

La Nuova Cooperativa Società Cooperativa Sociale se inspira en toda su actividad en principios éticos, promoviendo el respeto de los derechos, las libertades y la dignidad de las personas, comprometiéndose a apoyar la diversidad, la inclusión y la igualdad de género.

La Nuova Cooperativa define una política global que garantiza la puesta en valor de las diversidades, la igualdad de oportunidades para cada persona y la promoción de la inclusión, con el fin de materializar su misión corporativa mediante la creación del modelo empresarial equitativo y sostenible de la cooperación de inclusión social.

La Cooperativa tiene la intención de asegurar la igualdad de género en relación con la presencia y el crecimiento profesional, en particular de las mujeres y las minorías en la organización, preparando y manteniendo procesos capaces de desarrollar el empoderamiento femenino y favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la realización de sus actividades comerciales; por lo tanto, ha decidido adoptar, desarrollar y aplicar un Sistema de Gestión específico, definiendo una Política para la Igualdad de Género.

Los principios fundamentales que sustentan la Política para la Igualdad de Género son:

- imparcialidad e inclusividad
- corrección y transparencia
- valoración de las personas y de su diversidad
- tutela de la persona en todas sus formas
- igualdad de acceso a las oportunidades de crecimiento y a la igualdad de remuneración en la Cooperativa para cada persona
- formación continua, a todos los niveles, para combatir los estereotipos de género
- oposición a cualquier forma de discriminación
- oposición a cualquier forma de violencia y acoso

La Nuova Cooperativa cree que el desarrollo de un modelo cultural que promueva la igualdad de género puede contribuir a cerrar la brecha de género, creando valor social, y al mismo tiempo generar crecimiento económico y desarrollo, individual y colectivo. Para que su Sistema de Gestión para la Igualdad de Género cumpla con los requisitos especificados en la práctica de referencia UNI/PdR 125:2022, en línea con la Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 definida por la Unión Europea, La Nuova Cooperativa se compromete a perseguir los siguientes objetivos:

- respeto de los principios de paridad e igualdad destacados anteriormente;
- promoción de una cultura organizativa diversificada e inclusiva que permita a las personas involucrarse y expresarse al máximo de su potencial, gracias a actividades y políticas de colaboración y participación;
- adopción de medidas que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la Cooperativa, empezando por la selección y búsqueda de personal, hasta la igualdad de ingresos, el acceso equitativo a las oportunidades de carrera y de formación, y la plena aplicación del permiso de maternidad y paternidad en consonancia con la normativa vigente;
- promoción de un modelo empresarial que conjuga inclusividad, igualdad de género, dignidad de ingresos, participación activa y desarrollo empresarial;
- promoción de políticas de bienestar laboral para apoyar la conciliación de la vida personal y laboral;
- estigmatización de comportamientos y hábitos culturales no inclusivos y discriminatorios, incluidas las prácticas organizativas;
- garantía de transparencia en las relaciones entre la Cooperativa y los trabajadores y trabajadoras: las personas son conscientes de trabajar en una empresa segura y éticamente correcta, comprometida a proteger y mejorar sus condiciones de trabajo y a valorar su diversidad.

La Nuova Cooperativa declara:

- haber implementado, desarrollado y aplicado un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género conforme a los requisitos de las Prácticas de Referencia UNI/PdR125:2022, estableciendo procedimientos e instrucciones que definen las actividades que adopta La Nuova Cooperativa;
- estar dotada de un Código Ético, en el que se destacan los elementos de valorización de las personas que trabajan y/o colaboran con ella, del cual se detallan en el presente documento algunos elementos específicos pero no exhaustivos:
 - no exponer a las personas a situaciones de riesgo o nocivas para su salud física y mental;
 - no someter a las personas que trabajan y colaboran con La Nuova Cooperativa a abusos de cualquier tipo (físicos, sexuales, psicológicos, morales o verbales) ni a ninguna forma de discriminación;
 - aplicar el trato económico y normativo previsto por los convenios colectivos de trabajo aplicables y específicos, y por las disposiciones de la normativa vigente sin distinción de género;
 - encomendar a las personas funciones y tareas relacionadas con su cualificación de conformidad con las leyes vigentes y la negociación colectiva, sin distinción de género;
 - proveer la adecuada formación profesional, realizada teniendo en cuenta las necesidades y las características personales de cada individuo;
 - tratar con dignidad, respeto y moralidad a cada persona que colabora, a cualquier título, con La Nuova Cooperativa.

