

GENDER EQUALITY PLAN 2026-2029

1. Dichiarazione di impegno

LabCom riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle differenze e l'inclusione come principi fondamentali della propria cultura organizzativa e dei propri interventi nelle comunità.

Attraverso il presente Gender Equality Plan (GEP), LabCom si impegna a consolidare e monitorare pratiche organizzative orientate all'equità, al benessere lavorativo, alla partecipazione e alla valorizzazione delle competenze, in coerenza con i valori europei e con le finalità dei programmi Erasmus+, Horizon Europe, CERV e delle altre iniziative nazionali e internazionali cui partecipa.

Il presente Piano è proposto dal Consiglio di Amministrazione, approvato dall'Assemblea e pubblicato sul sito istituzionale.

2. Profilo dell'organizzazione

LabCom opera nei settori della psicologia di comunità, della ricerca sociale, della progettazione locale europea, della valutazione di impatto, della formazione e dell'innovazione sociale.

Assetto organizzativo (baseline 2026)

Soci:

- Totale: 10
- Donne: 7 (70%)
- Uomini: 3 (30%)

Consiglio di Amministrazione:

- Totale componenti: 3
- Donne: 2 (67%)
- Uomini: 1 (33%)

Modello organizzativo

LabCom promuove collaborazioni professionali con i propri soci e socie attraverso forme di lavoro autonome caratterizzate dall'assenza di vincoli tipici delle collaborazioni di tipo subordinato e che consentano l'organizzazione del lavoro orientata alla flessibilità e alla conciliazione vita-lavoro.

3. Principi e valori

LabCom promuove:

- pari opportunità;
- assenza di discriminazioni dirette o indirette;
- rispetto delle diversità;
- equilibrio vita-lavoro;
- valorizzazione delle competenze indipendentemente dal genere;
- prevenzione di molestie e comportamenti lesivi della dignità personale.

4. Obiettivi strategici 2026-2029

Obiettivo 1

Mantenere un equilibrio di genere nei processi decisionali e nelle attività di coordinamento.

Obiettivo 2

Garantire pari opportunità nell'accesso a collaborazioni professionali, incarichi e responsabilità.

Obiettivo 3

Promuovere condizioni di lavoro compatibili con esigenze personali, familiari e di cura.

Obiettivo 4

Rafforzare la cultura organizzativa inclusiva attraverso formazione e sensibilizzazione.

Obiettivo 5

Integrare la prospettiva di genere nella progettazione, ricerca, formazione e valutazione delle attività.

5. Piano di Azione e Monitoraggio

Area A – Governance

LabCom, Ricerca e Azione per il benessere psicosociale - Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale
C.F./P.I.: 06367230486; Numero R.E.A.: FI-622510; Iscr. Albo Società Cooperative n. A230214
Sede Legale: Via Giuseppe Campani n. 56, 50127 Firenze (Fi). PEC: labcom@legalmail.it

Azione:

Monitoraggio triennale della composizione di genere degli organi decisionali.

Indicatore:

Presenza equilibrata di donne e uomini negli incarichi di responsabilità.

Area B – Opportunità professionali

Azione:

Definizione di criteri trasparenti per l'assegnazione di incarichi e coordinamenti.

Indicatore:

Condivisione dei criteri interni.

Area C – Work-Life Balance

Azione:

Mantenimento di modalità organizzative flessibili.

Indicatore:

Verifica della soddisfazione dei collaboratori.

Area D – Formazione

Azione:

Almeno una iniziativa annuale dedicata a:

- parità di genere;
- diversity management;
- inclusività;
- prevenzione dei bias inconsapevoli.

Indicatore:

Numero partecipanti e attività svolte.

Area E – Prevenzione discriminazioni e molestie

Azione:

Adozione di una procedura interna di segnalazione.

Indicatore:

Procedura formalizzata e comunicata.

Area F – Gender Mainstreaming nei progetti

LabCom, Ricerca e Azione per il benessere psicosociale - Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale
C.F./P.I.: 06367230486; Numero R.E.A.: FI-622510; Iscr. Albo Società Cooperative n. A230214
Sede Legale: Via Giuseppe Campani n. 56, 50127 Firenze (Fi). PEC: labcom@legalmail.it

Azione:

Introduzione di una checklist per verificare l'integrazione della dimensione di genere nelle attività progettuali.

Indicatore:

Percentuale di progetti che applicano la checklist.

6. Risorse dedicate

Il Consiglio di Amministrazione individua un Referente per la Parità di Genere incaricato di:

- coordinare l'attuazione del Piano;
- predisporre il monitoraggio continuo degli indicatori;
- promuovere attività formative e di sensibilizzazione.

7. Comunicazione

Il presente Piano è:

- Proposto dal CdA e approvato dall'Assemblea;
- pubblicato sul sito web;
- comunicato ai soci e collaboratori;
- aggiornato con cadenza almeno triennale.