	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	Po 10
	Politica della Parità di Genere	Rev.01 del 07/12/2024 Pag.1/2

Le persone sono il vero vantaggio competitivo di LYTO'S, che considera inclusione e non discriminazione valori fondamentali. Un ambiente di lavoro inclusivo è sia un dovere etico che un fattore di successo, favorendo innovazione e valore per l'azienda e i clienti. LYTO'S promuove pratiche che tutelano diversità e inclusione, incoraggiano l'empowerment femminile e garantiscono pari opportunità.

LYTO'S, in linea con la “**Strategia Nazionale per la Parità di genere**” e la “**Gender Equality Strategy 2020-2025**” dell'Unione Europea, ha sviluppato un modello gestionale e un Piano Strategico secondo i requisiti della Prassi di Riferimento **UNI/PdR 125:2022**. Questo piano mira a raggiungere obiettivi legati alla parità di genere e altri temi correlati. Per garantire una corretta attuazione del Piano nell'ambito del Sistema di Gestione della Parità di Genere, è stato istituito un Comitato Guida.

I **Principi Guida** che LYTO'S considera come riferimenti fondamentali di tale Sistema sono i seguenti:

- **Parità ed Uguaglianza** di genere, di credo religioso, di etnia favorendo l'inclusività e la cultura del rispetto reciproco.
- Politiche a favore dell'**Occupazione Femminile** con particolare riferimento alla mancanza di qualsiasi forma di discriminazione di genere nelle fasi di ricerca e selezione del personale.
- Iniziative atte a garantire **Pari Opportunità** di crescita professionale e di inquadramento retributivo tra Donne e Uomini
- Adozione di politiche di **Welfare Aziendale** con particolare riferimento alle persone che vivono contesti personali e familiari difficili
- Iniziative atte ad agevolare la gestione della **Genitorialità e la Conciliazione tra Vita e Lavoro**

All'interno di tale modello gestionale, la presente **Politica Aziendale** che si integra a quella già in essere relativa ai sistemi di gestione ISO 9001-14001-45001, vuole formalizzare e comunicare ai propri stakeholder l'impegno nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, che valorizzi le diversità e ripudi qualsiasi forma di discriminazione. Tale impegno è declinato nei seguenti ambiti:

FORMAZIONE


LYTO'S riconosce il valore della formazione e ne promuove l'accesso e la diffusione, sensibilizzando inoltre le proprie persone alla conoscenza e al rispetto dei principi di diversità ed inclusione attraverso specifica **formazione** su principi etici e *best practice* relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e *work life balance*.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

LYTO'S adotta una politica di **tolleranza zero** verso qualsiasi forma di molestia, abuso o comportamento offensivo e discriminatorio, sia fisico, verbale, digitale o di altro tipo. L'azienda incoraggia chiunque subisca o assista a episodi di discriminazione a segnalarli tramite il canale dedicato, che assicura l'assenza di ritorsioni nei confronti del segnalante. LYTO'S si impegna inoltre a mettere in atto misure concrete, adeguate e proporzionate al comportamento segnalato.

ACCESSO AL LAVORO

LYTO'S si impegna a sviluppare procedure per prevenire ogni forma di discriminazione e garantire equità, valorizzando le diversità fin dal recruitment. Per assicurare che la scelta dei candidati si basi solo su **capacità e competenze**, l'azienda forma il personale addetto alla selezione per riconoscere e gestire eventuali unconscious bias che potrebbero influenzare il processo.

	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	Po 10
	Politica della Parità di Genere	Rev.01 del 07/12/2024 Pag.2/2

SVILUPPO DI CARRIERA

LYTO'S promuove un accesso inclusivo ai percorsi di crescita e sviluppo di carriera per tutte le dimensioni della diversità. L'azienda ha strutturato il **processo di valutazione** delle performance su criteri oggettivi e ha inserito tra i KPI anche la propensione della persona a comportamenti rispettosi dei principi di Diversità e Inclusione.

EQUITÀ SALARIALE

LYTO'S si impegna ad analizzare la situazione retributiva sulla base di indicatori di diversità e ridurre, fino ad eliminare, eventuali disparità salariali non giustificabili sulla base di criteri oggettivi e neutri, in modo da assicurare l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore in termini di mansione e livello.

EQUILIBRIO VITA PRIVATA-LAVORATIVA

LYTO'S promuove il benessere dei dipendenti adottando politiche e soluzioni per l'equilibrio tra vita privata e lavoro, con particolare attenzione al supporto dei caregiver e alla genitorialità in tutte le sue forme.

COMUNICAZIONE E LINGUAGGIO

LYTO'S si impegna ad utilizzare e promuovere, nella propria comunicazione interna ed esterna, un linguaggio non discriminatorio e non categorizzato in base al genere e a **comunicare in modo trasparente**, sia internamente che esternamente, la propria volontà di promuovere e tutelare le pari opportunità.


RISORSE

LYTO'S si impegna ad allocare **risorse adeguate**, sia in termini di budget che di personale, al raggiungimento e al mantenimento degli **obiettivi** contenuti nel **Piano Strategico**.

Inoltre, per misurare e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi all'interno del Piano Strategico, LYTO'S ha indentificato specifici **indicatori di performance (KPI)**, suddivisi in base alle sei aree tematiche della prassi:

1. **Cultura e Strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
5. **Equità remunerativa per genere**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro**

La Politica della Parità di Genere affonda le proprie radici, oltre che nei valori aziendali, nelle **disposizioni contrattuali**, nelle **norme nazionali e internazionali** vigenti e nei **requisiti degli standard internazionali**. La presente politica di parità di genere aziendale è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida.

Rev.	Data	Redazione	Data	Approvazione
0	06/09/2024		06/09/2024	
1	07/12/2024		07/12/2024	