

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

La Cooperativa Genesi è impegnata a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove la parità di genere sia promossa in tutte le sue attività. La cooperativa riconosce l'importanza della diversità e dell'uguaglianza di genere come elementi essenziali per il miglioramento del benessere dei dipendenti e la qualità dei servizi offerti.

### **PRINCIPI**

- **Pari opportunità:** la cooperativa si impegna a garantire pari opportunità di impiego, avanzamento professionale e formazione continua per uomini e donne, senza alcuna discriminazione di genere.
- **Equilibrio Vita-Lavoro:** la cooperativa promuove politiche di conciliazione vita-lavoro per tutti/e i/le dipendenti, con particolare attenzione alle esigenze delle persone che gestiscono responsabilità familiari, attraverso la flessibilità oraria e misure di supporto come il lavoro part-time.
- **Salario equo:** la cooperativa si assicura che non esistano disparità salariali basate sul genere, adottando un sistema retributivo trasparente e giusto, che rifletta competenze, responsabilità e risultati, indipendentemente dal genere del/della dipendente.
- **Ambiente inclusivo:** la cooperativa promuove un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie. Viene implementato un codice di condotta che proibisce comportamenti discriminatori, compreso il sessismo o qualsiasi forma di violenza di genere.
- **Formazione sulla parità di genere:** la cooperativa offre programmi di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere e l'inclusività, promuovendo una cultura organizzativa attenta al rispetto delle diversità e all'inclusione delle differenze di genere.
- **Rappresentanza femminile:** la cooperativa incoraggia la presenza equilibrata di genere in ruoli di leadership e nella governance aziendale. Si pone l'obiettivo di aumentare la rappresentanza femminile nelle posizioni dirigenziali e nei processi decisionali.
- **Monitoraggio e valutazione:** la cooperativa monitora regolarmente i progressi verso l'uguaglianza di genere attraverso indicatori specifici e un sistema di rendicontazione trasparente. I dati relativi all'equilibrio di genere vengono raccolti e analizzati per garantire che le politiche siano efficaci.

La Cooperativa Genesi ritiene che promuovere la parità di genere sia una responsabilità collettiva e si impegna a lavorare attivamente per eliminare ogni forma di disuguaglianza.

Attraverso la cooperazione tra i/le dipendenti e le parti interessate, l'organizzazione si propone di creare un ambiente inclusivo e paritario, contribuendo al benessere delle persone che serve e di quelle che vi lavorano.

## **POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

La Cooperativa Genesi si impegna a promuovere la parità di genere in tutte le sue attività, riconoscendo che l'uguaglianza tra donne e uomini è un diritto fondamentale. Tale impegno si riflette nella nostra cultura aziendale e nelle politiche che riguardano l'accesso all'impiego, le condizioni lavorative, la retribuzione e la gestione delle risorse umane.

### **PARITÀ DI ACCESSO AL LAVORO**

Tutti i processi di selezione, reclutamento e promozione all'interno della cooperativa sono gestiti in modo equo e trasparente, senza discriminazione di genere.

Viene applicata una strategia di "reclutamento attivo" per garantire che le candidature di entrambi i sessi siano considerate equamente.

La cooperativa presenta politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo quali attività ricreative e culturali extra lavorative e sportelli di ascolto / supporto psicologico.

### **PARITÀ RETRIBUTIVA**

La cooperativa garantisce pari accesso ai programmi di formazione e sviluppo per tutti/e i/le dipendenti, senza discriminazione di genere. Vengono offerte opportunità di avanzamento per assicurare che entrambi i sessi abbiano possibilità di crescita.

### **SVILUPPO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

La cooperativa garantisce pari accesso ai programmi di formazione e sviluppo per tutti/e i/le dipendenti, senza discriminazione di genere. Vengono offerte opportunità di avanzamento per assicurare che entrambi i sessi abbiano possibilità di crescita.

La cooperativa promuove la partecipazione femminile a corsi di leadership e formazione manageriale per aumentare la rappresentanza nei ruoli decisionali.

