

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Revisioni del documento:

PG02 – Politica per la parità di genere	Rev. 00	Data 08/05/2026
---	---------	-----------------

PREMESSA

La **Tonino Setola Cooperativa Sociale** è l'ente gestore delle Scuole La Nave di Forlì, un progetto educativo paritario che accompagna bambine/i e ragazze/i dal nido alla secondaria di primo grado, offrendo servizi scolastici, educativi e formativi integrati, con coinvolgimento delle famiglie e attenzione al territorio.

La cooperativa nasce nel **1989** dall'iniziativa di insegnanti e genitori con l'obiettivo di costruire un'esperienza educativa centrata sulla persona. Nel tempo ha sviluppato un percorso unitario che oggi comprende il **nido d'infanzia**, la **sezione aggregata -primavera**, la **scuola dell'infanzia**, la **scuola primaria** e la **scuola secondaria di primo grado**, affiancando ai servizi scolastici attività integrative e di supporto come il pre e post scuola, il potenziamento linguistico, i laboratori espressivi e tecnologici, le attività sportive, il supporto allo studio, i centri estivi e il servizio mensa.

L'azione educativa si fonda sulla centralità della persona, sull'esperienza come metodo di apprendimento e sulla corresponsabilità con le famiglie, con l'obiettivo di accompagnare ogni studente in un percorso di crescita integrale, aperto alla realtà e al territorio.

LA PARITA' DI GENERE IN TONINO SETOLA COOP.VA SOCIALE ONLUS

La Coop.va sociale Tonino Setola fonda tutta le proprie attività su un approccio etico dichiarato e condiviso, formalizzato anche all'interno del nostro PTOF - Piano triennale dell'offerta formativa delle Scuole la Nave.

Si richiamano qui sinteticamente i principi di riferimento:

- **principio di uguaglianza:** i servizi erogati devono essere ispirati all'uguaglianza dei diritti degli utenti. Le regole e l'accesso ai servizi devono essere uguali per tutti. Uguaglianza intesa come divieto di ogni ingiustificata discriminazione (per motivi riguardanti sesso, razza, lingua, religione e opinioni politiche) e non come adozione di un servizio omologato su tutti gli utenti, senza prevedere trattamenti diversificati in situazioni personali e sociali diverse.
- **principio di imparzialità:** le modalità di accesso e l'erogazione dei servizi devono avvenire nel rispetto dei criteri di obiettività, giustizia e imparzialità. La cooperativa ha il dovere di neutralità rispetto agli utenti e frequentatori, ossia è tenuta a eliminare ogni possibile forma di discriminazione che possa escludere o limitare l'accesso al servizio a chi ne abbia diritto.
- **principio di continuità:** salvo cause di forza maggiore, l'erogazione dei servizi deve essere continua, regolare e senza interruzioni. In caso di irregolarità nell'erogazione del servizio, dovranno essere adottate misure volte ad arrecare agli utenti e frequentatori il minor disagio possibile
- **principio di scelta:** promuovere il diritto di scelta del cittadino nei confronti dell'organizzazione che meglio risponde alle sue necessità. Garantire al

- cittadino di poter scegliere tra i soggetti che erogano il servizio di cui ha bisogno; deve quindi essere messo nelle condizioni di conoscere l'offerta dei servizi.
- **principio di partecipazione:** la partecipazione del cittadino alla prestazione del servizio deve essere sempre garantita, sia per tutelare il diritto alla corretta erogazione del servizio, sia per favorire la collaborazione nei confronti dei soggetti erogatori. L'utente, e/o i suoi familiari, è partecipe della formulazione dell'erogazione del servizio che lo riguarda. Ha diritto di accesso alle informazioni che lo riguardano, può prospettare osservazioni e formulare suggerimenti per migliorare il suo servizio, può fornire eventuali richiami/reclami.
 - **principio di efficacia ed efficienza:** l'attività dei soggetti erogatori si basa su criteri di efficacia ed efficienza nell'organizzazione e nell'erogazione del servizio. La cooperativa assicura che i servizi siano conformi ai parametri di efficienza ed efficacia stabiliti. Si lavora con l'obiettivo di garantire sostegno e tutela agli utenti e frequentatori, valorizzando al massimo le risorse umane, economiche, logistiche e di rete a disposizione.

