

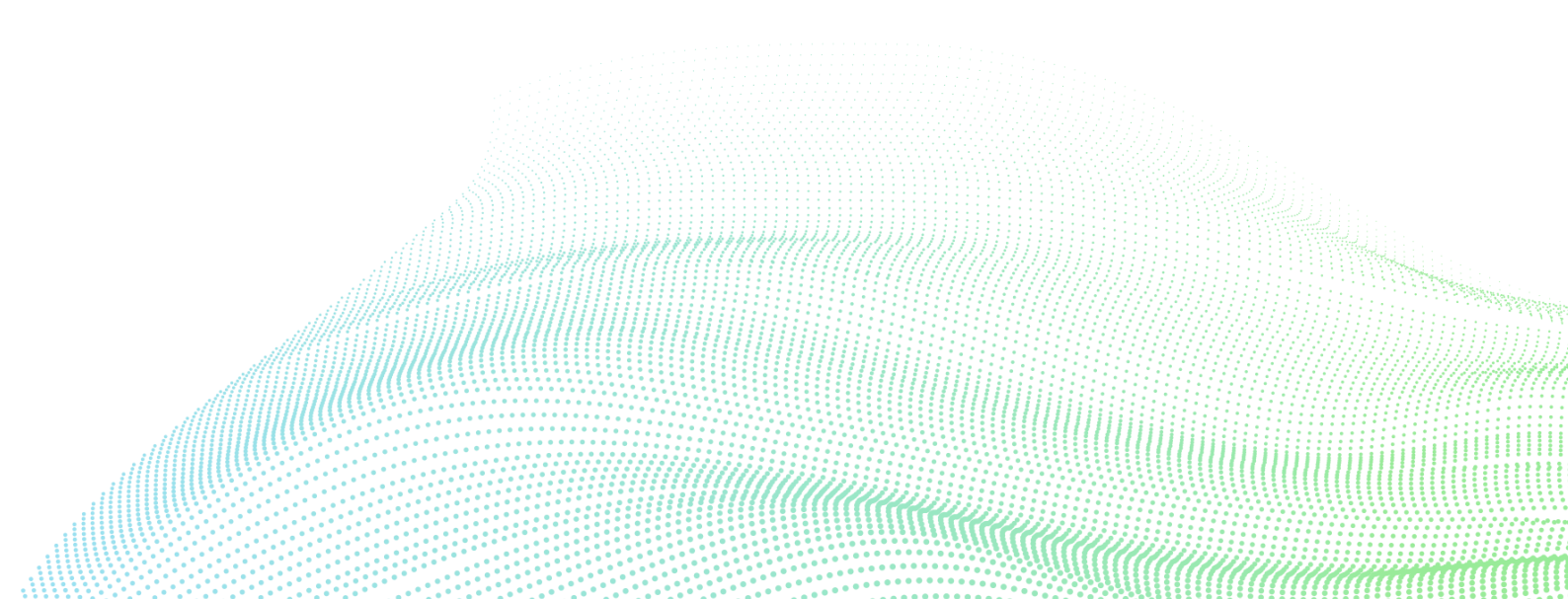


Politica per la Parità di Genere

—

M 7.1.1 Rev. 0

PUBLIC



Storia delle revisioni

Data	Descrizione	Capitoli/Paragrafi modificati	Revisione
31/07/2026	Prima Emissione	Tutti	0

Nota le modifiche rispetto alla versione precedente sono contrassegnate con barre laterali.

Approvazione

Ruolo	Nome	Firma	Data
Approvatore	Gian Roberto Sfoglietta – Amministratore Delegato		31/07/2026

Questo documento contiene informazioni riservate di proprietà esclusiva della società Gyala s.r.l. Tutte le informazioni in esso contenute non potranno essere pubblicate, riprodotte, copiate, divulgate o usate per altri scopi diversi da quelle di cui al presente documento, senza autorizzazione scritta da parte di un rappresentante legale di questa società.

Indice dei Contenuti

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
2.	LA PARITÀ DI GENERE PER GYALA	4
3.	IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE	4
3.1.	CULTURA E STRATEGIA	4
3.2.	GOVERNANCE	4
3.3.	PROCESSI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.....	4
3.4.	OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	5
3.5.	EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE	5
3.6.	TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	5
3.7.	PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI, DELLE MOLESTIE E DEGLI ABUSI	5
3.8.	COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA.....	5
4.	OBIETTIVI E MONITORAGGIO	5
5.	COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E RIESAME	5

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica definisce i principi, gli orientamenti e gli impegni assunti dalla Direzione di GYALA S.r.l. per promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e garantire pari opportunità all'interno dell'organizzazione, in conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022.

