POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

GENOVA INSIEME SOC. COOP. A RL onlus

Rev 00 del 01/11/2025

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Cooperativa Sociale Genova Insieme nasce a Genova nel 1992 in risposta alle tensioni tra le tifoserie calcistiche di Genoa e Sampdoria, con l'obiettivo di trasformare un conflitto sociale in un'opportunità.
Il primo servizio affidatoci consisteva nella pulizia dello stadio di Luigi Ferraris, che così divenne simbolo di inclusione e riscatto sociale.
Negli anni la Cooperativa si è data un'organizzazione sempre più professionale ampliando i propri servizi nell'ambito della raccolta differenziata, della manutenzione urbana e della fornitura di servizi alle aziende.
Cooperativa Sociale Genova Insieme è regolarmente iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali della Liguria; la sua mission, regolata dalla legge 381/91, è quella di favorire l'inserimento di persone che appartengono alle categorie protette.
La Cooperativa si caratterizza oggi per la capacità di coniugare la massima qualità dei servizi offerti con l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti deboli attraverso progetti individualizzati: tale processo è oggetto di certificazione
Ad oggi la Cooperativa conta circa 100 dipendenti più un numero variabile di "borse lavoro" e tirocini, mentre il personale appartenente a fasce deboli (secondo la 381/91) quota circa il 30% del totale.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Coerentemente alla propria storia ed ai propri valori fondanti Genova Insieme ha deciso di promuovere i princìpi di diversità, equità, inclusione (ivi compresa la parità di genere) all'interno dell'organizzazione, al fine di favorire un ambiente di lavoro inclusivo per il proprio personale, consulenti e per tutti i portatori d'interesse in generale. Genova Insieme, nel rispetto della normativa vigente ed in coerenza con i propri scopi statutari, riconosce e accoglie quindi il valore dei princìpi di diversità, equità, inclusione e parità di genere, come parte integrante della propria cultura considerandoli un'opportunità per innovare e migliorare anche l'ambiente di lavoro, contribuendo così alla costruzione di una società aperta ed inclusiva. Genova Insieme valorizza tutti i talenti indipendentemente anche dal genere di appartenenza con l'obiettivo di creare valore
Con questo obiettivo, Genova Insieme ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.
Il conseguimento della certificazione per Genova Insieme rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Genova Insieme, sono:

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

L'attenzione con la quale Genova Insieme concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Genova Insieme ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Genova Insieme si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell' empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Genova insieme sono:

<u>Selezione ed assunzione (recruitment)</u>

Implementazione di personale femminile sia nell'organizzazione che nell'operatività aziendale

Gestione della carriera

Attivazione di percorsi formativi che favoriscano la crescita professionale del personale femminile

Equità salariale

La Cooperativa, attraverso KPI specifici, monitora e garantisce l'equità salariale tra personale maschile e femminile

Genitorialità, cura

La Cooperativa approva e sostiene tutte le forme di sostegno alla genitorialità preesistenti e promuove iniziative di supporto fornite dal territorio

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La Cooperativa ha intrapreso un percorso valutativo dell'eventualità di ricorrere all'utilizzo di forme lavoro agile per il personale che ne faccia richiesta.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La Cooperativa ha deliberato che ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro sarà severamente sanzionato, in quanto non tollerato. È a disposizione di tutti la cassetta dei reclami dedicati alla UNI/PdR 125:2022.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Genova, 01 Novembre 2025 La Direzione

Riesaminata 26 ottobre 2026 La Direzione