POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lemon Sistemi S.p.A. considera la Parità di Genere, le pari opportunità, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione parte integrante della propria strategia aziendale e del proprio modello organizzativo.

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della persona, sull'equità e sulla non discriminazione, favorendo condizioni che consentano a tutte le persone di esprimere le proprie competenze e sviluppare il proprio percorso professionale.

A tal fine, Lemon Sistemi S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, finalizzato a integrare i principi di parità e inclusione nei processi aziendali, monitorarne l'efficacia e promuovere il miglioramento continuo.

Impegni della Direzione

La Direzione di Lemon Sistemi S.p.A. si impegna a:

- garantire pari opportunità e parità di trattamento in tutte le fasi del rapporto di lavoro, prevenendo ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- adottare criteri trasparenti, oggettivi e neutrali rispetto al genere nei processi di selezione, assunzione, crescita professionale, formazione;
- promuovere la valorizzazione delle diversità, l'empowerment femminile e la crescita professionale, favorendo pari opportunità di accesso ai ruoli di responsabilità;
- promuovere l'equità retributiva, monitorando eventuali differenziali non giustificati e definendo, ove necessario, azioni di miglioramento;
- sostenere la genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e personale, garantendo pari opportunità e assenza di penalizzazioni connesse alla maternità, alla paternità e alla fruizione dei congedi;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia, violenza, abuso o comportamento lesivo della dignità della persona, assicurando adeguati canali di segnalazione e la tutela delle persone coinvolte;
- promuovere una cultura aziendale inclusiva attraverso attività di comunicazione, formazione e sensibilizzazione;
- promuovere i principi di parità di genere e inclusione in occasione di eventi, convegni, incontri pubblici e iniziative aziendali, favorendo una partecipazione equilibrata e una rappresentanza equa di donne e uomini;
- assicurare le risorse, le responsabilità e le competenze necessarie per l'attuazione e il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Gli impegni della Società sono perseguiti con riferimento alle principali aree della UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia, governance, processi relativi alle risorse umane, opportunità di crescita e inclusione delle donne, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Attuazione e Miglioramento

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere e delle funzioni aziendali competenti, assicura l'attuazione della presente Politica attraverso il Sistema di Gestione e il relativo Piano Strategico.

Il raggiungimento degli obiettivi è monitorato attraverso indicatori e KPI coerenti con la UNI/PdR 125:2022.

I risultati del monitoraggio, degli audit e delle altre attività di verifica costituiscono elementi per valutare l'efficacia del Sistema e definire eventuali azioni di miglioramento.

Comunicazione e riesame

La presente Politica è comunicata a tutto il personale e resa disponibile alle Parti Interessate rilevanti attraverso i canali aziendali individuati dall'Organizzazione, nonché pubblicata sul sito aziendale.

La Politica è oggetto di periodico riesame da parte della Direzione, con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere, per verificarne la continua adeguatezza rispetto al contesto aziendale, agli obiettivi del Sistema e ai risultati conseguiti.

Data

La Direzione

