



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE DI LIONHEALTH S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT (SB)

Lionhealth SB, essendo fondata da un'impreditrice donna, riconosce e accoglie i benefici della diversità di genere in tutti i suoi aspetti e favorisce iniziative per il contrasto alle discriminazioni improntate sullo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e rispettoso delle differenze.

Lionhealth come Società Benefit, ha l'obiettivo di integrare nella propria mission aziendale i criteri ESG e gli scopi benefit, su 5 aree fondamentali: Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti.

Lionhealth SB crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere, della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali. Tutte le politiche implementate dall'azienda hanno lo scopo di curare il benessere del personale e di incentivare e supportare la maternità e la paternità.

Lionhealth SB punta alla cura e all'attenzione del linguaggio e della comunicazione all'interno e verso l'esterno, affinché questo rappresenti un primo passo verso lo sviluppo di una cultura della parità di genere e fornisce il suo contributo attivo attraverso diversi progetti per condividere questi aspetti con la comunità e gli stakeholders.

Per dar corso a questo impegno, Lionhealth S.r.l. SB ha deciso di impegnarsi per la certificazione e l'impegno nelle seguenti aree predisposte dalla Prassi UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

All'interno del Piano Strategico Lionhealth S.r.l. SB ha identificato gli obiettivi per la parità di genere che l'azienda intende perseguire. Le azioni concrete che l'azienda mette in atto per assicurare la parità di genere e la valorizzazione della diversity riguardano l'intero ciclo di vita del personale all'interno dell'azienda:

- L'intera fase di selezione, neutra rispetto al genere, non discriminatoria e inclusiva
- La valutazione oggettiva delle prestazioni lavorative basata sulle competenze
- La retribuzione delle persone riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità
- I rientri dal congedo supportati da specifiche iniziative di re-inserimento con supporto psicologico
- Le politiche di work-life balance (flessibilità oraria, 2 giorni di smart working a settimana, buoni pasto, 2 mesi di smart working post congedo obbligatorio, welfare aziendale per rimborso spese) rivolte a tutto il personale
- Lo sviluppo di una comunicazione equa e neutrale rispetto al genere attraverso Linee guida per un linguaggio inclusivo
- Sistemi di feedback per monitorare il sentiment delle persone