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

PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2026 - 2028

Prot. Interno 54 del 15/07/2026

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Comitato Guida/Organo amministrativo
2	*13/07/2026*	*Aggiornamento*		

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

La voce di Idea

"Per noi la parità di genere non è un traguardo da raggiungere, ma il modo in cui scegliamo ogni giorno di lavorare, educare e prenderci cura delle persone."

PREMESSA

Principio ispiratore

"Ogni cambiamento culturale nasce dalle relazioni. Per questo crediamo che promuovere la parità di genere significhi costruire contesti nei quali ogni persona possa sentirsi riconosciuta, valorizzata e libera di esprimere il proprio potenziale."

Il presente Piano Strategico per la Parità di Genere rappresenta l'evoluzione del percorso avviato da Idea Società Cooperativa Sociale con l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 e con il conseguimento della relativa certificazione nel 2024.

A distanza di oltre un anno dall'implementazione del Sistema, il Piano non costituisce soltanto uno strumento di pianificazione delle azioni future, ma documenta il percorso di crescita organizzativa intrapreso dalla Cooperativa, evidenziando i risultati conseguiti, le azioni di miglioramento realizzate e gli obiettivi strategici individuati per il successivo triennio.

Nel corso dei primi anni di applicazione del Sistema di Gestione, Idea Società Cooperativa Sociale ha consolidato le procedure organizzative previste dalla UNI/PdR 125:2022, rafforzando il ruolo del Comitato Guida, sviluppando strumenti di monitoraggio dei Key Performance Indicators (KPI), aggiornando periodicamente la documentazione del Sistema e promuovendo un coinvolgimento sempre più attivo del personale nei processi di miglioramento continuo.

L'esperienza maturata ha inoltre favorito una progressiva integrazione dei principi della parità di genere nelle scelte organizzative, nella gestione delle risorse umane, nella comunicazione interna ed esterna, nelle attività formative e nella progettazione dei servizi educativi, socio-educativi e socio-sanitari realizzati dalla Cooperativa.

Particolare attenzione è stata dedicata alla promozione di una cultura organizzativa inclusiva, orientata al superamento degli stereotipi di genere, alla valorizzazione delle competenze professionali indipendentemente dal genere, alla tutela della genitorialità, alla conciliazione tra vita privata e lavoro e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione e molestia nei luoghi di lavoro.

Durante il 2026 la Cooperativa ha inoltre rafforzato il proprio ruolo di promotrice di cultura della parità anche all'esterno dell'organizzazione, sviluppando iniziative di sensibilizzazione rivolte alla comunità, agli enti pubblici, alle organizzazioni del Terzo Settore e agli stakeholder territoriali. Tra queste assume particolare rilievo il Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!", promosso in collaborazione con ASCOM Treviso nell'ambito della DGR n. 558 della Regione Veneto, quale occasione di confronto istituzionale e culturale sul superamento degli stereotipi di genere nelle professioni educative e di cura.

Il presente Piano conferma pertanto la volontà di Idea Società Cooperativa Sociale di considerare la parità di genere non come un adempimento normativo, ma come un elemento strutturale della propria identità cooperativa, della qualità organizzativa e della responsabilità sociale verso le lavoratrici, i lavoratori, le famiglie, le bambine, i bambini e l'intera comunità.

Coerentemente con la missione della Cooperativa, il Piano Strategico costituisce uno strumento dinamico di programmazione e miglioramento continuo, destinato ad essere monitorato, aggiornato e riesaminato periodicamente dal Comitato Guida e dal Consiglio di Amministrazione, affinché i principi di equità, inclusione, valorizzazione delle differenze e pari opportunità continuino a orientare in modo concreto tutte le attività dell'organizzazione.

1. SCOPO

Principio ispiratore

"La parità di genere costituisce un processo di miglioramento continuo che coinvolge tutte le attività della Cooperativa."

Il presente Piano Strategico per la Parità di Genere definisce gli indirizzi strategici, gli obiettivi e le azioni che Idea Società Cooperativa Sociale intende perseguire per consolidare e sviluppare il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), in conformità alla UNI/PdR 125:2022 e nel rispetto dei principi di equità, inclusione, valorizzazione delle differenze e pari opportunità.

Il Piano rappresenta lo strumento di programmazione attraverso il quale la Cooperativa integra le politiche di parità di genere nella propria governance, nella gestione delle risorse umane, nella progettazione dei servizi e nelle relazioni con tutti gli stakeholder, promuovendo un modello organizzativo fondato sul miglioramento continuo.

In particolare, il Piano si propone di:

- consolidare i risultati conseguiti nel primo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- definire obiettivi strategici, misurabili e coerenti con la missione, la vision e il Piano Strategico aziendale della Cooperativa;
- individuare, per ciascuna area tematica prevista dalla UNI/PdR 125:2022, le azioni di miglioramento, le responsabilità, le risorse, gli indicatori di monitoraggio (KPI) e le tempistiche di attuazione;
- promuovere una cultura organizzativa inclusiva, capace di valorizzare tutte le persone, contrastare stereotipi e discriminazioni e favorire il benessere organizzativo;
- sostenere la crescita professionale del personale attraverso processi trasparenti di selezione, valutazione, formazione e sviluppo delle competenze;
- favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, riconoscendo il valore sociale delle responsabilità di cura e della genitorialità;
- contribuire, attraverso le attività educative, formative e culturali della Cooperativa, alla diffusione di una cultura della parità di genere anche nei confronti delle famiglie, delle istituzioni, delle organizzazioni partner e della comunità locale.

Il Piano Strategico costituisce inoltre uno strumento operativo di riferimento per il Comitato Guida, per il Consiglio di Amministrazione e per tutte le figure coinvolte nell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere, consentendo il monitoraggio periodico dei risultati raggiunti e la pianificazione delle necessarie azioni di miglioramento.

Il presente documento ha validità triennale (2026-2028) ed è sottoposto a riesame almeno annuale, oppure ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative, normative o strategiche che rendano necessario il suo aggiornamento.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Principio ispiratore

"Il rispetto delle norme rappresenta il punto di partenza; la promozione di una cultura inclusiva rappresenta il nostro obiettivo."

Il presente Piano Strategico è predisposto nel rispetto della normativa vigente in materia di parità di genere, pari opportunità, tutela della persona nei luoghi di lavoro, inclusione e non discriminazione.

Costituiscono i principali riferimenti per la predisposizione, l'attuazione e il monitoraggio del Piano:

- UNI/PdR 125:2022 – *Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere*, che definisce i requisiti del sistema di gestione e gli indicatori prestazionali (KPI) per la misurazione, il monitoraggio e il miglioramento delle politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità;
- Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere e successivi indirizzi europei in materia di uguaglianza, inclusione e contrasto alle discriminazioni;
- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, con particolare riferimento all'Obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" e agli obiettivi strettamente connessi al lavoro dignitoso, alla riduzione delle disuguaglianze e al benessere delle persone;
- Costituzione della Repubblica Italiana, con particolare riferimento agli articoli 3, 37 e 51;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e successive modifiche e integrazioni;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche, con riferimento alla tutela della salute, della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), per gli aspetti connessi alla tutela dei dati personali nell'ambito dei processi del Sistema di Gestione;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Cooperativa e Accordo di Welfare Aziendale;
- Statuto, Codice Etico, Politica per la Parità di Genere, procedure del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e restante documentazione interna di Idea Società Cooperativa Sociale.

Il presente Piano tiene inoltre conto dell'evoluzione del contesto normativo nazionale ed europeo e viene aggiornato ogniqualvolta intervengano modifiche legislative, regolamentari o organizzative che possano incidere sull'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

L'elenco completo delle fonti normative, volontarie e cogenti, è riportato nel documento Quadro normativo, tecnico e documentale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

3. GLOSSARIO

Principio ispiratore

"Condividere un linguaggio comune significa condividere una cultura organizzativa orientata all'inclusione."

Ai fini del presente Piano Strategico si applicano le definizioni contenute nella UNI/PdR 125:2022 e nella normativa vigente. Di seguito sono riportati i principali termini utilizzati nel documento.

Comitato Guida

Organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione con il compito di promuovere, coordinare, monitorare e verificare l'attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), proponendo azioni di miglioramento e supportando la Direzione nella definizione delle strategie aziendali in materia di parità di genere.

Discriminazione diretta

Qualsiasi trattamento meno favorevole riservato a una persona in ragione del genere o di altre caratteristiche personali tutelate dalla normativa vigente.

Discriminazione indiretta

Situazione nella quale una disposizione, un criterio, una prassi o una modalità organizzativa apparentemente neutra determina uno svantaggio particolare per persone appartenenti a un determinato genere o ad altre categorie tutelate.

