



POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E LA PARITÀ DI GENERE

Salima S.r.l. dichiara di adottare volontariamente un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000, unitamente al Sistema per la Parità di Genere secondo lo standard UNIPDR125, impegnandosi a migliorarne continuamente l'efficacia. Ciò comprende il rispetto dei requisiti sanciti da tutte le leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, pari opportunità nel lavoro e riguardo le Convenzioni ILO.

Relativamente alla parità di genere si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sull'oggetto di lavoro. L'azienda definisce un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, e misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

Nei confronti di tutte le parti interessate, quindi prima di tutto i/le propri/e dipendenti e collaboratori/trici, poi i business partners, soci in affari, enti pubblici e finanziari, sindacati, enti di controllo, e in genere chiunque intrattenga un rapporto di tipo lavorativo con Salima S.r.l., l'azienda intende mantenere un dialogo aperto e trasparente al fine di garantire il miglioramento continuo del proprio ambiente lavorativo, delle condizioni di lavoro e, più in generale, di assicurare maggiore inclusività sociale e rispetto dei valori etici nei quali Salima S.r.l. si rispecchia.

È vietata qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei/delle dipendenti a causa del loro sesso. Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

L'azienda:

- Rifiuta l'impiego di lavoro infantile, sia nella propria azienda che in tutta la catena di business partners, clienti compresi.
- Rifiuta il lavoro forzato o obbligato, e del ricorso a ogni forma di lavoro sotto la minaccia di qualsiasi punizione, anche morale, o ricatto.
- Rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, sia morale che salariale, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su genere, etnia, religione, orientamento politico, sessuale, nazionalità o classe sociale.
- Rifiuta qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali, molestie sessuali o qualsiasi altra offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore, qualunque sia il genere in cui i/le dipendenti si identificano.

L'azienda dichiara che ciascun/a dipendente e collaboratore ha diritto:

- Alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro. Salima si impegna a mettere sempre a disposizione un posto di lavoro sicuro e a porre particolare attenzione alla valutazione e gestione dei rischi, compresi quelli legati alla parità di genere, e alla formazione dei/delle dipendenti.
- A pari opportunità di avanzamento carriera per tutti i generi, a un'ottimizzazione dell'equilibrio tra lavoro e tempo libero, e al miglioramento delle politiche di welfare per una genitorialità sostenibile.
- Alla libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva.
- A un orario di lavoro corretto e flessibile. Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali.
- A un salario che riconosca i livelli contrattuali e retributivi adeguati al ruolo e alle mansioni di ciascun lavoratore, e non influenzati dal genere del lavoratore stesso, in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E LA PARITÀ DI GENERE

L'azienda si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- implementare un comitato aziendale a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie e mobbing e volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione

L'azienda definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di restazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PDR 125:2022:

- Prevenzione da abusi, discriminazione e molestie: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta contro ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (unconscious bias) — fondato su questioni di genere, e tolleranza zero nei confronti delle molestie sul luogo di lavoro.
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Selezione e assunzione: attuazione di procedure specifiche in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa in azienda, basati su principi di inclusione, sul rispetto delle diversità e sul rispetto della privacy di ogni individuo.
- Gestione della carriera e opportunità di crescita e inclusione delle donne: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di Total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche e introduzione di bonus welfare per supportare il personale nelle loro attività genitoriali.

In caso di violazione dei principi di legalità riportati nella presente politica da parte del personale aziendale, Salima applica le sanzioni disciplinari in coerenza con quanto previsto dal CCNL applicabile; in caso di violazione da parte di soci in affari, partner commerciali e collaboratori, Salima applica la clausola risolutiva espressa prevista nei contratti.

Approvata il 31/01/2024

La Direzione

