!dea sociale cooperativa
www.ideasociale.org
Vincitrice del ***Premio Imprenditoria Femminile 2023***
Assegnato dalla Camera di Commercio di Treviso-Belluno | Dolomiti

POLICY PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE 2026 - 2028

Prot. Interno 55 del 15/07/2026

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Comitato Guida/Organo amministrativo
2	*14/07/2026*	*Aggiornamento*		

Idea Società Cooperativa Sociale
Via F. Baracca, 14 – 31100 Treviso
Tel: 0422/1740404 – **Email:** info@ideasociale.org

La nostra dichiarazione di impegno

"Idea Società Cooperativa Sociale riconosce la parità di genere come un valore fondamentale della propria identità cooperativa e della propria responsabilità sociale. Ogni scelta organizzativa, ogni servizio educativo e ogni relazione rappresentano un'opportunità per promuovere pari opportunità, valorizzare le differenze e contribuire alla costruzione di comunità più inclusive, partecipative e responsabili. La presente Politica costituisce l'impegno pubblico della Cooperativa verso tutte le persone che vi operano, le famiglie, le istituzioni e il territorio, nella convinzione che la qualità dei servizi e il benessere organizzativo si costruiscano attraverso il rispetto, l'equità e la corresponsabilità."

Come leggere questo documento

La presente Politica definisce gli indirizzi attraverso cui Idea Società Cooperativa Sociale integra la parità di genere nella propria governance, nei processi organizzativi e nella progettazione dei servizi.

La Politica costituisce il documento di riferimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere ed è strettamente collegata al Piano Strategico, alle procedure organizzative e agli strumenti di monitoraggio e miglioramento continuo.

Ogni capitolo della Politica è strutturato in modo uniforme per favorire la consultazione, il collegamento con la UNI/PdR 125:2022 e la piena integrazione con il Sistema di Gestione della Cooperativa.

1. PREMESSA

Il nostro impegno

"La parità di genere non è un obiettivo separato dalla nostra attività: è il modo in cui scegliamo di lavorare, di educare e di costruire relazioni. È un impegno quotidiano che orienta le nostre decisioni, valorizza le persone e rafforza la qualità dei servizi che offriamo alla comunità."

Riferimenti del capitolo

Riferimento	Collegamento
UNI/PdR 125:2022	Principi generali del Sistema di Gestione per la Parità di Genere
Costituzione della Repubblica Italiana	Articoli 3, 37 e 51
D.Lgs. 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità	Principi di non discriminazione e pari opportunità
Agenda ONU 2030	Goal 5 – Parità di genere; Goal 8 – Lavoro dignitoso; Goal 10 – Riduzione delle disuguaglianze
Piano Strategico di Idea Società Cooperativa Sociale	Integrazione tra strategia aziendale e SGPG

Contributo del capitolo agli ambiti della UNI/PdR 125:2022

Area di valutazione	Contributo del capitolo
Cultura e Strategia	Definisce i principi che orientano l'identità della Cooperativa e il valore attribuito alla parità di genere.
Governance	Introduce il ruolo della Politica quale documento di indirizzo del Sistema di Gestione.
Processi HR	Fornisce il quadro di riferimento per la gestione equa e inclusiva delle persone.
Opportunità di crescita e inclusione	Richiama l'impegno verso la valorizzazione delle competenze e delle pari opportunità.
Equità remunerativa	Introduce il principio di equità quale valore organizzativo.
Tutela della genitorialità e conciliazione	Richiama il valore della corresponsabilità e dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

1.1 Perché una Politica per la Parità di Genere

Idea Società Cooperativa Sociale opera quotidianamente nella progettazione e nella gestione di servizi educativi, socio-educativi e di promozione del benessere della persona. In questo contesto, la parità di genere rappresenta un principio trasversale che orienta il modo di lavorare, di organizzare i servizi, di gestire le persone e di costruire relazioni con la comunità.

La presente Politica definisce gli indirizzi attraverso i quali la Cooperativa promuove un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze, favorendo condizioni che consentano a ogni persona di esprimere pienamente le proprie competenze, aspirazioni e potenzialità.

La Politica costituisce il documento di indirizzo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato ai sensi della UNI/PdR 125:2022 e rappresenta il riferimento per la pianificazione strategica, la gestione organizzativa e il miglioramento continuo.

1.2 Il percorso di Idea Società Cooperativa Sociale

L'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere rappresenta il naturale sviluppo di un percorso che la Cooperativa ha intrapreso negli anni attraverso la promozione della qualità dei servizi, la valorizzazione delle persone e l'attenzione ai temi dell'inclusione.

Il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 ha consolidato questo impegno, consentendo di strutturare strumenti di monitoraggio, processi organizzativi e momenti di verifica finalizzati a rendere la parità di genere un elemento stabile della governance aziendale.

Nel corso del primo anno di applicazione del Sistema di Gestione, la Cooperativa ha rafforzato il ruolo del Comitato Guida, aggiornato la documentazione del SGPG, consolidato gli strumenti di monitoraggio, sviluppato percorsi formativi rivolti al personale e promosso iniziative di sensibilizzazione rivolte al territorio.

Tra queste assume particolare rilievo il Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!", realizzato nel 2026 in collaborazione con ASCOM Treviso nell'ambito della DGR n. 558 della Regione Veneto, quale occasione di confronto sul tema della corresponsabilità nelle attività di cura e del superamento degli stereotipi di genere.

1.3 Campo di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le attività, ai servizi e ai processi di Idea Società Cooperativa Sociale.

Essa costituisce riferimento per:

- il Consiglio di Amministrazione;
- la Direzione;
- il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- il personale dipendente;
- le collaboratrici e i collaboratori;
- le consulenti e i consulenti;
- le fornitrici e i fornitori;
- le organizzazioni partner;
- le famiglie, gli enti committenti e tutte le parti interessate che collaborano con la Cooperativa.

La Cooperativa promuove la conoscenza della presente Politica attraverso i propri strumenti di comunicazione e ne favorisce la diffusione presso tutti gli stakeholder

1.4 Integrazione con il Sistema di Gestione

La Politica per la Parità di Genere costituisce uno dei documenti fondamentali del Sistema di Gestione della Cooperativa ed è integrata con:

- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Piano Strategico aziendale;
- Codice Etico;
- Bilancio Sociale;
- Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022;
- Procedure organizzative;
- Piano della Formazione;
- Sistema di valutazione del personale;
- Piano degli audit;
- Riesame della Direzione.

Questa integrazione garantisce coerenza tra gli indirizzi strategici della Cooperativa, gli obiettivi definiti dal Sistema di Gestione e le azioni concretamente realizzate

In sintesi

La Politica per la Parità di Genere rappresenta l'impegno formale con cui Idea Società Cooperativa Sociale integra i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle differenze nella propria governance, nella gestione delle persone, nella progettazione dei servizi e nelle relazioni con il territorio.

Perché è importante

Questo capitolo definisce il significato della Politica e chiarisce il ruolo che essa svolge all'interno del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Rappresenta il punto di partenza dell'impegno della Cooperativa e il riferimento per tutte le successive azioni di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento.

Collegamento con il Sistema di Gestione

Documenti correlati

- Politica per la Parità di Genere
- Piano Strategico per la Parità di Genere
- Piano Strategico aziendale
- Codice Etico
- Bilancio Sociale
- Procedure del SGPG
- Piano della Formazione
- Sistema di valutazione del personale
- Piano degli audit
- Riesame della Direzione

KPI del capitolo

Ambiti di presidio

Il presente capitolo contribuisce al monitoraggio dell'efficacia del Sistema di Gestione attraverso la verifica dei seguenti ambiti:

Ambito di presidio	Finalità del monitoraggio
Diffusione della Politica	Garantire la conoscenza della Politica all'interno della Cooperativa e presso le parti interessate.
Integrazione della Politica	Verificare il collegamento tra la Politica, il Piano Strategico e gli altri documenti del Sistema di Gestione.
Aggiornamento della Politica	Assicurare che il documento rimanga coerente con l'evoluzione normativa, organizzativa e strategica della Cooperativa.
Coinvolgimento delle parti interessate	Verificare che la Politica sia condivisa e costituisca un riferimento per tutte le persone coinvolte nelle attività della Cooperativa.
Coerenza del Sistema di Gestione	Garantire l'allineamento tra principi dichiarati, processi organizzativi e azioni realizzate.

Indicatori monitorati

Il monitoraggio del presente capitolo avviene attraverso l'osservazione periodica dei seguenti indicatori qualitativi:

- livello di conoscenza della Politica da parte del personale;
- modalità di diffusione della Politica verso le parti interessate;
- coerenza tra Politica, Piano Strategico e Sistema di Gestione;
- aggiornamento della documentazione del SGPG;
- osservazioni emerse durante gli audit interni ed esterni;
- contributi e proposte di miglioramento formulate dal Comitato Guida;
- esiti del Riesame della Direzione relativi alla Politica;
- livello di integrazione della Politica nei processi decisionali della Cooperativa.

Ciclo di miglioramento (PDCA)

Fase	Applicazione nel capitolo
PLAN	Definizione dei principi, degli indirizzi e degli impegni della Politica per la Parità di Genere.
DO	Diffusione della Politica e applicazione dei principi nei processi organizzativi, gestionali ed educativi della Cooperativa.
CHECK	Verifica dell'efficacia della Politica attraverso audit, riesame della Direzione, monitoraggio degli indicatori e confronto con le parti interessate.
ACT	Aggiornamento della Politica, revisione degli indirizzi strategici e definizione delle azioni di miglioramento conseguenti ai risultati del monitoraggio.

Impatto atteso

Persone	Organizzazione	Servizi	Comunità
Rafforzare la consapevolezza del ruolo di ciascuna persona nella promozione della parità di genere e della cultura inclusiva.	Consolidare una governance coerente con i principi della UNI/PdR 125:2022 e favorire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione.	Garantire servizi educativi e socio-educativi sempre più attenti all'inclusione, al rispetto delle differenze e alla qualità delle relazioni.	Contribuire alla diffusione di una cultura della parità di genere, della corresponsabilità e della responsabilità sociale nel territorio.

I valori in azione

Valore	Come trova applicazione	Valore generato
Centralità della persona	La Politica orienta tutte le decisioni organizzative verso il rispetto della dignità, delle competenze e del benessere delle persone.	Maggiore coinvolgimento e senso di appartenenza.
Inclusione	La Politica è condivisa con il personale e con le parti interessate, promuovendo pari opportunità e partecipazione.	Rafforzamento della cultura organizzativa inclusiva.
Trasparenza	Gli impegni della Cooperativa sono formalizzati, comunicati e monitorati nel tempo.	Coerenza tra principi dichiarati e comportamenti organizzativi.
Responsabilità sociale	La Politica orienta anche la progettazione educativa e il dialogo con il territorio.	Rafforzamento del ruolo della Cooperativa quale promotrice di benessere e inclusione.

Dalla Politica alla pratica

Nel corso del primo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Idea Società Cooperativa Sociale ha progressivamente integrato i principi della presente Politica nella propria governance e nei processi organizzativi.

L'aggiornamento della documentazione del SGPG, il consolidamento del ruolo del Comitato Guida, il monitoraggio periodico degli indicatori, la revisione degli strumenti di valutazione del personale, le attività formative rivolte al personale e il coinvolgimento degli stakeholder hanno contribuito a rendere la parità di genere un elemento strutturale della cultura organizzativa.

L'organizzazione del Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!", realizzato nel 2026 in collaborazione con ASCOM Treviso nell'ambito della DGR n. 558 della Regione Veneto, rappresenta inoltre un esempio concreto dell'impegno della Cooperativa nel promuovere la parità di genere non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche attraverso il dialogo con il territorio, la sensibilizzazione della comunità e la valorizzazione della corresponsabilità nelle attività di cura.

