un sistema di gestione per la parità di genere così da procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione di M&P, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022 e che vengono interamente recepite in M&P:

1. Cultura e strategia.
2. Governance.
3. Processi HR.

4. Opportunità.
5. Equità remunerativa.
6. Genitorialità.

M&P crede fortemente che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" paritario ed inclusivo, costituisca anche un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione stessa conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

M&P 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 da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

M&P, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, 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 sono state stabilite politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Le attività di selezione ed assunzione rispetta, anche in un'ottica di miglioramento continuo, 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;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- 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 business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

M&P è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone che lavorano.
Nella prospettiva del miglioramento e delle possibilità di carriera, M&P gestisce il percorso interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere.
- I percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di 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.
- 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 in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione in fase di assunzione e durante tutta la carriera intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione 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.
- La fascia di retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff.
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire 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. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive e asilo nido.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione 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. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutti i soci e al personale a prescindere dal genere.
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working.
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati.
- Che l'organizzazione 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, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti.
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	1/09/2023
Autore	Claudia De Roma
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	
Claudia De Roma	
Andrea Martino	
Giulio Merlo	
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato