


	Politica Etica SA 8000 e Parità di Genere		
	Rev. 4 del 31/08/2023	Pagina 1 di 6	

<b>Natura della Modifica</b>	<b>Approvazione</b>
Integrazione con SDGs ONU – Agenda 2030	AD
	

## Politica Etica SA 8000 e Parità di Genere

	Politica Etica SA 8000 e Parità di Genere		
	Rev. 4 del 31/08/2023	Pagina 2 di 6	

## 1 Il valore della politica etica (SA8000 e Parità di Genere)

La politica è il documento che racchiude le indicazioni di sviluppo aziendali per il miglioramento dell'organizzazione, della soddisfazione del cliente interno ed esterno, della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, del rispetto dei criteri di parità di genere e dell'impegno sociale dell'azienda.

La Direzione aziendale ha il compito di definire e approvare una propria Politica Etica che si ispiri direttamente sia ai principi etici richiamati dalla SA 8000 che a quelli del Codice di Pratica UNI PdR 125: 2022 e che risulti:

- Appropriata agli scopi dell'organizzazione, in termini di "missione" e "visione"
- Comprensiva dell'impegno a conformarsi ai requisiti SA 8000, a quelli UNI PdR 125 e a tutti quelli sottoscritti altrimenti dall'azienda
- Comprensiva dell'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti nonché a rispettare gli elementi/ strumenti richiamati dagli Standard di riferimento
- Comprensiva dell'impegno al miglioramento continuo del sistema, delle condizioni lavorative del personale e del pieno rispetto della parità di genere.

Adottare una politica di parità di genere per SERENITY, significa impegnarsi fattivamente nel valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione e impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, nell'ambito di un sistema attraverso il quale si mantengono e si verificano le azioni pianificate.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, apre a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e i gruppi di lavoro.



Da sempre SERENITY ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale evitando pregiudizi e stereotipi, incoraggiando sempre e comunque una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconsce, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

A livello globale, l'impegno in ambito sociale e di parità di genere dell'azienda segue le linee guida della Vision 2030 dell'ONU con specifico riferimento ai seguenti obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs):

1 – porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo

3 – assicurare la salute ed il benessere per tutti e per tutte le età

5 – raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze (parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alle opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.)

	Politica Etica SA 8000 e Parità di Genere		
	Rev. 4 del 31/08/2023	Pagina 3 di 6	

8 – promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore; Prendere provvedimenti immediati ed effettivi per sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e alla tratta di esseri umani e garantire la proibizione ed eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile)

10 – ridurre le disuguaglianze (potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro)

16 – pace, giustizia e istituzioni forti (Porre fine all'abuso, allo sfruttamento, al traffico di bambini e a tutte le forme di violenza e tortura nei loro confronti)

17 – rafforzare i mezzi di attuazione degli obiettivi e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile



La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutte le risorse aziendali (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratrici e lavoratori stranieri).

Inoltre la Direzione, attraverso il Social Performance Team per gli aspetti SA8000 e il Comitato Guida per la Parità di Genere, provvede a che la politica sia resa disponibile al pubblico.

La diffusione della politica avviene con la massima trasparenza attraverso i canali istituzionali dell'organizzazione e la pubblicazione sul sito internet aziendale.

La Direzione verifica la comprensione della politica da parte del personale mediante l'esecuzione di audit interni sul sistema di responsabilità sociale integrato.

La politica viene riesaminata periodicamente per valutarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia in ottemperanza ai requisiti SA 8000, a quelli UNI PdR 125 e a quelli aggiuntivi sottoscritti dall'azienda.

	Politica Etica SA 8000 e Parità di Genere		
	Rev. 4 del 31/08/2023	Pagina 4 di 6	



## 2 Politica SA8000 e Parità di Genere

La Direzione SERENITY intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno nel sostenere e sviluppare il proprio sistema di responsabilità sociale integrato, con lo scopo di porre ogni singola persona al centro del progetto di vita aziendale e al fine di consentire:



- 1) Il perseguimento di condizioni di lavoro sempre più adeguate e all'avanguardia nell'ambito degli scenari internazionali con i quali l'azienda si confronta
- 2) Il perseguimento assoluto della parità di genere, valorizzando le diversità e supportando l'empowerment femminile, come credo profondo dell'intera organizzazione
- 3) Le politiche e i piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda
- 4) L'efficientamento del sistema, con velocizzazione nella gestione di criticità che emergano in fase di riscontri operativi sul campo, attraverso la gestione delle segnalazioni, l'esecuzione degli audit, l'attuazione del piano di controlli istituito previsto dalle procedure in essere
- 5) L'applicazione di procedure per l'identificazione e la gestione dei rischi connessi con le condizioni di lavoro stabilendo, implementando, mantenendo operanti e migliorando nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000, di quelli UNI PdR 125 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento
- 6) Il coinvolgimento degli stakeholder aziendali in uno spirito di collaborazione e miglioramento dei rapporti e dell'operatività in funzione delle effettive esigenze/ aspettative rilevate
- 7) La pianificazione delle azioni per il miglioramento continuo di dette condizioni

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. Rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
2. Non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile, stabilendo procedure per il recupero delle bambine e dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica e stabilendo procedure per la promozione della loro educazione
3. Non usufruire o favorire in alcun modo l'uso di lavoro obbligato

	<b>Politica Etica SA 8000 e Parità di Genere</b>		
	Rev. 4 del 31/08/2023	Pagina 5 di 6	

4. Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso, stabilendo sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza; assicurare che tutte le risorse, anche di nuova assunzione, ricevano una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza
5. Rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con propri associati
6. Non attuare discriminazioni in base a: razza, ceto, origine territoriale/ nazionale, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento
7. Impegnarsi concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile, laddove le condizioni lo consentono
8. Non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro
9. Adeguarsi all'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore
10. Garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione, assicurando che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per le lavoratrici e i lavoratori
11. Comunicare a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e della UNI PdR 125 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda; collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori
12. favorire la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutte le lavoratrici e i lavoratori indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale, preservando tutte le pari opportunità
13. promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet

	<b>Politica Etica SA 8000 e Parità di Genere</b>		
	<b>Rev. 4 del 31/08/2023</b>	<i>Pagina 6 di 6</i>	

14. garantire la protezione del posto di lavoro ed il mantenimento del medesimo livello retributivo a fronte di assenze prolungate per maternità e paternità
15. favorire il più possibile misure ed obiettivi concreti su aspetti quali:
- equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa
  - equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
  - parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera (ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera)
  - integrazione della dimensione di genere in tutti i processi aziendali
  - misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali
  - presenza paritaria di genere nella rappresentazione aziendale tra i relatori di eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
16. Definire un piano annuale di obiettivi misurabili. La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni