

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

1. Premessa/introduzione

La Esse promuove ogni giorno, tramite le sue progettualità, il protagonismo delle persone e dei gruppi valorizzando la relazione educativa come veicolo di promozione umana e sociale. I valori che promuovono l'agire professionale della nostra organizzazione sono legati al **diritto inalienabile delle persone a non essere discriminate** sulla base del genere, dell'orientamento sessuale, della provenienza e della condizione economica e sociale. La Esse, crede nell'importanza dell'accesso equo alle opportunità offerte e nella valorizzazione della persona nella sua globalità, operando attivamente contro ogni forma di discriminazione e a salvaguardia dei principi di equità e giustizia come formalmente ratificato dalla votazione dell'Assemblea dei soci il 27 febbraio 2025.

Coerentemente con questi presupposti, La Esse adotta la presente *Politica sulla diversità, l'inclusione e la parità di genere*, un ulteriore impegno formale affinché l'agire organizzativo interno sia lo specchio fedele dei valori promossi sul territorio. Il percorso verso la **Certificazione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022)** si inserisce pertanto in perfetta sinergia con la *mission* aziendale e con il **Piano Strategico Triennale (2025-2028)**, che individua tra i propri obiettivi prioritari la cura delle condizioni di lavoro e il benessere del personale.

L'agire educativo della Cooperativa si fonda su un **approccio intersezionale**, che accosta alle disparità di potere legate al genere, l'analisi delle discriminazioni generate da altri assi di oppressione (quali la provenienza, classe sociale, abilità, orientamento sessuale). L'approccio intersezionale, richiamando il modello della *"ruota del potere e del privilegio"*, evidenzia come i diversi livelli di sottomissione ed emarginazione si sovrappongano e si influenzino reciprocamente: l'essere donna rappresenta uno di questi nodi cruciali.

I nostri uffici e la governance si interfacciano con lavoratrici e lavoratori tenendo costantemente conto di queste complessità. Ci impegniamo a promuovere uno sguardo di genere paritario, libero da stereotipi e pregiudizi, e a mantenere un confronto continuo e aperto sull'uso del **linguaggio** — sia interno che esterno — inteso come strumento fondamentale per trasformare la cultura e costruire una reale parità.

2. Finalità/obiettivi

La politica di La Esse mira a consolidare e sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla **cultura del rispetto, delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione**. L'organizzazione si impegna attivamente nel superamento di ogni stereotipo di genere, promuovendo azioni concrete rivolte a:

- favorire la *gender equality*, integrando i principi di parità di genere in tutte le fasi di gestione e sviluppo delle risorse umane (dalla selezione alla crescita professionale);
- sostenere la leadership femminile favorendo l'equa rappresentanza e la presenza di donne in ruoli chiave di coordinamento e apicali, monitorando e colmando attivamente eventuali *gender gap*;
- diffondere la cultura dell'equità realizzando iniziative di sensibilizzazione, informazione e attività formative periodiche per scardinare i pregiudizi inconsci e diffondere la cultura dell'equilibrio di genere;
- garantire il bilanciamento vita-lavoro sostenendo e implementando misure concrete di *work-life balance* e favorendo un'efficace integrazione tra i tempi di vita privata e i tempi di lavoro per tutto il personale;
- incentivare l'*empowerment* femminile promuovendo l'autodeterminazione, la consapevolezza e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno dell'organizzazione.

La presente Politica, inoltre, integra e assume in modo sinergico i principi generali del **Codice Etico** di La Esse — già caposaldo dell'agire organizzativo e oggetto di costante divulgazione interna ed esterna attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale — con particolare riferimento a:

1. *Il valore della persona* che punta alla centralità dell'individuo come motore dello sviluppo sociale ed educativo. La Cooperativa favorisce l'impiego delle risorse umane nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, tutelando le diversità e fondando le relazioni interne principalmente sul dialogo.
2. *Il rispetto della dignità* con tutela dell'integrità morale e personale di ogni lavoratrice e lavoratore. L'organizzazione rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.
3. *La trasparenza contrattuale* attraverso la formalizzazione e la regolarità di ogni rapporto di lavoro. La Esse collabora in trasparenza nei confronti delle persone neoassunte affinché queste abbiano chiara consapevolezza dell'incarico attribuito.
4. *La gestione e la valutazione del personale* in quanto l'organizzazione rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti o collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati su criteri oggettivi comunemente condivisi.
5. *La sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro* tutelando l'integrità psico-fisica delle persone e mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Il personale, comunque, dovrà rispettare tutte

le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche della Cooperativa nei casi in cui queste impongano requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge.

6. *La crescita professionale* come investimento continuo nella formazione e nello sviluppo delle potenzialità di ciascuno mediante opportuni strumenti e la partecipazione ad eventi ed occasioni lavorative nonché appositi piani formativi.
7. *Il contrasto a discriminazioni e molestie* attraverso il rifiuto categorico verso qualsiasi comportamento discriminatorio, vessatorio o lesivo della dignità personale e professionale.

3. Politiche specifiche sulla parità di genere

Per garantire la concretezza dei propri obiettivi, La Esse si impegna a monitorare, valutare e rendicontare periodicamente le seguenti aree di lavoro specifiche.

