

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

MA Group, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione e di inclusione nel lavoro per le persone con disabilità.

In tal senso, vuole 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.

Inoltre intende garantire la piena partecipazione delle persone con disabilità in tutti gli ambiti di vita, sulla base di uguaglianza in rapporto agli altri, senza discriminazioni, rispettando la dignità e valorizzando la diversità umana.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tali scopi, si focalizza secondo quanto predisposto dalle Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e UNI/PdR 159:2004.

MA Group crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere e l'inclusione nel lavoro con persone con disabilità, oltre a generare "*valore sociale*" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che MA Group conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

MA Group, per tale motivo, 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.

MA Group, 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, MA Group ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

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

Politiche specifiche per la parità di genere

MA Group, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

MA Group Spa

Via Acciano, 2
00132 Roma

tel. +39 06 33 97 98 98

P.Iva e C.F. 14555471003
REA - RM - 1529555

segreteria@magroupspa.com
magroupsrl@pec.magroupsrl.it

www.magroupspa.com

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in MA Group, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Politiche di selezione ed assunzione (recruitment)

MA Group nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, 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

MA Group 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. MA Group, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale 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 del personale 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 garanzia che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico e/o tecnico;
- La garanzia della partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- L'attuazione una politica di mobilità interna e di successione delle posizioni manageriali coerenti con i principi di una organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale.

Equità salariale

MA Group, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. MA Group 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, MA Group 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 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

MA Group 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. MA Group 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;
- MA Group 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.

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

MA Group 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 tutto il personale a prescindere dal genere;
- MA Group adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- MA Group 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

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

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che MA Group 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 molestie;

Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Politica di inclusione delle persone con disabilità

La Direzione di MA Group dimostra l'impegno verso il tema dell'inclusione dei disabili attraverso le seguenti azioni e programmi di intervento:

- ottemperare alla legge 68/1999 e, più in generale, alla legislazione vigente in materia di disabilità (laddove applicabile);
- coinvolgere il medico competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il disability manager, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il responsabile risorse umane per migliorare le strategie di inclusività dei disabili;
- riconoscere e promuovere l'inclusività e il rispetto dei disabili come valori positivi all'interno dell'organizzazione e nei confronti degli stakeholder;
- gestire l'organizzazione in modo inclusivo sin dalla fase di ricerca e selezione, promuovendo l'adozione di politiche, strategie, processi, programmi e pratiche inclusive dei disabili;
- favorire il lavoro inclusivo dei disabili, attribuendo mansioni e sviluppando ambienti di lavoro che creino un senso di appartenenza;
- Individuare convenzioni per collocamenti mirati, finanziamenti per la formazione, adattamento postazioni ed adattare il welfare in modo che considerino le necessità delle persone con disabilità;
- trattare il personale disabile in maniera inclusiva e paritaria, rispetto dei diritti e dei principi di uguaglianza e pari opportunità favorendo l'accesso ad avanzamenti di carriera in relazione alle competenze professionali possedute, o incrementi retributivi, in condizione di equità e imparzialità.

Roma, 29 luglio 2024



MA GROUP S.p.A.
Legale Rappresentante