

Corporate Social Responsibility

Riepilogo 2021 & Nuovo Piano 2022

Gender Equality

01.

In Sisem da sempre mettiamo al primo posto la **parità di genere**, perché riteniamo che sia un principio fondamentale dell'eguaglianza dei diritti sociali e civili.

Non vi sono e non vi saranno differenze di trattamento professionali e salariali. Nella nostra politica aziendale uno degli elementi chiave è quello di consentire alla persona di manifestare liberamente il proprio essere. **Non abbiamo posto limiti in relazione al mondo LGBTQ+.**

L'essere non binary, gender fluid, transgender non implica alcuna differenza né elemento di **discriminazione**. Anzi puntiamo ad adottare una serie di iniziative interne sottoforma di brainstorming, webinars e attività di team building che vadano a consolidare questi principi e dare giusta tutela e rappresentanza alla diversità di ciascuno, normalizzandola com'è giusto che sia.

Chiunque può esprimersi liberamente a riguardo, utilizzando gadget rainbow e quant'altro. Per chi dovesse riconoscersi nel non binary gender o gender fluid vi sarebbe assoluta apertura da parte nostra nell'utilizzare il pronome loro e non lui o lei qualora la persona lo preferisse. Condividiamo i valori di Stonewall e della Human Rights Campaign che contiamo di sostenere.

02.

Diritti umani

I diritti umani sono un aspetto fondamentale della nostra struttura aziendale, in Sisem abbiamo fortemente a cuore le persone perché pensiamo che ciascuno con la sua unicità sia un tassello irrinunciabile del puzzle che ci dà vita. **Non consentiamo pertanto discriminazioni di alcun tipo: di genere, di età, di etnia e religione.**

Tutti i nostri collaboratori non si sono mai sentiti discriminati per ciascuno di questi aspetti. L'elemento etnia e religione rientra nella sfera delle libertà personali e private. Il credo di ognuno o l'etnia di appartenenza possono solo essere elementi culturali di crescita, di dialogo, scambio e conoscenza.

Entro il 2023 abbiamo in obiettivo la realizzazione di un piano di comunicazione interno che faccia ulteriore chiarezza su tutti questi punti, così da rendere ancora più consapevoli i nostri collaboratori riguardo i nostri valori. Stiamo studiando un percorso di network con le realtà associazionistiche locali per dare vita a iniziative e collaborazioni riguardanti questi temi.

Tali aspetti saranno anche parte integrante della nostra comunicazione web e social. È importante per noi che i nostri clienti ed il pubblico esterno conoscano le nostre idee e le nostre politiche. In questo modo possiamo contribuire a veicolare messaggi di utilità sociale rilevante e necessaria.

Fissiamo l'obiettivo di raggiungimento entro il 2030 del >40% di gender equality per le posizioni executive e management. Stiamo già adottando politiche di recruitment e promozione per tutti. Puntiamo ad assumere più donne, che ad oggi rappresentano il 30% dei nostri impiegati.

03.

Diritti Umani

Rispondiamo positivamente alla campagna **#Changetheface** per attuare al meglio gli obiettivi dei pilastri principali: **digital society, planet, inclusion.**

Pensiamo di programmare un report sia interno che esterno ai fini di affermare con trasparenza il livello e i progressi in termini di **gender equal pay** dei nostri collaboratori. Stiamo lavorando affinché possiamo assumere più persone con disabilità.

Riguardo il **Black Lives Matter** abbiamo da sempre appoggiato una questione di tale rilevanza e vi sono stati più momenti di discussione. Nella nostra azienda da circa 5 anni vi sono stati collaboratori di colore, di religione musulmana, sia giovani studenti da formare in stage, sia collaboratori senior che sono diventati poi soci della nostra filiale in Senegal.

04.



Digital Society Digital Divide

Riguardo il Digital Divide pensiamo sia fondamentale aiutare le persone in difficoltà o le generazioni più avanti con l'età che faticano ad allinearsi al progresso tecnologico. Per questo cerchiamo di fare rete ed aiutare già internamente chi ha più necessità fra i collaboratori, senza mai farlo sentire sbagliato, questo si allaccia anche all'assenza di discriminazioni per età all'interno del nostro gruppo.

Abbiamo in mente di progettare con la divisione comunicazione una rubrica social che possa dare consigli alle fasce più over degli utenti, su come usare facilmente gli strumenti che hanno a disposizione.

