

SAILPOST ritiene che sia fondamentale per il successo dell'azienda rispettare e valorizzare le diversità delle persone fornendo pari opportunità a tutti e promuovendo una cultura dell'inclusione sulla base di un trattamento equo e dignitoso di tutti.

SAILPOST inoltre crede fortemente nella creazione di un contesto lavorativo in cui le donne siano ascoltate, nel quale vengano riconosciute e valorizzate le loro esperienze e conoscenze; nel quale possano ricoprire ruoli apicali e nel quale possano raggiungere i loro obiettivi, esprimere liberamente le proprie opinioni e vedere riconosciuti i loro bisogni.

Per i motivi di cui sopra SAILPOST si impegna a creare un ambiente di lavoro che favorisca la meritocrazia e il benessere individuale favorendo il confronto e la collaborazione al fine di dare la possibilità a tutti di essere rispettati e di esprimere liberamente se stessi e le proprie potenzialità.

Sulla base di questi valori si pone la Politica per la Parità di Genere che delinea come l'Organizzazione attui la parità di genere attraverso misure specifiche che mirano a favorire le pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

L'organizzazione, attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi Uni Pdr 125:2022, vuole favorire un percorso di cambiamento culturale e organizzativo attraverso i seguenti processi:

- ricerca e selezione del personale
- formazione
- Sviluppo professionale
- Remunerazione
- Gestione della genitorialità
- Equilibrio vita-lavoro
- Ascolto e comunicazione

#### RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

L'Organizzazione provvede a garantire che il processo di ricerca e selezione del personale sia basato sui principi di equità e meritocrazia prevedendo specifiche procedure che prevedono un linguaggio inclusivo e gender neutral per le offerte di lavoro, fondando la scelta della candidatura esclusivamente su esperienza, capacità e competenza. Il processo di ricerca e selezione viene disciplinato da apposite procedure e per le persone coinvolte nello stesso è prevista un'apposita formazione su parità di genere e stereotipi.

#### FORMAZIONE

L'Organizzazione garantisce a tutto il personale l'accesso ai corsi di formazione al fine di valorizzare il potenziale e le capacità di tutti ponendo le basi per una maggiore efficienza dell'azienda.

#### SVILUPPO PROFESSIONALE

L'Organizzazione garantisce a tutto il personale la possibilità di mobilità interna attraverso processi di valutazione oggettiva delle prestazioni basati su responsabilità, competenza e risultati e attraverso una comunicazione trasparente e diretta a tutto il personale circa le posizioni aperte garantendo a tutti la possibilità di crescita e sviluppo.

#### REMUNERAZIONE

La politica retributiva è basata sui principi di equità, oggettività e trasparenza. Partendo dall'applicazione del CCNL di categoria, i sistemi di incentivazione variabili sono basati sulla valutazione oggettiva dei risultati conseguiti.

#### GESTIONE DELLA GENITORIALITA'

L'Organizzazione, nel rispetto della persona e delle normative, riconosce il congedo di maternità e paternità sostenendone la fruizione in quanto legato ad un importante momento della vita di una persona. L'azienda si preoccupa di portare a conoscenza di tutto il personale i termini e le modalità per beneficiare de suddetti congedi parentali, supportando la persona prima durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità o paternità affinché la persona e il suo gruppo di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo ed inclusivo.

#### EQUILIBRIO VITA-LAVORO

Al fine di garantire il benessere psicofisico individuale e familiare delle persone, l'Organizzazione mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibilmente con le mansioni svolte.

#### ASCOLTO E COMUNICAZIONE

L'Organizzazione ritiene importante ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel percorso verso la realizzazione della Parità di genere e l'inclusione e per questo realizza periodicamente indagini volte a monitorare lo stato di benessere organizzativo ed individuale anche con specifico riferimento alle tematiche di Parità di Genere.

L'organizzazione provvede ad incoraggiare una comunicazione rispettosa tra le persone attraverso la promozione di un linguaggio corretto.

#### SEGNALAZIONI

L'azienda adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali da parte di dipendenti, clienti, fornitori o visitatori mettendo a disposizione un sistema di segnalazione descritto in un'apposita procedura.

La presente politica viene resa disponibile a tutti gli stakeholder attraverso la pubblicazione sul sito e affissa nella bacheca aziendale.

<b>Rev.</b>	<b>La DIREZIONE</b>	
00	23/09/2024	