	POLITICA PER LA DIVERSITÀ E LAPARITÀ DI GENERE	SGPG – P01
	Verificato da RGQ, CPG, Focal Point e Responsabile Formazione Approvato da Direzione Generale	Pag. 1 di 5

POLITICA PER LA DIVERSITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

Edizione	Rev.	Data	Descrizione Modifica	Motivo Modifica
1	0	15/10/2023	Prima emissione	-
2	0	15/01/2024	Nuova impaginazione, aggiornamento terminologia utilizzata	Raccordo con SGPG
3	0	01/03/2024	Nuova impaginazione, inserimento sommario e indicazione documentazione richiamata, aggiornamento terminologia utilizzata	Raccordo con SGPG e SGQ
3	1	01/07/2024	Aggiornamento grafica e modifica denominazione	Aggiornamento
4	0	15/10/2024	Integrazione Centro Ricerca e Formazione	Certificazione CRF

Sommario

1. SCOPO2
2. TERMINI E ACRONIMI2
3. RESPONSABILITÀ2
4. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE3


PROCEDURE GESTIONALI RICHIAMATE
LGC_SGPG_PG01_E4R0_comitatoCPG

ISTRUZIONI O DOCUMENTI OPERATIVI RICHIAMATI
#

ULTERIORE DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA
Regolamento Europeo n. 679 del 2016 GDPR e dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003
LGC_SGPG_P02_E4R0_whistleblowing

MODULI RICHIAMATI
LGC_SG_M02_E3R1_organismi_controllo

Edizione	Revisione	data di emissione	Redatto e verificato	Approvato	id.file
4	0	15/10/2024	RGQ, CPG, Focal Point, Responsabile Formazione	Direzione Generale	LGC_SGPG_P01_E4R0_policy_SGPG

	POLITICA PER LA DIVERSITÀ E LAPARITÀ DI GENERE	SGPG – P01
	Verificato da RGQ, CPG, Focal Point e Responsabile Formazione Approvato da Direzione Generale	Pag. 2 di 5

1. SCOPO

Il presente documento mira a stabilire la Politica - Policy di La Grande Casa scs Onlus relativa alla Politica per la Parità di Genere.

2. TERMINI E ACRONIMI

CDA: Consiglio Di Amministrazione

CPG: Comitato per la Parità di Genere

SFRUTTAMENTO SESSUALE: abuso/tentato abuso fisico attuato con la forza o in condizioni di coercizione nei confronti di una persona vulnerabile o in situazione di disuguaglianza dovuta a squilibrio di poteri, volta a conseguire un guadagno economico, sociale o politico derivato dallo sfruttamento sessuale di un'altra persona (per esempio tratta, prostituzione)

ABUSO SESSUALE: qualsiasi attività/contatto sessuale non consensuale, anche non caratterizzato da violenza esplicita. Coinvolgimento in attività sessuali, fisiche o psicologiche, di una persona non in grado di scegliere: o perché sottoposta a costrizione fisica e/o psicologica, e/o perché non consapevole delle proprie azioni (ad esempio per via dell'età, di una particolare condizione psicofisica, ...)

BENEFICIARIO/A – UTENTE/UTENZA: persona che riceve aiuto/supporto nell'ambito di specifici servizi o programmi di assistenza. Le persone con questo titolo includono i/le destinatari/ie dei servizi di La Grande Casa scs onlus, membri o popolazioni colpite, inclusi rifugiati/e e sfollati/e, nonché persone riconducibili alle categorie più vulnerabili: minori, donne, persone anziane, portatori/trici di handicap, persone in condizione di marginalità sociale e altri casi simili

COS: Coordinatore/trice di Servizio

CPG: Comitato per la Parità di Genere

FOCAL POINT: Organismo di PSAS interno a La Grande Casa scs Onlus

LGC: La Grande Casa scs Onlus

operatori e operatrici presenti in tutte le strutture gestite da LGC o nelle quali LGC è operativa, fornitori/trici e appaltatori/trici di LGC. Possono essere commessi da personale esterno a LGC o da un membro della comunità coinvolta, o anche da uno/a stesso/a beneficiario/a nei confronti di un altro/a beneficiario/a ovvero da un qualsiasi membro del personale interno di LGC