Diversità, **Equità e Inclusione (DE&I)**

Approccio organizzativo volto a valorizzare le differenze individuali, garantire pari opportunità di accesso, sviluppo e partecipazione e promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e privo di discriminazioni.

Empowerment

Processo attraverso il quale ogni persona viene valorizzata nelle proprie competenze, responsabilità e capacità decisionali, favorendone la crescita professionale e personale in condizioni di pari opportunità.

Gender Pay Gap

Differenza media della retribuzione tra donne e uomini, monitorata dalla Cooperativa al fine di prevenire eventuali squilibri e garantire il principio di equità retributiva.

Governance

Sistema di regole, responsabilità, processi decisionali e strumenti attraverso cui la Cooperativa pianifica, dirige, monitora e migliora le proprie attività, compreso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Inclusione

Principio secondo cui ogni persona deve poter partecipare pienamente alla vita organizzativa, indipendentemente dal genere, dall'età, dalla nazionalità, dalla disabilità, dall'orientamento affettivo o da altre caratteristiche personali, in un contesto fondato sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle differenze.

Key Performance Indicator (KPI)

Indicatore quantitativo o qualitativo utilizzato per misurare il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere e nel presente Piano Strategico.

Linguaggio inclusivo

Modalità di comunicazione che utilizza termini, immagini e contenuti rispettosi delle differenze, evitando espressioni discriminatorie, stereotipate o escludenti e promuovendo una rappresentazione equilibrata dei generi.

Molestia

Qualsiasi comportamento indesiderato, verbale, non verbale, fisico o digitale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Pari opportunità

Principio secondo cui tutte le persone devono poter accedere alle medesime opportunità di selezione, formazione, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione alla vita aziendale senza discriminazioni.

Piano Strategico per la Parità di Genere

Documento di pianificazione che definisce obiettivi, azioni, responsabilità, indicatori di monitoraggio e risorse finalizzati al consolidamento e al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Politica per la Parità di Genere

Documento approvato dalla Direzione che definisce gli impegni, i principi e gli indirizzi strategici della Cooperativa in materia di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle persone.

Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)

Insieme coordinato di politiche, procedure, responsabilità, strumenti e processi adottati dalla Cooperativa per garantire il perseguimento degli obiettivi previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

Stereotipi di genere

Insieme di convinzioni, aspettative o rappresentazioni culturali che attribuiscono in modo rigido caratteristiche, ruoli o comportamenti differenti a donne e uomini, limitandone la piena espressione personale e professionale.

Work-Life Balance

Insieme delle politiche, degli strumenti organizzativi e delle misure di welfare finalizzati a favorire un equilibrato bilanciamento tra vita lavorativa, vita familiare e responsabilità di cura, contribuendo al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

4. VALORI, PRINCIPI E IMPEGNO DELLA COOPERATIVA

Principio ispiratore

"Le differenze non rappresentano un limite da superare, ma una ricchezza da valorizzare per generare benessere, innovazione e qualità educativa."

La parità di genere rappresenta per Idea Società Cooperativa Sociale un valore trasversale che orienta le scelte organizzative, la progettazione dei servizi, la gestione delle persone e le relazioni con la comunità.

In quanto impresa sociale che opera quotidianamente nei servizi educativi, socio-educativi e socio-sanitari, la Cooperativa riconosce che la promozione delle pari opportunità costituisce un elemento essenziale della qualità dei servizi erogati e della propria responsabilità sociale.

L'impegno assunto attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere non si limita al rispetto della normativa vigente, ma si traduce nella volontà di costruire un'organizzazione sempre più inclusiva, capace di valorizzare le competenze delle persone, favorire il benessere organizzativo e contribuire al cambiamento culturale della comunità nella quale opera.

4.1 Centralità della persona

Idea Società Cooperativa Sociale riconosce il valore di ogni persona e promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sull'ascolto, sulla collaborazione e sulla valorizzazione delle competenze professionali, indipendentemente dal genere, dall'età, dalla nazionalità, dalla condizione personale o familiare, dalla disabilità, dall'orientamento affettivo o da qualsiasi altra caratteristica individuale.

La persona rappresenta il principale patrimonio della Cooperativa e il presupposto fondamentale per garantire servizi educativi di qualità.

4.2 Equità, imparzialità e trasparenza

La Cooperativa adotta criteri oggettivi, trasparenti e verificabili nei processi di selezione, inserimento, valutazione, crescita professionale e attribuzione delle responsabilità.

Ogni decisione organizzativa viene assunta nel rispetto dei principi di imparzialità, pari opportunità e valorizzazione del merito, assicurando processi decisionali coerenti con i valori della cooperazione sociale.

4.3 Valorizzazione delle competenze e sviluppo professionale

Idea Società Cooperativa Sociale considera la formazione continua e lo sviluppo delle competenze strumenti fondamentali per la crescita delle persone e dell'organizzazione.

La Cooperativa promuove percorsi di aggiornamento professionale, occasioni di confronto interdisciplinare e sistemi di valutazione orientati alla crescita, favorendo la partecipazione di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori senza discriminazioni.

Particolare attenzione viene dedicata alla valorizzazione dei talenti, al ricambio generazionale, al trasferimento delle competenze e allo sviluppo delle figure di coordinamento.

4.4 Conciliazione tra vita privata e lavoro

La Cooperativa riconosce il valore sociale della genitorialità e delle responsabilità di cura e considera la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro uno degli strumenti più efficaci per promuovere il benessere organizzativo.

Attraverso le misure previste dal proprio sistema di welfare aziendale, Idea Sociale favorisce modalità organizzative flessibili, nel rispetto delle esigenze delle persone e della continuità dei servizi, promuovendo una cultura della corresponsabilità familiare che coinvolga donne e uomini.

4.5 Contrasto agli stereotipi e promozione di una cultura inclusiva

Coerentemente con la propria missione educativa, Idea Società Cooperativa Sociale promuove il superamento degli stereotipi di genere sia all'interno dell'organizzazione sia nelle attività rivolte alle famiglie, ai minori, alle istituzioni e alla comunità.

La Cooperativa sviluppa iniziative culturali, formative e di sensibilizzazione finalizzate a valorizzare il ruolo educativo e di cura come responsabilità condivisa, favorendo una rappresentazione equilibrata dei generi e contribuendo alla diffusione di modelli culturali inclusivi.

4.6 Prevenzione di ogni forma di discriminazione, violenza e molestia

Idea Società Cooperativa Sociale applica il principio della tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, abuso, molestia, violenza o comportamento lesivo della dignità della persona.

La Cooperativa garantisce procedure di prevenzione, ascolto, segnalazione e gestione delle situazioni di disagio, assicurando riservatezza, imparzialità e tutela delle persone coinvolte, in coerenza con il

proprio Regolamento per il contrasto alle molestie e il Piano di prevenzione.

4.7 Impegno verso la comunità

L'impegno di Idea Società Cooperativa Sociale per la parità di genere si estende oltre il contesto organizzativo.

Attraverso la progettazione educativa, la formazione, la comunicazione istituzionale, il lavoro di rete con enti pubblici, scuole, organizzazioni del Terzo Settore e realtà economiche del territorio, la Cooperativa contribuisce alla diffusione di una cultura fondata sul rispetto delle differenze, sulla valorizzazione delle pari opportunità e sulla condivisione delle responsabilità di cura.

La promozione della parità di genere rappresenta pertanto uno degli strumenti attraverso i quali Idea Società Cooperativa Sociale realizza la propria missione di interesse generale e contribuisce allo sviluppo di una comunità più equa, inclusiva e responsabile.

5. ANALISI DEL CONTESTO

Principio ispiratore

"Comprendere il contesto significa individuare le opportunità attraverso cui promuovere una società più equa e inclusiva."

5.1 Il contesto di riferimento

Idea Società Cooperativa Sociale opera in un contesto sociale, educativo e culturale caratterizzato da profonde trasformazioni demografiche, economiche e organizzative che incidono direttamente sulla qualità della vita delle persone, sull'accesso al lavoro, sulla distribuzione delle responsabilità di cura e sull'equilibrio tra vita privata e attività professionale.

Le politiche europee, nazionali e regionali riconoscono la parità di genere quale elemento fondamentale per lo sviluppo sostenibile, la competitività delle organizzazioni, la qualità dell'occupazione e la coesione sociale.

L'Agenda ONU 2030, la Strategia Europea per la Parità di Genere e la Strategia Nazionale per la Parità di Genere individuano nella riduzione delle disuguaglianze, nella partecipazione equilibrata al mercato del lavoro, nella conciliazione tra vita e lavoro e nella prevenzione della violenza di genere alcuni degli obiettivi prioritari per lo sviluppo delle comunità.