2. IDENTITÀ DELLA COOPERATIVA

Il nostro impegno

"La nostra identità cooperativa si fonda sulla convinzione che ogni persona rappresenti un valore per la comunità. Educare significa creare opportunità, costruire relazioni di fiducia e promuovere contesti nei quali tutte le persone possano sentirsi accolte, rispettate e valorizzate. La parità di genere è parte integrante di questa visione e orienta il nostro modo di essere Cooperativa."

Riferimenti del capitolo

Riferimento	Collegamento
Statuto di Idea Società Cooperativa Sociale	Finalità mutualistiche e interesse generale
Codice Etico	Valori organizzativi
Piano Strategico aziendale	Missione, visione e sviluppo
Piano Strategico per la Parità di Genere	Integrazione della parità nella strategia aziendale
Bilancio Sociale	Rendicontazione dell'impatto sociale
Agenda ONU 2030	Goal 4, Goal 5, Goal 10 e Goal 16

Contributo del capitolo agli ambiti della UNI/PdR 125:2022

Area UNI/PdR 125:2022	Contributo del capitolo
Cultura e Strategia	Definisce l'identità, la missione e la visione della Cooperativa.
Governance	Collega la missione ai principi di gestione e responsabilità sociale.
Processi HR	Orienta la gestione delle persone secondo i valori della Cooperativa.
Opportunità di crescita e inclusione	Promuove la valorizzazione delle competenze e delle differenze.
Equità remunerativa	Richiama il principio dell'equità quale valore organizzativo.
Tutela della genitorialità e conciliazione	Inserisce la cultura della cura e della corresponsabilità nella missione aziendale.

2.1 Chi siamo

Idea Società Cooperativa Sociale è una cooperativa sociale che opera con finalità di interesse generale attraverso la progettazione, la gestione e lo sviluppo di servizi educativi, socio-educativi, di promozione della salute e di sostegno alle persone e alle famiglie.

La Cooperativa promuove il benessere delle comunità valorizzando la relazione educativa, la prevenzione, l'ascolto e la costruzione di reti territoriali, riconoscendo nella cooperazione uno strumento capace di generare valore sociale, inclusione e partecipazione.

L'attività della Cooperativa si sviluppa in collaborazione con enti pubblici, istituzioni scolastiche, aziende, organizzazioni del Terzo Settore e reti territoriali, contribuendo alla costruzione di servizi innovativi e rispondenti ai bisogni delle persone.

2.2 La nostra missione

La missione di Idea Società Cooperativa Sociale consiste nel promuovere il benessere delle persone attraverso servizi di qualità che accompagnino le diverse fasi della vita, sostenendo le famiglie, valorizzando le competenze educative e favorendo la costruzione di comunità inclusive e solidali.

Ogni attività della Cooperativa nasce dall'ascolto dei bisogni delle persone e si sviluppa attraverso un approccio multidisciplinare fondato sulla collaborazione, sulla corresponsabilità e sulla promozione dell'autonomia.

La Cooperativa riconosce inoltre il valore sociale del lavoro educativo e di cura, impegnandosi a promuovere una cultura organizzativa che favorisca pari opportunità, rispetto delle differenze e valorizzazione delle competenze.

2.3 La nostra visione

Idea Società Cooperativa Sociale immagina una società nella quale ogni persona possa partecipare

pienamente alla vita lavorativa, familiare e sociale, vedendo riconosciute le proprie competenze e la propria dignità.

La Cooperativa considera la parità di genere un elemento essenziale della qualità organizzativa e della responsabilità sociale, promuovendo modelli di leadership inclusiva, relazioni fondate sul rispetto reciproco e una cultura della corresponsabilità nelle attività di cura.

Attraverso la propria azione educativa, la Cooperativa contribuisce alla diffusione di una cultura che riconosce il valore delle differenze quale risorsa per la crescita delle persone e delle comunità.

2.4 Il nostro modello educativo

L'approccio educativo di Idea Società Cooperativa Sociale si fonda sulla centralità della persona e sul riconoscimento della relazione quale principale strumento di crescita, apprendimento e inclusione.

Ogni servizio viene progettato affinché bambine, bambini, adolescenti, famiglie e adulti possano trovare contesti accoglienti, rispettosi delle differenze e capaci di valorizzare le risorse individuali.

In questo modello educativo la prospettiva di genere rappresenta un elemento trasversale che orienta la progettazione delle attività, la comunicazione, il rapporto con le famiglie e la costruzione di relazioni educative libere da stereotipi e discriminazioni.

2.5 La parità di genere nella nostra identità

Per Idea Società Cooperativa Sociale la promozione della parità di genere non costituisce un'attività separata rispetto ai servizi erogati, ma un principio che attraversa l'intera organizzazione.

Questo significa:

- valorizzare le competenze delle persone senza distinzione di genere;
- promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso;
- sostenere la corresponsabilità nelle responsabilità familiari e di cura;
- progettare servizi educativi che favoriscano il rispetto delle differenze;
- collaborare con il territorio per diffondere una cultura dell'inclusione e della partecipazione.

La parità di genere rappresenta quindi uno degli elementi che qualificano l'identità della Cooperativa e ne orientano le scelte strategiche.

In sintesi

L'identità di Idea Società Cooperativa Sociale si fonda su una visione della cooperazione orientata al benessere della persona, alla qualità educativa e alla responsabilità sociale.

Missione, visione e modello educativo costituiscono il riferimento attraverso il quale la Cooperativa integra la parità di genere nella propria organizzazione e nei servizi rivolti alla comunità.

Perché è importante

L'identità della Cooperativa rappresenta il fondamento culturale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Conoscere missione, visione e valori consente di comprendere perché la parità di genere costituisca una scelta coerente con la storia, la missione educativa e la responsabilità sociale di Idea Società Cooperativa Sociale.

Collegamento con il Sistema di Gestione

Documenti correlati

- Statuto;
- Codice Etico;
- Piano Strategico aziendale;
- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Bilancio Sociale;
- Carta dei Servizi;
- Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022.

Ambiti di presidio

Ambito di presidio	Finalità del monitoraggio
Coerenza tra missione e attività	Verificare che i servizi e i processi siano coerenti con i valori dichiarati.
Integrazione della parità di genere nella strategia	Assicurare che la prospettiva di genere orienti la pianificazione e lo sviluppo della Cooperativa.
Diffusione della cultura organizzativa	Promuovere la conoscenza della missione e dei valori presso personale e stakeholder.
Coerenza della progettazione educativa	Verificare che i servizi riflettano i principi di inclusione, rispetto e valorizzazione delle differenze.

Indicatori monitorati

Il presente capitolo viene monitorato attraverso l'osservazione dei seguenti elementi qualitativi:

- coerenza tra missione, visione e progettazione dei servizi;
- integrazione dei valori della Cooperativa nei documenti istituzionali;
- presenza della prospettiva di genere nelle attività educative e formative;
- qualità delle relazioni con famiglie, enti e partner;
- risultati dei questionari rivolti al personale e agli stakeholder rispetto alla cultura organizzativa;
- evidenze raccolte durante audit interni, Riesame della Direzione e Bilancio Sociale.

Ciclo di miglioramento (PDCA)

Fase	Applicazione nel capitolo
PLAN	Definizione della missione, della visione e dell'identità della Cooperativa.
DO	Applicazione dei valori nella progettazione dei servizi e nella gestione delle persone.
CHECK	Verifica della coerenza tra identità, attività svolte e percezione delle parti interessate.
ACT	Aggiornamento della pianificazione strategica e dei modelli organizzativi sulla base dei risultati del monitoraggio.

Impatto atteso

Persone	Organizzazione	Servizi	Comunità
Rafforzare il senso di appartenenza e la condivisione dei valori della Cooperativa.	Consolidare una cultura organizzativa coerente con la missione e con i principi della parità di genere.	Progettare servizi sempre più inclusivi, innovativi e orientati alla qualità educativa.	Promuovere una comunità più attenta al rispetto delle differenze, alla corresponsabilità e alla partecipazione.

I valori in azione

Valore	Applicazione concreta	Valore generato
Centralità della persona	I servizi sono progettati partendo dai bisogni delle persone e delle famiglie.	Maggiore qualità educativa e personalizzazione degli interventi.
Cooperazione	Lavoro di rete con istituzioni, scuole, enti pubblici e Terzo Settore.	Rafforzamento dell'impatto sociale della Cooperativa.
Inclusione	Progettazione educativa orientata al rispetto delle differenze e al superamento degli stereotipi.	Contesti educativi accoglienti e partecipativi.
Responsabilità sociale	Integrazione della parità di genere nella strategia aziendale e nelle relazioni con il territorio.	Maggiore credibilità e valore sociale della Cooperativa.

Dalla Politica alla pratica

Nel corso del primo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Idea Società Cooperativa Sociale ha rafforzato il collegamento tra la propria missione educativa e le politiche organizzative, integrando la prospettiva di genere nella pianificazione strategica, nella progettazione dei servizi e nelle attività di formazione rivolte al personale.

La realizzazione del Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!", la collaborazione con enti pubblici, organizzazioni del Terzo Settore e reti territoriali, nonché lo sviluppo di percorsi rivolti alle famiglie e ai professionisti dei servizi educativi, rappresentano esempi concreti dell'impegno della

Cooperativa nel promuovere una cultura della parità di genere coerente con la propria identità, la propria missione e il proprio ruolo sociale.

3. VALORI E PRINCIPI ISPIRATORI

Il nostro impegno

"I valori rappresentano il fondamento della nostra identità cooperativa. Essi orientano le decisioni del Consiglio di Amministrazione, guidano il lavoro quotidiano delle persone che operano nella Cooperativa e ispirano il modo in cui progettiamo i servizi, costruiamo relazioni e contribuiamo allo sviluppo della comunità. Per Idea Società Cooperativa Sociale la parità di genere nasce da una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sulla responsabilità condivisa e sulla valorizzazione delle differenze."

Riferimenti del capitolo

Riferimento	Collegamento
Costituzione della Repubblica Italiana	Artt. 2, 3, 37 e 51
D.Lgs. 198/2006 e s.m.i.	Pari opportunità e non discriminazione
UNI/PdR 125:2022	Cultura e Strategia
Codice Etico della Cooperativa	Valori organizzativi
Piano Strategico della Cooperativa	Missione e Visione
Agenda ONU 2030	Goal 5, Goal 8, Goal 10, Goal 16

Contributo del capitolo agli ambiti della UNI/PdR 125:2022

Area UNI/PdR 125:2022	Contributo del capitolo
Cultura e Strategia	Definisce i valori che orientano la cultura organizzativa.
Governance	Fornisce i principi di riferimento per le decisioni strategiche.
Processi HR	Orienta la gestione delle persone e delle competenze.
Opportunità di crescita e inclusione	Promuove la valorizzazione delle differenze e delle pari opportunità.
Equità remunerativa	Richiama il principio di equità come valore trasversale.
Tutela della genitorialità e conciliazione	Rafforza il valore della corresponsabilità e della cultura della cura.

3.1 La centralità della persona

Per Idea Società Cooperativa Sociale la persona rappresenta il valore centrale di ogni scelta organizzativa ed educativa.

Ogni lavoratrice e lavoratore, collaboratrice e collaboratore, bambina e bambino, famiglia, partner e stakeholder è riconosciuto nella propria unicità, dignità e potenzialità.

La Cooperativa promuove contesti nei quali ciascuna persona possa sentirsi accolta, ascoltata e valorizzata, favorendo la partecipazione attiva e lo sviluppo delle competenze.

La centralità della persona costituisce il presupposto per costruire relazioni di fiducia, servizi di qualità e una cultura organizzativa orientata al benessere.

3.2 Equità e pari opportunità

Idea Società Cooperativa Sociale garantisce che ogni decisione relativa alle persone sia assunta secondo criteri di imparzialità, trasparenza e valorizzazione delle competenze.

La Cooperativa promuove pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella formazione, nello sviluppo professionale e nell'assunzione di responsabilità, contrastando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

L'equità non significa uniformità, ma capacità di riconoscere bisogni differenti e di creare condizioni che consentano a tutte le persone di esprimere il proprio potenziale.

