



## POLICY PARITA' DI GENERE

### 1. Premessa

Sapir riconosce il valore delle persone e la loro diversificazione, mediante un sistema di gestione delle Risorse Umane, che assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti e resa accessibile a tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di renderne i contenuti impattanti anche tramite la rete sociale aziendale.

### 2. Processo di selezione del personale

Sapir si impegna a ricercare ed assumere persone, perseguendo l'obiettivo della parità di genere, proponendo la selezione ad una scelta paritetica uomo/donna rispettando, allo stesso tempo, l'importanza della meritocrazia in fase di selezione, valorizzando capacità, esperienza e competenze.

Il processo di selezione del personale è improntato sull'assunto di garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura, inoltre, che la composizione di persone coinvolte nel processo di assunzione sia costituita da rappresentanti di entrambi i sessi e che gli stessi riceveranno un'adeguata formazione relativamente alla parità di genere ed ai bias cognitivi che potrebbero influenzare negativamente il predetto in oggetto.

### 3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Sapir si impegna ad offrire eguali opportunità di sviluppo, senza alcuna discriminazione di genere, anche in tema di talent development.

Sapir promuove una politica ed una cultura aziendale basate sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere di appartenenza.

Sarà prevista, per tutti i dipendenti, a tutti i livelli, una specifica formazione volta a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, sulla parità di genere e sull'inclusione.

Inoltre, Sapir, anche negli ambiti esterni all'azienda e rappresentativi della stessa (es. riunioni esterne, convegni, eventi, ecc.) garantisce l'equa presenza e partecipazione, senza alcuna discriminazione di genere, ma basandosi esclusivamente sul merito e sulle competenze necessarie in quel determinato ambito.

Infine, Sapir coinvolge, allo stesso modo, nelle fasi di formazione sul luogo di lavoro, sia i dipendenti uomini che le dipendenti donne.

### 4. Politica retributiva

Sapir fonda la propria politica retributiva sulla valorizzazione delle pari opportunità, delle conoscenze e della professionalità.

Per quanto sopra, la retribuzione ed i sistemi contrattuali di incentivazione, sono basati sul riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti, tenendo conto del Contratto Collettivo Nazionale applicato, del contesto e dei riferimenti applicabili per determinati ruoli o livelli, a prescindere dal genere.

Sapir si impegna a garantire equità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

### 5. Organizzazione del lavoro

Sapir si impegna a promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale dei propri dipendenti, attraverso l'adozione, ove possibile, di modalità di lavoro flessibile (es. smartworking) ed orari flessibili, non penalizzante rispetto al lavoro in presenza e relativo ad obiettivi prefissati.

Inoltre, supporta i dipendenti nei periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsivoglia forma di discriminazione al momento della richiesta, durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda e favorendo il reinserimento al momento del termine dello stesso.



## POLICY PARITA' DI GENERE

Infine, Sapir si impegna a prevenire le molestie, in ogni loro forma, promuovendo un percorso di formazione e di sensibilizzazione dedicato, al fine di migliorare la consapevolezza e l'attenzione nei comportamenti e negli atteggiamenti quotidiani.

### 6. Maternità e paternità

Sapir si impegna ad assicurare un adeguato sostegno personale e professionale in linea con le esigenze e le specifiche competenze tecnico-professionali della dipendente che dichiara di essere in stato di gravidanza, durante le fasi di pre e post maternità.

Sapir promuove lo sviluppo, dal momento della comunicazione dello stato di gravidanza da parte dell'interessata, di un programma di accompagnamento personalizzato, in base al profilo professionale della persona e delle esigenze di tutela della maternità, con riguardo alla trasparenza sulle dinamiche professionali di organizzazione del periodo di assenza e di rientro al lavoro.

Sapir pone la medesima importanza anche alla tutela della genitorialità paterna, quale promozione della cultura della collaborazione familiare, favorendo e non ostacolando l'utilizzo dei relativi permessi.

Ravenna, 28/02/2023

Il Datore di Lavoro  
*Dott. Mauro Pepoli*