

POLITICA PER LA DIVERSITÀ, L'INCLUSIONE E LA PARITÀ DI GENERE

(Ai sensi delle linee guida ISO 30415:2021 e della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022)

Speha Fresia, da oltre quarant'anni, opera su scala nazionale per valorizzare il potenziale umano e sociale, accompagnando persone, imprese e comunità nei loro percorsi di crescita. Realizza progetti ed azioni nei settori delle politiche attive per il lavoro, della formazione professionale, dello sviluppo locale, della ricerca sociale, della promozione imprenditoriale e dei programmi transnazionali di educazione e formazione, con uno sguardo sempre rivolto all'innovazione e all'inclusione.

Negli anni, la Cooperativa ha sviluppato approcci e modelli di intervento originali, capaci di:

- **Potenziare i diritti di cittadinanza** e sostenere l'autodeterminazione delle persone, promuovendo percorsi di crescita personale, professionale e di inclusione socio-lavorativa;
- **Favorire lo sviluppo dei territori**, mettendo in rete competenze e risorse locali in progetti ad alto impatto che rafforzano la coesione e la competitività;
- **Attivare relazioni vive e partecipate** con stakeholder pubblici e privati, generando pratiche di co-progettazione e innovazione condivisa;
- **Sostenere la crescita delle PMI** – in particolare delle imprese cooperative – nei loro processi evolutivi, supportandole nell'introduzione di modelli organizzativi avanzati e strategie di valorizzazione delle risorse umane.

Dal 2023 la Cooperativa è diventata Impresa Sociale, ai sensi del D.Lgs. 112/2017: un passaggio che riconosce e formalizza la propria natura imprenditoriale ad impatto sociale, orientata al bene comune e alla generazione di valore per la collettività. Le attività svolte sono integralmente allineate con quelle enunciate dall'art. 2 del medesimo Decreto.

Quadro Normativo di Riferimento e Impegno per i Diritti Umani A testimonianza di tale impegno, la Nostra Organizzazione si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato conforme alla linea guida internazionale **ISO 30415:2021** (*Diversity and inclusion*) e alla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022** (*Parità di Genere*).

Operiamo secondo un approccio basato sull'imparzialità, rifiutando e contrastando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa fondata su: genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, condizione socio-economica e fede religiosa.

La presente Politica ribadisce, inoltre, l'impegno formale dell'Organizzazione a rispettare e divulgare attivamente i principi sanciti dai principali standard ed accordi internazionali:

- **Agenda 2030 delle Nazioni Unite** per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi Obiettivi (SDGs);
- **Global Compact** e **Women's Empowerment Principles (WEPs)** delle Nazioni Unite;
- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**;
- **Convenzioni ONU** sui diritti delle donne (CEDAW), sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (CERD), sui diritti dell'infanzia (UNCRC) e sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD);

- **Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro** e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- **Convenzione ILO n. 190** sulla violenza e sulle molestie nei luoghi di lavoro.

Principi Guida e Valori Organizzativi La diversità arricchisce l'organizzazione, apre a nuove prospettive e moltiplica le possibilità di generare soluzioni innovative. La presenza di persone provenienti da culture, background sociali e generazionali, abilità, competenze ed esperienze differenti rappresenta un valore strategico che abilita il confronto costruttivo e consente di anticipare i bisogni della comunità e degli stakeholder.

La nostra cultura aziendale si fonda su criteri chiari che guidano l'azione di operatrici, operatori, soci e partner:

L'Approccio di Genere come Metodologia Strutturale: La parità di genere non è considerata come un semplice contenuto di progetti isolati, bensì come un criterio conoscitivo trasversale e una metodologia che ispira lo sviluppo delle competenze, la progettualità e i processi decisionali.

Competenze Relazionali e Benessere Organizzativo: Valorizziamo la motivazione, l'ascolto attivo, la flessibilità, la capacità di adattamento, la propositività e l'attitudine al lavoro di squadra. Il benessere della comunità interna è la premessa fondamentale per il benessere del territorio e della comunità esterna.

Legalità, Equità e Lavoro di Rete: La formazione continua e il rispetto rigoroso della legalità costituiscono i pilastri etici posti a garanzia dell'equità e della trasparenza dell'azione aziendale.

Linguaggio Inclusivo e Comunicazione Responsabile: Promuoviamo l'uso costante di un linguaggio inclusivo che rispetti e valorizzi l'identità e la dignità di ogni persona, esplicitando in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, eliminare gli stereotipi e supportare l'empowerment femminile.

Strategia di Gestione delle Risorse Umane e Tutela della Dignità La Cooperativa preserva il valore del proprio personale e ne garantisce la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro trasparenti e rispettose. La strategia di sviluppo delle Risorse Umane si articola sui seguenti assi:

- Rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione ed evoluzione delle persone;
- Garantire l'accesso alle medesime opportunità di carriera, formazione e crescita professionale a parità di competenze e merito;
- Applicare procedure operative trasparenti ed eque per l'intero ciclo di vita delle risorse umane (selezione, on boarding, formazione, valutazione delle prestazioni, avanzamento di carriera e compensation) in ottica D&I e di neutralità di genere;
- Favorire politiche concrete di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (*work-life balance*) e di supporto alla genitorialità.

Prevenzione di violenze e molestie: La Cooperativa garantisce un ambiente di lavoro sicuro, sereno e dignitoso, vietando e sanzionando con fermezza ogni forma di molestia (fisica, verbale, psicologica o informatica) e di violenza. In stretta attuazione della **Convenzione ILO 190** e delle prescrizioni

normative nazionali — tra cui il **D.Lgs. 81/2008, art. 15, comma 1, lett. z-bis** (introdotto dal D.L. 159/2025) — l'Organizzazione integra formalmente nei propri piani di valutazione dei rischi e nei modelli organizzativi la programmazione di misure concrete volte alla prevenzione, al monitoraggio e al contrasto delle condotte violente o moleste nei luoghi di lavoro.

Il nostro impegno si estende all'intero ecosistema di relazioni: privilegiamo rapporti commerciali e partnership istituzionali con fornitori, consulenti e organizzazioni della rete che condividano e applichino concretamente i principi della D&I, della responsabilità sociale e della parità di genere.

Per assicurare l'attuazione e l'efficacia della presente Politica, il CDA ha istituito il **Comitato per la D&I e la Parità di Genere**, un organismo multidisciplinare dotato delle risorse necessarie per definire, attuare, monitorare e aggiornare periodicamente il **Piano Strategico** aziendale.

L'Organizzazione definisce e monitora costantemente un set di **Indicatori di Prestazione (KPI)** sia quantitativi che qualitativi, coerenti con i requisiti della UNI/PdR 125:2022 e della ISO 30415:2021. La presente Politica e i risultati dei monitoraggi sono diffusi a tutto il personale, resi liberamente consultabili nella sezione dedicata del sito web aziendale e periodicamente riesaminati per garantirne il continuo adeguamento.

Luogo e Data: 16/09/2026

Per Il CDA : Il Presidente

SPEHA FRESIA

Il Presidente

Felice Lombardi