3.3 Inclusione e valorizzazione delle differenze

Idea Società Cooperativa Sociale considera la diversità una risorsa capace di generare innovazione, qualità e crescita.

Differenze di genere, età, esperienza, cultura, competenze e percorsi professionali arricchiscono l'organizzazione e contribuiscono a migliorare la qualità dei servizi.

Promuovere inclusione significa creare condizioni affinché ogni persona possa partecipare pienamente alla vita della Cooperativa, sentendosi rispettata, ascoltata e valorizzata.

3.4 La cultura della cura e della corresponsabilità

La Cooperativa riconosce il valore sociale della cura quale elemento essenziale per il benessere delle persone e delle comunità.

Promuove una cultura della corresponsabilità che valorizza il contributo di donne e uomini nella vita familiare, lavorativa e sociale, superando gli stereotipi di genere che tradizionalmente attribuiscono le responsabilità di cura prevalentemente alle donne. Questo principio orienta sia le politiche organizzative interne sia la progettazione dei servizi educativi e delle iniziative rivolte al territorio.

3.5 Responsabilità sociale

Essere una cooperativa sociale significa assumere un ruolo attivo nella promozione del benessere collettivo.

Per questo motivo Idea Società Cooperativa Sociale sviluppa relazioni collaborative con famiglie, istituzioni, scuole, enti pubblici, organizzazioni del Terzo Settore e realtà economiche del territorio, contribuendo alla costruzione di comunità più inclusive e partecipative.

La responsabilità sociale rappresenta un impegno quotidiano che si traduce nella qualità dei servizi, nella trasparenza delle relazioni e nella promozione di una cultura del rispetto e della solidarietà.

3.6 Trasparenza e integrità

La Cooperativa ispira il proprio operato ai principi di correttezza, trasparenza, responsabilità e legalità.

Le decisioni vengono assunte nel rispetto delle procedure aziendali, della normativa vigente e dei valori espressi dal Codice Etico.

Trasparenza significa anche favorire il dialogo, condividere gli obiettivi e garantire la tracciabilità delle decisioni che incidono sulla vita organizzativa della Cooperativa.

3.7 Innovazione e miglioramento continuo

Idea Società Cooperativa Sociale considera il miglioramento continuo uno strumento fondamentale per accrescere la qualità dei servizi e la capacità di rispondere ai bisogni della comunità.

La Cooperativa promuove l'innovazione attraverso la formazione continua, il monitoraggio dei risultati, l'ascolto delle persone e il confronto con il territorio.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere rappresenta uno degli strumenti attraverso i quali la Cooperativa consolida la propria capacità di apprendere dall'esperienza e trasformare i risultati in nuove opportunità di sviluppo.

In sintesi

I valori della Cooperativa costituiscono il riferimento per tutte le decisioni organizzative e per la progettazione dei servizi.

Centralità della persona, equità, inclusione, corresponsabilità, responsabilità sociale, trasparenza e miglioramento continuo orientano il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e rappresentano il fondamento della cultura organizzativa di Idea Società Cooperativa Sociale.

Perché è importante

La parità di genere non può essere garantita esclusivamente attraverso procedure o strumenti organizzativi.

Essa richiede una cultura condivisa, capace di orientare comportamenti, decisioni e relazioni.

I valori descritti nel presente capitolo costituiscono il riferimento etico e organizzativo sul quale si fondano tutte le politiche della Cooperativa.

Collegamento con il Sistema di Gestione

Documenti correlati

- Codice Etico;
- Piano Strategico aziendale;
- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Carta dei Servizi;
- Bilancio Sociale;
- Procedure del SGPG;
- Piano della Formazione;
- Sistema di valutazione del personale.

Ambiti di presidio

Ambito di presidio	Finalità del monitoraggio
Diffusione dei valori organizzativi	Verificare che i valori siano conosciuti e condivisi da tutte le persone della Cooperativa.
Coerenza tra valori e processi	Assicurare che i principi ispiratori orientino le decisioni organizzative e gestionali.
Cultura organizzativa inclusiva	Favorire comportamenti coerenti con i principi della parità di genere e dell'inclusione.
Responsabilità sociale	Verificare la coerenza tra i valori dichiarati e le iniziative promosse sul territorio.

Indicatori monitorati

Il monitoraggio del presente capitolo considera, in particolare:

- livello di conoscenza e condivisione dei valori organizzativi;
- risultati dei questionari sul clima organizzativo;
- evidenze emerse durante audit interni e Riesame della Direzione;
- iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere;
- integrazione dei valori nella progettazione dei servizi e nelle attività educative;
- osservazioni raccolte dalle parti interessate in merito alla cultura organizzativa.

Ciclo di miglioramento (PDCA)

Fase	Applicazione nel capitolo
PLAN	Definizione dei valori e dei principi ispiratori della Cooperativa.
DO	Applicazione dei valori nella gestione delle persone, nella progettazione dei servizi e nelle relazioni con gli stakeholder.
CHECK	Verifica della coerenza tra valori dichiarati e comportamenti organizzativi attraverso audit, questionari e monitoraggi.
ACT	Aggiornamento delle politiche organizzative, delle attività formative e delle iniziative di sensibilizzazione sulla base dei risultati ottenuti.

Impatto atteso

Persone	Organizzazione	Servizi	Comunità
Rafforzare il senso di appartenenza, il rispetto reciproco e la valorizzazione delle competenze.	Consolidare una cultura organizzativa etica, inclusiva e orientata al miglioramento continuo.	Garantire servizi educativi coerenti con i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle differenze.	Promuovere una cultura della parità di genere, della corresponsabilità e della partecipazione attraverso il dialogo con il territorio.

I valori in azione

Valore	Come trova applicazione	Valore generato
Centralità della persona	Processi organizzativi e servizi costruiti sui bisogni delle persone.	Benessere, partecipazione e qualità delle relazioni.
Equità	Decisioni fondate su criteri trasparenti e valorizzazione delle competenze.	Pari opportunità e fiducia nell'organizzazione.
Inclusione	Linguaggio inclusivo, progettazione educativa e valorizzazione delle differenze.	Contesti di lavoro e servizi più accoglienti.
Corresponsabilità	Promozione della cultura della cura condivisa e sostegno alla genitorialità.	Maggiore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.
Miglioramento continuo	Formazione, monitoraggio e ascolto delle persone.	Innovazione organizzativa e qualità dei servizi.

Dalla Politica alla pratica

Nel corso del primo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Idea Società Cooperativa Sociale ha rafforzato la propria cultura organizzativa attraverso percorsi di formazione, strumenti di ascolto del personale, aggiornamento delle procedure, revisione del sistema di valutazione e iniziative di sensibilizzazione rivolte alla comunità.

L'organizzazione del **Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!"**, il consolidamento di una comunicazione istituzionale inclusiva, la revisione dei questionari interni e il coinvolgimento del personale nella definizione delle azioni di miglioramento rappresentano esempi concreti di come i valori della Cooperativa trovino applicazione nella vita organizzativa quotidiana e contribuiscano a rendere la parità di genere un elemento strutturale della cultura aziendale.

4. GLI IMPEGNI DELLA COOPERATIVA

Il nostro impegno

"Per Idea Società Cooperativa Sociale la parità di genere si realizza attraverso comportamenti concreti, decisioni coerenti e responsabilità condivise. Gli impegni descritti in questo capitolo rappresentano la traduzione operativa dei valori della Cooperativa e orientano tutte le attività di pianificazione, gestione delle persone, progettazione dei servizi e relazione con il territorio."

Riferimenti del capitolo

Riferimento	Collegamento
UNI/PdR 125:2022	Aree di valutazione del Sistema di Gestione
D.Lgs. 198/2006 e s.m.i.	Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni
D.Lgs. 81/2008	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Codice Etico	Principi di comportamento della Cooperativa
Piano Strategico per la Parità di Genere	Obiettivi e azioni di miglioramento
Piano Strategico aziendale	Integrazione della parità nella governance

Contributo del capitolo agli ambiti della UNI/PdR 125:2022

Area UNI/PdR 125:2022	Contributo del capitolo
Cultura e Strategia	Definisce gli impegni della Cooperativa nella diffusione della cultura della parità.
Governance	Formalizza le responsabilità della Direzione e del Consiglio di Amministrazione.
Processi HR	Orienta la gestione delle persone secondo criteri di equità e trasparenza.
Opportunità di crescita e inclusione	Promuove pari opportunità nello sviluppo professionale.
Equità remunerativa	Rafforza il principio della parità di trattamento.
Tutela della genitorialità e conciliazione	Sostiene il benessere organizzativo e la corresponsabilità nella cura.

4.1 Cultura e strategia

Idea Società Cooperativa Sociale integra la prospettiva della parità di genere nella propria strategia organizzativa, riconoscendola come elemento qualificante della qualità dei servizi, della sostenibilità organizzativa e della responsabilità sociale.

La Cooperativa si impegna a:

- diffondere una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle differenze;
- contrastare stereotipi e pregiudizi, anche attraverso la progettazione educativa e la comunicazione istituzionale;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale, alle famiglie, agli enti partner e alla comunità;
- integrare la prospettiva di genere nella pianificazione strategica e nei processi decisionali.

4.2 Governance

La Cooperativa promuove una governance responsabile, trasparente e partecipata.

Il Consiglio di Amministrazione, la Direzione e il Comitato Guida operano affinché la parità di genere sia parte integrante delle decisioni organizzative, della pianificazione e del miglioramento continuo.

La Cooperativa si impegna a:

- garantire il coinvolgimento degli organi di governo nel SGPG;
- mettere a disposizione risorse adeguate per il mantenimento e lo sviluppo del Sistema;
- monitorare periodicamente gli obiettivi della Politica e del Piano Strategico;
- promuovere la partecipazione delle persone ai processi decisionali.

4.3 Gestione delle persone

Le persone rappresentano il patrimonio principale della Cooperativa.

Per questo motivo Idea Società Cooperativa Sociale garantisce processi trasparenti e imparziali nella selezione, nell'inserimento, nella valutazione, nella formazione e nello sviluppo professionale.

La Cooperativa si impegna a:

- valorizzare competenze, esperienze e potenzialità;
- favorire la crescita professionale attraverso percorsi formativi;
- utilizzare criteri oggettivi nei processi di valutazione;
- prevenire ogni forma di discriminazione.

4.4 Opportunità di crescita e inclusione

Idea Società Cooperativa Sociale promuove pari opportunità di sviluppo professionale, valorizzando il merito e le competenze.

L'accesso agli incarichi di responsabilità, ai percorsi formativi e alle opportunità di crescita avviene secondo criteri trasparenti, nel rispetto delle capacità, delle aspirazioni professionali e delle esigenze organizzative.

La Cooperativa promuove inoltre il confronto, l'ascolto e la partecipazione delle persone ai processi di miglioramento.

4.5 Equità nei trattamenti

La Cooperativa riconosce il principio di equità quale elemento essenziale della propria cultura organizzativa.

Si impegna pertanto a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità delle persone, adottando criteri trasparenti nella definizione dei trattamenti economici e professionali, nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicata.

Ogni eventuale differenza di trattamento è motivata esclusivamente da criteri oggettivi, documentabili e coerenti con le responsabilità attribuite.

4.6 Benessere organizzativo, genitorialità e conciliazione

Idea Società Cooperativa Sociale promuove il benessere organizzativo quale condizione essenziale per garantire qualità dei servizi e qualità delle relazioni.

La Cooperativa favorisce, compatibilmente con le esigenze organizzative e contrattuali:

- la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata;
- il sostegno alla maternità e alla paternità;
- la valorizzazione delle responsabilità di cura;
- l'ascolto delle esigenze del personale;
- la promozione di un clima organizzativo positivo e collaborativo.

Particolare attenzione viene dedicata alla diffusione di una cultura della corresponsabilità, riconoscendo il valore sociale della cura quale responsabilità condivisa tra donne e uomini.