■ Selezione e assunzione

La Esse si impegna, a partire dalle fasi di selezione, di recruiting e di assunzione, a gestire ogni informativa, comunicazione e colloquio nel pieno rispetto dei progetti di vita delle persone candidate. La Cooperativa opera valorizzando competenze, capacità ed esperienze in un'ottica di totale parità di genere.

L'organizzazione assicura inoltre un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo un approccio equo e antidiscriminatorio e comunicando chiaramente i canali interni ed esterni a cui rivolgersi per denunciare potenziali abusi o condotte inappropriate.

■ Gestione della carriera

La Esse garantisce pari opportunità nello sviluppo professionale e nell'accesso ai ruoli apicali o di coordinamento, basando la progressione di carriera esclusivamente sul merito, sulla motivazione, sulle competenze dimostrate e sul potenziale espresso. I processi di candidatura ai ruoli sono strutturati attraverso strumenti utilizzati anche in accordo con le dipendenti e i dipendenti perché possano essere occasione trasparente e oggettiva di valutazione e di autovalutazione personale, neutralizzando qualsiasi pregiudizio o stereotipo di genere (bias cognitivi) che possa frenare la crescita professionale delle donne all'interno della cooperativa.

■ Equità salariale

L'organizzazione, che già assicura una politica remunerativa equa, s'impegna comunque a monitorare costantemente gli eventuali differenziali retributivi (Gender Pay Gap) a parità di livello, mansione, responsabilità e anzianità, per garantire il principio di equità salariale. Si impegna, in caso di eventuali scostamenti, a definire obiettivi di cambiamento organizzativi mirati all'annullamento dei divari riscontrati.

■ **Genitorialità e cura**

L'organizzazione sostiene la genitorialità e le attività di cura, impegnandosi a tutelare la maternità e la paternità e a contrastare qualsiasi forma di penalizzazione professionale ad esse legata.

L'Ufficio Risorse Umane monitora costantemente il benessere psicofisico delle persone dipendenti che affrontano un forte carico di cura familiare, impegnandosi a individuare soluzioni e opportunità organizzative o professionali che facilitino il bilanciamento tra vita privata e lavorativa.

La Cooperativa, inoltre, si impegna a reperire attivamente finanziamenti e risorse mirati ad ampliare il welfare aziendale, con l'obiettivo di sostenere economicamente l'accesso a servizi di supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia.

■ **Work - life balance**

La Esse riconosce come fondamentale al benessere del personale la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. L'organizzazione promuove attivamente il work-life balance attraverso:

- Forme di flessibilità oraria e organizzativa anche incentivando il lavoro agile dove possibile.
- Il supporto al rientro dei lavoratori e delle lavoratrici dopo i periodi di congedo e/o assenza prolungata di lavoro, favorendo il loro pieno reinserimento, attraverso un piano di rientro strutturato (cfr. piano back to work).
- La promozione di una cultura della condivisione dei carichi di cura familiari, favorendo anche l'utilizzo dei congedi di paternità.

■ **Prevenzione di abusi e molestie nel posto di lavoro**

La Esse s'impegna affinché sia garantito un luogo di lavoro sicuro, protetto e orientato al benessere psicofisico, totalmente esente da ogni forma di molestia. Non è tollerata alcuna condotta — sia essa verbale, non verbale, fisica, sessuale o digitale — che possa rendere l'ambiente di lavoro ostile, discriminatorio, intimidatorio o sfavorevole, o capace di arrecare pregiudizio alla dignità umana, all'integrità morale e psicofisica della persona; questo in linea con i valori dell'organizzazione e l'approccio intersezionale già indicato come fondamento dell'agire organizzativo.

A testimonianza della concretezza di questo impegno, la Cooperativa ha integrato e recepito tali tutele all'interno dei propri strumenti operativi e di sicurezza, con specifico riferimento al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in cui il rischio da stress lavoro-correlato e le tutele contro le molestie e le discriminazioni sono oggetto di costante monitoraggio, valutazione e prevenzione tecnica e organizzativa.

4. La presente Politica aziendale è:

- a) definita dal Consiglio di Amministrazione e condivisa con il Comitato Guida;
- b) indirizzata e comunicata a tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione (personale dipendente, collaboratori/trici e tirocinanti), nonché sostenuta all'esterno, nei confronti dei propri stakeholder (committenti, partner sui territori, società fornitrici di servizi, associazioni di categoria);
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli nell'organizzazione;

- d) confermata periodicamente in fase di revisione, se necessaria sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi eseguiti;
- e) coordinata da una figura responsabile, in possesso di competenze organizzative, identificata nella Responsabile Sistema Gestione Parità di Genere (RSGPG), che ha anche il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione e di verificarne l'efficacia.

La Politica sulla diversità, l' inclusione e la parità di genere è approvata dal Consiglio di amministrazione in data 12 giugno 2026 e resa disponibile sul sito aziendale, nonché diffusa al personale dipendente tramite i canali solitamente utilizzati.

*Si intende Personale qualsiasi lavoratrice o lavoratore, collaboratori o collaboratrici, tirocinanti che sono risorsa all'interno de La Esse s.c.s