



Politica per la Parità di Genere

(ai sensi della UNI/PdR 125:2022)

STORIA AGGIORNAMENTI

Data	Revisione	Descrizione modifica
30.01.2026	Rev.01	Documento Aggiornato

Codice documento: MOD-01-D	Redatto da: RSG	Verificato da RHR	Approvato da: Direzione
Pag. 1 di 6			

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-D Rev. 00 del 30.01.2026
---	---	--

L'Alta Direzione di SALED, riconoscendo la parità di genere quale elemento fondamentale per lo sviluppo sostenibile, per la creazione di valore e per il miglioramento delle performance organizzative, adotta e mantiene un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, integrato nei processi aziendali e coerente con la strategia dell'organizzazione.

La presente Politica definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni dell'organizzazione in materia di equità, inclusione, valorizzazione delle diversità e pari opportunità, con l'obiettivo di garantire condizioni di lavoro eque, trasparenti e non discriminatorie per tutte le persone che operano all'interno dell'organizzazione.

L'Alta Direzione assicura che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere sia applicato, mantenuto e continuamente migliorato mediante il monitoraggio degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022, la definizione di obiettivi misurabili e il riesame periodico delle prestazioni.

SALED si impegna a:

- prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, sull'età, sull'origine, sulla religione, sull'orientamento personale, sulle condizioni familiari o su altre caratteristiche personali;
- promuovere una cultura aziendale inclusiva, orientata al rispetto, alla dignità e alla valorizzazione delle persone;
- garantire pari opportunità di accesso al lavoro, alla formazione, alla crescita professionale e ai ruoli di responsabilità;
- assicurare equità retributiva a parità di ruolo, competenze e responsabilità comparabili;
- sostenere la genitorialità e la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;
- prevenire e gestire molestie, abusi e comportamenti non conformi ai principi aziendali;
- coinvolgere le parti interessate nel processo di miglioramento;
- monitorare costantemente gli indicatori di performance previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- adottare azioni correttive e di miglioramento in caso di scostamenti dagli obiettivi.

Le lavoratrici e i lavoratori costituiscono le principali parti interessate al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, insieme alla Direzione, ai collaboratori, ai clienti e agli altri stakeholder rilevanti.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-D Rev. 00 del 30.01.2026
---	---	--

SELEZIONE E ASSUNZIONE

L'organizzazione garantisce che i processi di selezione e assunzione siano svolti secondo criteri di imparzialità, trasparenza e pari opportunità.

In particolare, **SALED** si impegna a:

- adottare procedure di selezione neutrali e inclusive rispetto al genere;
- valutare le candidature esclusivamente sulla base di competenze, esperienza e requisiti professionali;
- evitare qualsiasi discriminazione legata a maternità, paternità, stato civile o responsabilità familiari;
- promuovere l'equilibrio di genere nella composizione dell'organico;
- favorire la presenza equilibrata nei ruoli di responsabilità e di leadership;
- garantire condizioni contrattuali e retributive coerenti con il ruolo e non influenzate dal genere;
- monitorare gli indicatori relativi alle assunzioni e alla composizione del personale.

GESTIONE E SVILUPPO DELLA CARRIERA

SALED garantisce che lo sviluppo professionale sia basato su criteri oggettivi e trasparenti, impegnandosi a:

- assicurare pari accesso alle opportunità di crescita;
- definire criteri di valutazione chiari e documentati;
- promuovere l'equilibrio di genere nei ruoli di coordinamento e responsabilità;
- monitorare promozioni, avanzamenti e turnover in ottica di parità;
- garantire condizioni di lavoro che consentano l'espressione delle competenze di tutte le persone;
- pianificare attività formative volte a ridurre eventuali divari di genere;
- valutare gli effetti delle decisioni organizzative sugli indicatori di parità.

EQUITÀ RETRIBUTIVA

SALED garantisce equità salariale tra donne e uomini a parità di ruolo, definendo criteri retributivi oggettivi e verificabili, impegnandosi a:

- attribuire premi e incentivi sulla base delle performance;
- monitorare periodicamente eventuali differenze retributive;
- rendere trasparenti i criteri di assegnazione di premi e benefit;
- consentire la segnalazione di eventuali disparità;
- attuare azioni correttive ove necessario.

GENITORIALITÀ E CURA

SALED promuove un ambiente di lavoro che supporti la maternità, la paternità e le responsabilità di cura. Impegnandosi a:

- garantire il rispetto della normativa vigente;
- favorire l'utilizzo dei congedi parentali;
- supportare il rientro al lavoro dopo assenze per maternità o paternità;
- evitare penalizzazioni di carriera;
- promuovere iniziative di reinserimento e aggiornamento;
- sostenere le persone con responsabilità familiari.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

SALED favorisce un equilibrio tra esigenze aziendali e benessere delle persone, impegnandosi a:

- adottare modalità di lavoro flessibili ove compatibili;
- favorire smart working e part-time quando possibile;
- garantire pari accesso alle misure di conciliazione;
- monitorare l'efficacia delle politiche adottate;
- migliorare continuamente le condizioni di lavoro.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-D Rev. 00 del 30.01.2026
---	---	--

PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

SALED applica una politica di tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia o discriminazione, impegnandosi a:

- valutare i rischi legati a comportamenti non rispettosi;
- adottare misure preventive;
- garantire canali di segnalazione riservati;
- tutelare chi segnala;
- gestire le segnalazioni con imparzialità;
- promuovere una comunicazione inclusiva e rispettosa.

SALED ha definito obiettivi dettagliati per il pieno raggiungimento della Parità di Genere nel Piano Strategico e monitora costantemente gli indicatori di prestazione (KPI) sulla base delle sei aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell’ambiente di lavoro dell’organizzazione favorendo e sostenendo l’inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità 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 a 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.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

SALED predispone e diffonde agli stakeholder la presente Politica relativa al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo la

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-D Rev. 00 del 30.01.2026
---	---	--

coerenza tra i principi della Politica e gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Ambiente, Sicurezza sui luoghi di lavoro e con il Codice Etico adottati dalla società.

Al personale e alle collaboratrici/collaboratori esterni che operano con continuità con l'organizzazione, è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata con periodicità annuale durante le attività di riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.