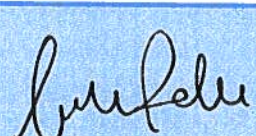
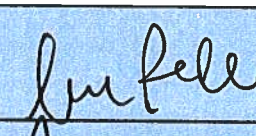
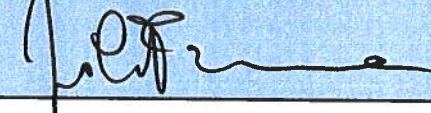


Politica per la Parità di Genere e Politiche collegate

Indice di revisione	Data di emissione/revisione	Motivo della revisione	Paragrafi oggetto di revisione
Rev 00	04/04/2024	Prima emissione	Tutti

Attività	Responsabilità	Data	Firma
Redazione	Comitato Guida (la Presidente)	02/04/2024	
Verifica	RSGPG	02/04/2024	
Approvazione	Comitato Guida	02/04/2024	
	Presidente CdA	04/04/2024	

Sommario

Mission e visione strategica.....	3
Il percorso verso la parità di genere	3
I principi ispiratori	3
L'impegno della direzione.....	4
Politiche specifiche sulla parità di genere	4
Coordinamento delle Politiche.....	6
Monitoraggio e attuazione della politica	6
Diffusione della politica	6

Mission e visione strategica

La Cooperativa Sociale La Luce A+B nasce nel dicembre 2022 dall'incontro di due realtà fortemente radicate sul territorio lucchese e impegnate nell'erogazione di servizi educativi, sociali e di facility management. In particolare, sono stati incorporati, nella nuova Cooperativa Sociale La Luce, l'esperienza e il *know how* maturati dalla Cooperativa Sociale Nuovi Orizzonti nell'ambito della gestione dei servizi connessi all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. La nuova struttura mantiene la forma di cooperativa sociale poiché ha scelto, in continuità con le esperienze precedenti, di aderire ai valori di democrazia, uguaglianza, equità, solidarietà e autoresponsabilità caratteristici di tale forma imprenditoriale, mettendo al centro del proprio modello organizzativo il lavoratore/la lavoratrice e il socio/la socia.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali attraverso la gestione di servizi sociali orientati in via prioritaria, ma non esclusiva, ai bisogni di persone anziane, persone svantaggiate, infanzia e adolescenza. La Cooperativa intende, inoltre, favorire ed incentivare l'inserimento di persone svantaggiate, di cui all'art. 4 della L. 381/1991, nel mondo del lavoro, costituendosi quale forza operativa per assicurare, in prospettiva, posti di lavoro stabili per combattere la disoccupazione e lo stato di emarginazione in cui si trovano le persone svantaggiate; nonché provvedere al miglioramento economico culturale e morale dei/delle soci/e, alle forme di assistenza e previdenza, applicando i principi ed i metodi della cooperazione e della mutualità.

Parallelamente la Cooperativa si impegna ad offrire ai/alle propri/e soci/e una formazione continua che permetta loro di qualificarsi professionalmente. In quest'ottica, la Cooperativa ha acquisito le certificazioni di qualità ISO 9001, 45001, 14001 e UNI 11034.

Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Cooperativa Sociale La Luce 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 la Cooperativa Sociale La Luce 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 Sociale La Luce, sono:

- imparzialità ed inclusività;

- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale la Cooperativa Sociale La Luce concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati della 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:

- 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, il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale La Luce 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.

La Cooperativa Sociale La Luce 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, assicurando l'equità nel trattamento, 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/delle propri/e 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

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, sono relative ai temi del Piano strategico. Nello specifico, gli impegni assunti dalla Cooperativa Sociale La Luce sono:

Politica per la Parità di Genere_rev 00 del 04-04-2024

Selezione ed assunzione (recruitment)	- predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere; - predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne; - non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
Gestione della carriera	- rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta; - pianificare attività di monitoraggio per la rilevazione dei dati di cui al punto precedente; - prevedere opportunità di formazione specificatamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui al primo punto.
Equità salariale	- informare periodicamente il personale dipendente delle politiche retributive adottate in Cooperativa anche con riferimento a benefits, bonus, programmi di welfare.
Genitorialità, cura	- predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo); - attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta di congedo di paternità.
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	- stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta; - garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc...
Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale	- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale dipendente, incluse le molestie sessuali in ogni forma;

(molestia) sui luoghi di lavoro	- prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela del personale dipendente autore della segnalazione; - pianificare e attuare delle verifiche presso il personale dipendente, indagando se ha vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).
--	---

Coordinamento delle Politiche

La guida e il coordinamento delle politiche sono assicurate attraverso l'impegno del Comitato Guida e le funzioni assegnate al/alla Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG).

Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Impegno al miglioramento continuo

La Cooperativa Sociale La Luce, nella implementazione e applicazione del SGPG, si impegna ad assicurare il miglioramento continuo del sistema stesso.

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 della Cooperativa.