

MARZO 2024

# *La nostra Politica di Parità di Genere*

## INDICE

|    |                                                                                                                    |   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. | Introduzione .....                                                                                                 | 3 |
| 2. | Principi di Parità di Genere di Legance .....                                                                      | 3 |
|    | 2.1 Selezione e assunzione .....                                                                                   | 4 |
|    | 2.2 Gestione della carriera .....                                                                                  | 4 |
|    | 2.3 Equità salariale .....                                                                                         | 4 |
|    | 2.4 Genitorialità e cura .....                                                                                     | 4 |
|    | 2.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro ( <i>work-life balance</i> ) .....                                         | 4 |
|    | 2.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro ..... | 5 |
| 3. | Comunicazione .....                                                                                                | 5 |
| 4. | Comitato Guida per la Parità di genere .....                                                                       | 5 |
| 5. | Monitoraggio e miglioramento continuo .....                                                                        | 5 |

## 1. Introduzione

Legance – Avvocati Associati (“Legance” o lo “Studio”) è uno Studio italiano indipendente costituito con l’obiettivo, raggiunto, di posizionarsi tra le *law firm full service, leader* nel panorama legale italiano ed europeo.

Nella propria attività di *governance*, Legance ha redatto la seguente politica in materia di Parità di Genere, la “**Politica**”, nella quale sono contenuti i principi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno dello Studio nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’*empowerment* femminile.

La base normativa su cui si sviluppa la presente Politica è la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”.

La **Politica di Parità di Genere** è strettamente correlata ai contenuti della **Politica di Sostenibilità** e al **Codice Etico** adottati da Legance, approfondendone e dettagliandone ulteriormente le parti specificatamente relative al tema della parità di genere.

## 2. Principi di Parità di Genere di Legance

Legance si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125, operando attraverso un approccio che sostiene le pari opportunità tra uomini e donne e che non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta basata su età, genere, sessualità, stato di salute e di integrità fisica, razza, nazionalità, convinzioni religiose e politiche.

Legance si impegna inoltre nell’eliminazione di tutte le forme di violenza contro le donne, promuovendo le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali e materiali, ad esempio migliorando l’uso della tecnologia, in particolare della tecnologia dell’informazione e della comunicazione, anche consapevole del fatto che essa abbia un impatto positivo sull’*empowerment* delle donne.

Legance si impegna a preservare il valore delle persone, promuovendone il rispetto e, in particolar modo, la libertà, la dignità, lo sviluppo della personalità, affinché ognuno/a si senta incluso/a e possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

Questo impegno si sostanzia in una strategia di gestione e sviluppo del personale e di creazione di un ambiente inclusivo e attento: la strategia di Legance, in accordo a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125, è dettagliata all’interno del **Piano Strategico per la Parità di Genere** che rappresenta il più importante strumento di pianificazione, implementazione e monitoraggio di tutte le azioni pensate da Legance per il raggiungimento dei propri obiettivi di parità.

La Strategia di Parità di Genere di Legance, attraverso il Piano Strategico, è costruita sulle seguenti aree di indagine ed azione:

### 2.1 Selezione e assunzione

Legance si impegna a selezionare i/le professionisti/e e i/le dipendenti dello Studio attraverso processi basati sulla trasparenza e sulla meritocrazia, rispettosi della sfera privata del/della candidato/a e limitati alla richiesta delle sole informazioni necessarie alla verifica delle caratteristiche rispondenti alla funzione professionale ricercata.

## 2.2 Gestione della carriera

Legance si impegna a garantire condizioni di lavoro giuste, eque e meritocratiche, basate sul rispetto reciproco; lo Studio si impegna, inoltre, ad adottare programmi volti a favorire la formazione continua professionale e la crescita dei giovani talenti, ad esempio prevedendo una disciplina specifica sugli *study leave* in vista degli esami da avvocato, consentendo e favorendo programmi di *secondment* all'estero e/o presso aziende e offrendo attraverso un programma di formazione interno occasioni di studio e approfondimento in diversi settori del diritto.

## 2.3 Equità salariale

Legance si impegna a regolamentare in maniera trasparente i percorsi di carriera e promuovere programmi e iniziative dirette a valorizzare i giovani talenti, la parità, l'equità e l'inclusione, così come previsto dalle procedure interne per la determinazione dei compensi su base annuale.

## 2.4 Genitorialità e cura

Legance si impegna ad adottare misure specifiche a supporto della genitorialità (ad esempio, un trattamento di maternità per le professioniste integrativo rispetto alle condizioni offerte dalla Cassa Forense, come previsto dal Regolamento Interno Professionisti la scelta del *part-time* e il congedo di paternità come espresso nelle Regole di Condotta per i professionisti).

## 2.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)

Legance si impegna a favorire la c.d. "*work-life balance*" con modalità lavorative quali, a titolo esemplificativo, lo *smart-working*, che consentano di conciliare la vita privata e l'attività lavorativa (es. adozione della *policy* che regola lo *smart-working* per il personale).

## 2.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Legance si impegna a mantenere ambienti di lavoro sani e sicuri e prevenire i rischi connessi alla salute e alla sicurezza, offrendo un ambiente di lavoro dove violenza, molestie, intimidazioni e forme di discriminazione di qualsiasi genere siano bandite e prevedendo una specifica formazione a tutti i livelli sulla "tolleranza zero" rispetto a ogni forma di violenza, incluse le violenze sessuali, in ogni forma.

## 3. Comunicazione

A livello di **Comunicazione** (attività di marketing e pubblicità), Legance basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla **responsabilità**, evitando nelle azioni pubblicitarie o di promozione lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Legance si impegna a garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere.

A tal proposito, lo Studio si impegna affinché **i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di tavole rotonde**, convegni o altri eventi, anche di carattere scientifico, a cui Legance sia invitato o organizzi direttamente.

#### 4. Comitato Guida per la Parità di genere

Legance, in ottemperanza a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125, ha costituito **un Comitato Guida per la Parità di Genere**, che monitora l'adozione efficace e la continua implementazione della presente Politica e di tutte le tematiche connesse alla Parità di Genere.

#### 5. Monitoraggio e miglioramento continuo

Legance si impegna a definire e aggiornare periodicamente il Piano Strategico per la Parità di Genere per tenere sotto controllo e monitorare lo stato di avanzamento delle azioni pianificate per il raggiungimento dei propri obiettivi di parità.

A seguito dei risultati del processo di Revisione periodica, lo Studio può identificare obiettivi ulteriori, misurabili, raggiungibili e realistici, con la finalità ultima del perseguimento del **miglioramento continuo**.

Avv. Alberto Maggi (Managing Partner)

