

<i>MODULO INTEGRATO</i>		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</b>		<b>M5_F</b>	Rev. 00 del 01.04.2024

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

IL RASTRELLO COOPERATIVA SOCIALE A R.L. ONLUS

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE</b>		<b>M5_F</b>	Rev. 00 del 01.04.2024

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Cooperativa Sociale “Il Rastrello” nasce a Genova nel 1986 sotto la spinta del “Centro Studi per l’integrazione lavorativa dei disabili” della A.S.L., dell’A.I.A.S., e dell’A.N.F.F.A.S.

Dopo un inizio caratterizzato dalla forte presenza del volontariato, la Cooperativa si è data nel tempo un’organizzazione sempre più professionale, fino a raggiungere un’elevata specializzazione nella gestione di servizi di pulizie civili e industriali; giardinaggio, manutenzione di aree verdi e servizi di ingegneria naturalistica; lavori forestali; raccolta differenziata di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi; raccolta di carta e cartone; trasporto materiali e farmaci; servizi di disinfestazioni, derattizzazioni e gestione della fauna urbana, spazzamento strade manuale e meccanizzato; servizi cimiteriali.

Il Rastrello è Cooperativa Sociale di inserimento lavorativo (B) ed 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. Nel 2024 ha ottenuto l’iscrizione anche per il settore A.

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:

- **Qualità:** offerta di prestazioni di elevato livello nel rispetto dei fattori di tempo e di costo per la massima soddisfazione del cliente.
- **Solidarietà:** supporto a persone in difficoltà nell’esprimere le proprie abilità individuali per una reale integrazione nel mondo del lavoro al di fuori di qualsiasi logica assistenziale.

Ad oggi la Cooperativa conta circa 360 dipendenti più un numero variabile di “borse lavoro” e tirocini, mentre il personale appartenente a fasce deboli sono il 37% del totale.

I lavoratori appartenenti a fasce deboli sono il 37% del totale; hanno difficoltà di varia natura, dalla insufficienza mentale, problematiche di natura psichiatrica e correlati all’uso di alcool e droghe. Sono stati reinseriti anche alcuni soggetti ammessi a misure alternative alla detenzione, lavoratori socialmente utili e altre persone ai margini o espulsi dal mondo del lavoro (le cosiddette “aree grigie”).

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Il Rastrello 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 Cooperativa Il Rastrello 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 della Cooperativa Il Rastrello, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

MODULO INTEGRATO	 <b>il Rastrello</b> <small>COOPERATIVA SOCIALE</small>	IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE</b>		<b>M5_F</b>	
		Rev. 00 del 01.04.2024	Pag. 3 di 4

- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Il Rastrello 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 Cooperativa Il Rastrello 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.

### Il Rastello 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, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, 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)

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE</b>		<b>M5_F</b>	
		Rev. 00 del 01.04.2024	Pag. 4 di 4

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

Nello specifico, gli impegni assunti da Il Rastrello sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

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, 22 Maggio 2024

La Direzione