

## **POLITICA PARITÀ DI GENERE**

La presente Politica per la Parità di Genere, definita dalla Direzione Generale di LSE S.r.l., in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

### **PRINCIPI E IMPEGNI**

L'azienda LSE S.r.l., tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

L'azienda LSE S.r.l. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'azienda LSE S.r.l. si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- si impegna a garantire, nella pianificazione e organizzazione di panel, convegni, tavole rotonde, seminari, workshop ed eventi istituzionali, un'equa rappresentanza di genere tra i relatori e le relatrici coinvolti, compatibilmente con le competenze professionali richieste e la disponibilità delle figure individuate. Nella selezione dei partecipanti agli eventi, l'Azienda promuove pertanto un approccio inclusivo volto a favorire una presenza bilanciata di persone di genere diverso, valorizzando il merito, le competenze e l'esperienza professionale, senza discriminazioni di alcun tipo.
- Si impegna, riguardo la mobilità interna:
  - a rendere note le opportunità di mobilità interna attraverso canali di comunicazione accessibili a tutto il personale;
  - assicurare che le candidature siano valutate esclusivamente sulla base delle competenze, delle qualifiche professionali, dell'esperienza e delle attitudini richieste per il ruolo;
  - garantire che nessuna persona sia esclusa o penalizzata a causa del genere, della maternità o paternità, delle responsabilità familiari o di altre condizioni personali;
  - favorire un accesso equilibrato alle opportunità di crescita professionale e di sviluppo della carriera;
  - monitorare periodicamente l'equità dei processi di mobilità interna e adottare eventuali azioni correttive qualora emergano situazioni di disparità

## OBIETTIVI

L'azienda LSE S.r.l. definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Pontirolo Nuovo, 28/01/2026

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO  
DI AMMINISTRAZIONE

(Luciano Diani)

  
LSE Srl  
Il Legale Rappresentante