



Politica per la Parità di Genere



La Martinelli Luce SpA, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione conforme alla PdR 125/2022 (integrato agli ulteriori standard in possesso), vuole assicurare l'attuazione degli impegni assunti per raggiungere una più equa parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, incrementando una cultura inclusiva e attivando processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

I Principi ispiratori della nostra Politica sono da sempre rappresentati dall'imparzialità e inclusività, correttezza e trasparenza, valorizzazione del personale, tutela della persona, contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione e ci hanno condotto alla volontà di perseguire i seguenti obiettivi:

Pertanto ci impegnamo:

- 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, a tutti i livelli aziendali (comprese le parti interessate esterne) 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.

La Martinelli Luce definisce i seguenti macro-obiettivi, dettagliati in modo puntuale attraverso gli Indicatori di prestazione (KPI), sulla base delle aree tematiche indicate dalla PdR 125:

- **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 fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire adeguati presidi organizzativi, nonché la presenza di processi volti ad 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 aziendale di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: applicazione di quanto previsto dai CCNL.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: rispetto di quanto indicato nei CCNL applicati, con attuazione di specifiche azioni sulla base delle esigenze del personale coinvolto.

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.

Approvata in data: 1 Settembre 2024

Il Presidente

Emiliana Martinelli

Il Comitato Guida

Marco Ghilarducci

Lorenzo Calabrese

Alva Tosi