PSAS/PSEA: Protezione dallo Sfruttamento e Abuso Sessuale

ODV: Organismo Di Vigilanza

RGQ: Responsabile Gestione Qualità

SAS: atti di sfruttamento o abuso sessuali perpetrati nei confronti di beneficiari/ie, dipendenti, soci/ie, collaboratori/trici interni ed esterni, consulenti, operatori e operatrici presenti in tutte le strutture gestite da LGC o nelle quali LGC è operativa, fornitori/trici e appaltatori/trici di LGC. Possono essere commessi da personale esterno a LGC o da un membro della comunità coinvolta, o anche da uno/a stesso/a beneficiario/a nei confronti di un altro/a beneficiario/a ovvero da un qualsiasi membro del personale interno di LGC

SG: Sistema di Gestione

SGQ: Sistema di Gestione per la Qualità


SGPG: Sistema di Gestione per la Parità di Genere

WHISTLEBLOWING: segnalazione effettuata da beneficiari/ie, operatori/trici o da persone esterne a LGC per esprimere una preoccupazione o segnalare un evento di abuso o a rischio di abuso nell'ambito delle attività dell'organizzazione.

3. RESPONSABILITÀ

La Grande Casa scs onlus opera nel costante rispetto delle normative vigenti. Integra il Sistema per la Parità di Genere con l'applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) e l'applicazione delle politiche per il contrasto allo sfruttamento e all'abuso sessuale (PSAS). Monitora costantemente l'erogazione delle proprie attività e il livello qualitativo dei servizi che offre. A tale scopo attiva organismi e procedure dedite al controllo di gestione e al miglioramento continuo. Verifica allo scopo la soddisfazione del cliente interno ed esterno

Edizione	Revisione	data di emissione	Redatto e verificato	Approvato	id.file
4	0	15/10/2024	RGQ, CPG, Focal Point, Responsabile Formazione	Direzione Generale	LGC_SGPG_P01_E4R0_policy_SGPG

	POLITICA PER LA DIVERSITÀ E L'PARITÀ DI GENERE	SGPG – P01
	Verificato da RGQ, CPG, Focal Point e Responsabile Formazione Approvato da Direzione Generale	Pag. 3 di 5

per quel che riguarda l'erogazione dei propri servizi, della tutela degli ambienti di lavoro e della protezione da abusi, sfruttamento, discriminazioni e molestie. Per la descrizione degli organismi di controllo nel documento LGC_SG_M02_E3R1_organismi_controllo. All'interno di LGC, chi si occupa dell'implementazione della Policy PSAS e delle attività di verifica e di gestione dei casi è l'Organismo di Vigilanza (ODV) della cooperativa in accordo con il CDA. A livello operativo, è stato inoltre individuato uno specifico organismo di PSAS, il Focal Point, al quale afferiscono due responsabili, per altro già membri del CPG, che hanno il compito di gestire a livello intermedio le segnalazioni, fungendo da collegamento con l'Organismo di Vigilanza (ODV). I/le coordinatori/trici (COS), i/le responsabili/referenti dei servizi e delle strutture sono incaricati/e di monitorare costantemente la situazione e attivare le procedure necessarie in caso di rilevazione di casi critici.

4. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE


La Grande Casa Società Cooperativa Sociale nasce nel 1989 con l'obiettivo di favorire e promuovere diritti, sostenere e rispettare ogni singolo progetto di vita, favorire l'integrazione sociale e lavorativa delle persone più fragili. I nostri lavoratori **soci e non** esprimono il patrimonio socio-educativo che la Cooperativa ha costruito nei suoi oltre 30 anni di attività. Educatori, psicologi, assistenti sociali, **amministrativi** e altri professionisti, **noi ci siamo, ma senza prendere il posto di nessuno; accompagniamo e non è semplice dire chi è che fa strada.** Essere cooperativa e impresa sociale è di per sé un valore che si esprime attraverso il lavoro comune, il confronto, la mutualità, la solidarietà e la partecipazione democratica.

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro, suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione dei servizi **sociali-educativi-sanitari e psicologici** ai sensi dell'articolo 1, primo comma, punto a) della legge 8 novembre 1991 n. 381. La Cooperativa potrà altresì svolgere le attività di cui alla lettera b) dell'art. 1 c.1 della citata legge 381/91 a condizione che queste siano prettamente strumentali e funzionali al raggiungimento dello scopo principale sopra indicato. Nelle attività diverse da quelle di cui alla lettera a) dell'art. 1 c.1 della legge 381/91 - agricole, industriali, commerciali e di servizi - con le quali la Cooperativa intende realizzare l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, queste ultime devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della Cooperativa addetti allo specifico servizio. I lavoratori svantaggiati, compatibilmente con il loro stato soggettivo, possono essere Soci della Cooperativa ai sensi dell'art. 4 della legge 381/91. La Cooperativa, nella definizione del proprio oggetto sociale, individua come riferimento cardine la garanzia di esigibilità dei diritti sociali e civili per tutte le persone maggiorenni e minorenni presenti a qualunque titolo sul territorio nazionale. In particolare la Cooperativa garantisce e rispetta nell'espletamento di qualunque azione e intervento il diritto alla partecipazione, alle pari opportunità, all'ascolto dei minorenni, degli adulti, delle famiglie, senza distinzione alcuna di sesso, etnia, cultura, religione, provenienza, stato giuridico, identità di genere.