In sintesi

Gli impegni della Cooperativa rappresentano la traduzione concreta dei valori descritti nel capitolo precedente. Essi orientano tutte le attività della Cooperativa, integrando la prospettiva della parità di genere nella governance, nella gestione delle persone, nella progettazione educativa e nelle relazioni con la comunità.

Perché è importante

La definizione di impegni chiari e condivisi consente di trasformare i principi della Politica in comportamenti organizzativi concreti.

La loro applicazione sistematica rafforza la cultura aziendale, migliora il benessere delle persone e contribuisce alla qualità dei servizi erogati.

Collegamento con il Sistema di Gestione

Documenti correlati

- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Procedure del SGPG;
- Codice Etico;
- Sistema di valutazione del personale;
- Piano della Formazione;
- Regolamenti aziendali;
- Bilancio Sociale;
- Riesame della Direzione.

Ambiti di presidio

Ambito di presidio	**Finalità del monitoraggio**
Attuazione degli impegni della Politica	Verificare la coerenza tra gli impegni dichiarati e le pratiche organizzative.
Integrazione della parità nei processi	Assicurare che le sei aree della UNI/PdR 125:2022 siano presidiate in modo sistematico.
Cultura organizzativa inclusiva	Favorire comportamenti coerenti con i valori della Cooperativa.
Benessere e partecipazione	Monitorare il coinvolgimento delle persone e la qualità del clima organizzativo.
Responsabilità sociale	Verificare la coerenza tra gli impegni assunti e le iniziative rivolte al territorio.

Indicatori monitorati

Il presente capitolo viene monitorato attraverso l'analisi qualitativa dei seguenti elementi:

- applicazione delle procedure del SGPG;
- evidenze raccolte durante audit interni ed esterni;
- risultati dei questionari sul clima organizzativo;
- partecipazione del personale alle attività formative;
- osservazioni del Comitato Guida;
- esiti del Riesame della Direzione;

- integrazione della prospettiva di genere nella progettazione dei servizi;
- iniziative di sensibilizzazione promosse dalla Cooperativa;
- feedback di famiglie, enti partner e stakeholder.

Ciclo di miglioramento (PDCA)

Fase	Applicazione nel capitolo
PLAN	Definizione degli impegni della Cooperativa nelle sei aree della UNI/PdR 125:2022.
DO	Attuazione degli impegni attraverso procedure, servizi, formazione e gestione delle persone.
CHECK	Verifica dell'efficacia mediante audit, monitoraggi, questionari, Riesame della Direzione e confronto con il Comitato Guida.
ACT	Aggiornamento degli impegni e delle procedure sulla base dei risultati conseguiti e delle opportunità di miglioramento.

Impatto atteso

Persone	Organizzazione	Servizi	Comunità
Rafforzare il benessere organizzativo, la fiducia e la partecipazione delle persone.	Consolidare una governance coerente con i principi della UNI/PdR 125:2022.	Garantire servizi educativi sempre più inclusivi, rispettosi delle differenze e orientati alla qualità relazionale.	Diffondere una cultura della parità di genere, della corresponsabilità e dell'inclusione attraverso il dialogo con il territorio.

I valori in azione

Valore	Applicazione concreta	Valore generato
Leadership responsabile	Coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Guida nel SGPG.	Decisioni coerenti con la Politica.
Equità	Processi trasparenti di selezione, valutazione e sviluppo professionale.	Pari opportunità e valorizzazione delle competenze.
Inclusione	Linguaggio inclusivo, progettazione educativa e partecipazione delle persone.	Maggiore benessere organizzativo e qualità dei servizi.
Corresponsabilità	Politiche di conciliazione e promozione del valore della cura condivisa.	Clima organizzativo positivo e rafforzamento delle relazioni.
Responsabilità sociale	Collaborazione con istituzioni, scuole, famiglie e reti territoriali.	Impatto sociale positivo e promozione della cultura della parità.

Dalla Politica alla pratica

Nel primo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Idea Società Cooperativa Sociale ha dato concreta attuazione agli impegni assunti attraverso il consolidamento del Comitato Guida, l'aggiornamento delle procedure organizzative, la revisione del sistema di valutazione del personale, il monitoraggio periodico degli indicatori, la realizzazione di percorsi formativi e la promozione di iniziative rivolte sia al personale sia alla comunità.

Tra le esperienze più significative si evidenzia il Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!", realizzato in collaborazione con ASCOM Treviso, che ha rappresentato un'importante occasione di confronto sul tema della corresponsabilità nelle attività di cura e del superamento degli stereotipi di genere. Tale iniziativa, insieme alle azioni di formazione, ascolto e comunicazione inclusiva sviluppate dalla Cooperativa, testimonia la volontà di trasformare gli impegni della presente Politica

5. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Il nostro impegno

"Una cultura della parità di genere si consolida attraverso una governance capace di assumere decisioni responsabili, promuovere la partecipazione e garantire il miglioramento continuo. Idea Società Cooperativa Sociale considera il Sistema di Gestione per la Parità di Genere parte integrante della propria governance, affinché i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle persone orientino stabilmente le strategie, l'organizzazione e la qualità dei servizi."

Riferimenti del capitolo

Riferimento	Collegamento
UNI/PdR 125:2022	Area Governance
Statuto della Cooperativa	Ruoli e responsabilità degli organi sociali
Codice Etico	Principi di comportamento
Organigramma aziendale	Ruoli e funzioni
Nomina del Comitato Guida	Sistema di Gestione
Piano Strategico per la Parità di Genere	Governance e monitoraggio

Contributo del capitolo agli ambiti della UNI/PdR 125:2022

Area UNI/PdR 125:2022	Contributo del capitolo
Governance	Definisce ruoli, responsabilità e modalità di governo del SGPG.
Cultura e Strategia	Garantisce il collegamento tra governance e indirizzi strategici.
Processi HR	Assicura il presidio dei processi relativi alla gestione delle persone.
Opportunità di crescita e inclusione	Favorisce decisioni trasparenti e partecipate.
Equità remunerativa	Garantisce il monitoraggio dei processi decisionali.
Tutela della genitorialità e conciliazione	Integra tali temi nella governance del Sistema.

5.1 La governance come responsabilità condivisa

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è parte integrante del sistema di governo di Idea Società Cooperativa Sociale.

La sua efficacia dipende dal coinvolgimento attivo degli organi di governo, delle figure di responsabilità e di tutte le persone che operano nella Cooperativa.

La governance del Sistema garantisce che la parità di genere sia considerata in ogni fase della pianificazione strategica, della gestione organizzativa, della progettazione dei servizi e del miglioramento continuo.

5.2 Il ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione assume la responsabilità di indirizzo e supervisione del Sistema di Gestione.

In particolare:

- approva la Politica per la Parità di Genere;
- approva il Piano Strategico;
- verifica periodicamente l'andamento del Sistema;
- assicura la disponibilità delle risorse necessarie;
- promuove una cultura organizzativa fondata sull'inclusione, sulla trasparenza e sulla responsabilità sociale.

Attraverso tali attività il Consiglio di Amministrazione garantisce che il Sistema di Gestione sia coerente con la missione della Cooperativa e con gli obiettivi di sviluppo organizzativo.

5.3 Il Comitato Guida

Il Comitato Guida rappresenta l'organo di coordinamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Opera quale punto di raccordo tra il Consiglio di Amministrazione, la Direzione e le diverse funzioni aziendali, promuovendo il monitoraggio delle attività e l'attuazione delle azioni di miglioramento.

Tra le principali funzioni del Comitato rientrano:

- monitorare il Piano Strategico;
- verificare gli indicatori del Sistema;
- proporre azioni di miglioramento;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione;
- supportare gli audit;
- contribuire al Riesame della Direzione;
- favorire il coinvolgimento delle parti interessate.

5.4 La Direzione e le figure di responsabilità

La Direzione assicura l'integrazione della Politica per la Parità di Genere nei processi organizzativi della Cooperativa.

Le responsabili e i responsabili di funzione, le coordinatrici e i coordinatori contribuiscono all'attuazione della Politica attraverso la gestione quotidiana delle attività, la valorizzazione delle persone, la promozione del benessere organizzativo e il monitoraggio dei processi di competenza.

La governance della Cooperativa si fonda su una leadership diffusa, orientata all'ascolto, alla collaborazione e alla responsabilizzazione.

5.5 La partecipazione delle persone

Il Sistema di Gestione si sviluppa attraverso il coinvolgimento attivo delle persone che operano nella Cooperativa.

Idea Società Cooperativa Sociale promuove strumenti di ascolto, confronto e partecipazione affinché ogni persona possa contribuire al miglioramento dell'organizzazione.

Questionari, riunioni di coordinamento, percorsi formativi, colloqui individuali e momenti di condivisione rappresentano occasioni di dialogo che favoriscono la crescita della cultura organizzativa e la diffusione dei principi della parità di genere.

5.6 Il coinvolgimento degli stakeholder

La Cooperativa considera fondamentale il dialogo con le parti interessate. Famiglie, enti pubblici, istituzioni scolastiche, organizzazioni del Terzo Settore, partner progettuali, fornitrici e fornitori costituiscono interlocutori essenziali per la crescita del Sistema di Gestione.

Il confronto con gli stakeholder consente di raccogliere esigenze, individuare opportunità di miglioramento e promuovere iniziative condivise orientate alla diffusione della cultura della parità di genere.

In sintesi

La governance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere si fonda sulla collaborazione tra Consiglio di Amministrazione, Direzione, Comitato Guida, figure di responsabilità, personale e stakeholder.

Attraverso una leadership partecipativa e responsabile, la Cooperativa assicura che la parità di genere sia parte integrante delle proprie decisioni strategiche e della gestione quotidiana.

Perché è importante

Una governance efficace consente di trasformare la Politica per la Parità di Genere in un sistema stabile, partecipato e orientato al miglioramento continuo.

La chiara definizione di ruoli, responsabilità e modalità di coordinamento rafforza la capacità della Cooperativa di perseguire i propri obiettivi strategici e di garantire la qualità dei servizi.

Collegamento con il Sistema di Gestione

Documenti correlati

- Organigramma aziendale;
- Mansionario e attribuzione delle responsabilità;
- Nomina del Comitato Guida;
- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Piano Strategico aziendale;
- Procedure del SGPG;
- Piano degli Audit;
- Riesame della Direzione;
- Bilancio Sociale.

Ambiti di presidio

Ambito di presidio	Finalità del monitoraggio
Funzionamento della governance	Garantire il corretto funzionamento del Sistema di Gestione e degli organi coinvolti.
Partecipazione ai processi decisionali	Favorire il coinvolgimento delle persone e delle parti interessate.
Efficacia del Comitato Guida	Verificare il coordinamento e il monitoraggio delle attività previste dal SGPG.
Integrazione del SGPG nella governance	Assicurare il collegamento tra Politica, Piano Strategico e processi aziendali.
Leadership inclusiva	Promuovere una cultura organizzativa fondata su responsabilità, ascolto e trasparenza.

Indicatori monitorati

Il monitoraggio del presente capitolo avviene attraverso l'analisi qualitativa di:

- regolarità delle riunioni del Consiglio di Amministrazione dedicate al SGPG;
- attività svolte dal Comitato Guida;
- partecipazione delle figure di responsabilità ai processi del Sistema;
- coinvolgimento del personale nei momenti di confronto;
- evidenze emerse durante audit interni ed esterni;
- osservazioni formulate nel Riesame della Direzione;
- contributi raccolti dagli stakeholder;
- grado di integrazione del SGPG nella pianificazione strategica della Cooperativa.

Ciclo di miglioramento (PDCA)

Fase	Applicazione nel capitolo
PLAN	Definizione della governance, dei ruoli e delle responsabilità del Sistema di Gestione.
DO	Coordinamento delle attività del SGPG, coinvolgimento delle persone e gestione delle responsabilità.
CHECK	Verifica del funzionamento della governance attraverso audit, Riesame della Direzione e monitoraggio degli ambiti di presidio.
ACT	Aggiornamento della struttura di governance, delle responsabilità e delle modalità di coordinamento sulla base delle evidenze raccolte.