In tale scenario, la UNI/PdR 125:2022 rappresenta uno strumento operativo che consente alle organizzazioni di integrare stabilmente tali principi nella propria governance, attraverso sistemi di gestione orientati al miglioramento continuo e misurati mediante specifici indicatori di performance.

5.2 Il contesto del settore educativo e sociale

Il settore educativo e socio-educativo presenta caratteristiche peculiari che rendono particolarmente significativo l'impegno verso la parità di genere.

Le professioni educative e di cura risultano ancora oggi fortemente caratterizzate da una prevalente presenza femminile, mentre permane una limitata rappresentanza maschile nei servizi rivolti all'infanzia e alle famiglie.

Parallelamente, le responsabilità di cura continuano ad essere distribuite in modo non pienamente equilibrato tra donne e uomini, con effetti significativi sulla partecipazione al mercato del lavoro, sulle opportunità di carriera e sull'organizzazione della vita familiare.

Le organizzazioni che operano nei servizi educativi sono pertanto chiamate non soltanto ad adottare politiche inclusive al proprio interno, ma anche a svolgere un ruolo attivo nella promozione di modelli culturali orientati al superamento degli stereotipi di genere, contribuendo alla costruzione di comunità più inclusive e responsabili.

5.3 Il ruolo di Idea Società Cooperativa Sociale

In questo contesto, Idea Società Cooperativa Sociale considera la parità di genere parte integrante della propria missione istituzionale.

Attraverso la progettazione educativa, la formazione, la relazione con le famiglie, il lavoro di rete con enti pubblici e organizzazioni del Terzo Settore e la promozione di iniziative culturali rivolte alla cittadinanza, la Cooperativa contribuisce alla diffusione di una cultura fondata sul rispetto delle differenze, sulla valorizzazione delle competenze e sulla condivisione delle responsabilità educative e di cura.

L'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere rappresenta quindi uno strumento attraverso il quale Idea Sociale traduce in pratica i propri valori cooperativi, integrando la parità di genere nella governance aziendale, nella gestione delle risorse umane, nella comunicazione e nella progettazione dei servizi.

5.4 Le principali sfide strategiche

L'analisi del contesto evidenzia alcune priorità sulle quali la Cooperativa intende continuare a investire nel triennio di riferimento:

- consolidare una cultura organizzativa inclusiva e orientata al benessere delle persone;
- promuovere la condivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini;
- favorire la crescita professionale attraverso criteri trasparenti e meritocratici;
- sostenere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro;
- valorizzare il ricambio generazionale e il trasferimento delle competenze;
- contribuire al superamento degli stereotipi di genere attraverso iniziative educative, formative e culturali rivolte alla comunità;
- rafforzare il monitoraggio degli indicatori di parità di genere e l'efficacia delle azioni di miglioramento previste dal Sistema di Gestione.

L'analisi del contesto costituisce pertanto il presupposto per la definizione degli obiettivi strategici e delle azioni operative contenute nel presente Piano.

6. BILANCIO DEL SECONDO ANNO DI CERTIFICAZIONE

Principio ispiratore

"La certificazione rappresenta l'inizio di un percorso di miglioramento continuo, non il suo traguardo."

6.1 Dalla certificazione al miglioramento continuo

Il conseguimento della certificazione per la Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022 ha rappresentato per Idea Società Cooperativa Sociale un importante punto di partenza per l'evoluzione della propria organizzazione.

Nel corso del secondo anno di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), la Cooperativa ha progressivamente integrato i principi della parità di genere nei processi organizzativi, trasformando gli adempimenti previsti dalla norma in strumenti di crescita, partecipazione e miglioramento continuo.

L'obiettivo perseguito non è stato esclusivamente il mantenimento della certificazione, ma il consolidamento di una cultura organizzativa fondata sul rispetto delle persone, sulla valorizzazione delle competenze e sulla diffusione di pratiche inclusive all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

6.2 Rafforzamento della governance

Nel corso dell'anno il Comitato Guida ha svolto un ruolo attivo nel monitoraggio del Sistema di Gestione, contribuendo alla pianificazione delle attività, alla verifica periodica degli indicatori di performance (KPI), all'aggiornamento della documentazione del Sistema e alla definizione delle azioni di miglioramento.

Sono stati inoltre realizzati:

- l'aggiornamento della Politica per la Parità di Genere;
- la revisione della documentazione del Sistema di Gestione;
- gli audit interni previsti dal programma annuale;
- il riesame periodico della Direzione;
- il monitoraggio delle azioni correttive e di miglioramento.

Le attività svolte hanno consentito di consolidare il Sistema di Gestione e di rafforzarne l'integrazione nella governance aziendale.

6.3 Evoluzione della gestione delle risorse umane

Particolare attenzione è stata dedicata allo sviluppo delle politiche di gestione del personale.

Nel corso dell'anno la Cooperativa ha:

- consolidato procedure di selezione ispirate ai principi di imparzialità, trasparenza e non discriminazione;

- aggiornato gli strumenti di valutazione del personale e delle figure di coordinamento, rendendoli maggiormente comprensibili, partecipativi e coerenti con i principi della UNI/PdR 125:2022;
- proseguito il monitoraggio del benessere organizzativo attraverso questionari anonimi e momenti di confronto con il personale;
- mantenuto un sistema di sviluppo professionale fondato sulla valorizzazione delle competenze e del merito.

Le attività di monitoraggio hanno confermato un buon livello di partecipazione e coinvolgimento del personale, consentendo di individuare ulteriori ambiti di miglioramento che costituiscono parte integrante del presente Piano Strategico.

6.4 Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro

La Cooperativa ha proseguito nell'attuazione delle misure previste dal proprio sistema di welfare aziendale, confermando la centralità della conciliazione tra vita privata e attività lavorativa.

Sono state mantenute e promosse le misure di flessibilità organizzativa già adottate negli anni precedenti, favorendo modalità di lavoro compatibili con le esigenze familiari, genitoriali e di cura, nel rispetto della continuità e della qualità dei servizi educativi erogati.

Contestualmente è proseguita la sensibilizzazione del personale sul valore della corresponsabilità familiare e della condivisione dei compiti di cura tra donne e uomini.

6.5 Formazione e diffusione della cultura della parità

Durante il primo anno di certificazione la formazione ha rappresentato uno degli strumenti principali di consolidamento del Sistema di Gestione.

Accanto alle attività rivolte al personale interno, Idea Società Cooperativa Sociale ha progressivamente integrato i principi della parità di genere anche nella progettazione dei percorsi educativi e formativi rivolti alle famiglie, alle professioniste e ai professionisti dell'educazione e ai partner territoriali.

La promozione della cultura della parità è stata accompagnata da un costante utilizzo di un linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna e dalla revisione dei principali documenti organizzativi.

6.6 Promozione della cultura della parità nel territorio

Nel corso del 2026 la Cooperativa ha rafforzato il proprio ruolo di promotrice di iniziative culturali dedicate alla parità di genere e al superamento degli stereotipi.

Tra le principali iniziative realizzate assume particolare rilievo il Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!", organizzato in collaborazione con ASCOM Treviso nell'ambito della DGR n. 558 della Regione Veneto.

L'iniziativa ha coinvolto rappresentanti delle istituzioni, del mondo imprenditoriale, educativo e sociale, promuovendo una riflessione condivisa sulla valorizzazione del lavoro di cura, sulla partecipazione

maschile alle professioni educative e sulla necessità di superare modelli culturali tradizionali che ancora influenzano la distribuzione dei ruoli di cura.

Questa esperienza rappresenta un esempio concreto della volontà della Cooperativa di estendere il proprio impegno per la parità di genere oltre il perimetro organizzativo, contribuendo allo sviluppo culturale della comunità.

6.7 Principali risultati conseguiti

L'attività svolta nel corso del primo anno di certificazione ha consentito di conseguire risultati significativi, tra i quali:

- consolidamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- piena operatività del Comitato Guida;
- aggiornamento della documentazione del SGPG;
- rafforzamento delle politiche di gestione delle risorse umane;
- revisione degli strumenti di valutazione del personale;
- sviluppo delle attività formative interne;
- consolidamento delle misure di welfare aziendale;
- diffusione di una comunicazione sempre più inclusiva;
- promozione di iniziative pubbliche dedicate alla cultura della parità di genere.

6.8 Le prospettive di sviluppo

L'esperienza maturata nel secondo anno di certificazione conferma l'efficacia del percorso intrapreso e costituisce la base per la definizione dei nuovi obiettivi strategici contenuti nel presente Piano.