La Nuova Cooperativa se compromete a adherirse y cumplir con:

- todos los requisitos de las Prácticas de Referencia UNI PdR 125:2022;
- los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- todas las Leyes Nacionales e Internacionales en la materia, incluidas las referencias al Decreto Legislativo n. 151/2001 Texto Único en materia de protección y apoyo a la maternidad y paternidad, y al Decreto Legislativo n. 198/2006 Código de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;
- los artículos: Art. 3 de la Constitución y Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras;
- las normas de comportamiento definidas dentro de su propio Código Ético.

En consecuencia, se compromete a adoptar medidas encaminadas a favorecer el empleo femenino en todos los niveles y roles dentro de la Cooperativa, así como a garantizar su continuidad en el tiempo, eliminando cualquier posible obstáculo que impida una igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro y durante el desarrollo de las actividades laborales diarias. Dichas medidas son verificadas a través de un sistema de seguimiento que permite evaluar la aplicación efectiva de las políticas no discriminatorias e implementar las acciones correctivas y de mejora necesarias.

Por tanto, se pretende asegurar la igualdad de género a través de acciones concretas que resulten conformes a los requisitos/indicadores establecidos en las áreas individuales indicadas en la UNI PdR 125:2022, actuando sobre los siguientes aspectos:

- Cultura y estrategia;
- Procesos de Selección y contratación;
- Gestión de la carrera;
- Equidad salarial;
- Crianza y cuidados;
- Conciliación de los tiempos de vida y trabajo;
- Prevención de abusos y acoso.

La Cooperativa se ocupa de proporcionar información constante dirigida a todas las trabajadoras y los trabajadores, a través de diversas herramientas (reuniones y momentos informativos de equipo, avisos en el tablón de anuncios, material informativo/formativo en el sitio interno) con el objetivo de favorecer la comprensión completa de los conceptos de igualdad e inclusión, promoviendo un lenguaje y comportamientos en línea con estos principios, caracterizados por tanto por la corrección, la atención, la amabilidad y la idoneidad.

La Cooperativa, desde siempre, cuenta en su plantilla con la presencia, en todos los niveles, de trabajadoras y trabajadores. Se promueven trayectorias de crecimiento y formación orientadas a la adquisición y maduración de competencias para permitir a cualquier persona, independientemente de su género, origen, edad, discapacidad, culto religioso u otras condiciones, alcanzar niveles y funciones de alta dirección, así como tener mayor autonomía y responsabilidad en la gestión del proceso en el que está implicada. Aunque es un objetivo ya alcanzado, constituye un elemento constante de seguimiento con vistas a la mejora continua, al ser un principio constitutivo de ser una Cooperativa de inclusión social.

La Nuova Cooperativa reconoce la importancia de los recursos humanos y la necesidad de construir relaciones basadas en el reconocimiento, la lealtad y la confianza mutua. Valoramos las aspiraciones y las capacidades de cada individuo, creando un ambiente acogedor y respetuoso. De este modo, cada persona puede expresar al máximo su potencial, sentirse escuchada y apoyada, y comprender claramente el valor de su trabajo en la consecución colectiva de los resultados.