Impatto atteso

Persone	Organizzazione	Servizi	Comunità
Maggiore coinvolgimento, partecipazione e consapevolezza del proprio ruolo nel SGPG.	Governance più efficace, trasparente e orientata al miglioramento continuo.	Servizi sostenuti da un'organizzazione stabile, competente e coerente con i principi della parità di genere.	Rafforzamento della fiducia di famiglie, enti pubblici e partner nella capacità della Cooperativa di promuovere inclusione e responsabilità sociale.

I valori in azione

Valore	Applicazione concreta	Valore generato
Leadership responsabile	Coinvolgimento attivo del Consiglio di Amministrazione e della Direzione nel SGPG.	Decisioni coerenti con la Politica e con gli obiettivi strategici.
Partecipazione	Attività del Comitato Guida, riunioni di coordinamento e strumenti di ascolto.	Maggiore condivisione delle responsabilità e delle decisioni.
Trasparenza	Definizione chiara di ruoli, responsabilità e processi decisionali.	Fiducia e responsabilizzazione.
Collaborazione	Dialogo continuo con personale, famiglie, enti e partner.	Rafforzamento della rete territoriale e dell'impatto sociale.
Miglioramento continuo	Monitoraggio della governance e aggiornamento periodico del SGPG.	Evoluzione costante del Sistema di Gestione.

Dalla Politica alla pratica

Nel corso del primo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Idea Società Cooperativa Sociale ha consolidato il proprio modello di governance attraverso il rafforzamento del ruolo del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Guida e della Direzione nel presidio delle politiche di parità.

Sono stati programmati incontri periodici del Comitato Guida, aggiornati i documenti del Sistema di Gestione, monitorati gli obiettivi del Piano Strategico e coinvolte le figure di coordinamento nei processi di miglioramento. Parallelamente, la Cooperativa ha promosso strumenti di ascolto del personale, momenti di confronto con gli stakeholder e iniziative di sensibilizzazione rivolte al territorio.

Questo percorso ha favorito una maggiore integrazione del Sistema di Gestione nella governance aziendale, contribuendo a consolidare una leadership inclusiva e una cultura organizzativa orientata alla responsabilità condivisa, alla trasparenza e al miglioramento continuo.

6. MONITORAGGIO, MISURAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il nostro impegno

"Per Idea Società Cooperativa Sociale il miglioramento continuo rappresenta un metodo di lavoro e un principio di responsabilità. Monitorare significa ascoltare, misurare, verificare e imparare dall'esperienza, affinché ogni risultato diventi un'opportunità di crescita per le persone, per l'organizzazione e per la comunità."

Riferimenti del capitolo

Riferimento	Collegamento
UNI/PdR 125:2022	Monitoraggio degli indicatori e miglioramento continuo
Ciclo PDCA	Pianificazione, attuazione, verifica e miglioramento
Piano Strategico per la Parità di Genere	Obiettivi strategici e azioni di miglioramento
Dashboard Strategica	Monitoraggio periodico degli obiettivi
Balanced Scorecard	Valutazione integrata delle performance
Riesame della Direzione	Verifica dell'efficacia del Sistema di Gestione
Piano degli Audit	Monitoraggio della conformità del SGPG

Contributo del capitolo agli ambiti della UNI/PdR 125:2022

Area UNI/PdR 125:2022	Contributo del capitolo
Governance	Garantisce il controllo e il miglioramento del Sistema di Gestione.
Cultura e Strategia	Misura l'efficacia delle politiche e degli obiettivi strategici.
Processi HR	Verifica l'efficacia dei processi di gestione delle persone.
Opportunità di crescita e inclusione	Monitora l'evoluzione delle politiche di sviluppo e inclusione.
Equità remunerativa	Favorisce il controllo periodico dell'equità dei trattamenti.
Tutela della genitorialità e conciliazione	Valuta l'efficacia delle misure adottate dalla Cooperativa.

6.1 Il miglioramento continuo come metodo di lavoro

Idea Società Cooperativa Sociale considera il miglioramento continuo un elemento strutturale della propria cultura organizzativa.

L'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere consente di verificare periodicamente l'efficacia delle politiche adottate, valutare i risultati raggiunti e pianificare nuove azioni di sviluppo.

Il monitoraggio non ha una funzione esclusivamente di controllo, ma rappresenta uno strumento di apprendimento organizzativo che favorisce l'innovazione, la qualità dei servizi e il benessere delle persone.

6.2 Il sistema di monitoraggio

Per garantire un controllo sistematico del SGPG, la Cooperativa adotta un sistema integrato di monitoraggio che comprende strumenti quantitativi e qualitativi.

Il monitoraggio si basa sull'analisi periodica delle informazioni provenienti da:

- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Dashboard Strategica;
- Balanced Scorecard;
- audit interni;
- audit dell'Organismo di Certificazione;
- Riesame della Direzione;
- questionari rivolti al personale e agli stakeholder;
- sistema di valutazione del personale;
- analisi delle segnalazioni e delle opportunità di miglioramento;
- Bilancio Sociale.

L'integrazione di questi strumenti consente una valutazione complessiva dell'efficacia del Sistema di Gestione.

6.3 Il ruolo degli indicatori

Gli indicatori rappresentano uno strumento essenziale per comprendere l'evoluzione del Sistema di Gestione e orientare le decisioni della Cooperativa.

Essi consentono di verificare il livello di attuazione della Politica, l'efficacia delle azioni previste dal Piano Strategico e il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento.

Gli indicatori vengono analizzati periodicamente dal Comitato Guida e presentati al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del Riesame della Direzione.

6.4 Audit e Riesame della Direzione

La Cooperativa programma periodicamente audit interni finalizzati a verificare la corretta applicazione del Sistema di Gestione e la conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Gli esiti degli audit costituiscono uno degli elementi fondamentali del Riesame della Direzione, durante il quale vengono valutati:

- il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- l'efficacia delle azioni intraprese;
- lo stato di avanzamento del Piano Strategico;
- i risultati degli indicatori;
- le osservazioni formulate dalle parti interessate;
- le opportunità di miglioramento.

Il Riesame rappresenta il momento di sintesi attraverso il quale la Cooperativa definisce gli indirizzi per il periodo successivo.

6.5 Le azioni di miglioramento

Le evidenze raccolte durante il monitoraggio vengono analizzate al fine di individuare azioni di miglioramento proporzionate ai risultati ottenuti.

Le azioni possono riguardare:

- aggiornamento della Politica;
- revisione del Piano Strategico;
- aggiornamento delle procedure del SGPG;
- pianificazione di nuove attività formative;
- revisione dei processi organizzativi;
- sviluppo di nuove iniziative rivolte al personale e agli stakeholder.

L'efficacia delle azioni adottate viene successivamente verificata attraverso il normale ciclo di monitoraggio del Sistema.

In sintesi

Idea Società Cooperativa Sociale monitora costantemente il proprio Sistema di Gestione attraverso strumenti integrati di analisi, ascolto e verifica, trasformando le evidenze raccolte in opportunità di miglioramento continuo.

Perché è importante

Il monitoraggio permette di verificare che i principi della Politica trovino concreta applicazione nella gestione della Cooperativa. La raccolta sistematica delle informazioni favorisce decisioni basate su evidenze, migliora la qualità dei servizi e rafforza la capacità dell'organizzazione di adattarsi ai cambiamenti.

Collegamento con il Sistema di Gestione

Documenti correlati

- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Dashboard Strategica;
- Balanced Scorecard;
- Registro degli indicatori;
- Piano degli Audit;
- Rapporti di Audit;
- Riesame della Direzione;
- Piano di miglioramento;
- Bilancio Sociale.

Ambiti di presidio

Ambito di presidio	Finalità del monitoraggio
Efficacia del Sistema di Gestione	Verificare il raggiungimento degli obiettivi della Politica e del Piano Strategico.
Monitoraggio degli indicatori	Garantire una valutazione periodica delle performance del SGPG.
Attuazione delle azioni di miglioramento	Verificare la realizzazione e l'efficacia delle azioni pianificate.
Audit e Riesame	Assicurare il controllo sistematico della conformità e dell'efficacia del Sistema.
Apprendimento organizzativo	Favorire l'utilizzo delle evidenze per migliorare processi, servizi e governance.

Indicatori monitorati

Il presente capitolo viene monitorato attraverso l'analisi qualitativa di:

- andamento complessivo degli indicatori del Piano Strategico;
- esiti degli audit interni ed esterni;
- risultati del Riesame della Direzione;
- osservazioni del Comitato Guida;
- stato di avanzamento delle azioni di miglioramento;
- risultati dei questionari di clima organizzativo e di soddisfazione degli stakeholder;
- evidenze raccolte attraverso il sistema di valutazione del personale;
- segnalazioni, reclami e proposte di miglioramento;
- risultati riportati nel Bilancio Sociale.

Ciclo di miglioramento (PDCA)

Fase	Applicazione nel capitolo
PLAN	Definizione degli obiettivi, degli indicatori e delle modalità di monitoraggio del SGPG.
DO	Attuazione del Piano Strategico, raccolta dei dati e realizzazione delle attività previste.
CHECK	Analisi degli indicatori, audit, Riesame della Direzione e verifica dell'efficacia delle azioni.
ACT	Aggiornamento della Politica, del Piano Strategico, delle procedure e delle azioni di miglioramento.

Impatto atteso

Persone	Organizzazione	Servizi	Comunità
Rafforzare la partecipazione e la fiducia nel Sistema di Gestione attraverso un monitoraggio trasparente e condiviso.	Consolidare una cultura organizzativa orientata alla qualità, alla responsabilità e al miglioramento continuo.	Garantire servizi educativi sempre più efficaci, inclusivi e coerenti con la missione della Cooperativa.	Accrescere la credibilità della Cooperativa quale organizzazione responsabile, capace di rendicontare il proprio impatto sociale e i risultati raggiunti.

I valori in azione

Valore	Applicazione concreta	Valore generato
Responsabilità	Monitoraggio sistematico del SGPG e rendicontazione dei risultati.	Decisioni fondate su evidenze e trasparenza gestionale.
Miglioramento continuo	Audit, Riesame della Direzione e Piano di miglioramento.	Evoluzione costante dell'organizzazione.
Partecipazione	Coinvolgimento del personale, del Comitato Guida e degli stakeholder nella valutazione del Sistema.	Maggiore condivisione degli obiettivi e delle azioni.
Trasparenza	Utilizzo di indicatori, Dashboard Strategica e Bilancio Sociale per comunicare i risultati.	Fiducia e accountability verso le parti interessate.

Dalla Politica alla pratica

Nel primo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Idea Società Cooperativa Sociale ha consolidato un modello di monitoraggio strutturato, introducendo strumenti di analisi e governo sempre più integrati.

L'aggiornamento del Piano Strategico, la definizione della Dashboard Strategica e della Balanced Scorecard, il monitoraggio periodico degli indicatori, lo svolgimento degli audit interni, il Riesame della Direzione e il coinvolgimento del personale attraverso questionari e strumenti di ascolto hanno consentito di rafforzare la capacità della Cooperativa di valutare l'efficacia delle proprie politiche e di orientare le decisioni sulla base di evidenze oggettive. Questo approccio conferma la volontà di

Idea Società Cooperativa Sociale di considerare il miglioramento continuo non come un adempimento formale, ma come un elemento distintivo della propria cultura organizzativa, della qualità dei servizi e della responsabilità sociale verso le persone e il territorio.

7. COMUNICAZIONE, COINVOLGIMENTO E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ

Il nostro impegno

"La promozione della parità di genere richiede dialogo, ascolto e partecipazione. Per Idea Società Cooperativa Sociale comunicare significa condividere valori, rendere trasparenti gli impegni assunti e costruire relazioni fondate sulla fiducia, sul rispetto e sulla corresponsabilità. La diffusione della cultura della parità rappresenta parte integrante della nostra missione educativa e della nostra responsabilità sociale."

