

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Calcom Srl ha definito politiche basate sui principi fondamentali di non discriminazione, pari opportunità e inclusione per garantire la valorizzazione di ogni forma di diversità: genere, età, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità.

La società ha da sempre valutato le competenze e le capacità del proprio personale e dei propri collaboratori cercando di evitare pregiudizi e stereotipi; su questa scia ha intrapreso un percorso concreto e costante volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias (anche inconsci) che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Ad oggi, Calcom Srl si ispira a valori e obiettivi volti ad avviare un percorso di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;
4. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Per attuare con concretezza ed efficacia tali valori, la nostra organizzazione:

- ha stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento;
- si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano non discriminare o ledere in base al genere.
- non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età;
- non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- ha definito strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni;

- garantisce che a seguito di reclami, segnalazioni esterne e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un comitato non coinvolto nel processo e che gli stessi abbiano risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso;
- informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere;
- si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile;
- si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti il mantenimento dei benefit definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità, si impegna a definire ed applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione della vita lavoro, attraverso lo smartworking.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha nominato un Comitato Guida con il compito di vigilare sull'adozione e sulla continua ed efficace applicazione degli obiettivi prefissati; la direzione ha stanziato ed affidato al comitato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

Il Comitato Guida ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire una modalità di segnalazione a chiunque sia vittima di violenza o abuso di qualsivoglia genere, ovvero sia testimone di violenza, abuso e discriminazione.

Data

08.04.2024

Firma AU
CALCOM Srl
Via dei Conti Ruffo, 20
88100 Crotone, Calabria
P.IVA: 02790940791

CODICE ETICO

L'ORGANIZZAZIONE

Calcom nasce con l'obiettivo di rappresentare un valore aggiunto per la clientela, risultando non solo un partner tecnologico impeccabile, ma un autentico supporto per il miglioramento degli aspetti tecnologici e la crescita del business. In quest'ottica si crea un rapporto solido e continuo con il cliente, affiancandolo in un percorso strategico fatto di progressive evoluzioni di ogni aspetto dell'ICT e dell'Industry 4.0, con un'attenzione particolare alla qualità come valore primario e irrinunciabile.

In un settore come quello dell'Information & Communication Technology a fare la differenza sono soprattutto la completezza della consulenza e la capacità di offrire un servizio su misura dei bisogni della clientela.

Calcom si occupa di rispondere nel modo più efficace e rapido a ogni necessità, migliorare i processi lavorativi, creare nuove infrastrutture tecnologiche, ottimizzare le risorse per massimizzare l'efficienza e ridurre i costi.

Un team altamente qualificato che grazie ad una esperienza ultradecennale è una garanzia di professionalità, efficienza ed affidabilità nel campo dell'Information & Communication Technology. L'aggiornamento costante, l'attenzione per il cliente e una grande propensione al lavoro sono gli elementi chiave del successo Calcom.

La politica aziendale, da sempre improntata a soddisfare le più diverse esigenze interne e della Committenza, ha individuato nei suoi sistemi di gestione, uno dei principali punti di forza su cui far sviluppare l'organizzazione per renderla capace di essere presente sul mercato come azienda leader del settore.

Il modello di sviluppo scelto da questa azienda è quello di un'impresa socialmente responsabile che si pone nel mercato come portatrice di valori eticamente elevati, come:

- il recepimento delle leggi nazionali e locali, dei contratti di lavoro e delle convenzioni internazionali relative alla gestione del personale;
- rifiuto di ogni forma di discriminazione sociale, coercizione o ingiuria verso il proprio personale;
- il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e delle azioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- la selezione ed il controllo dei propri fornitori affinché assicurino le garanzie del rispetto dei principi etici a cui si uniforma l'azienda;
- la diffusione dei principi della PdR 125:2022 all'esterno dell'azienda;
- l'avvio di Iniziative a carattere sociale;
- la comunicazione dell'importanza della cultura della inclusione verso tutte le parti interessate anche mediante la stesura del presente Codice Etico;
- il raggiungimento di una più equa parità di genere, perseguendo i seguenti obiettivi:
 - ✓ **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo la capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, lotta e superamento di qualsiasi stereotipo, discriminazione o pregiudizio basato su questioni di genere.
 - ✓ **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.
 - ✓ **Processi HR:** attuazione di processi in ambito di Human Resources, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto della diversità.

