

TELECO è una PMI Innovativa ed una Cyber Company iscritta al Ministero del Made in Italy quale Società Innovativa. L'azienda opera nel contesto ICMT (Information Communication & Media Technology con specializzazione negli ambiti infrastrutture IT/TLC, Sicurezza delle Informazioni, Cyber security, oltre ad attività di R&D, rivolgendosi esclusivamente al mercato business large enterprise sia pubblico che privato in ambiti nazionale ed internazionale.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo del nostro personale. Da sempre valutiamo le competenze e le capacità del nostro personale, evitando pregiudizi e stereotipi.

TELECO vuole incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione.

Ci impegniamo affinché

- ✓ ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta;
- ✓ assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, e non tolleriamo alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative, disciplinando coloro che violano queste pratiche;
- ✓ perseguire e creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società;
- ✓ tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- ✓ mettere a disposizione una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere segnalazioni@teleco.it;

Per questo promuoviamo e incentiviamo politiche aziendali rivolte al benessere del personale e delle loro famiglie.

- ✓ Creiamo un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- ✓ Diffondiamo la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- ✓ Adottiamo procedure di Selezione, Formazione e Sviluppo della carriera non discriminatorie;
- ✓ Favoriamo l'equilibrio fra lavoro e vita privata;

L'attenzione dell'Organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Per ognuna di queste aree OGR ha definito delle politiche atte a garantire il rispetto e il monitoraggio.

Selezione ed assunzione; valutiamo pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia e prevediamo le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

Gestione della carriera valutiamo equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere;

Genitorialità per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;

Conciliazione dei tempi vita-lavoro pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa, orario Flessibile in ingresso e in uscita, possibilità di Smart working

Prevenzione abusi e molestie pianificazione di momenti formativi e di sensibilizzazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere;

La presente Politica è rivolta a tutti i lavoratori e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Politica viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nel Manuale per la parità di genere

La Politica per la parità di genere prevede la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi per la Parità di genere, misurabili e monitorati tramite appositi Indicatori.

Per conseguire questi obiettivi la Direzione ha istituito un Comitato Guida, con il coordinamento del HR, per l'attuazione della Politica sulla Parità di genere.

La Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle politiche enunciate.