

في جميع أنشطتها المبادئ الأخلاقية من خلال تعزيز La Nuova Cooperativa Società Cooperativa Sociale تستلهم احترام حقوق وحرية وكرامة الأفراد، وتلتزم بدعم التنوع والشمول والمساواة بين الجنسين.

سياسة شاملة تضمن تقييم التنوع وتكافؤ الفرص لكل شخص وتعزيز الشمول، من أجل تحقيق La Nuova Cooperativa تحدد مهمتها المؤسسية من خلال تنفيذ نموذج الأعمال العادل والمستدام لتعاون الإدماج الاجتماعي.

تعتزم التعاونية ضمان المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بوجود ونمو المهارات المهنية، لا سيما للنساء والأقليات في المنظمة، من خلال إعداد والحفاظ على عمليات قادرة على تطوير تمكين المرأة وتعزيز المساواة الفعلية بين الرجال والنساء في تنفيذ أنشطتها التجارية؛ ولذلك قررت اعتماد وتطوير وتطبيق نظام إدارة محدد، مع تحديد سياسة المساواة بين الجنسين.

المبادئ الأساسية التي تقوم عليها سياسة المساواة بين الجنسين هي:

- الحياد والشمول.
- النزاهة والشفافية.
- تقدير الأفراد وتنوعهم.
- حماية الشخص بجميع أشكالها.
- تكافؤ فرص الوصول إلى فرص النمو والمساواة في الأجور في التعاونية لكل شخص.
- التدريب المستمر، على جميع المستويات، لمحاربة القوالب النمطية الجنسانية.
- مكافحة جميع أشكال التمييز.
- مكافحة جميع أشكال العنف والتحرش.

بأن تطوير نموذج ثقافي يعزز المساواة بين الجنسين يمكن أن يساهم في سد الفجوة بين الجنسين La Nuova Cooperativa تؤمن مما يخلق قيمة اجتماعية، ويولد في الوقت نفسه نمواً اقتصادياً وتطوراً فردياً وجماعياً.

وتمشيا مع، UNI/PdR 125:2022 لكي يفي نظام إدارة المساواة بين الجنسين الخاص بها بالمتطلبات المحددة في الممارسة المرجعية بتحقيق الأهداف La Nuova Cooperativa استراتيجية المساواة بين الجنسين 2020-2025 التي حددها الاتحاد الأوروبي، تلتزم التالية:

- احترام مبادئ التكافؤ والمساواة الموضحة أعلاه.
- تعزيز ثقافة تنظيمية متنوعة وشاملة تسمح للأفراد بالمشاركة والتعبير عن أنفسهم بأفضل ما لديهم من إمكانيات، بفضل أنشطة وسياسات التعاون والمشاركة.
- اعتماد تدابير تعزز المساواة الفعلية بين الرجال والنساء في التعاونية بدءاً من اختيار الموظفين والبحث عنهم، إلى المساواة في الدخل، والمساواة في الوصول إلى فرص العمل والتدريب والتنفيذ الكامل لإجازة الأمومة والأبوة بما يتماشى مع التشريعات الإلزامية.
- تعزيز نموذج أعمال يجمع بين الشمول والمساواة بين الجنسين وكرامة الدخل والمشاركة النشطة وتطوير ريادة الأعمال.
- تعزيز سياسات الرعاية الاجتماعية للشركات لدعم التوازن بين الحياة الشخصية والعملية.

- وصم السلوكيات والعادات الثقافية غير الشاملة والتمييزية، بما في ذلك الممارسات التنظيمية.
- ضمان الشفافية في العلاقات بين التعاونية والعاملين والعملاء: يدرك الأفراد أنهم يعملون في شركة آمنة وصحيحة أخلاقياً وتلتزم بحماية وتحسين ظروف عملهم وتقدير تنوعهم.

تعلن La Nuova Cooperativa:

- أنها نفذت وطورت وطبقت نظام إدارة للمساواة بين الجنسين يتوافق مع متطلبات الممارسات المرجعية UNI/PdR125:2022، مع وضع إجراءات وتعليمات تحدد الأنشطة التي تتبناها،
- أنها تمتلك مدونة أخلاقيات، تبرز فيها عناصر تقدير الأفراد الذين يعملون و/أو يتعاونون معها، والتي نورد منها في هذه الوثيقة بعض العناصر المحددة ولكن غير الحصرية:
 - عدم تعريض الأفراد لمواقف خطيرة أو ضارة بصحتهم البدنية والعقلية.
 - لأي نوع من أنواع الإساءة La Nuova Cooperativa عدم إخضاع الأفراد الذين يعملون ويتعاونون مع (الجسدية أو الجنسية أو النفسية أو الأخلاقية أو اللفظية) أو لأي شكل من أشكال التمييز.
 - تطبيق المعاملة الاقتصادية والتنظيمية المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الجماعية المعمول بها والمحددة وأحكام التشريعات الحالية دون تمييز على أساس الجنس.
 - إسناد وظائف ومهام للأفراد تتعلق بمؤهلاتهم وفقاً للقوانين المعمول بها والمفاوضات الجماعية دون تمييز على أساس الجنس.
 - توفير التدريب المهني المناسب، والذي يتم تنفيذه مع مراعاة الاحتياجات والخصائص الشخصية لكل فرد.
 - بكرامة واحترام وأخلاق La Nuova Cooperativa معاملة كل شخص يتعاون، بصفات مختلفة، مع.