L'offerta della Cooperativa comprende sia servizi su invio dell'Ente pubblico, che è titolare della competenza (ad esempio le comunità residenziali, **comunità genitori-bambini, comunità accoglienza migranti**, servizi educativedomiciliari e scolastici), sia i servizi (o offerte) a libero accesso, che la Cooperativa ha deciso di attivare per rispondere ai bisogni in continua evoluzione di famiglie e comunità, come ad esempio i Centri clinici, i servizi per la Prima Infanzia e i **Centri Estivi**. Si tratta di una scelta culturale che ha l'obiettivo di favorire complementarietà tra servizi il cui obiettivo è garantire il diritto alla tutela, alla protezione, all'inserimento sociale e all'avvio all'autonomia con servizi e offerte che hanno l'obiettivo più generale di sostenere il benessere della comunità, attivando processi di valorizzazione delle risorse individuali e collettive, favorendo l'autodeterminazione delle persone e delle famiglie attraverso la libera scelta di accedere ai servizi della Cooperativa senza intermediazione da parte del Servizio pubblico.

La Grande Casa scs Onlus riconosce e accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli **dell'Organizzazione**, e in tutti i suoi aspetti, inclusi il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, l'anzianità di carica nonché la disabilità e l'orientamento sessuale.

Edizione	Revisione	data di emissione	Redatto e verificato	Approvato	id.file
4	0	15/10/2024	RGQ, CPG, Focal Point, Responsabile Formazione	Direzione Generale	LGC_SGPG_P01_E4R0_policy_SGPG

	POLITICA PER LA DIVERSITÀ E LAPARITÀ DI GENERE	SGPG – P01
	Verificato da RGQ, CPG, Focal Point e Responsabile Formazione Approvato da Direzione Generale	Pag. 4 di 5

La Grande Casa scs Onlus crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

La Grande Casa scs Onlus è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno *empowerment femminile*. Le Donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società. **Maggiore** lavoro femminile significa energie inespresse finalmente liberate, la qualità di una contribuzione piena, delle donne e degli uomini, al benessere e allo sviluppo della Nostra realtà aziendale.

A tale scopo, la società La Grande Casa scs Onlus garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione, **competenza** e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

La Grande Casa scs Onlus ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del *gendergap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.


È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione. È per questo che La Grande Casa scs Onlus ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo. Impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia
- governance
- processi HR
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere
- equità remunerativa per genere
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

La Grande Casa scs Onlus è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazioni, la Direzione Generale ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità
- sostenere l'incremento dell'occupazione femminile
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore)
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.
- per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, La Grande Casa scs Onlus si impegna a:
- garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver

Edizione	Revisione	data di emissione	Redatto e verificato	Approvato	id.file
4	0	15/10/2024	RGQ, CPG, Focal Point, Responsabile Formazione	Direzione Generale	LGC_SGPG_P01_E4R0_policy_SGPG

	POLITICA PER LA DIVERSITÀ E L'PARITÀ DI GENERE	SGPG – P01
	Verificato da RGQ, CPG, Focal Point e Responsabile Formazione Approvato da Direzione Generale	Pag. 5 di 5

- implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda
- adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla gender parity
- supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming
- favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Infine, **LA GRANDE CASA SCS ONLUS** predispose e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di comunicazione, La Grande Casa scs Onlus presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi **che la Direzione Generale, coadiuvata dal Comitato Parità di Genere, intende perseguire.**

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame **del Sistema Qualità**

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al **Comitato Parità di Genere.**

Sesto San Giovanni, 15/10/2024

Il Direttore Generale


Edizione	Revisione	data di emissione	Redatto e verificato	Approvato	id.file
4	0	15/10/2024	RGQ, CPG, Focal Point, Responsabile Formazione	Direzione Generale	LGC_SGPG_P01_E4R0_policy_SGPG