



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

PRATICA Società Cooperativa Sociale Onlus nasce nel 2016 dalla fusione delle cooperative sociali Eta Beta e Albatros. Eta Beta ha sviluppato, nei suoi 16 anni di storia, esperienza specialistica nella presa in carico delle **persone con disabilità e delle loro famiglie**, attraverso la gestione di servizi residenziali, diurni e di sollievo. Nei suoi 23 anni di vita, Albatros, ha acquisito competenze specifiche nel **sostegno ai minori e alle famiglie**, tramite la realizzazione di progettualità in connessione con i territori, le scuole e i servizi sociali. PRATICA è il completamento e l'integrazione tra più aree di progettualità e intervento. Oggi PRATICA, insieme alle altre cooperative della rete del Consorzio SiR, è attiva nella progettazione e nella **gestione di servizi alla persona**, progetti sociali e attività con le comunità e i territori. A inizio 2023 PRATICA ha assorbito **CEMP**, Consultorio Familiare che da più di 50 anni opera a Milano a tutela dei diritti e della salute delle donne e delle famiglie.

Obiettivo della Politica per la Parità di Genere

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di PRATICA scs ONLUS definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti/e i/le dipendenti di PRATICA e condivisa con tutti i suoi stakeholder, interni ed esterni, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Direzione di PRATICA scs ONLUS è attenta al tema della parità di genere, per questo motivo ha deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 per definire le proprie linee strategiche, gli obiettivi e le corrispondenti azioni per la riduzione delle disparità legate al genere e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale.

Gli obiettivi di PRATICA scs ONLUS corrispondono sia alla UNI PdR 125:2022, sia agli obiettivi della Comunità Europea per il quinquennio 2020/2025 sulla parità di genere. L'Organizzazione si impegna a *(a titolo esemplificativo)*:

- diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- definire gli ambiti di lavoro rispetto ai quali verificare e misurare le azioni di parità di genere
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile (*empowerment*);
- definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;

UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO

PRATICA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Via Principe Eugenio, 22 | 20155 Milano | T - F 0236568086

C.F./P.IVA 12971770156 | IBAN IT98K0503401636000000037079 | REA CCIAA MI-1601894 | N. Albo S.C.S. A118242

praticaonlus@pec.it | segreteria@praticaonlus.it | www.praticaonlus.it |

Pratica Società Cooperativa Sociale Onlus



- individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- assegnare il budget necessario al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- svolgere annualmente la valutazione del rischio correlato a mobbing, molestie, abusi sul luogo di lavoro con integrazione del DVR corredato da procedura corrispondente e da piano preventivo
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita lavoro;
- Creare opportunità di crescita in cooperativa basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali e parità di retribuzione per genere. Favorire il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- Implementare una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- Garantire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Garantire un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- Prevedere misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti e possibilità di orario elastico e flessibile.

La Direzione di PRATICA valuta le competenze e le capacità del proprio personale ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere, di inclusione e innovazione, nel rispetto della propria cultura organizzativa centrata sulla valorizzazione di tutte le persone coinvolte ed impegnate nei processi di lavoro. A partire da questo assunto di base i principi inerenti alla parità di genere che guidano PRATICA sono la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Il suddetto principio si applica sulle politiche di selezione ed assunzione del personale, sulla formazione, sulla retribuzione e sulla gestione dei rapporti contrattuali in generale; sulle politiche di welfare aziendale; sulla comunicazione affinché sia inclusiva e rispettosa della diversità; sulle azioni di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e/o molestia.

Ottobre 2024

Il Comitato Guida

Sara Campagnoli
(Coordinatrice del CG)

Laura Baschera

Mauro Bernardi