La presente Politica si pone in perfetta coerenza con quanto sopra ed impatta significativamente in particolare sui principi di uguaglianza e imparzialità, secondo un approccio "tolleranza zero" che condanna ogni forma di discriminazione e valorizza le caratteristiche e le differenze tra le persone.

La presente Politica per la Parità di Genere approvata dall'organo di governance delinea i principi, gli obiettivi e le linee guida che indicano l'impegno sui temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Lo scopo della presente politica è promuovere l'uguaglianza di genere, superare gli eventuali pregiudizi di natura socio-culturale e psicologica (c.d. *glass ceiling*) che impediscono il conseguimento della parità dei diritti e garantire che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della cooperativa – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata ai principi delle pari opportunità, non discriminazione e meritocrazia.

Tali obiettivi sono perseguiti attraverso azioni pianificate, tangibili e comuni ai propri processi organizzativi interni, in particolare, mediante l'ascolto, la comprensione, la valorizzazione e la tutela delle diversità della persona nel corso della sua vita professionale, mantenendo un'elevata presenza femminile all'interno del contesto aziendale, garantendo la parità di trattamento economico e uguali opportunità nello sviluppo delle competenze professionali, promuovendo condizioni di work-life balance rispettose delle esigenze di vita e a tutela della genitorialità, assicurando un ambiente di lavoro nel quale siano tassativamente vietate le discriminazioni e tutte le forme di abuso fisico, verbale e digitale, incoraggiando l'utilizzo degli opportuni canali di segnalazione, ed infine, garantendo la persona segnalante da ogni forma di ritorsione.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della presente Politica per la Parità di Genere sono:

- Imparzialità e Inclusività
- Correttezza e Trasparenza
- Valorizzazione del Personale
- Tutela della Persona
- Meritocrazia, parità e uguaglianza sostanziale nel lavoro
- Divieto categorico di ogni forma di discriminazione, molestia, violenza e bullismo e prevenzione e contrasto di tutte le forme di non inclusività

OBIETTIVI

Tonino Setola Coop.va Sociale concentra i propri impegni affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, ispirandosi – in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall’Unione Europea – al perseguimento dei seguenti obiettivi a livello globale:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Riduzione del divario retributivo tra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nei percorsi di crescita professionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L’IMPEGNO DELLA COOPERATIVA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, tonino Setola Coop.va Sociale ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l’equità e l’inclusività. Pertanto, la Cooperativa si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all’accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all’attribuzione dei sistemi

premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Per dare concretezza alla presente politica e tradurre in azioni i valori di riferimento di Tonino Setola Coop.va Sociale sui temi della non discriminazione e della parità di genere, vengono formulate politiche specifiche che definiscono processi e procedure interne volti a garantire il raggiungimento degli obiettivi sopra richiamati nel contesto di riferimento e che forniscono gli input necessari per verificare il raggiungimento dei KPI previsti nel Piano Strategico per la parità di genere, in un'ottica di miglioramento continuo. Le procedure specifiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Si rimanda quindi alle singole procedure per il contenuto di dettaglio circa i processi implementati.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA: IL COMITATO GUIDA

A presidio di quanto espresso e degli obiettivi di parità da raggiungere, Tonino Setola Coop.va Sociale ha nominato un Comitato Guida, con il compito di provvedere

all'adozione, al monitoraggio e all'efficace applicazione dei principi definiti nella presente Politica.

A tal fine, il Comitato Guida viene dotato di un budget e nel perseguimento dei principi elencati definisce le misure necessarie all'interno del piano strategico, le pone in attuazione e ne monitora periodicamente lo stato di avanzamento.

La Politica generale sulla parità di genere e le procedure collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere, al fine di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, a cura degli organi di governance delle organizzazioni congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale di Tonino Setola Coop.va Sociale. Viene inoltre verificata annualmente durante la revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere.

La presente politica viene, altresì, inserita quale argomento specifico nei programmi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti, con particolare attenzione ai neo-assunti.