La Politica si applica a tutte le attività aziendali e costituisce il riferimento per la definizione degli obiettivi e delle azioni finalizzate al miglioramento delle prestazioni dell'organizzazione in materia di parità di genere.

La Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e resa disponibile agli stakeholder interessati attraverso il sito web aziendale.

2. LA PARITÀ DI GENERE PER GYALA

GYALA S.r.l. è un'azienda italiana specializzata nello sviluppo di soluzioni software e nell'erogazione di servizi innovativi per la cybersecurity, con competenze tecnologiche avanzate nella protezione delle infrastrutture IT, OT e IoT.

Consapevole dell'importanza delle persone e delle competenze per la crescita e l'innovazione, GYALA riconosce nella valorizzazione delle diversità e nella promozione delle pari opportunità elementi fondamentali per lo sviluppo dell'organizzazione.

La Direzione ritiene che un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle capacità individuali, contribuisca al benessere delle persone, alla crescita professionale e al miglioramento delle prestazioni aziendali.

GYALA si impegna pertanto a promuovere una cultura organizzativa che riconosca il valore delle differenze, contrasti ogni forma di discriminazione e favorisca condizioni di equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

3. IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE

Per dare concreta attuazione ai principi della presente Politica, GYALA assume i seguenti impegni.

3.1. Cultura e strategia

Promuovere una cultura aziendale inclusiva, attraverso iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione sui principi della parità di genere, del rispetto delle diversità e della prevenzione di stereotipi e comportamenti discriminatori.

3.2. Governance

Favorire un'equa rappresentanza di genere nei processi decisionali e nei ruoli di responsabilità, valorizzando le competenze, le capacità e le esperienze professionali, senza discriminazioni legate al genere.

3.3. Processi di gestione delle risorse umane

Garantire pari opportunità nei processi di selezione, assunzione, inserimento, formazione, valutazione e gestione del personale, adottando criteri trasparenti, oggettivi e non discriminatori.

3.4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

Promuovere pari opportunità di sviluppo professionale e accesso ai percorsi di carriera, favorendo la valorizzazione delle competenze femminili anche nei ruoli tecnico-specialistici e di responsabilità.

3.5. Equità remunerativa per genere

Assicurare criteri retributivi equi e trasparenti, fondati sulle competenze, sulle responsabilità e sulle caratteristiche delle mansioni, prevenendo e contrastando eventuali disparità di trattamento riconducibili al genere.

3.6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, sostenendo la maternità, la paternità e la genitorialità e promuovendo, compatibilmente con le esigenze organizzative, misure di flessibilità e conciliazione accessibili senza discriminazioni.

3.7. Prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e degli abusi

Garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, contrastando ogni forma di discriminazione, molestia o abuso, anche di natura sessuale, e assicurando modalità riservate per la segnalazione e la gestione di eventuali comportamenti inappropriati, tutelando le persone coinvolte da possibili ritorsioni.

3.8. Comunicazione interna ed esterna

Promuovere una comunicazione rispettosa delle differenze di genere, inclusiva e priva di stereotipi, sia nei rapporti interni sia nelle comunicazioni rivolte all'esterno, comprese le attività commerciali, di marketing e pubblicitarie.

4. OBIETTIVI E MONITORAGGIO

La Direzione di GYALA si impegna a dare attuazione alla presente Politica attraverso la definizione di un Piano Strategico per la Parità di Genere, contenente obiettivi misurabili, azioni, responsabilità, risorse e tempi di attuazione.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, con il supporto del Referente e delle funzioni aziendali interessate, promuove l'attuazione del Piano Strategico e monitora periodicamente i risultati conseguiti.

Le prestazioni del Sistema sono valutate attraverso gli indicatori (KPI) applicabili all'organizzazione secondo la UNI/PdR 125:2022, al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi e individuare eventuali criticità e opportunità di miglioramento.

La Direzione assicura l'assegnazione delle responsabilità, delle autorità e delle risorse necessarie al perseguimento degli obiettivi stabiliti.

5. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E RIESAME

GYALA si impegna a diffondere i principi della presente Politica a tutto il personale, promuovendone la conoscenza, la comprensione e l'applicazione nelle attività quotidiane.

La Direzione assicura inoltre adeguate iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte al management aziendale e al personale, in relazione ai rispettivi ruoli e responsabilità.

La presente Politica è resa disponibile agli stakeholder interessati mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

La Politica è periodicamente riesaminata dalla Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, per verificarne l'adeguatezza rispetto al contesto organizzativo, agli obiettivi stabiliti e ai risultati conseguiti, provvedendo al suo aggiornamento quando necessario.

Attraverso l'attuazione della presente Politica, GYALA conferma il proprio impegno a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle persone, perseguendo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia di parità di genere.