Nel triennio 2026-2028 la Cooperativa intende proseguire il percorso di miglioramento continuo, consolidando il Sistema di Gestione della Parità di Genere e rafforzando ulteriormente il proprio ruolo di organizzazione educativa capace di promuovere, attraverso i propri servizi e le proprie relazioni con il territorio, una cultura fondata sul rispetto delle differenze, sull'inclusione, sulla corresponsabilità e sulla valorizzazione di tutte le persone.

Tabella di sintesi – Azioni pianificate e risultati conseguiti nel secondo anno di certificazione

Area UNI/PdR 125:2022	**Obiettivo del Piano 2024-2026**	**Azioni realizzate (2024-2026)**	**Risultati conseguiti**	**Impatto sulla comunità e sugli stakeholder**	**Sviluppi previsti 2026-2028**
Governance	Costituire il Sistema di Gestione della Parità di Genere	Costituzione del Comitato Guida, nomina della Responsabile SGPG, approvazione delle procedure, definizione dei KPI, audit interni e riesame della	Sistema di Gestione pienamente operativo e integrato nella governance aziendale	Maggiore affidabilità e trasparenza nei confronti di socie/i, personale, enti pubblici e partner	Rafforzare il monitoraggio dei KPI e il coinvolgimento del Comitato Guida nelle scelte strategiche

Area UNI/PdR 125:2022	Obiettivo del Piano 2024-2026	Azioni realizzate (2024-2026)	Risultati conseguiti	Impatto sulla comunità e sugli stakeholder	Sviluppi previsti 2026-2028
		Direzione			
Politica di Parità	Definire e diffondere la Politica aziendale	Approvazione, pubblicazione sul sito istituzionale, aggiornamento annuale della Politica	Maggiore consapevolezza interna e diffusione verso gli stakeholder	Rafforzamento della cultura organizzativa e della reputazione della Cooperativa quale organizzazione inclusiva	Aggiornamento periodico e maggiore coinvolgimento delle parti interessate
Gestione delle Risorse Umane	Rendere trasparenti i processi di selezione, sviluppo e valutazione	Revisione delle procedure di selezione, aggiornamento del sistema di valutazione del personale e delle figure di coordinamento, monitoraggio del benessere organizzativo	Processi più strutturati, trasparenti e coerenti con i principi della UNI/PdR 125:2022	Maggiore qualità delle relazioni professionali e continuità educativa nei servizi	Consolidare la valutazione delle competenze e sviluppare percorsi di crescita professionale
Formazione	Diffondere la cultura della parità di genere	Realizzazione di percorsi formativi interni, sensibilizzazione del personale, inserimento della parità nei programmi formativi	Incremento della conoscenza dei principi della parità di genere e del SGPG	Operatrici e operatori maggiormente preparati a promuovere relazioni educative inclusive con bambine, bambini e famiglie	Rafforzare la formazione continua e sviluppare percorsi dedicati ai ruoli di coordinamento
Conciliazione vita-lavoro	Favorire il benessere organizzativo e la conciliazione	Applicazione dell'Accordo di Welfare Aziendale, utilizzo degli strumenti di flessibilità, sostegno alla genitorialità e alle responsabilità di cura	Consolidamento delle misure di welfare e buon utilizzo degli strumenti disponibili	Maggiore benessere del personale, riduzione dello stress organizzativo e migliore qualità dei servizi educativi	Monitorare l'efficacia delle misure adottate e sviluppare nuove iniziative di welfare
Equità retributiva	Monitorare eventuali differenze retributive	Verifica periodica dell'applicazione del CCNL, monitoraggio del Gender Pay Gap e delle progressioni professionali	Confermata l'applicazione di criteri oggettivi e trasparenti	Rafforzamento della fiducia del personale verso l'organizzazione	Proseguire il monitoraggio annuale e la rendicontazione dei dati
Prevenzione di molestie e discriminazioni	Garantire ambienti di lavoro sicuri e inclusivi	Approvazione del Regolamento e del Piano di prevenzione, attivazione della procedura Whistleblowing, sensibilizzazione del personale	Rafforzamento della tutela delle persone e diffusione della cultura della prevenzione	Promozione di ambienti di lavoro rispettosi, sicuri e coerenti con i valori educativi della Cooperativa	Incrementare le attività informative e il monitoraggio del clima aziendale
Comunicazione	Promuovere una	Revisione della	Comunicazione	Diffusione di una	Consolidare il

Area UNI/PdR 125:2022	Obiettivo del Piano 2024-2026	Azioni realizzate (2024-2026)	Risultati conseguiti	Impatto sulla comunità e sugli stakeholder	Sviluppi previsti 2026-2028
	comunicazione inclusiva	modulistica, utilizzo sistematico del linguaggio inclusivo, aggiornamento del sito istituzionale e dei materiali di comunicazione	maggiormente coerente con i principi della parità di genere	cultura inclusiva verso famiglie, enti pubblici, scuole e cittadinanza	linguaggio inclusivo in tutti gli strumenti di comunicazione
Promozione della cultura della parità	Diffondere la cultura della parità anche all'esterno della Cooperativa	Organizzazione del Focus Group "Lavoro di cura: maschile, singolare!", collaborazione con ASCOM, coinvolgimento di istituzioni, professionisti e organizzazioni del territorio	Rafforzamento del ruolo di Idea Sociale quale promotrice di cultura della parità	Sensibilizzazione della comunità sul valore della condivisione delle responsabilità di cura e sul superamento degli stereotipi di genere	Sviluppare nuove iniziative pubbliche dedicate alla cultura della parità, della corresponsabilità e dell'inclusione
Monitoraggio e miglioramento	Verificare l'efficacia del Sistema	Audit interni, riesame della Direzione, monitoraggio dei KPI e aggiornamento della documentazione	Consolidamento del ciclo di miglioramento continuo del SGPG	Maggiore trasparenza, affidabilità e capacità di rendicontazione verso tutti gli stakeholder	Integrare ulteriormente gli indicatori della parità con la pianificazione strategica della Cooperativa e con il Bilancio Sociale

7. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Principio ispiratore

"La qualità dei servizi educativi nasce dalla qualità delle relazioni tra le persone che li realizzano."

7.1 Idea Società Cooperativa Sociale

Idea Società Cooperativa Sociale opera dal 2004 nell'ambito dei servizi educativi, socio-educativi e socio-sanitari, perseguendo finalità di interesse generale attraverso la progettazione e la realizzazione di interventi rivolti alle bambine, ai bambini, alle famiglie e alla comunità.

Nel corso della propria evoluzione la Cooperativa ha progressivamente ampliato gli ambiti di intervento, sviluppando servizi rivolti alla prima infanzia, ai servizi scolastici integrativi, ai percorsi dedicati ai primi mille giorni di vita, alla formazione di professioniste e professionisti, ai servizi di consulenza specialistica e alle attività di promozione della salute e del benessere.

La missione della Cooperativa si fonda sulla convinzione che la qualità della relazione educativa rappresenti il principale strumento di crescita delle persone e della comunità.

In tale prospettiva, la promozione della parità di genere costituisce un elemento integrante della qualità organizzativa e della responsabilità sociale dell'organizzazione.

7.2 La composizione della Cooperativa

Idea Società Cooperativa Sociale è caratterizzata da una significativa presenza femminile sia nella compagine sociale sia nel personale dipendente.

Il Consiglio di Amministrazione è interamente composto da donne, mentre il personale impiegato nei servizi educativi presenta una prevalenza femminile, situazione che riflette l'attuale configurazione del settore educativo e della cura in Italia.

La Cooperativa considera questa caratteristica non come un elemento acquisito, ma come uno stimolo a promuovere politiche sempre più inclusive, favorendo la partecipazione di tutte le persone e contrastando gli stereotipi che ancora oggi influenzano l'accesso alle professioni educative e di cura.

Contestualmente, Idea Sociale riconosce il valore della presenza maschile nei servizi educativi e sostiene iniziative finalizzate a promuovere una più equilibrata rappresentanza di genere nelle professioni della cura.

7.3 Le persone come principale patrimonio della Cooperativa

Le lavoratrici e i lavoratori rappresentano il principale capitale della Cooperativa.

La qualità dei servizi erogati dipende in misura determinante dalle competenze professionali, dalla capacità relazionale, dal benessere organizzativo e dalla motivazione delle persone che operano quotidianamente nei diversi servizi.

Per tale motivo, la gestione delle risorse umane costituisce una leva strategica attraverso la quale promuovere:

- pari opportunità;
- sviluppo professionale;
- benessere organizzativo;
- formazione continua;
- conciliazione tra vita privata e lavoro;
- valorizzazione delle competenze;
- partecipazione attiva alla vita della Cooperativa.

