POSA S.p.A. (nel seguito, “POSA” o “Società”) è attenta ai temi della Parità di Genere e di Inclusività nel luogo di lavoro. Tale attenzione ed impegno risiedono nella volontà di munirsi di adeguati presidi volti a garantire la Parità di Genere ed all’ottenimento della relativa certificazione secondo la Prassi di Riferimento UNI PdR 125/2022, richiamata anche dal PNRR, Missione 5.

POSA, infatti, ha nominato un Comitato Guida per la Parità di Genere che si occupa di definire, promuovere e monitorare l’adozione di strumenti e linee guida organizzative coerenti con questi principi a partire da alcuni ambiti chiave:

- ✓ **le politiche di selezione ed assunzione;**
- ✓ **le opportunità di crescita delle donne in azienda;**
- ✓ **l’equità remunerativa;**
- ✓ **la tutela della genitorialità;**
- ✓ **la conciliazione dei tempi vita lavoro;**
- ✓ **la prevenzione su abusi e molestie.**

Al Comitato spetta un ruolo di concertazione e definizione di un percorso basato sulla consapevolezza, sull’adozione di giuste prassi organizzative e comportamentali che coinvolgeranno l’intera organizzazione e tutti i dipendenti di POSA.

1. PRINCIPI GENERALI ED IMPEGNI

La Società crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in Azienda assumendo dunque formalmente l’impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere, all’empowerment femminile e alle pari opportunità.

Con la presente Politica, la Direzione, offre dunque linee guida alle prassi organizzative a tutto il proprio personale e, in particolare, all’approccio ai processi.

Nel dettaglio:

- **RICERCA, SELEZIONE E ASSUNZIONI.** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive, in ottica di crescita personale e comune.

POSA desidera consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

POSA intende infatti assicurare che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un’adeguata formazione legata ai principi della parità di genere e alla consapevolezza sugli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

- **RETRIBUZIONI, CARRIERE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.** La politica di remunerazione è orientata ai principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, in ottica di equità e di non discriminazione.

POSA garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità, adottando la politica anche sul congedo parentale.

La Società sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE.** POSA si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di *Performance Management* e di sviluppo dei talenti.
- **WELLBEING AZIENDALE.** POSA si impegnerà nello strutturare un piano di *wellbeing* aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di pari opportunità di genere.

In particolare, per:

- a) consolidare servizi di *welfare* familiare e valorizzazione della genitorialità;
- b) consolidare e sviluppare politiche di bilanciamento vita privata-lavoro e di lavoro flessibile;
- c) favorire processi di supporto mirato al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- d) prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Da ultimo, POSA è intenzionata a porsi attivamente, anche nella diffusione e sensibilizzazione circa i valori della citata PdR 125/2022, sia nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, sia nei confronti di tutti gli altri *stakeholder*.

A tal proposito, la Società si impegna a:

- ✓ garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori scelti dall'azienda nel *panel* di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico a cui partecipa;
- ✓ promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

2. APPLICAZIONE E VERIFICHE

La presente Politica è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti di POSA e condivisa con i suoi principali stakeholder, consulenti e fornitori con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

La presente Politica viene revisionata annualmente.

SEGNALAZIONI:

È possibile far pervenire segnalazioni o reclami riguardanti l'ambiente di lavoro e/o requisiti cogenti e/o volontari applicate dalla UNI/PDR 125/2022 e/o contenute nel *Codice Etico e di Condotta* di POSA, mediante la Piattaforma *Whistleblowing* per la segnalazione degli illeciti [POSA - TIP-OFF](#) e nelle altre modalità descritte nel Codice di Condotta sopra citato.

Per commenti, raccomandazioni, spunti di miglioramento o riflessioni, Il Comitato Guida per la Parità di Genere (PdG), può essere contattato all'indirizzo: elena.bracchitta@grupposeda.it

POSA S.p.A.
Dott. F. Lo Cicero