- ✓ **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e crescita interni e la relativa accelerazione.
- ✓ **Equità remunerativa per genere:** processi volti al bilanciamento della remunerazione in logica total rewards comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare.
- ✓ **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Alla luce di tali premesse, il presente Codice costituisce un riferimento verso cui tutti i soggetti che contribuiscono allo sviluppo dell'Azienda devono uniformare la loro condotta.

PRINCIPI ETICI E PARITÀ DI GENERE

Fiducia

L'Azienda non può avere successo senza la fiducia reciproca di tutti i soggetti che, quotidianamente, operano per lo sviluppo aziendale. La fiducia si basa sulla condivisione della missione, sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente Codice.

Risorse Umane

La valorizzazione delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia, l'incentivo basato sulla loro partecipazione alle decisioni dell'impresa, costituiscono principi fondamentali per l'Alta Direzione che, a tale scopo, deve predisporre ogni anno programmi di aggiornamento e formazione per valorizzare e sviluppare le professionalità presenti in azienda.

Onestà

L'Azienda chiede che i suoi collaboratori siano consapevoli del significato etico delle loro azioni, che non perseguano l'utile personale o aziendale a discapito del rispetto delle leggi vigenti e delle norme qui esposte ed evitino comportamenti illeciti e non trasparenti.

Lavoro infantile

L'Azienda rigetta l'uso del lavoro infantile e promuove la scolarizzazione ed il sostegno sociale dei minori svantaggiati. Essa, inoltre, tutela i giovani lavoratori dall'esecuzione di attività rischiose per la salute e la sicurezza.

Lavoro obbligato

Non è possibile ricorrere a forme di lavoro obbligato e non è in alcun modo permesso richiedere al lavoratore di depositare presso l'azienda beni o documenti in forma di cauzione.

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro

L'Azienda si assicura che i suoi rappresentanti e collaboratori adottino tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica e dalle leggi vigenti adoperandosi affinché sia garantita l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Relazioni Sindacali

L'Azienda ritiene che vadano tutelati i diritti dei lavoratori e la crescita della democrazia economica, favorendo i rapporti con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Discriminazioni

L'Azienda non accetta a nessun livello e per nessuna mansione, forme di discriminazione dei lavoratori in particolare riferibili a razza, ceto sociale, nazionalità, religione, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica ed età. Non sono quindi accettati comportamenti discriminatori nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, alla promozione, pensionamento o licenziamento dei lavoratori. Non sono parimenti tollerati comportamenti, gesti o linguaggi che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori.

Procedure disciplinari

Non sono accettati comportamenti che prevedono il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale, fisica o abuso verbale.

Orario di lavoro e Retribuzione

L' Azienda si impegna al pieno rispetto di tutte le norme contrattuali vigenti in materia di orario di lavoro e retribuzione dei lavoratori.

Riservatezza

Il dipendente rispetta il segreto d'ufficio e mantiene riservate le notizie apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge e ai regolamenti. Il dipendente osserva il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio. Il dipendente consulta i soli atti e fascicoli ai quali è autorizzato ad accedere e ne fa un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a coloro che ne abbiano titolo e in conformità alle prescrizioni impartite dalla Direzione. Il dipendente previene l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati ed evitando di effettuarne inutili copie.

Data

08/04/2024

Firma AU
CALCOM Srl
Via dei Conti Ruffo, 20
88100 Catanzaro (CZ) - C.I.
P.IVA: 02790940791