7.4 Punti di forza

L'analisi interna evidenzia numerosi elementi che favoriscono il consolidamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Tra i principali punti di forza si evidenziano:

- consolidata esperienza della Cooperativa nella gestione di servizi educativi e socio-educativi;
- forte cultura cooperativa orientata alla partecipazione e alla valorizzazione delle persone;
- consolidamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- presenza di un sistema strutturato di welfare aziendale;
- attenzione ai temi della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- investimenti costanti nella formazione del personale;
- utilizzo di strumenti di ascolto e monitoraggio del clima organizzativo;
- consolidata rete di collaborazioni con enti pubblici, istituzioni scolastiche e organizzazioni del Terzo Settore;
- crescente riconoscimento della Cooperativa quale soggetto promotore di cultura della parità e dell'inclusione.

7.5 Aree di sviluppo

L'analisi del contesto interno evidenzia altresì alcuni ambiti sui quali la Cooperativa intende proseguire il proprio percorso di miglioramento.

In particolare:

- incrementare la presenza del genere maschile nelle professioni educative e di cura;
- rafforzare i percorsi di sviluppo professionale e di leadership;
- consolidare il ricambio generazionale e il trasferimento delle competenze;
- migliorare ulteriormente gli strumenti di monitoraggio del benessere organizzativo;
- sviluppare indicatori sempre più efficaci per la valutazione dell'impatto delle politiche di parità;
- rafforzare il coinvolgimento degli stakeholder nei processi di miglioramento del Sistema di Gestione.

7.6 La parità di genere come leva strategica

Per Idea Società Cooperativa Sociale la parità di genere non rappresenta esclusivamente un obiettivo organizzativo, ma costituisce uno strumento di sviluppo della qualità dei servizi educativi, del benessere delle persone e della sostenibilità dell'organizzazione.

L'integrazione dei principi della UNI/PdR 125:2022 nella pianificazione strategica consente infatti di rafforzare la capacità della Cooperativa di attrarre competenze, valorizzare il capitale umano, migliorare il clima organizzativo, consolidare le relazioni con gli stakeholder e contribuire alla diffusione di una cultura della cura, dell'inclusione e della corresponsabilità, coerente con i valori fondanti della cooperazione sociale.

8. ANALISI DEGLI STAKEHOLDER E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Principio ispiratore

"La parità di genere cresce attraverso il dialogo, la partecipazione e la corresponsabilità di tutte le parti interessate."

8.1 Le parti interessate

Idea Società Cooperativa Sociale riconosce che il perseguimento degli obiettivi di parità di genere richiede il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate che, a diverso titolo, contribuiscono alla realizzazione della missione della Cooperativa.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere si fonda pertanto sul dialogo continuo con gli stakeholder, sull'ascolto dei bisogni, sulla condivisione degli obiettivi e sulla costruzione di relazioni improntate alla trasparenza, alla fiducia e alla corresponsabilità.

L'analisi periodica delle aspettative delle parti interessate costituisce uno degli elementi che orientano la definizione degli obiettivi strategici, delle azioni di miglioramento e degli indicatori di monitoraggio del SGPG.

8.2 Mappatura degli stakeholder

Stakeholder	Principali aspettative	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
Socie e soci	Trasparenza, partecipazione, sviluppo sostenibile della Cooperativa	Assemblee, incontri, documentazione societaria, Bilancio Sociale	Annuale e continuativa
Lavoratrici e lavoratori	Pari opportunità, benessere organizzativo, formazione, sviluppo professionale, conciliazione vita-lavoro	Colloqui individuali, questionari, riunioni, formazione, valutazione del personale	Continuativa
Libere professioniste e liberi professionisti	Collaborazione trasparente, valorizzazione delle competenze, pari opportunità	Riunioni operative, percorsi progettuali, formazione	Continuativa
Famiglie	Qualità dei servizi, rispetto, ascolto, comunicazione chiara e inclusiva	Questionari di soddisfazione, colloqui, incontri, comunicazioni istituzionali	Durante tutto l'anno
Bambine, bambini, ragazze e ragazzi	Ambienti educativi inclusivi, rispettosi e non discriminatori	Progettazione educativa, osservazione pedagogica, attività educative	Continuativa
Enti pubblici e Amministrazioni	Qualità dei servizi, affidabilità, rispetto dei requisiti contrattuali e normativi	Tavoli tecnici, coprogettazione, rendicontazioni, monitoraggi	In funzione dei servizi
Istituti scolastici	Collaborazione educativa, continuità e qualità degli interventi	Incontri di coordinamento, progettazione condivisa, verifiche periodiche	Continuativa
Partner del Terzo Settore e reti territoriali	Collaborazione, innovazione sociale, sviluppo di progettualità condivise	Tavoli di lavoro, reti, coprogettazioni, eventi	Continuativa
Fornitori	Rapporti improntati a correttezza, trasparenza e responsabilità sociale	Procedure di qualificazione e valutazione, comunicazioni periodiche	Annuale
Comunità locale	Promozione del benessere, inclusione sociale e cultura della parità	Eventi pubblici, formazione, iniziative culturali, comunicazione istituzionale	Continuativa

8.3 Modalità di coinvolgimento

La Cooperativa promuove il coinvolgimento delle parti interessate attraverso strumenti diversificati, finalizzati a favorire l'ascolto, la partecipazione e il miglioramento continuo.

Tra i principali strumenti adottati si evidenziano:

- assemblee delle socie e dei soci;
- incontri periodici con il personale;
- colloqui individuali;
- sistemi di valutazione del personale;
- questionari di clima organizzativo e di soddisfazione;
- attività formative;
- audit interni;
- riesame della Direzione;
- pubblicazione della Politica per la Parità di Genere e della documentazione istituzionale;
- Bilancio Sociale;
- sito internet e canali di comunicazione istituzionale;
- iniziative pubbliche, convegni, focus group e percorsi di sensibilizzazione.

8.4 Il contributo degli stakeholder al miglioramento del SGPG

Le informazioni raccolte attraverso il confronto con gli stakeholder costituiscono un elemento fondamentale del processo di miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Le osservazioni, i suggerimenti e le evidenze emerse vengono analizzati dal Comitato Guida e dalla Direzione e possono determinare:

- l'aggiornamento del Piano Strategico;
- la revisione delle procedure organizzative;
- l'introduzione di nuove azioni di miglioramento;
- l'aggiornamento dei programmi formativi;
- la revisione delle modalità di comunicazione;
- la definizione di nuovi indicatori di monitoraggio.

8.5 Il valore del dialogo con il territorio

Coerentemente con la propria missione di impresa sociale, Idea Società Cooperativa Sociale considera il dialogo con il territorio uno strumento fondamentale per promuovere la cultura della parità di genere.

La partecipazione a reti territoriali, la collaborazione con enti pubblici, istituzioni scolastiche, organizzazioni del Terzo Settore, realtà economiche e professionali, nonché la promozione di iniziative pubbliche dedicate ai temi dell'inclusione e della condivisione delle responsabilità di cura, rappresentano elementi qualificanti dell'azione della Cooperativa.

Le esperienze sviluppate nel corso del primo anno di certificazione hanno confermato come il coinvolgimento degli stakeholder contribuisca non solo al miglioramento del Sistema di Gestione, ma

anche alla diffusione di una cultura organizzativa e sociale orientata all'equità, all'inclusione e al rispetto delle differenze.

8.6 Matrice di priorità e coinvolgimento degli stakeholder

Al fine di orientare le attività del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Idea Società Cooperativa Sociale effettua periodicamente una valutazione delle parti interessate, considerando il livello di influenza sui processi organizzativi, il grado di interesse rispetto alle politiche di parità di genere e le modalità di coinvolgimento più appropriate.

La seguente matrice costituisce uno strumento di supporto alla pianificazione delle attività di consultazione, monitoraggio e miglioramento continuo.