La cooperativa adotta criteri per le progressioni di carriera quali l'anzianità di servizio, titoli acquisiti, formazione specifica e valutazione delle performance.

### **PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLE MOLESTIE**

La cooperativa applica una politica di tolleranza zero nei confronti di discriminazioni e molestie sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali. Viene adottato un codice etico chiaro che vieta ogni forma di violenza di genere. Viene istituito un meccanismo sicuro per la segnalazione di episodi di discriminazione o molestie, con protezione della riservatezza.

A tutto il personale della cooperativa è riconosciuto il diritto di segnalare, anche in forma anonima, eventuali episodi di molestie e di violazione nell'applicazione dei principi della parità di genere nell'organizzazione e qualsiasi opinione e suggerimento per attuare il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere aziendale.

In tal senso, è stata implementata in azienda una procedura che tutela la persona segnalante da eventuali ritorsioni.

### **ACADEMY ed EVENTI**

La cooperativa si impegna a promuovere attivamente la parità di genere in tutti i contesti di discussione pubblica e interna, inclusi panel, tavole rotonde, conferenze ed eventi formativi, sia organizzati che partecipati. Riconosciamo che la diversità di prospettive arricchisce il dibattito e favorisce l'innovazione, e per questo ci impegniamo a garantire una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne.

#### Azioni Concrete

- Selezione dei relatori/delle relatrici: nei processi di selezione e invito dei relatori/delle relatrici per conferenze o eventi, sarà posta particolare attenzione affinché il panel rispetti un'equa rappresentanza di genere.
- Formazione: Saranno promosse attività di formazione interna per sensibilizzare dipendenti e collaboratori/collaboratrici sull'importanza della diversità di genere nei contesti pubblici e decisionali.

- Partnership esterne: si impegna a collaborare con enti e organizzazioni che promuovono la parità di genere, al fine di supportare questa politica anche in iniziative esterne.

### **COMUNICAZIONE E MARKETING**

La cooperativa promuove la parità di genere anche nelle attività di comunicazione e marketing, evitando l'utilizzo di stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio attento alle diversità ed inclusivo.

Al tal fine l'Organizzazione, nelle attività di comunicazione e marketing attivate, persegue la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

La cooperativa coinvolgerà attivamente tutti gli stakeholder, dai/dalle dipendenti ai fornitori, affinché siano partecipi e promotori dei principi di parità di genere, incentivando collaborazioni e buone pratiche anche all'esterno dell'organizzazione.

### **FORMAZIONE e SVILUPPO PROFESSIONALE**

La nostra organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.

La cooperativa ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere ed ha nominato una Responsabile del Sistema di Gestione, a cui affida il coordinamento delle azioni tese alla attuazione della presente Politica.

La Cooperativa Genesi considera la parità di genere un valore fondamentale per il miglioramento delle condizioni di lavoro e per la promozione di una società più giusta e inclusiva. Attraverso l'adozione di queste politiche, Genesi si impegna a creare un ambiente dove la diversità di genere è rispettata e valorizzata come un'opportunità per il successo collettivo.

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere da parte dell'Alta Direzione, è riesaminata la politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno, e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione presso gli uffici e presso le unità locali oggetto dei servizi offerti.

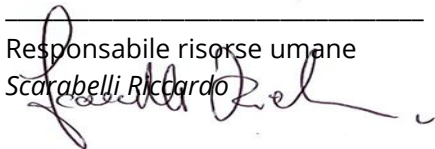
Rodengo Saiano, 31/07/2024

L'Alta Direzione  
Cavagnini Massimo

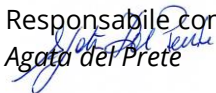


In coordinamento con gli altri membri del Comitato Guida

Responsabile risorse umane  
Scarabelli Riccardo



Responsabile comunicazione  
Agata del Prete



Responsabile sistema di gestione  
Franzoni Michela