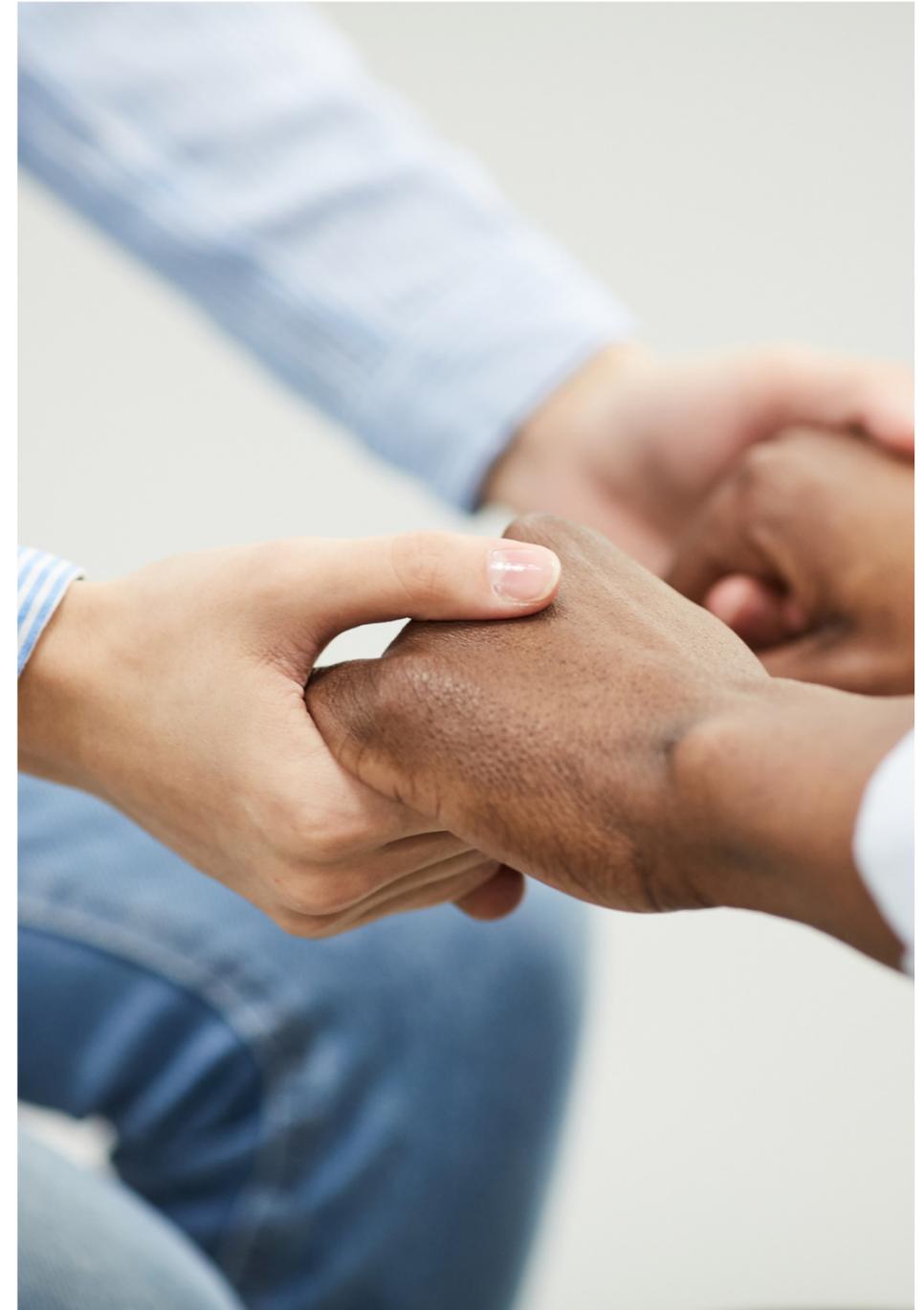
Così come stiamo partecipando attivamente al deployment delle reti a larga banda, anche in ambienti rurali, per garantire un accesso alla rete dati anche a piccole realtà locali o migliorare la base di connettività esistente di aziende, enti pubblici e privati.

05. Welfare

Altro percorso che abbiamo intrapreso è stato quello di offrire ai nostri collaboratori la possibilità di ricevere supporto psicologico online con convenzione aziendale, su una piattaforma di supporto psicologico online creata nel Regno Unito con la collaborazione della nostra star up Sisemlab.

Questo consente a tutti di poter esprimersi liberamente ed affrontare difficoltà e problemi da remoto, dal proprio smartphone o pc, in anonimato. Piattaforma: soultrainer.eu

Cerchiamo sempre di mantenere alto il legame fra i collaboratori celebrando insieme i momenti di gioia e facendoci forza nei momenti più bui.



06.

Pianeta e consumi



Per quanto riguarda l'ambiente e l'impatto dei consumi, già da 4 anni circa abbiamo ridotto del 70% il consumo di plastica adottando borracce in metallo, tazze e bicchieri in bambù. Questo per noi è molto importante e siamo contenti che tutta l'azienda accolga e rispetti questi principi.

Anche nelle zone pranzo, ciascun collaboratore non utilizza piatti e recipienti di plastica monouso, portando da casa i propri lunchbox. Per il caffè utilizziamo bicchierini in carta riciclata a compostabile. Da anni eseguiamo capillarmente la raccolta differenziata nella nostra sede.

Anche nel nostro lavoro puntiamo sempre di più a realizzare progetti con il minor impatto ambientale possibile, progettando anche impianti di fotovoltaico ed energia rinnovabile, riducendo lo spreco di materiali.

Puntiamo a ridurre ulteriormente i consumi e le emissioni adottando entro il 2024 un impianto luci totalmente a led e avendo cura di spegnere i dispositivi quando non utilizzati o quando ci si assenta dalla sede anche momentaneamente.



Entro il 2024 progetteremo un report in cui elencare e monitorare tutti gli step e i progressi nei termini di riduzione emissioni e salvaguardia ambiente.

Puntiamo alla sostituzione progressiva del parco auto a carburante fossile, con auto ibride e/o totalmente elettriche.

Corporate Giving

08.

In ultimo ma non per importanza, ci teniamo a dire che ogni anno in più occasioni doniamo ad associazioni e ONG per aiutare i più deboli.

Quest'anno abbiamo scelto i gadget solidali di **Save the Children** fra cui set di quaderni realizzati in carta ricavata dagli scarti della lavorazione della lavanda e delle ciliegie.

Abbiamo anche in programma di adottare un cane a distanza da ENPA, per contribuire nel nostro piccolo anche alla protezione degli animali in condizioni sfortunate.

Per quanto riguarda la promozione della salute e del benessere e di come lo sport contribuisca a migliorare il nostro stile di vita, la nostra start up **SisemLab srl** è diventata sponsor 2021-22 dell'associazione giovanile di pallavolo della Città di Cosenza.



Grazie
dell'attenzione

09.

website: sisem.it

SISEM
So it works!