



POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev.	Redazione		Approvazione		Data
n.	Funzione		Funzione		
0	HR		CDA		17/03/2025
Motivo revisione 0: prima emissione					



1. Premessa

Samer Seaports & Terminals S.r.l. riconosce che la **diversità di genere e l'inclusione** rappresentano fattori chiave per la crescita sostenibile e la competitività aziendale. Promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo consente di valorizzare il talento di ogni persona, indipendentemente dal genere, e di garantire pari opportunità di sviluppo professionale.

Questa politica si basa sui principi sanciti dalla UNI/PdR 125:2022 e sugli standard internazionali in materia di parità di genere. Essa integra il **Codice di Condotta DFDS** e la **Policy Diversity & Inclusion DFDS**.

L'obiettivo di Samer Seaports & Terminals S.r.l. è eliminare qualsiasi forma di discriminazione e promuovere una cultura organizzativa orientata all'equità, all'inclusione e al rispetto reciproco.

2. Obiettivi e Impegni Aziendali

Samer Seaports & Terminals S.r.l. si impegna a perseguire i seguenti obiettivi attraverso azioni concrete e misurabili:

2.1. Promuovere una cultura aziendale inclusiva

- Sensibilizzare tutto il personale attraverso attività di formazione e comunicazione sulla parità di genere e sulla prevenzione delle discriminazioni.

- Assicurare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e stereotipi di genere, in cui la diversità sia riconosciuta come un valore aggiunto.

2.2. Garantire equità nei processi di selezione, sviluppo e carriera

- Adottare criteri di selezione, promozione e valutazione trasparenti, basati esclusivamente su competenze e merito.

- Favorire l'accesso delle donne a ruoli tecnici e manageriali, incentivando la loro presenza in un settore a prevalenza maschile.

- Implementare programmi di mentoring e coaching per sostenere la crescita professionale femminile.

2.3. Assicurare equità retributiva tra uomini e donne

- Monitorare e analizzare periodicamente la parità salariale, garantendo l'assenza di differenze retributive ingiustificate.

- Adottare strumenti per ridurre il gender pay gap, promuovendo trasparenza e meritocrazia nelle politiche retributive.

2.4. Favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

- Favorire il ricorso a misure di flessibilità lavorativa, come il lavoro agile, la flessibilità in entrata e uscita.

- Promuovere un'equa distribuzione delle responsabilità familiari, incentivando il congedo di paternità e parentale per tutti i lavoratori.

2.5. Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia

- Adottare procedure chiare per la gestione delle segnalazioni di molestie e discriminazioni, che garantiscano la riservatezza e tutela del/della Segnalante.



- Designare un Comitato Guida per la parità di genere, incaricato di promuovere e monitorare le iniziative aziendali in materia di inclusione.

2.6. Monitorare e migliorare continuamente le politiche di parità di genere

- Definire obiettivi chiari di miglioramento in linea con gli standard della certificazione UNI/PdR 125:2022.

- Misurare periodicamente i progressi attraverso indicatori di performance (KPI), verificando la rappresentanza femminile, l'equità salariale, la cultura e la governance aziendale e l'efficacia delle misure di conciliazione.

3. Efficace attuazione e Responsabilità

La Direzione Aziendale garantisce l'efficace attuazione di questa politica e ne integra i principi nelle strategie aziendali.

La Direzione Risorse Umane supervisiona i processi di selezione, sviluppo e retribuzione, monitorando i dati sulla parità di genere.

Il Comitato Guida per la parità di genere promuove e monitora le iniziative aziendali in materia di inclusione.

Tutto il personale è chiamato a rispettare e promuovere i principi di equità e inclusione, partecipando attivamente alle iniziative aziendali.

4. Monitoraggio e Revisione

Questa politica sarà soggetta a revisione annuale, in base ai risultati delle analisi interne (*audit*) e alle evoluzioni normative.