



Politica parità di genere e di inclusione delle diversità

La Società **LOVERS S.r.l.** si occupa di garantire le misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, relativo alle attività di Progettazione, produzione e commercializzazione di abbigliamento tecnico, civile, militare, di polizia e indumenti protettivi da aggressivi Nucleari, Biologici, Chimici e Radiologici (NBCR).

Fin dalla sua costituzione, la Società **LOVERS S.r.l.** ha scelto di estendere il proprio impegno verso le tematiche della sostenibilità sociale, quale naturale conseguenza di un percorso da tempo intrapreso finalizzato a promuovere la cultura aziendale, capace di favorire il giusto equilibrio tra crescita economica, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale. La presente Policy documenta e descrive il sistema di gestione di Responsabilità Sociale applicato a tutte le attività svolte dalla società.

Nella Policy sono individuate le caratteristiche strutturali dell'azienda e le procedure di controllo atte a monitorare il rispetto dei requisiti della prassi di riferimento UNI PDR 125:2022. È definita ed indicata la Politica per la gestione della Responsabilità Sociale, e i Valori ritenuti imprescindibili dalla presente azienda. La presente Policy è redatta ad integrazione ed in conformità alle procedure del Sistema di Gestione Qualità (Certificazione ISO 9001) e Sicurezza delle Informazioni (Certificazione ISO 27001) e sistema di gestione anticorruzione (ISO 37001) che vengono qui citate come riferimento per la descrizione dettagliata delle modalità di applicazione. Costituiscono documenti correlati, inoltre, il Regolamento interno aziendale.

LOVERS S.r.l. non si limita a definire una politica per la parità di genere, ma la estende alla inclusione delle diversità, ossia a quell'insieme di principi volti a incentivare e valorizzare la diversità all'interno dell'ambiente di lavoro, intendendo con questo: di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche, ecc.

LOVERS S.r.l. si impegna alla **inclusione della diversità**, non riferendosi con ciò solo all'attenzione alla presenza femminile e alla disparità salariale tra uomo e donna, che rimangono comunque al centro.

Pur senza essere espressamente dichiarata in un documento, la parità di genere e l'inclusione delle diversità è stata praticata fin dalla nascita della **LOVERS S.r.l.**, garantendo parità retributive e di avanzamento nella carriera e nel coinvolgimento nelle attività tipiche della **LOVERS S.r.l.**

Dal punto di vista della **selezione, assunzione, introduzione** di nuovi collaboratori siano essi interni o collaboratori esterni, risultano presenti e implementate politiche e piani di reclutamento, oggi formalizzati, atti a favorire e valorizzare le diversità.

LOVERS S.r.l. è sostenitrice della necessità di una **contaminazione culturale, etnica e di genere** in senso lato e che tale mix apra a idee nuove, soluzioni innovative e ad una competizione positiva interna.

Tutto ciò non solo accresce ognuno dei collaboratori della **LOVERS S.r.l.** ma al tempo stesso favorisce la crescita e la prosperità dell'organizzazione per affrontare in modo efficace il mercato.

Attenti e sensibili all'evoluzione e alle esigenze del mercato e delle organizzazioni di tutti i settori, una politica volta a favorire la parità di genere non solo tra i dipendenti ma anche nella **stipula dei contratti con i fornitori esterni** che, siano essi di genere differenti, hanno un contratto non discriminatorio e in linea con le competenze e conoscenze acquisite.

LOVERS S.r.l. è particolarmente attenta alla **formazione e crescita professionale**, promuovendo sviluppo di ogni collaboratore interno ed esterno con interventi afferenti sia l'aspetto di competenze hard per lo svolgimento del lavoro in funzione del ruolo assegnato sia per lo sviluppo di aspetti più soft attinenti la capacità di relazione interpersonale e di team.

LOVERS S.r.l., nella **scelta dei partner**, privilegia relazioni e rapporti commerciali con organizzazioni sensibili e impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.



LOVERS S.r.l. si impegna concretamente nel **welfare familiare e nel well-being**, indirizzato collaboratori interni ed esterni, con supporti concreti sia a livello economico che di orari flessibili e disponibilità (smart working), nella piena comprensione che la vita ha anche una sfera privata che va tutelata e protetta.

LOVERS S.r.l. da sempre ha avuto un'attenzione particolare a non sottoporre i collaboratori interni ed esterni a pressioni di vario genere, incentivando un lavoro per priorità, cercando di evitare fenomeni potenziali di **stress o burn out**, con impatto sia sulla persona che sul sistema sanitario.

LOVERS S.r.l. non adotta nel modo più assoluto pratiche commerciali discriminanti che presuppongano principi contrari alla parità di genere o all'inclusione delle diversità

LOVERS S.r.l. è impegnata nella creazione di un **ambiente di lavoro positivo**, nel quale ognuno possa cercare il migliore percorso per la propria personale realizzazione, senza condizionamenti o influenze specifiche derivanti da genere o diversità.

Sostenibilità

LOVERS S.r.l. promulga un rapporto di lunga durata con i propri collaboratori interni ed esterni, nel pieno rispetto delle scelte e decisioni personali che possono portare all'interruzione del rapporto di lavoro.

Le linee guida attraverso le quali si intende raggiungere questi obiettivi primari si possono sintetizzare in:

- *Rispetto delle normative in materia di pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006 e sm);*
- *Gestione delle risorse in termini di Diversità e inclusione secondo la UNI ISO 30415;*
- *Informazione e coinvolgimento di tutta la società circa le modalità, le responsabilità personali nello svolgimento delle specifiche competenze per l'attuazione ed il mantenimento costante nel tempo del Sistema Qualità;*
- *Azioni continue per ottimizzare l'organizzazione del lavoro e in generale delle attività che consentono l'inclusività nei luoghi di lavoro;*
- *Ricerca ed eliminazione costante delle non conformità nella convinzione che un problema non implica solamente un intervento correttivo con i costi conseguenti, ma anche una perdita di immagine o responsabilità legale per danni procurati;*
- *Operare dando priorità alla prevenzione rispetto alla soluzione a posteriori delle problematiche.*
- *Misurare l'efficacia del sistema di gestione attraverso gli indicatori forniti dalle linee guida della UNI PDR 125:2022*
- *Garantisce la tutela delle risorse in accordo a quanto previsto dal dlgs 24/2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.*

La direzione