

Oggetto: **POLITICA DI PARITA' DI GENERE**

All'interno della nostra organizzazione, coesistono persone con caratteristiche differenti tra loro dal punto di vista del genere, dell'etnia, dell'età, dell'orientamento sessuale o religioso e in riferimento alle loro abilità fisiche e psichiche.

LPM. Group vuole essere un'azienda in cui la diversità viene rispettata e che garantisce a tutto il personale un ambiente di lavoro inclusivo e privo di discriminazioni di genere e di qualsiasi natura.

A tal fine, il CdA ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, ed ha incaricato della sua implementazione un Comitato Guida, di cui fa parte lo stesso Presidente Michele Cicognani, insieme a Antonio D'Anna (Resp. Affari Legali e Societari) e a Valeria Rossi (Resp. QHSE).

Il Comitato Guida attraverso la presente **Politica di parità di genere** si impegna ad integrare i valori di **Diversità, Equità e Inclusione** nella cultura dell'organizzazione, attraverso il raggiungimento dei seguenti **OBIETTIVI**:

- rispettare e valorizzare le diversità visibili, come etnia, nazionalità, genere, età, orientamento sessuale o religioso e quelle non visibili come pensiero, conoscenza, cultura ed esperienza di vita
- rendere la parità di genere una prospettiva da integrare in tutti i sistemi di gestione aziendali
- assicurare equità, imparzialità, mobilità interna e pari opportunità nell'accesso alle varie mansioni
- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi comportamento lesivo della dignità del personale
- sviluppare l'empowerment femminile in ogni processo aziendale, dalla ricerca e selezione all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti
- organizzare le attività lavorative in modo da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata
- sensibilizzare il personale ad un linguaggio neutro e inclusivo, nella convinzione che il cambiamento culturale parta anche da un uso più consapevole del linguaggio
- garantire che tutto il personale abbia strumenti e conoscenze adeguate per partecipare attivamente all'attuazione del Sistema di gestione per la parità di genere.

Alla luce di quanto sopra le azioni concrete che il Comitato Guida di LPM.Group si impegna ad attuare sono:

- Formare tutto il personale sui temi della parità di genere, in particolare stereotipi, bias, linguaggio inclusivo, prevenzione abusi e molestie sul lavoro
- Sviluppare ed implementare procedure chiare per garantire il rispetto dei requisiti della prassi di riferimento PdR 125
- Raccogliere feedback dal personale interno, per migliorare il processo di gestione del personale in ottica di parità di genere
- Valorizzare la genitorialità e cura, aggiornando il personale sui diritti di congedo parentale
- Prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza, abuso o molestia, attraverso indagini e sistemi di segnalazione anche anonimi
- Adottare misure di conciliazione vita-lavoro compatibili con la natura della mansione svolta e sostenibili per l'organizzazione
- Offrire pari opportunità di sviluppo professionale attraverso la valutazione delle competenze
- Gestire la comunicazione nel rispetto dei principi di inclusione prestando attenzione a non utilizzare immagini e parole stereotipate o potenzialmente offensive e discriminatorie
- Rispettare il bilanciamento di genere nell'organizzazione di corsi di formazione o eventi
- Valutare regolarmente l'efficacia del sistema di gestione della parità di genere attraverso specifici indicatori
- Divulgare a tutti gli stakeholders interni ed esterni la **Politica di parità di genere** mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Presidente nel sottoscrivere gli impegni della presente Politica di Parità di genere, chiede il contributo e la partecipazione attiva di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

LPM.GROUP S.p.A.
Il Presidente del CdA



PL-003 - Rev. 00