Riferimenti del capitolo

Riferimento	Collegamento
UNI/PdR 125:2022	Cultura e Strategia – Comunicazione
Piano Strategico per la Parità di Genere	Azioni di comunicazione e sensibilizzazione
Piano della Formazione	Informazione e sviluppo delle competenze
Bilancio Sociale	Trasparenza e rendicontazione
Codice Etico	Comunicazione responsabile
Piano di comunicazione aziendale	Comunicazione interna ed esterna

Contributo del capitolo agli ambiti della UNI/PdR 125:2022

Area UNI/PdR 125:2022	Contributo del capitolo
Cultura e Strategia	Diffonde la cultura della parità di genere all'interno e all'esterno della Cooperativa.
Governance	Garantisce trasparenza nella comunicazione degli impegni e dei risultati.
Processi HR	Favorisce la partecipazione e la consapevolezza del personale.
Opportunità di crescita e inclusione	Promuove il coinvolgimento di tutte le persone nei processi organizzativi.
Equità remunerativa	Rafforza la cultura della trasparenza.
Tutela della genitorialità e conciliazione	Diffonde buone pratiche e iniziative dedicate al benessere delle persone.

7.1 La comunicazione come leva di cambiamento

Per Idea Società Cooperativa Sociale la comunicazione non rappresenta soltanto uno strumento informativo, ma un elemento strategico capace di promuovere cultura organizzativa, partecipazione e responsabilità condivisa.

La Cooperativa si impegna a comunicare in modo trasparente, accessibile e rispettoso delle differenze, favorendo una rappresentazione equilibrata delle persone e contrastando stereotipi, discriminazioni e linguaggi non inclusivi.

Ogni attività di comunicazione contribuisce a rafforzare la coerenza tra i valori della Cooperativa e le relazioni costruite con il personale, le famiglie, gli enti partner e la comunità.

7.2 Comunicazione interna

La Cooperativa promuove una comunicazione interna chiara, tempestiva e partecipata, affinché tutte le persone siano informate sugli obiettivi del Sistema di Gestione, sulle iniziative in corso e sulle opportunità di partecipazione.

La comunicazione interna favorisce:

- la conoscenza della Politica per la Parità di Genere;
- la diffusione delle procedure del SGPG;
- la condivisione degli obiettivi del Piano Strategico;
- il coinvolgimento nelle attività formative;
- la partecipazione ai processi di miglioramento.

La Cooperativa considera il dialogo interno uno strumento fondamentale per consolidare il senso di appartenenza e la cultura organizzativa.

7.3 Comunicazione esterna

La comunicazione verso l'esterno rappresenta un'opportunità per condividere l'identità della Cooperativa, valorizzare le iniziative realizzate e promuovere una cultura della parità di genere nel territorio.

Attraverso il sito istituzionale, i canali social, il Bilancio Sociale, eventi pubblici, attività formative e iniziative di sensibilizzazione, Idea Società Cooperativa Sociale rende visibili il proprio impegno e i risultati raggiunti.

Particolare attenzione è dedicata all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e alla rappresentazione equilibrata di donne e uomini nelle immagini, nei testi e nei materiali di comunicazione.

7.4 Coinvolgimento delle parti interessate

La Cooperativa promuove il dialogo con tutte le parti interessate, riconoscendo il valore del confronto quale strumento di crescita e miglioramento.

Il coinvolgimento riguarda, in particolare:

- personale;
- famiglie;
- enti pubblici;
- istituzioni scolastiche;
- organizzazioni del Terzo Settore;
- aziende partner;
- fornitrici e fornitori;
- professioniste e professionisti;
- comunità locale.

Il confronto con gli stakeholder contribuisce ad orientare le scelte organizzative e ad arricchire il Sistema di Gestione.

7.5 Diffondere una cultura della parità

In coerenza con la propria missione educativa, Idea Società Cooperativa Sociale promuove iniziative finalizzate alla diffusione della cultura della parità di genere e della corresponsabilità.

Attraverso percorsi formativi, incontri pubblici, progettualità territoriali, campagne informative e collaborazioni istituzionali, la Cooperativa contribuisce a sensibilizzare cittadini, famiglie e professionisti sui temi dell'inclusione, del rispetto delle differenze e della valorizzazione del lavoro di cura.

La comunicazione diventa così uno strumento educativo capace di generare cambiamento culturale e rafforzare il ruolo sociale della Cooperativa.

In sintesi

Idea Società Cooperativa Sociale considera la comunicazione uno strumento di partecipazione, trasparenza e responsabilità sociale.

Attraverso il dialogo con il personale e con le parti interessate, la Cooperativa promuove la diffusione della cultura della parità di genere e rafforza la coerenza tra valori, comportamenti e servizi.

Perché è importante

Una comunicazione efficace rende visibile l'impegno della Cooperativa, favorisce il coinvolgimento delle persone e contribuisce alla diffusione di una cultura organizzativa inclusiva. La trasparenza e il dialogo con gli stakeholder rappresentano elementi essenziali per consolidare la fiducia e generare valore sociale.

Collegamento con il Sistema di Gestione

Documenti correlati

- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Piano della Formazione;
- Bilancio Sociale;
- Codice Etico;
- Piano di comunicazione;
- Carta dei Servizi;
- Procedure SGPG relative alla comunicazione;
- Sito istituzionale e canali social aziendali.

Ambiti di presidio

Ambito di presidio	Finalità del monitoraggio
Comunicazione interna	Garantire la diffusione della Politica e delle iniziative del SGPG.
Comunicazione esterna	Assicurare trasparenza e coerenza nella comunicazione istituzionale.
Linguaggio inclusivo	Promuovere una comunicazione rispettosa e priva di stereotipi.
Coinvolgimento degli stakeholder	Favorire il dialogo e la partecipazione delle parti interessate.
Diffusione della cultura della parità	Valorizzare iniziative educative e di sensibilizzazione sul territorio.

Indicatori monitorati

Il monitoraggio del presente capitolo considera:

- qualità e coerenza della comunicazione interna;
- diffusione della Politica presso il personale e gli stakeholder;
- utilizzo di un linguaggio inclusivo nella documentazione e nei canali di comunicazione;
- partecipazione alle iniziative formative e di sensibilizzazione;
- feedback raccolti da personale, famiglie e partner;
- evidenze emerse durante audit e Riesame della Direzione;
- attività di comunicazione e rendicontazione attraverso il Bilancio Sociale.

Ciclo di miglioramento (PDCA)

Fase	Applicazione nel capitolo
PLAN	Pianificazione delle attività di comunicazione e coinvolgimento delle parti interessate.
DO	Realizzazione delle iniziative di comunicazione interna, esterna e di sensibilizzazione.
CHECK	Raccolta dei feedback, verifica dell'efficacia delle attività e monitoraggio degli ambiti di presidio.
ACT	Aggiornamento del piano di comunicazione e sviluppo di nuove iniziative sulla base dei risultati ottenuti.

Impatto atteso

Persone	Organizzazione	Servizi	Comunità
Maggiore consapevolezza dei valori della Cooperativa e partecipazione alle iniziative del SGPG.	Rafforzamento della trasparenza, della reputazione e della cultura organizzativa.	Servizi comunicati in modo coerente con i principi di inclusione e rispetto delle differenze.	Diffusione di una cultura della parità di genere e della corresponsabilità attraverso il dialogo con il territorio.

I valori in azione

Valore	Applicazione concreta	Valore generato
Trasparenza	Comunicazione chiara degli impegni, delle attività e dei risultati del SGPG.	Fiducia delle persone e degli stakeholder.
Inclusione	Utilizzo di linguaggio inclusivo e rappresentazione equilibrata delle differenze.	Comunicazione rispettosa e accessibile.
Partecipazione	Coinvolgimento di personale, famiglie e partner nelle iniziative della Cooperativa.	Maggiore condivisione degli obiettivi e senso di appartenenza.
Responsabilità sociale	Promozione di eventi, percorsi formativi e attività di sensibilizzazione.	Crescita della cultura della parità sul territorio.

Dalla Politica alla pratica

Nel primo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Idea Società Cooperativa Sociale ha rafforzato la propria comunicazione istituzionale attraverso l'adozione di un linguaggio sempre più inclusivo, la valorizzazione delle iniziative dedicate alla parità di genere e la diffusione dei principi del SGPG nei canali interni ed esterni.

La Cooperativa ha promosso attività formative rivolte al personale, ha integrato i temi della parità nella comunicazione istituzionale e nei social media e ha organizzato, in collaborazione con ASCOM Treviso, il Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!", coinvolgendo istituzioni, professionisti

e cittadinanza in un confronto sul valore della cura condivisa e sul superamento degli stereotipi di genere.

Queste esperienze confermano la volontà della Cooperativa di utilizzare la comunicazione non solo come strumento informativo, ma come leva educativa e culturale capace di promuovere inclusione, partecipazione e responsabilità sociale.

8. RIESAME, AGGIORNAMENTO E IMPEGNO AL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il nostro impegno

"La Politica per la Parità di Genere è un impegno dinamico che accompagna l'evoluzione della Cooperativa. Attraverso il riesame periodico, l'ascolto delle persone e il monitoraggio dei risultati, Idea Società Cooperativa Sociale rinnova il proprio impegno a migliorare continuamente il Sistema di Gestione, affinché i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle differenze rimangano parte integrante della propria identità e del proprio modo di operare."

Riferimenti del capitolo

Riferimento	Collegamento
UNI/PdR 125:2022	Riesame del Sistema di Gestione e miglioramento continuo
Piano Strategico per la Parità di Genere	Verifica del raggiungimento degli obiettivi
Riesame della Direzione	Valutazione periodica del SGPG
Piano degli Audit	Evidenze e conformità del Sistema
Bilancio Sociale	Rendicontazione dei risultati
Procedure del SGPG	Gestione delle revisioni documentali

Contributo del capitolo agli ambiti della UNI/PdR 125:2022

Area UNI/PdR 125:2022	Contributo del capitolo
Governance	Definisce il processo di riesame e aggiornamento della Politica.
Cultura e Strategia	Garantisce l'allineamento tra Politica, strategia aziendale e contesto esterno.
Processi HR	Favorisce il miglioramento continuo dei processi di gestione delle persone.
Opportunità di crescita e inclusione	Promuove l'aggiornamento delle politiche di inclusione sulla base delle evidenze raccolte.
Equità remunerativa	Assicura il riesame periodico delle pratiche organizzative.
Tutela della genitorialità e conciliazione	Verifica l'efficacia delle misure adottate e ne orienta l'evoluzione.

8.1 Una Politica in continua evoluzione

La presente Politica rappresenta il documento di indirizzo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Idea Società Cooperativa Sociale.

La Cooperativa riconosce che il contesto normativo, organizzativo e sociale è in continua evoluzione; per questo motivo la Politica viene periodicamente riesaminata per garantirne l'attualità, la coerenza e l'efficacia.

Il riesame costituisce un'opportunità per valorizzare le esperienze maturate, recepire nuove esigenze e orientare il miglioramento continuo dell'organizzazione.

8.2 Il processo di riesame

Il riesame della Politica viene effettuato con cadenza almeno annuale nell'ambito del Riesame della Direzione o ogniqualvolta intervengano cambiamenti significativi che possano influenzarne i contenuti.

Tra gli elementi presi in considerazione rientrano:

- l'evoluzione del contesto normativo;
- gli esiti degli audit interni ed esterni;
- i risultati del monitoraggio del Piano Strategico;
- gli indicatori del Sistema di Gestione;
- le osservazioni formulate dal Comitato Guida;
- i contributi provenienti dal personale e dalle parti interessate;
- le opportunità di miglioramento emerse durante l'anno.

Il riesame consente di verificare l'adeguatezza della Politica rispetto agli obiettivi della Cooperativa e ai principi della UNI/PdR 125:2022.

8.3 Aggiornamento e approvazione

Le eventuali modifiche alla presente Politica vengono predisposte con il coinvolgimento del Comitato Guida e della Direzione.