Stakeholder	**Influenza sul SGPG**	**Interesse verso il SGPG**	**Priorità**	**Modalità di coinvolgimento**
Consiglio di Amministrazione	Alta	Alta	Molto alta	Riesame della Direzione, approvazione del Piano Strategico, monitoraggio dei KPI
Comitato Guida	Alta	Alta	Molto alta	Riunioni periodiche, monitoraggio SGPG, audit, proposte di miglioramento
Responsabile SGPG	Alta	Alta	Molto alta	Coordinamento operativo del Sistema, monitoraggio documentazione e indicatori
Lavoratrici e lavoratori	Alta	Alta	Molto alta	Questionari, colloqui, valutazioni, formazione, incontri di équipe, comunicazioni interne
Socie e soci	Alta	Alta	Alta	Assemblee, Bilancio Sociale, incontri istituzionali
Famiglie	Media	Alta	Alta	Questionari di soddisfazione, colloqui, incontri, comunicazioni, iniziative dedicate
Bambine, bambini, ragazze e ragazzi	Media	Alta	Alta	Osservazione educativa, progettazione personalizzata, monitoraggio del benessere
Comuni, ULSS e Pubbliche Amministrazioni	Alta	Alta	Molto alta	Coprogettazione, rendicontazioni, tavoli tecnici, verifiche periodiche
Istituti scolastici	Media	Alta	Alta	Riunioni di coordinamento, monitoraggio dei servizi, progettazione condivisa
Partner del Terzo Settore e reti territoriali	Media	Media	Media	Tavoli di lavoro, progettazioni condivise, eventi, attività formative

Stakeholder	Influenza sul SGPG	Interesse verso il SGPG	Priorità	Modalità di coinvolgimento
Fornitori e consulenti	Media	Media	Media	Procedure di qualificazione, rapporti contrattuali, verifica delle prestazioni
Enti di certificazione e organismi di controllo	Alta	Alta	Molto alta	Audit, verifiche periodiche, riesame della documentazione
Comunità locale e cittadinanza	Media	Media	Media	Eventi pubblici, comunicazione istituzionale, iniziative di sensibilizzazione, percorsi formativi

L'analisi delle parti interessate viene riesaminata almeno annualmente dal Comitato Guida, oppure in occasione di significativi cambiamenti organizzativi, dell'avvio di nuovi servizi, della definizione di nuove progettualità o di modifiche del contesto normativo e territoriale.

Le informazioni raccolte attraverso il coinvolgimento degli stakeholder costituiscono un elemento essenziale per la revisione del presente Piano Strategico, per l'aggiornamento della Politica per la Parità di Genere e per la definizione delle azioni di miglioramento del Sistema di Gestione.

Integrazione della matrice degli stakeholder

Stakeholder	Influenza sul SGPG	Interesse verso il SGPG	Priorità	Modalità di coinvolgimento
Consigliera di Parità e organismi istituzionali competenti	Alta	Alta	Molto alta	Confronto istituzionale, partecipazione a eventi, condivisione di buone pratiche, collaborazione nella promozione della cultura della parità di genere
Reti territoriali per la promozione della parità di genere (ASCOM, enti pubblici, organizzazioni del Terzo Settore, reti progettuali, associazioni di categoria)	Media	Alta	Alta	Coprogettazione, focus group, seminari, tavoli di lavoro, iniziative di sensibilizzazione e diffusione delle buone pratiche
Enti finanziatori e partner di progetto (Regione Veneto, Ambiti Territoriali Sociali, Fondazioni, altri enti finanziatori)	Alta	Alta	Molto alta	Monitoraggio delle progettualità, rendicontazioni, incontri di coordinamento, valutazione degli impatti sociali e diffusione dei risultati

8.7 Il valore strategico del coinvolgimento degli stakeholder

Per Idea Società Cooperativa Sociale il coinvolgimento delle parti interessate rappresenta un elemento essenziale per l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per il perseguimento degli obiettivi di miglioramento continuo.

La Cooperativa riconosce che la promozione della parità di genere non può limitarsi all'adozione di procedure organizzative interne, ma richiede un confronto costante con tutti i soggetti che, a diverso titolo, partecipano alla realizzazione della propria missione sociale.

Per questo motivo promuove relazioni fondate sulla collaborazione, sulla trasparenza, sull'ascolto reciproco e sulla condivisione di valori comuni con lavoratrici e lavoratori, socie e soci, famiglie, enti pubblici, istituzioni scolastiche, partner progettuali, organizzazioni del Terzo Settore, reti territoriali e comunità locale.

Particolare rilevanza assume il dialogo con gli organismi istituzionali e con le reti impegnate nella promozione della parità di genere, attraverso la partecipazione a tavoli di lavoro, iniziative formative, percorsi di coprogettazione ed eventi pubblici finalizzati alla diffusione di una cultura dell'inclusione, della corresponsabilità e del superamento degli stereotipi di genere.

In tale prospettiva si inserisce anche il Focus Group **"Lavoro di cura: maschile, singolare!"**, promosso nel 2026 da Idea Società Cooperativa Sociale in collaborazione con ASCOM Treviso nell'ambito della DGR n. 558 della Regione Veneto, quale significativa occasione di confronto tra istituzioni, imprese, professioniste, professionisti e organizzazioni del territorio sul tema della condivisione delle responsabilità di cura e della valorizzazione della presenza maschile nelle professioni educative.

Le informazioni, le osservazioni e i contributi raccolti attraverso il coinvolgimento degli stakeholder costituiscono un patrimonio conoscitivo fondamentale per il Sistema di Gestione della Parità di Genere. Essi vengono analizzati dal Comitato Guida e dal Consiglio di Amministrazione e contribuiscono all'aggiornamento della Politica per la Parità di Genere, alla revisione del presente Piano Strategico, alla definizione degli obiettivi di miglioramento e al monitoraggio dell'efficacia delle azioni intraprese.

Attraverso questo approccio partecipativo, Idea Società Cooperativa Sociale intende consolidare il proprio ruolo di impresa sociale capace non solo di garantire pari opportunità al proprio interno, ma anche di promuovere, attraverso i servizi educativi, la formazione, la comunicazione e il lavoro di rete, una cultura della parità di genere quale leva di sviluppo sociale, educativo e comunitario.

9. OBIETTIVI STRATEGICI 2026-2028

Principio ispiratore

"Ogni obiettivo strategico rappresenta un impegno concreto verso un'organizzazione sempre più equa, inclusiva e sostenibile."

L'analisi del contesto interno ed esterno, il monitoraggio degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022, il confronto con le parti interessate e il riesame del Sistema di Gestione hanno consentito di individuare gli obiettivi strategici che guideranno Idea Società Cooperativa Sociale nel triennio 2026-2028.

Gli obiettivi sono pienamente integrati con il Piano Strategico aziendale e con la missione della Cooperativa, nella convinzione che la parità di genere costituisca un elemento trasversale della qualità organizzativa, della sostenibilità sociale e dello sviluppo dei servizi

Obiettivo strategico 1

Consolidare la cultura organizzativa orientata alla parità di genere

Promuovere una cultura organizzativa sempre più inclusiva, fondata sul rispetto delle persone, sulla valorizzazione delle differenze e sul superamento degli stereotipi di genere, integrando tali principi in tutti i processi decisionali e organizzativi della Cooperativa.

Azioni prioritarie

- aggiornamento continuo della Politica per la Parità di Genere;
- diffusione della cultura dell'inclusione;
- promozione del linguaggio inclusivo;
- sensibilizzazione continua del personale;
- realizzazione di iniziative rivolte al territorio.

Obiettivo strategico 2

Rafforzare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Consolidare il SGPG quale strumento permanente di governo della Cooperativa, migliorando il monitoraggio degli indicatori, la gestione documentale, gli audit interni e il processo di riesame.

Azioni prioritarie

- monitoraggio periodico dei KPI;
- aggiornamento delle procedure;
- audit interni;
- riesame annuale;
- monitoraggio delle azioni di miglioramento.

Obiettivo strategico 3

Valorizzare il capitale umano

Promuovere lo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso processi trasparenti di selezione, valutazione, formazione e crescita professionale.

Particolare attenzione sarà dedicata al ricambio generazionale, alla valorizzazione delle competenze e allo sviluppo delle figure di coordinamento.

Azioni prioritarie

- aggiornamento del sistema di valutazione;
- formazione continua;
- sviluppo delle competenze;
- percorsi di crescita professionale;
- valorizzazione del merito.

Obiettivo strategico 4

Promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro

Consolidare le politiche di welfare aziendale e le misure di conciliazione tra vita privata e attività lavorativa, promuovendo una cultura della corresponsabilità familiare e delle responsabilità di cura.

Azioni prioritarie

- monitoraggio delle misure di welfare;
- sostegno alla genitorialità;
- flessibilità organizzativa;
- ascolto del personale;
- monitoraggio del clima aziendale.

Obiettivo strategico 5

Diffondere una cultura della parità attraverso i servizi educativi

Integrare stabilmente i principi della parità di genere nella progettazione educativa, nella formazione, nella comunicazione e nelle attività rivolte alle famiglie e alla comunità.

La Cooperativa intende promuovere modelli educativi rispettosi delle differenze, contrastando gli stereotipi di genere e valorizzando il ruolo condiviso della cura.

Azioni prioritarie

- progettazione educativa inclusiva;
- percorsi formativi dedicati;
- eventi pubblici;
- collaborazione con scuole e istituzioni;
- promozione della presenza maschile nelle professioni educative.

Obiettivo strategico 6

Rafforzare il dialogo con gli stakeholder

Consolidare il coinvolgimento delle parti interessate nei processi di pianificazione, monitoraggio e miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Azioni prioritarie

- monitoraggio della soddisfazione degli stakeholder;
- questionari periodici;
- coprogettazione territoriale;
- diffusione dei risultati conseguiti.

