



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

MAP Consulting srl Unipersonale
Sede Legale: Via Roma 121 – 09124 Cagliari (CA)
Tel: 0707320858
E-mail: map.consulting@tiscali.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

MAP Consulting srl Unipersonale fondata il 16/06/2009 opera nell'ambito della consulenza di direzione per le aziende che operano nel settore socio sanitario.

Nasce per progettare, avviare e accompagnare le organizzazioni aiutandole a posizionarsi correttamente nella rete dei servizi socio sanitari nel rispetto del complesso quadro normativo nazionale e regionale.

La formazione, la comunicazione e la creazione di organizzazioni dedicate sono gli elementi attraverso i quali MAP Consulting supporta i propri Clienti nell'organizzazione di servizi di qualità.

MAP Consulting progetta e implementa le organizzazioni aziendali, favorendo lo sviluppo delle competenze professionali, contribuendo a migliorare le performance e il benessere organizzativo e valorizzando le potenzialità e le capacità delle persone coinvolte.

MAP Consulting risponde ai nuovi bisogni formativi imposti dalla trasformazione in atto del sistema socio sanitario e ricerca le nuove competenze professionali per il sistema dei servizi alla persona.

Con la gestione diretta del Centro Servizi Anziani Signoropoli, compimento di un'idea maturata nel corso degli anni e frutto dell'esperienza nella direzione di altri Centri dello stesso settore, si propone la realizzazione di una nuova concezione di Centri Anziani che offrano servizi di elevata qualità mirati al benessere della persona.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, MAP Consulting srl Unipersonale ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per MAP Consulting srl Unipersonale rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di MAP Consulting srl Unipersonale, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale MAP Consulting srl Unipersonale concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di MAP Consulting srl Unipersonale ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

MAP Consulting srl Unipersonale si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare

le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da MAP Consulting srl Unipersonale sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Definire i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni prestando attenzione all'inclusione, all'integrazione e alla parità di genere.

Gestione della carriera

Adottare meccanismi di analisi del Turnover in base al genere; partecipazione di entrambi i sessi a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership; rispetto della parità di genere e dei principi di inclusione, nei processi di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali; protezione del posto di lavoro e garanzia di mantenimento del medesimo livello retributivo nel post-maternità; tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing

Equità salariale

Garantire equità retributiva per medesimo livello e parità di competenze; garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità; promozione di donne; corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario.

Genitorialità, cura

Creare servizi dedicati al rientro post maternità/paternità. Garantire il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

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

Presenza di policy, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. Rafforzare e attuare le politiche di conciliazione presenti nel CCNL di riferimento, e prevederne altre che le integrino.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

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