

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Allegato1
UNI/PdR 125	Modulo	Rev. 0 del 15.05.2025
Req. 6	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	Pag 1 di 1

La Cooperativa GENSS ha predisposto la presente POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE con la visione strategica, di valorizzare le diversità. GENSS ha di fatto deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare una effettiva parità di genere per la crescita professionale di tutto il personale. L'unica discriminata accettata e la valutazione del merito senza che il "genere" possa inquinare tali valutazioni. Si ha intenzione di valorizzare la cultura dell'inclusività e con l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment di genere.

Il conseguimento della certificazione UNI/PdR125:2022, per GENSS rappresenta il primo passo di un percorso volto ad implementare continuamente policy di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

Si è convinti che queste policy creeranno benefici sia per il singolo lavoratore che per l'ambiente di lavoro, inoltre, ci si attende che la percezione degli stakeholder sia in termini reputazionali che etici migliori considerevolmente.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere che GENSS intende perseguire con il coordinamento del Comitato Guida sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Con l'avvio di questo percorso GENSS definisce i propri obiettivi, relativamente alla UNI/PdR125:2022 sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla predetta prassi, gli obiettivi sono monitorati nel dettaglio nel PIANO STRATEGICO per la Parità di Genere.

**1. Cultura e strategia:** *miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.*

**2. Governance:** *attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione*

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Allegato1
UNI/PdR 125	Modulo	Rev. 0 del 15.05.2025
Req. 6	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	Pag 1 di 1

**3. Processi Human Resource:** *attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.*

**4. Opportunità di crescita ed inclusione di genere in azienda:** *miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.*

**5. Equità remunerativa per genere:** *attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e wellbeing.*

**6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** *attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.*

La Politica per la Parità di Genere di GENSS è applicabile a tutto il personale interno ed ai collaboratori esterni che operano con continuità con l'organizzazione.

**La GENSS si impegna quindi**, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, ad avviare un percorso di cambiamento culturale della propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere. **La GENSS** si impegna quindi a diffondere una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

**La GENSS infine** si impegna:

- *ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;*
- *a promuovere condizioni di bilanciamento vita lavorative e personale adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;*
- *a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile*
- *a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.*
- *a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e si propone di creare una cultura della diversità e dell'inclusione.*
- *a ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.*

GenSS, per il tramite della direzione e dell'assemblea dei soci, definisce e stanziava un budget per il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presente Politica di integra con le altre politiche aziendali della GENSS

A tutto il personale ed ai collaboratori che operano con frequenza on GENSS è richiesto di rispettare, gli impegni e le linee di indirizzo sottese al Sistema di Gestione, alla Prassi ed Policy ad esso collegate.