La realización diaria de tales modalidades organizativas inclusivas se supervisa a través de:

- Descripciones de puestos de trabajo neutras (Job descriptions) enviadas a los Centros de Empleo y a las Agencias para la preselección de los perfiles que la Cooperativa necesite, exigiendo a nuestros proveedores el mismo cuidado y atención en el respeto de nuestros principios de diversidad e inclusión;
- Entrevistas de conocimiento y técnicas realizadas por personal interno adecuadamente formado y conducidas según las Directrices internas, que se basan en los principios fundamentales de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad;
- Promoción de la diversidad en los roles y en las tareas, incluidos los de liderazgo;
- Análisis y evaluación sistemática de las competencias y capacidades profesionales de las trabajadoras y trabajadores orientadas a regular de la mejor manera el equilibrio de los grupos de trabajo (equipos) e identificar recursos y carencias para planificar estrategias de desarrollo profesional;
- Diseño individualizado de las trayectorias de inserción laboral de personas con discapacidad o desfavorecidas;
- Equidad retributiva en el ámbito del mismo nivel y función, y determinación de criterios coherentes con los principios empresariales respecto a la parte variable del salario;
- Adopción —cuando sea posible y sostenible también por el encargo particular— de flexibilidad de horarios;
- Procedimientos que prevén la reorganización de los servicios y de las actividades destinada a la protección de la maternidad/paternidad y al seguimiento de las reincorporaciones tras los permisos;
- Servicios para favorecer la conciliación de los tiempos de vida personal y laboral;
- Acciones de bienestar laboral dirigidas a apoyar el bienestar organizativo y personal.

Para apoyar y respaldar la igualdad de género y la inclusividad, y en cumplimiento de lo previsto por las Prácticas de Referencia UNI/PdR 125:2022, el Consejo de Administración de la Cooperativa ha instituido un Comité Directivo, presidido por la dirección general, responsable de Recursos Humanos, cuyo objetivo fundamental es el seguimiento de la adopción efectiva y la aplicación continua de esta Política de igualdad de género.

El Comité Directivo redacta el Plan Estratégico, identificando objetivos específicos y definiendo la frecuencia y la responsabilidad del seguimiento de los KPI definidos por las Prácticas de Referencia; supervisa la aplicación del Plan y lo actualiza en relación con la evolución y las modificaciones en el seno de la organización. Para cada área se elaboran procesos verificables, así como objetivos de igualdad, alcanzables, específicos y medibles.

La documentación que acompaña al Sistema y la propia Política son objeto de revisión anual por parte de la Dirección y, en caso necesario, son revisadas, a fin de garantizar una correcta adhesión a los principios y normas previstos para asegurar que la igualdad se promueva de forma efectiva y constante en los lugares de trabajo.

A través de un proceso de sensibilización de todas las figuras, empezando por los trabajadores y las trabajadoras, se opera con una óptica proactiva, en primer lugar previniendo la discriminación en cualquier forma en que pueda presentarse, pero también, si es necesario, interceptándola y gestionándola con prontitud.

La Nuova Cooperativa se compromete por lo tanto a:

- supervisar y mejorar su Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, definiendo, en el marco de las reuniones de Revisión de la Dirección, objetivos específicos de mejora y verificando su consecución;
- comunicar a todas las personas interesadas por su sistema de gestión para la Igualdad de Género los resultados obtenidos;
- promover constantemente los principios que sustentan las Prácticas de Referencia UNI PdR 125:2022 a través de una comunicación eficaz, precisa y detallada hacia sus Clientes, Proveedores y hacia las Organizaciones de Representación de los Trabajadores y de los Ciudadanos.

La Dirección:

- asegurará el máximo apoyo poniendo a disposición los recursos necesarios para garantizar el funcionamiento y mantenimiento del Sistema de Gestión para la Igualdad;
- ha nombrado a una figura Responsable del Sistema, con competencias organizativas y de género, que coordina la aplicación del Sistema en su totalidad;
- se asegurará de la consecución de los objetivos fijados y de las eventuales acciones correctivas necesarias para su pleno cumplimiento.

La presente Política ha sido definida por la Dirección de la Cooperativa, en coordinación con el Comité Directivo.

Torino, 23/09/2026

La presidenta,
Barbara Cau