بالانضمام والامتثال لما يلي La Nuova Cooperativa تلتزم:

- UNI PdR 125:2022 جميع متطلبات الممارسات المرجعية.
- (ILO). اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
- جميع القوانين الوطنية والدولية في هذا الشأن، بما في ذلك الإشارات إلى المرسوم التشريعي رقم 151/2001 (النص الموحد) بشأن حماية ودعم الأمومة والأبوة والمرسوم التشريعي رقم 198/2006 (قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة).
- المواد: المادة 3 من الدستور والمادة 15 من النظام الأساسي للعمال والعاملات.
- قواعد السلوك المحددة داخل مدونة الأخلاقيات الخاصة بها.

وبالتالي، فهي تلتزم باتخاذ تدابير تهدف إلى تعزيز توظيف الإناث على جميع المستويات والأدوار داخل التعاونية، فضلاً عن ضمان استمراريتها بمرور الوقت، وإزالة أي عقبة محتملة تمنع المساواة الفعلية بين الرجال والنساء داخل وأثناء تنفيذ أنشطة العمل اليومية. يتم التحقق من هذه التدابير من خلال نظام مراقبة يسمح بتقييم التنفيذ الفعال لسياسات عدم التمييز وتنفيذ الإجراءات التصحيحية والتحسينية اللازمة.

لذلك يُقصد ضمان المساواة بين الجنسين من خلال إجراءات ملموسة تتوافق مع المتطلبات/المؤشرات المحددة في المجالات الفردية المشار من خلال العمل على الجوانب التالية، UNI PdR 125:2022 إليها في:

- الثقافة والاستراتيجية.
- عمليات الاختيار والتوظيف.
- إدارة المسار المهني.
- الإنصاف في الأجور.
- الأبوة والأمومة والرعاية.
- التوفيق بين أوقات الحياة والعمل.
- منع الإساءة والتحرش.

تحرص التعاونية على توفير معلومات مستمرة موجهة إلى جميع العاملات والعاملين، من خلال أدوات مختلفة (اجتماعات ولحظات إعلامية للفريق، وإشعارات على لوحة الإعلانات، ومواد إعلامية/تدريبية على الموقع الداخلي) بهدف تعزيز الفهم الكامل لمفاهيم المساواة والشمولية، وتعزيز اللغة والسلوكيات التي تتماشى مع هذه المبادئ، والتي تتميز بالتالي بالصواب والاهتمام واللفظ والملاءمة.

لطالما شهدت التعاونية وجود عاملات وعاملين على جميع المستويات ضمن موظفيها. يتم تعزيز مسارات النمو والتدريب التي تهدف إلى اكتساب المهارات ونضجها من أجل السماح لأي شخص، بغض النظر عن الجنس أو الأصل أو العمر أو الإعاقة أو المعتقد الديني أو غيرها من الظروف، بالوصول إلى المستويات والوظائف العليا، فضلاً عن التمتع بقدر أكبر من الاستقلالية والمسؤولية في إدارة العملية التي يشارك فيها. على الرغم من كونه هدفاً تم تحقيقه بالفعل، إلا أنه يشكل عنصراً ثابتاً للمراقبة بهدف التحسين المستمر، كونه مبدأً تأسيسياً لكونها تعاونية للإدماج الاجتماعي.

أهمية الموارد البشرية والحاجة إلى بناء علاقات تقوم على التقدير والولاء والثقة المتبادلة. نحن La Nuova Cooperativa ندرك، نقدر تطلعات وقدرات كل فرد، ونخلق بيئة ترحيبية ومحترمة. وبهذه الطريقة، يمكن لكل شخص التعبير عن إمكاناته بشكل أفضل، والشعور بأنه مسموع ومدعوم، وفهم قيمة عمله بوضوح في تحقيق النتائج الجماعية.