Obiettivo strategico 7

Misurare e rendicontare il valore generato

Sviluppare strumenti sempre più efficaci per monitorare l'efficacia delle politiche di parità di genere e misurarne gli effetti sul benessere organizzativo, sulla qualità dei servizi educativi e sull'impatto sociale della Cooperativa.

Azioni prioritarie

- monitoraggio sistematico degli indicatori;
- analisi dei risultati;
- aggiornamento del Piano Strategico;
- integrazione con il Bilancio Sociale;
- rendicontazione annuale delle attività e degli impatti.

9.1 Matrice di allineamento strategico

Al fine di garantire la piena integrazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere con la pianificazione strategica della Cooperativa, ciascun obiettivo del presente Piano è stato correlato alle aree di valutazione previste dalla UNI/PdR 125:2022, agli obiettivi del Piano Strategico aziendale, agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e alle modalità di monitoraggio adottate dalla Cooperativa.

Lettura della matrice

La presente matrice evidenzia come gli obiettivi del Piano Strategico per la Parità di Genere siano pienamente integrati nella pianificazione complessiva di Idea Società Cooperativa Sociale.

La parità di genere viene pertanto considerata una leva trasversale di sviluppo organizzativo, capace di incidere positivamente sulla qualità dei servizi educativi, sul benessere delle persone, sulla sostenibilità della Cooperativa e sulla creazione di valore per la comunità.

Il monitoraggio periodico degli obiettivi, attraverso gli indicatori previsti dal Sistema di Gestione, consente al Comitato Guida e al Consiglio di Amministrazione di verificare il grado di raggiungimento dei risultati, individuare eventuali azioni correttive e aggiornare annualmente il presente Piano Strategico, in coerenza con il principio del miglioramento continuo.

Obiettivo Strategico	**Area UNI/PdR 125:2022**	**Collegamento con il Piano Strategico aziendale**	**Agenda ONU 2030**	**Monitoraggio**
Consolidare la cultura organizzativa orientata alla parità di genere	Cultura e Strategia	Rafforzamento dell'identità cooperativa, sviluppo della comunicazione istituzionale e valorizzazione della cultura organizzativa	**Goal 5** – Parità di genere**Goal 10** – Ridurre le disuguaglianze	Riesame annuale, audit interni, monitoraggio KPI
Rafforzare il	Governance	Consolidamento dei sistemi	**Goal 16** – Pace,	Audit interni,

Obiettivo Strategico	Area UNI/PdR 125:2022	Collegamento con il Piano Strategico aziendale	Agenda ONU 2030	Monitoraggio
Sistema di Gestione per la Parità di Genere		di qualità, trasparenza e miglioramento continuo	giustizia e istituzioni solide	riesame della Direzione, monitoraggio documentale
Valorizzare il capitale umano	Processi HR	Formazione continua, sviluppo delle competenze, ricambio generazionale e valorizzazione delle figure di coordinamento	**Goal 4** – Istruzione di qualità **Goal 8** – Lavoro dignitoso e crescita economica	Sistema di valutazione del personale, piano formativo, monitoraggio competenze
Promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro	Opportunità di crescita e inclusione delle donne in aziendaGenitorialità e conciliazione vita-lavoro	Welfare aziendale, sostenibilità organizzativa e benessere delle persone	**Goal 3** – Salute e benessere **Goal 5** – Parità di genere	Questionari di clima, monitoraggio welfare, indicatori di benessere
Garantire equità e trasparenza nei processi di gestione del personale	Equità remunerativa per genere	Valorizzazione delle competenze, trasparenza organizzativa e correttezza gestionale	**Goal 5** – Parità di genere **Goal 8** – Lavoro dignitoso	Monitoraggio retributivo, verifiche periodiche, audit
Diffondere la cultura della parità attraverso i servizi educativi	Cultura e Strategia	Sviluppo dei servizi educativi, percorsi dedicati ai primi 1000 giorni, formazione e progettazione sociale	**Goal 4** – Istruzione di qualità **Goal 5** – Parità di genere	Valutazione dei progetti, monitoraggio attività, feedback di famiglie e stakeholder
Rafforzare il dialogo con gli stakeholder	Governance	Consolidamento delle reti territoriali, coprogettazione, sviluppo delle partnership	**Goal 17** – Partnership per gli obiettivi	Questionari di soddisfazione, incontri, tavoli di lavoro, riesame
Misurare e rendicontare il valore generato	Tutte le aree della UNI/PdR 125:2022	Bilancio Sociale, rendicontazione di impatto e pianificazione strategica	**Goal 12** – Consumo e produzione responsabili **Goal 16** – Istituzioni solide	Bilancio Sociale, Relazione annuale SGPG, monitoraggio KPI, Piano Strategico

10. INDICATORI DI SUCCESSO DEL PIANO STRATEGICO

Principio ispiratore

"Ciò che viene misurato può essere migliorato; ciò che viene condiviso può generare valore."

L'efficacia del presente Piano Strategico non sarà valutata esclusivamente attraverso il monitoraggio dei Key Performance Indicator (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022, ma anche mediante l'osservazione degli effetti prodotti sull'organizzazione, sulle persone, sulla qualità dei servizi e sulle relazioni con il territorio.

Gli indicatori di successo rappresentano pertanto gli elementi attraverso i quali Idea Società Cooperativa Sociale misurerà il livello di integrazione della parità di genere nella propria cultura organizzativa e il valore generato dalle azioni previste dal presente Piano.

10.1 Indicatori di successo organizzativo

Indicatore	Risultato atteso entro il 2028	Strumento di verifica
Consolidamento del Sistema di Gestione	Mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 senza rilievi significativi	Audit interni ed esterni
Aggiornamento della documentazione	Revisione periodica del 100% dei documenti SGPG	Riesame della Direzione
Attuazione del Piano Strategico	Almeno il 90% delle azioni programmate completate nei tempi previsti	Monitoraggio annuale del Piano
Partecipazione del Comitato Guida	Riunioni periodiche e monitoraggio costante del Sistema	Verbali e relazioni annuali

10.2 Indicatori relativi alle persone

Indicatore	Risultato atteso entro il 2028	Strumento di verifica
Benessere organizzativo	Mantenimento o miglioramento del livello di soddisfazione del personale	Questionari anonimi
Formazione	Partecipazione del personale ai percorsi formativi programmati	Registro della formazione
Sviluppo professionale	Pari opportunità di accesso alla formazione, agli incarichi e ai percorsi di crescita	Monitoraggio HR
Equità organizzativa	Assenza di discriminazioni documentate nei processi di selezione, valutazione e sviluppo	Audit interni e segnalazioni
Clima aziendale	Mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo	Questionari e colloqui periodici

10.3 Indicatori relativi ai servizi

Indicatore	Risultato atteso entro il 2028	Strumento di verifica
Progettazione educativa	Integrazione sistematica della prospettiva di genere nei nuovi progetti educativi e formativi	Analisi della progettazione
Comunicazione	Utilizzo stabile del linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna	Verifica documentale
Qualità percepita	Mantenimento di elevati livelli di soddisfazione di famiglie e committenti	Questionari di soddisfazione
Innovazione sociale	Sviluppo di nuove progettualità dedicate alla promozione della cultura della parità	Piano annuale delle attività

10.4 Indicatori di impatto territoriale

Indicatore	Risultato atteso entro il 2028	Strumento di verifica
Collaborazioni istituzionali	Consolidamento e sviluppo delle reti territoriali	Accordi e partenariati
Eventi di sensibilizzazione	Realizzazione annuale di iniziative dedicate alla parità di genere e alla cultura della cura condivisa	Relazioni annuali
Coinvolgimento degli stakeholder	Incremento delle occasioni di ascolto e confronto con le parti interessate	Report del Comitato Guida
Diffusione delle buone pratiche	Condivisione delle esperienze maturate con enti pubblici, scuole, organizzazioni del Terzo Settore e comunità	Bilancio Sociale e comunicazione istituzionale

10.5 Indicatori di miglioramento continuo

Il successo del presente Piano Strategico sarà inoltre valutato attraverso la capacità della Cooperativa di:

- integrare progressivamente la prospettiva di genere nei processi decisionali e nella pianificazione strategica;
- consolidare una cultura organizzativa orientata all'inclusione, al rispetto delle differenze e alla valorizzazione delle competenze;
- mantenere elevati livelli di partecipazione del personale ai processi di miglioramento;
- rafforzare il dialogo con gli stakeholder e la capacità di rispondere ai bisogni emergenti del territorio;
- promuovere il ruolo educativo della Cooperativa quale soggetto attivo nella diffusione della cultura della parità di genere e della corresponsabilità nelle attività di cura.