La versione aggiornata è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che ne assume la responsabilità quale documento di indirizzo del Sistema di Gestione.

Ogni revisione viene registrata secondo le modalità previste dal sistema documentale della Cooperativa, garantendo tracciabilità, trasparenza e corretta diffusione.

8.4 Diffusione della Politica aggiornata

Ogni nuova revisione della Politica viene resa disponibile a tutto il personale e comunicata alle parti

interessate attraverso gli strumenti ritenuti più idonei.

La Cooperativa promuove la conoscenza della Politica mediante:

- comunicazioni interne;
- momenti formativi;
- riunioni di coordinamento;
- pubblicazione sul sito istituzionale;
- Bilancio Sociale;
- altri strumenti di comunicazione aziendale.

La diffusione della Politica rappresenta un elemento essenziale per consolidare una cultura organizzativa fondata sulla partecipazione e sulla responsabilità condivisa.

8.5 L'impegno al miglioramento continuo

Idea Società Cooperativa Sociale considera il miglioramento continuo un processo permanente che coinvolge l'intera organizzazione.

Ogni revisione della Politica costituisce l'occasione per rafforzare il Sistema di Gestione, consolidare i risultati raggiunti e individuare nuove opportunità di sviluppo.

L'obiettivo della Cooperativa è rendere la parità di genere un elemento sempre più integrato nella governance, nella gestione delle persone, nella qualità dei servizi educativi e nelle relazioni con il territorio.

In sintesi

La Politica per la Parità di Genere viene riesaminata periodicamente per garantirne l'adeguatezza, l'efficacia e la coerenza con l'evoluzione della Cooperativa, del contesto normativo e delle esigenze delle persone.

Perché è importante

Il riesame periodico consente alla Cooperativa di mantenere vivo il proprio impegno verso la parità di genere, assicurando che il Sistema di Gestione continui a rappresentare uno strumento efficace di governo, miglioramento e responsabilità sociale.

Collegamento con il Sistema di Gestione

Documenti correlati

- Politica per la Parità di Genere;
- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Piano Strategico aziendale;
- Piano degli Audit;
- Riesame della Direzione;

- Dashboard Strategica;
- Balanced Scorecard;
- Bilancio Sociale;
- Registro delle revisioni documentali.

Ambiti di presidio

Ambito di presidio	Finalità del monitoraggio
Riesame della Politica	Garantire l'adeguatezza e l'attualità del documento.
Aggiornamento documentale	Assicurare la coerenza tra Politica, Piano Strategico e SGPG.
Recepimento delle evidenze	Integrare nel Sistema i risultati degli audit, del Riesame della Direzione e del monitoraggio.
Diffusione delle revisioni	Garantire la conoscenza della Politica aggiornata da parte del personale e degli stakeholder.
Miglioramento continuo	Promuovere l'evoluzione del Sistema di Gestione sulla base delle evidenze raccolte.

Indicatori monitorati

Il presente capitolo viene monitorato attraverso l'analisi qualitativa di:

- regolarità del Riesame della Direzione;
- aggiornamento periodico della Politica;
- attuazione delle azioni di miglioramento;
- recepimento delle evidenze emerse dagli audit;
- contributi del Comitato Guida e delle parti interessate;
- diffusione delle revisioni della Politica;
- coerenza tra Politica, Piano Strategico e documentazione del SGPG.

Ciclo di miglioramento (PDCA)

Fase	Applicazione nel capitolo
PLAN	Pianificazione del riesame e definizione delle eventuali revisioni della Politica.
DO	Aggiornamento del documento, approvazione e diffusione.
CHECK	Verifica dell'efficacia delle revisioni e dell'attuazione delle azioni di miglioramento.
ACT	Consolidamento delle buone pratiche e definizione di nuovi indirizzi strategici per il SGPG.

Impatto atteso

Persone	Organizzazione	Servizi	Comunità
Rafforzare la fiducia delle persone in un'organizzazione capace di ascoltare, apprendere e migliorare.	Garantire un Sistema di Gestione dinamico, aggiornato e pienamente integrato nella governance aziendale.	Assicurare servizi sempre più coerenti con i principi di equità, inclusione e qualità.	Consolidare il ruolo della Cooperativa quale organizzazione responsabile e promotrice di innovazione sociale.

I valori in azione

Valore	Applicazione concreta	Valore generato
Responsabilità	Riesame periodico della Politica e del Sistema di Gestione.	Coerenza tra impegni assunti e risultati conseguiti.
Trasparenza	Aggiornamento documentale e diffusione delle revisioni.	Maggiore fiducia di personale e stakeholder.
Partecipazione	Coinvolgimento del Comitato Guida, della Direzione e delle parti interessate nel processo di riesame.	Decisioni condivise e orientate al miglioramento.
Miglioramento continuo	Utilizzo sistematico delle evidenze raccolte per aggiornare il SGPG.	Evoluzione costante della qualità organizzativa e dei servizi.

Dalla Politica alla pratica

Nel corso del primo anno di certificazione, Idea Società Cooperativa Sociale ha trasformato il riesame annuale in un momento di riflessione strategica e di crescita organizzativa.

L'analisi degli indicatori, gli esiti degli audit interni ed esterni, il confronto con il Comitato Guida, i risultati dei questionari rivolti al personale e il dialogo con gli stakeholder hanno consentito di aggiornare la presente Politica, il Piano Strategico e gli strumenti del Sistema di Gestione, rafforzandone l'integrazione.

Questa revisione rappresenta l'espressione concreta dell'impegno della Cooperativa a non considerare la certificazione come un traguardo, ma come un percorso di miglioramento continuo, capace di accompagnare l'evoluzione dell'organizzazione, valorizzare le persone e generare un impatto positivo sulla comunità.

L'IMPEGNO DI IDEA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

"La parità di genere non è un traguardo da raggiungere, ma un modo di pensare, di decidere e di costruire relazioni."

Idea Società Cooperativa Sociale rinnova, attraverso la presente Politica, il proprio impegno a promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto della persona, sull'equità, sulla valorizzazione delle differenze e sulla responsabilità condivisa.

La Cooperativa riconosce che il benessere delle persone rappresenta la condizione essenziale per garantire servizi educativi di qualità, favorire la crescita delle comunità e contribuire allo sviluppo di una società più inclusiva, solidale e partecipativa.

Per questo motivo, la parità di genere viene considerata un principio trasversale che orienta la governance, la gestione delle persone, la progettazione educativa, le relazioni con le famiglie, il dialogo con il territorio e ogni scelta strategica della Cooperativa.

L'impegno assunto con l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere non si esaurisce nel conseguimento della certificazione, ma rappresenta un percorso permanente di ascolto, confronto, apprendimento e miglioramento continuo.

Come impresa sociale, Idea Società Cooperativa Sociale intende continuare a promuovere contesti di lavoro inclusivi, sostenere la corresponsabilità nelle attività di cura, contrastare ogni forma di discriminazione e contribuire, attraverso i propri servizi educativi e le proprie reti territoriali, alla diffusione di una cultura capace di riconoscere il valore di ogni persona.

La Cooperativa è consapevole che il cambiamento culturale richiede tempo, coerenza e responsabilità. Per questo continuerà a investire nella formazione, nell'ascolto, nell'innovazione organizzativa e nella collaborazione con istituzioni, enti pubblici, organizzazioni del Terzo Settore, imprese, professioniste e professionisti, affinché la parità di genere diventi sempre più un patrimonio condiviso della comunità.

La presente Politica rappresenta quindi un impegno concreto, verificabile e condiviso, che accompagna lo sviluppo della Cooperativa e orienta ogni decisione verso un modello organizzativo sempre più equo, partecipativo e responsabile.

Un impegno condiviso

Il Consiglio di Amministrazione, la Direzione, il Comitato Guida per la Parità di Genere, il personale dipendente, le collaboratrici e i collaboratori di Idea Società Cooperativa Sociale condividono i principi espressi nella presente Politica e si impegnano a promuoverne l'applicazione nell'ambito delle rispettive responsabilità, contribuendo al miglioramento continuo del Sistema di Gestione e alla diffusione della cultura della parità di genere.

Il nostro impegno, ogni giorno

ASCOLTARE
per comprendere i bisogni delle persone.

ACCOGLIERE
ogni persona nel rispetto della sua unicità.

VALORIZZARE
le competenze, i talenti e le differenze.

CONDIVIDERE
responsabilità, conoscenze e opportunità.

PRENDERSI CURA
delle persone, delle relazioni e della comunità.

PROMUOVERE
pari opportunità e corresponsabilità.

INNOVARE
per migliorare continuamente i nostri servizi.

COSTRUIRE
comunità più inclusive, eque e partecipative.

Allegati 3, organizzati così:

- A. Glossario
- B. Sistema documentale
- C. Mappa degli stakeholder

ALLEGATO A Glossario

Finalità del Glossario

Il presente Glossario raccoglie i principali termini utilizzati nella Politica per la Parità di Genere e nei documenti del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) di Idea Società Cooperativa Sociale.

L'obiettivo è favorire una comprensione condivisa del linguaggio adottato dalla Cooperativa, promuovendo un utilizzo coerente dei concetti relativi alla parità di genere, all'inclusione e al miglioramento continuo.

Glossario dei termini

Termine	Definizione
Accessibilità	Condizione che consente a tutte le persone di accedere in modo equo a informazioni, servizi, opportunità e ambienti di lavoro, eliminando ostacoli di natura fisica, organizzativa, comunicativa o culturale.
Ambiti di presidio	Aree organizzative che la Cooperativa monitora in modo continuativo per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
Audit interno	Attività programmata di verifica finalizzata a valutare la corretta applicazione del Sistema di Gestione, la conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e l'individuazione di opportunità di miglioramento.
Azione correttiva	Intervento attuato per eliminare le cause di una non conformità o di una criticità rilevata, prevenendone il ripetersi.
Azione di miglioramento	Iniziativa finalizzata ad aumentare l'efficacia, l'efficienza o la qualità del Sistema di Gestione e delle attività della Cooperativa.
Balanced Scorecard	Strumento di governo che consente di monitorare in modo integrato gli obiettivi strategici della Cooperativa attraverso diverse prospettive di analisi (persone, processi, risultati, impatto).
Benessere organizzativo	Condizione nella quale le persone operano in un ambiente di lavoro sano, rispettoso, inclusivo e favorevole allo sviluppo professionale e personale.
Comitato Guida	Organismo interno incaricato di promuovere, monitorare e sostenere l'attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
Comunità educante	Insieme delle persone, delle famiglie, delle istituzioni e delle organizzazioni che collaborano per favorire la crescita e il benessere di bambine, bambini, ragazzi e ragazze.
Conciliazione vita-lavoro	Insieme delle misure organizzative volte a favorire un equilibrio tra attività lavorativa, responsabilità familiari e vita personale.
Corresponsabilità	Condivisione equilibrata delle responsabilità familiari, educative, organizzative e di cura tra donne e uomini, superando stereotipi e ruoli tradizionali.