تتم مراقبة التنفيذ اليومي لهذه الأساليب التنظيمية الشاملة من خلال:

- محايد يتم إرساله إلى مراكز التوظيف والوكالات للاختيار المسبق للملفات الشخصية (Job descriptions) وصف وظيفي التي تحتاجها التعاونية، مع مطالبة موردينا بنفس القدر من العناية والاهتمام في احترام مبادئ التنوع والشمول لدينا.
- المقابلات التعريفية والفنية التي يجريها موظفون داخليون مدربون تدريباً مناسباً ويتم إجراؤها وفقاً للمبادئ التوجيهية الداخلية، والتي تستند إلى المبادئ الأساسية للمساواة بين الجنسين وإدماج التنوع.
- تعزيز التنوع في الأدوار والمهام، بما في ذلك الأدوار القيادية.
- التحليل والتقييم المنهجي للمهارات والقدرات المهنية للعاملات والعاملين بهدف تنظيم توازن مجموعات العمل (الفرق) بشكل أفضل وتحديد الموارد وأوجه القصور لتخطيط استراتيجيات التطوير المهني.
- التصميم الفردي لمسارات الإدماج الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة أو المحرومين.

- الإنصاف في الأجور ضمن نفس المستوى والمهمة وتحديد معايير متوافقة مع مبادئ الشركة، فيما يتعلق بالجزء المتغير من الراتب.
- اعتماد مرونة في ساعات العمل - حيثما كان ذلك ممكناً ومستداماً أيضاً للعميل المعين.
- الإجراءات التي تنص على إعادة تنظيم الخدمات والأنشطة التي تهدف إلى حماية الأمومة / الأبوة ومراقبة العودة من الإجازات.
- خدمات لتعزيز التوفيق بين أوقات الحياة الشخصية والعملية.
- إجراءات الرعاية الاجتماعية للشركات التي تهدف إلى دعم الرفاه التنظيمي والشخصي.

أنشأ مجلس إدارة، UNI/PdR 125:2022 دعماً ومساندة للمساواة بين الجنسين والشمولية، وامتثالاً لأحكام الممارسات المرجعية التعاونية لجنة توجيهية، برئاسة المدير العام، المسؤول عن الموارد البشرية، والهدف الأساسي منها هو مراقبة الاعتماد الفعال والتطبيق المستمر لسياسة المساواة بين الجنسين الحالية.

(KPI) تقوم اللجنة التوجيهية بصياغة الخطة الاستراتيجية، وتحديد أهداف محددة وتحديد وتيرة ومسؤولية مراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة في الممارسات المرجعية؛ وتراقب تطبيق الخطة وتحديثها فيما يتعلق بالتطور والتعديلات داخل المنظمة. لكل مجال، يتم إعداد عمليات قابلة للتحقق بالإضافة إلى أهداف مساواة قابلة للتحقيق ومحددة وقابلة للقياس.

تخضع الوثائق المصاحبة للنظام والسياسة نفسها لمراجعة سنوية من قبل الإدارة ويتم تنقيحها إذا لزم الأمر، من أجل ضمان الالتزام الصحيح بالمبادئ والمعايير المنصوص عليها لضمان تعزيز المساواة بشكل فعال ومستمر في مكان العمل.

من خلال مسار توعية لجميع الشخصيات، بدءاً من العمال والعاملات، يتم العمل من منظور استباقي في المقام الأول لمنع التمييز، بأي شكل قد يظهر به، ولكن أيضاً، إذا لزم الأمر، لاعتراضه وإدارته على الفور.

بما يلي La Nuova Cooperativa لذلك تلتزم:

- مراقبة وتحسين نظام إدارة المساواة بين الجنسين الخاص بها، مع تحديد أهداف تحسين محددة خلال اجتماعات مراجعة الإدارة والتحقق من تحقيقها.
- إيصال النتائج المحققة إلى جميع الأشخاص المعنيين بنظام إدارتها للمساواة بين الجنسين.
- من خلال تواصل فعال ودقيق UNI PdR 125:2022 التعزيز المستمر للمبادئ التي تقوم عليها الممارسات المرجعية ومفصل تجاه عملائها ومورديها وتجاه المنظمات الممثلة للعمال والمواطنين.

الإدارة:

- ستضمن أقصى قدر من الدعم من خلال توفير الموارد اللازمة لضمان عمل وصيانة نظام إدارة المساواة.
- قد عينت شخصية مسؤولة عن النظام، تمتلك مهارات تنظيمية وجنسانية، والتي تتسق تطبيق النظام برمته.
- ستضمن تحقيق الأهداف المحددة وأي إجراءات تصحيحية ضرورية لتحقيقها بالكامل.

تم تحديد هذه السياسة من قبل إدارة التعاونية، بالتنسيق مع اللجنة التوجيهية.

الرئيسة 23/09/2026

تورينو،
Barbara Cau