

Mirus ritiene che il proprio successo sia legato alla capacità di soddisfare in maniera duratura i propri clienti e che tale capacità sia strettamente collegata al proprio personale, che considera come la sua risorsa più grande, garantendone quindi i diritti, supportandone lo sviluppo professionale e personale e creando un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Mirus ritiene che la tutela dei diritti umani e del lavoro, la Salute e della Sicurezza del personale, la parità di genere e lo sviluppo di una cultura e di un ambiente inclusivo, costituiscono valori primari nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, in quest'ottica ha deciso di dotarsi di un sistema di gestione per la responsabilità sociale e per la parità di genere.

La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale e parità di genere, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 ed UNI PdR 125 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

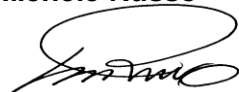
1. Conformità legislativa: rispettare tutte le leggi nazionali, le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nonché la parità di genere.
2. Lotta al lavoro infantile: non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile.
3. Lotta al lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato.
4. Salute e sicurezza per i lavoratori e le lavoratrici: 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; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza.
5. Favorire la contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i/le rappresentanti sindacali non siano discriminati/e sul posto di lavoro e che possano comunicare con i/le propri/e associati/e.
6. Lotta alla discriminazione: 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 del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano discriminatori, sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
7. Non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, abusi verbali, fisici e digitali ed azioni di mobbing sul lavoro.
8. Rispetto dell'orario lavorativo previsto in conformità alle leggi in vigore e agli standard vigenti.
9. Sostegno all'equa retribuzione: 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; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutte le risorse; garantire che la retribuzione sia elargita ai/alle dipendenti secondo le prescrizioni legali, comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori e le lavoratrici, in maniera equa per il lavoro svolto indipendentemente dal genere di appartenenza.
10. Attuare un processo di qualifica e monitoraggio nei confronti dei fornitori che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell'Azienda, anche la conformità ai requisiti di SA8000:2014 ed UNI PdR125.

Inoltre la Direzione si impegna a:

- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità alle persone che lavorano e collaborano con l'azienda assicurandosi che le stesse siano trattate, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- Creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e di qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati.
- Applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo selezione, onboarding, assegnazione dei ruoli, valutazione delle prestazioni, trattamento retributivo, accesso alla formazione, opportunità di avanzamento di carriera, mobilità interna, e cessazione del rapporto di lavoro.
- Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna (inclusa pubblicità e marketing) volte a perseguire la parità di genere, valorizzare e tutelare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
- Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata definendo procedure ed attività volte a tutelare la genitorialità e cura e la conciliazione dei tempi vita-lavoro.
- Applicare rigide politiche di prevenzione (tolleranza zero) di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

Firma Presidente:

Michele Russo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michele Russo', written over a white background.