Termine	Definizione
Cultura organizzativa	Insieme dei valori, dei comportamenti, delle regole e delle modalità relazionali che caratterizzano il modo di operare della Cooperativa.
Dashboard Strategica	Strumento di monitoraggio che rappresenta periodicamente lo stato di avanzamento degli obiettivi strategici del Sistema di Gestione.
Differenze	Insieme delle caratteristiche che rendono unica ogni persona (genere, età, esperienza, cultura, competenze, percorso professionale, condizioni personali), considerate una risorsa per la crescita della Cooperativa.
Discriminazione	Qualsiasi trattamento differenziato, diretto o indiretto, che comporti uno svantaggio ingiustificato basato sul genere o su altre caratteristiche personali tutelate dalla normativa.
Diversità	Presenza di persone con caratteristiche, esperienze, competenze e prospettive differenti che contribuiscono ad arricchire l'organizzazione.
Equità	Principio secondo il quale ogni persona deve poter accedere alle stesse opportunità, nel rispetto delle proprie caratteristiche e dei propri bisogni, attraverso criteri imparziali e trasparenti.
Equità di genere	Applicazione del principio di equità nelle politiche e nei processi organizzativi, assicurando pari opportunità e trattamenti basati su criteri oggettivi.
Genere	Dimensione sociale e culturale che riguarda ruoli, comportamenti, aspettative e opportunità attribuite alle persone, distinta dal sesso biologico.
Governance	Sistema di responsabilità, ruoli, processi decisionali e strumenti attraverso i quali la Cooperativa orienta, gestisce e monitora le proprie attività.
Inclusione	Processo volto a garantire che ogni persona possa partecipare pienamente alla vita della Cooperativa, vedendo riconosciute e valorizzate le proprie competenze e caratteristiche.
Indicatore	Elemento utilizzato per osservare e valutare l'andamento di un processo, di un'attività o di un obiettivo del Sistema di Gestione.
Indicatore qualitativo	Indicatore che consente di valutare aspetti organizzativi, relazionali o culturali attraverso analisi descrittive, osservazioni, audit, questionari o feedback.
KPI (Key Performance Indicator)	Indicatore chiave utilizzato nel Piano Strategico e nella Dashboard Strategica per misurare il raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa.
Leadership inclusiva	Modalità di esercizio della responsabilità che valorizza il dialogo, la partecipazione, il rispetto delle differenze e la crescita delle persone.
Linguaggio inclusivo	Modalità di comunicazione che utilizza termini rispettosi delle differenze di genere, evitando espressioni discriminatorie o stereotipate.
Miglioramento continuo	Processo sistematico attraverso il quale la Cooperativa analizza i

Termine	Definizione
	risultati ottenuti, individua opportunità di sviluppo e aggiorna i propri processi organizzativi.
Monitoraggio	Attività periodica di raccolta e analisi delle informazioni necessarie a verificare l'efficacia del Sistema di Gestione.
Pari opportunità	Condizione nella quale tutte le persone possono accedere alle stesse possibilità di partecipazione, sviluppo professionale e crescita, senza discriminazioni.
Parità di genere	Principio secondo il quale donne e uomini devono poter accedere, in condizioni di pari dignità e opportunità, alle risorse, alle responsabilità, alle opportunità di sviluppo e ai processi decisionali.
Parti interessate (Stakeholder)	Persone, organizzazioni o istituzioni che influenzano o sono influenzate dalle attività della Cooperativa.
Piano Strategico per la Parità di Genere	Documento che definisce gli obiettivi, le azioni, i tempi e le responsabilità per l'attuazione della Politica per la Parità di Genere.
Politica per la Parità di Genere	Documento di indirizzo approvato dal Consiglio di Amministrazione che definisce i principi, i valori e gli impegni della Cooperativa in materia di parità di genere.
Processi HR	Insieme delle attività relative alla selezione, inserimento, formazione, valutazione, sviluppo e gestione delle persone.
Responsabilità sociale	Impegno della Cooperativa a generare valore per le persone e la comunità attraverso comportamenti etici, trasparenti e sostenibili.
Riesame della Direzione	Momento periodico di valutazione del Sistema di Gestione, finalizzato a verificarne efficacia, adeguatezza e opportunità di miglioramento.
Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)	Insieme di politiche, procedure, responsabilità, strumenti e attività adottati dalla Cooperativa per promuovere e monitorare la parità di genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022.
Stakeholder	Vedi "Parti interessate".
Stereotipo di genere	Rappresentazione semplificata e generalizzata che attribuisce caratteristiche, ruoli o comportamenti alle persone esclusivamente in base al genere.
UNI/PdR 125:2022	Prassi di Riferimento che definisce i requisiti del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e i relativi indicatori di valutazione.
Valorizzazione delle differenze	Approccio organizzativo che riconosce nelle diversità un elemento di crescita, innovazione e miglioramento della qualità dei servizi.

Nota metodologica

Le definizioni contenute nel presente Glossario hanno lo scopo di favorire una comprensione comune del linguaggio utilizzato all'interno del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Idea Società Cooperativa Sociale. Esse non sostituiscono le definizioni contenute nella normativa vigente o nella UNI/PdR 125:2022, ma ne costituiscono un'interpretazione coerente con il contesto organizzativo della Cooperativa e con i principi espressi nella presente Politica.

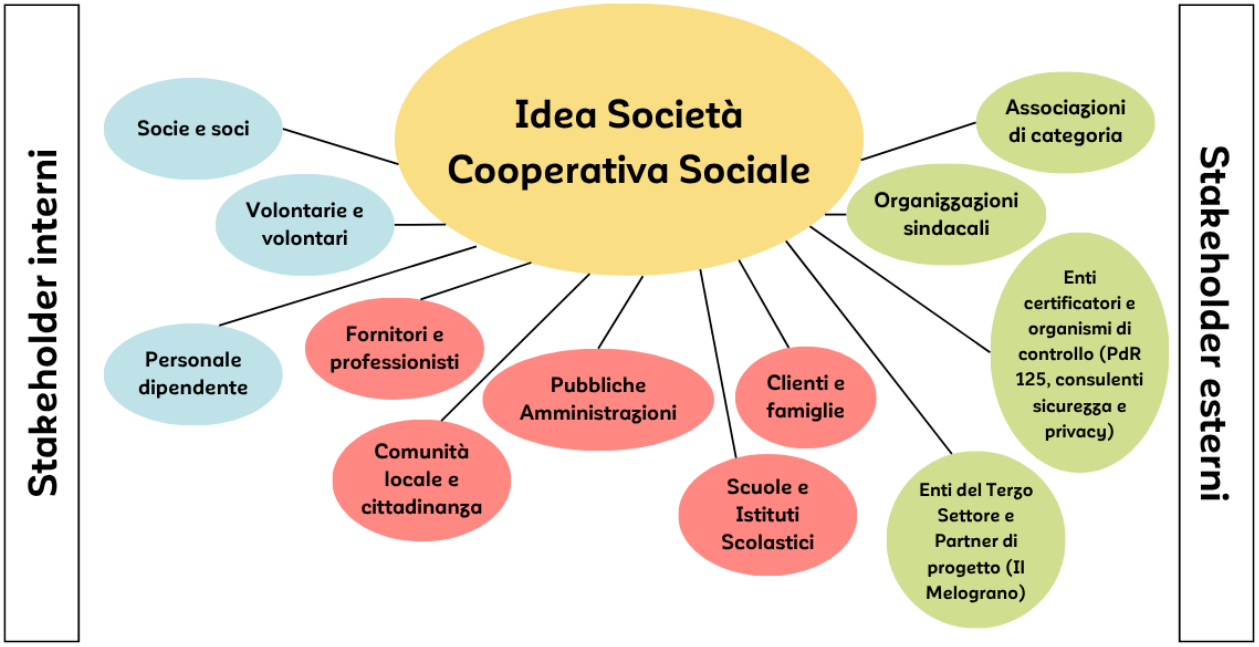
ALLEGATO B Sistema documentale interno

Documento	Funzione	Responsabile
Politica per la Parità di Genere	Documento di indirizzo	Consiglio di Amministrazione
Piano Strategico per la Parità di Genere	Pianificazione	Comitato Guida
Dashboard Strategica	Monitoraggio	Comitato Guida
Balanced Scorecard	Analisi strategica	Direzione
Registro KPI	Monitoraggio indicatori	Comitato Guida
Procedure SGPG	Gestione operativa	Direzione
Piano della Formazione	Sviluppo competenze	Direzione
Piano degli Audit	Verifiche interne	Auditor interno
Riesame della Direzione	Valutazione SGPG	Direzione
Bilancio Sociale	Rendicontazione	Consiglio di Amministrazione

ALLEGATO C Stakeholder

I portatori di interesse (stakeholder) di Idea Sociale sono molteplici e presentano differenti livelli di coinvolgimento, prossimità e rilevanza rispetto alle attività svolte dall'impresa sociale. La cooperativa riconosce il valore del confronto continuo con tutti i soggetti che, a diverso titolo, contribuiscono alla realizzazione della propria missione o ne sono destinatari.

Il coinvolgimento degli stakeholder avviene attraverso strumenti diversificati di ascolto, partecipazione e consultazione, tra cui assemblee, incontri periodici, colloqui individuali, questionari di soddisfazione, strumenti di valutazione dei servizi e indagini conoscitive. Tali modalità consentono di raccogliere bisogni, aspettative, suggerimenti e valutazioni utili a orientare le scelte organizzative, migliorare la qualità degli interventi e rafforzare la capacità di rispondere in modo efficace alle esigenze della comunità.



Stakeholder esterni

STAKEHOLDER	TIPO	MODALITA' DI COINVOLGIMENTO	ASPETTI DA SVILUPPARE
Soci e socie	interni	Assemblea dei soci, incontri informativi, gruppi di lavoro tematici, confronto diretto con il CDA, comunicazioni periodiche	Rafforzare la partecipazione alla vita associativa, favorire il coinvolgimento nei processi decisionali, consolidare il senso di appartenenza e la conoscenza delle strategie dell'impresa sociale
Personale dipendente	interni	Colloqui individuali, équipe, coordinamenti, percorsi formativi, questionari di valutazione e benessere organizzativo	Migliorare la circolazione delle informazioni, valorizzare competenze e proposte, promuovere il benessere organizzativo e la crescita professionale
Volontarie e volontari	interni	Incontri di confronto, comunicazioni dedicate, partecipazione alle iniziative della cooperativa	Valorizzare il contributo volontario, favorire il coinvolgimento nelle attività e rafforzare la conoscenza della mission e dei valori della cooperativa
Clienti e famiglie	esterni	Questionari di soddisfazione, colloqui individuali, incontri di presentazione e restituzione dei servizi, comunicazioni digitali	Migliorare l'ascolto dei bisogni emergenti, incrementare la partecipazione ai momenti di confronto e monitorare la qualità percepita dei servizi
Fornitori e professionisti	esterni	Incontri operativi, contatti diretti, collaborazione progettuale, comunicazioni periodiche	Consolidare rapporti di collaborazione stabili, favorire la condivisione degli standard qualitativi e dei valori dell'organizzazione

Pubbliche Amministrazioni	esterni	Tavoli di lavoro, coprogettazione, incontri istituzionali, rendicontazioni, monitoraggi periodici	Rafforzare la programmazione condivisa degli interventi, migliorare la lettura dei bisogni territoriali sviluppare progettualità innovative
Comunità locale e cittadinanza	esterni	Eventi pubblici, iniziative territoriali, social media, questionari, incontri aperti alla cittadinanza	Aumentare la conoscenza delle attività della cooperativa, promuovere la partecipazione della comunità e intercettare nuovi bisogni sociali
Scuole e Istituti Scolastici	esterni	Incontri di coordinamento, confronti con dirigenti scolastici e docenti, questionari di soddisfazione, momenti di verifica dei servizi	Rafforzare la coprogettazione educativa, migliorare la comunicazione tra i soggetti coinvolti e favorire la lettura condivisa dei bisogni di minori e famiglie
Associazioni di categoria	esterni	Partecipazione a reti, tavoli tematici, eventi e iniziative condivise	Consolidare le partnership territoriali, sviluppare opportunità di collaborazione e promuovere la diffusione delle buone pratiche
Organizzazioni sindacali	esterni	Confronti periodici, tavoli di discussione,	Favorire il dialogo costruttivo, monitorare il benessere lavorativo e promuovere condizioni di lavoro inclusive e sostenibili
Enti del Terzo Settore e Partner di progetto (Il Melograno)	esterni	Incontri operativi, contatti diretti, collaborazioni progettuali	Favorire il dialogo costruttivo, consolidare la collaborazione, favorire la lettura condivisa dei bisogni del territorio.
Enti certificatori e organismi di controllo (PdR 125, consulenti sicurezza e privacy)	esterni	Incontri operativi, contatti diretti, collaborazione progettuale, comunicazioni periodiche	favorire la condivisione degli standard qualitativi e dei valori dell'organizzazione