Gli indicatori sopra riportati saranno oggetto di monitoraggio annuale da parte del Comitato Guida e del Consiglio di Amministrazione e costituiranno uno degli elementi di riferimento per il Riesame della Direzione e per l'aggiornamento del presente Piano Strategico.

11. DASHBOARD STRATEGICA DEL PIANO 2026-2028

Principio ispiratore

"Monitorare significa assumersi la responsabilità dei risultati e orientare il miglioramento continuo."

La presente Dashboard costituisce lo strumento sintetico di monitoraggio del Piano Strategico per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida, con il supporto della Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere e del Consiglio di Amministrazione, provvede almeno annualmente all'aggiornamento della Dashboard in occasione del Riesame della Direzione, verificando il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici, l'efficacia delle azioni intraprese e l'eventuale necessità di definire nuove azioni di miglioramento.

Legenda

Simbolo	Significato
✓	Obiettivo raggiunto o in linea con la pianificazione
◐	Obiettivo parzialmente raggiunto o in corso di sviluppo
●	Obiettivo non raggiunto - necessarie azioni correttive
→	Attività programmata per l'anno successivo

Dashboard Strategica

Obiettivo Strategico	Indicatore principale	2026	2027	2028	Responsabile	Stato
Consolidare la cultura della parità di genere	Attuazione delle azioni di sensibilizzazione e diffusione della Politica	✓			Comitato Guida	In monitoraggio
Rafforzare il Sistema di Gestione	Audit, riesami e monitoraggio dei KPI completati	✓			Responsabile SGPG	In monitoraggio
Valorizzare il capitale umano	Attuazione del Piano formativo e del sistema di valutazione	✓			Direzione / Coordinamento	In monitoraggio
Favorire il benessere organizzativo	Monitoraggio clima aziendale e misure di welfare	✓			Direzione	In monitoraggio
Garantire equità e trasparenza	Monitoraggio dei processi HR e dell'equità retributiva	✓			Direzione	In monitoraggio
Promuovere la cultura della parità nei servizi	Integrazione della prospettiva di genere nella progettazione educativa	✓			Responsabili di Area	In monitoraggio
Rafforzare il coinvolgimento degli stakeholder	Realizzazione delle attività di confronto e coprogettazione	✓			Comitato Guida	In monitoraggio
Generare valore per il territorio	Eventi, reti territoriali e iniziative pubbliche	✓			CDA / Comitato Guida	In monitoraggio
Misurare e rendicontare i risultati	Aggiornamento KPI, Bilancio Sociale e Piano Strategico	✓			Responsabile SGPG	In monitoraggio

Monitoraggio delle azioni di miglioramento

Anno	Azioni di miglioramento individuate	Responsabile	Scadenza	Esito
2026	Coinvolgimento del Personale	HR	2027	
2027	Coinvolgimento del Personale	HR	2028	
2028	Coinvolgimento del Personale	HR	2029	

Valutazione complessiva del Piano

Al termine di ciascun anno il Comitato Guida esprime una valutazione complessiva sull'attuazione del Piano Strategico, tenendo conto di:

- livello di raggiungimento degli obiettivi;
- andamento dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- risultati degli audit interni ed esterni;
- esiti dei questionari di benessere organizzativo;
- efficacia delle misure di conciliazione vita-lavoro;
- attività formative realizzate;
- iniziative di sensibilizzazione rivolte agli stakeholder;
- impatto delle azioni sulla qualità dei servizi educativi e sul territorio.

Le risultanze della presente Dashboard costituiscono elemento di input per il Riesame della Direzione, per l'aggiornamento della Politica per la Parità di Genere e per la revisione del Piano Strategico.

12. BALANCED SCORECARD DELLA PARITÀ DI GENERE

Principio ispiratore

"La parità di genere è una leva di sviluppo organizzativo, qualità educativa e innovazione sociale."

12.1 La parità di genere come leva strategica

Idea Società Cooperativa Sociale considera la parità di genere un elemento trasversale della propria strategia organizzativa e uno dei fattori che contribuiscono alla qualità dei servizi, al benessere delle persone e alla sostenibilità della Cooperativa.

Per questo motivo il monitoraggio del presente Piano Strategico non si limita alla verifica del raggiungimento dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022, ma adotta una visione integrata che consente di valutare gli effetti delle azioni intraprese sull'organizzazione, sulle persone, sui servizi e sulla comunità.

La Balanced Scorecard rappresenta pertanto uno strumento di supporto al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Guida e alla Direzione per orientare le decisioni strategiche e favorire il miglioramento continuo.

12.2 Balanced Scorecard

Prospettiva strategica	Domanda guida	Obiettivi da perseguire	Principali indicatori	Strumenti di monitoraggio
Persone	Le persone lavorano in un ambiente equo, inclusivo e rispettoso?	Promuovere il benessere organizzativo, la valorizzazione delle competenze, la crescita professionale e la conciliazione vita-lavoro.	Clima organizzativo, partecipazione alla formazione, sviluppo professionale, utilizzo delle misure di welfare, turnover, assenze.	Questionari, colloqui, valutazioni del personale, report HR.
Processi organizzativi	I processi della Cooperativa sono coerenti con la Politica per la Parità di Genere?	Consolidare il Sistema di Gestione, garantire trasparenza, equità e miglioramento continuo.	Audit interni, stato di attuazione del Piano Strategico, monitoraggio KPI, aggiornamento procedure, riesame della Direzione.	Audit, verbali del Comitato Guida, Dashboard Strategica, Riesame della Direzione.
Servizi educativi	La prospettiva di genere è integrata nella progettazione e nell'erogazione dei servizi?	Promuovere servizi educativi inclusivi, rispettosi delle differenze e orientati al superamento degli stereotipi di genere.	Numero di progetti che integrano la prospettiva di genere, attività formative, iniziative rivolte alle famiglie, innovazione educativa.	Monitoraggio dei progetti, verifiche qualitative, report delle attività.
Stakeholder e territorio	La Cooperativa genera valore per la comunità attraverso le proprie politiche di parità?	Rafforzare il dialogo con il territorio, sviluppare partnership e promuovere una cultura condivisa della parità di genere.	Collaborazioni attive, iniziative pubbliche, partecipazione a reti territoriali, soddisfazione degli stakeholder.	Questionari, report di progetto, Bilancio Sociale, incontri istituzionali.
Impatto sociale	Le azioni della Cooperativa contribuiscono al cambiamento culturale della comunità?	Diffondere una cultura della corresponsabilità, dell'inclusione e del rispetto delle differenze.	Eventi realizzati, partecipazione della comunità, nuove reti attivate, diffusione delle buone pratiche, iniziative di sensibilizzazione.	Bilancio Sociale, relazioni annuali, monitoraggio delle attività di comunicazione e sensibilizzazione.
Governance e sostenibilità	La parità di genere orienta le decisioni strategiche della Cooperativa?	Integrare la prospettiva di genere nella pianificazione strategica, nella gestione delle risorse e nello sviluppo	Attuazione del Piano Strategico, raggiungimento degli obiettivi, riesame annuale, mantenimento della	Dashboard Strategica, Riesame della Direzione, monitoraggio SGPG.

Prospettiva strategica	Domanda guida	Obiettivi da perseguire	Principali indicatori	Strumenti di monitoraggio
		organizzativo.	certificazione UNI/PdR 125:2022.	

12.3 Utilizzo della Balanced Scorecard

La Balanced Scorecard viene aggiornata almeno una volta all'anno in occasione del Riesame della Direzione e costituisce uno strumento di supporto per:

- verificare l'efficacia del Piano Strategico;
- valutare l'impatto delle politiche di parità di genere sull'organizzazione;
- orientare la definizione di nuovi obiettivi di miglioramento;
- individuare eventuali azioni correttive;
- integrare i risultati del Sistema di Gestione con il Bilancio Sociale e con la pianificazione strategica della Cooperativa.

12.4 Il valore generato

Attraverso il presente Piano Strategico, Idea Società Cooperativa Sociale intende consolidare un modello organizzativo nel quale la parità di genere costituisce un fattore di qualità, innovazione e sostenibilità.

L'obiettivo finale non è esclusivamente il mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, ma la costruzione di un'organizzazione sempre più capace di valorizzare le persone, migliorare la qualità dei servizi educativi, sostenere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e contribuire alla diffusione di una cultura della corresponsabilità, dell'inclusione e del rispetto delle differenze.

La Cooperativa riconosce che il raggiungimento di tali obiettivi richiede un impegno costante, una partecipazione attiva di tutte le parti interessate e un monitoraggio continuo dei risultati ottenuti, nella consapevolezza che la parità di genere rappresenta un processo dinamico di crescita organizzativa e di responsabilità sociale.