

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Fondata nel 1995, **Teicos** è un'azienda specializzata nel recupero del patrimonio edificato e ha consolidato il proprio know-how a partire dalla realizzazione di strutture, coperture continue e discontinue, impermeabilizzazioni, isolamenti e bonifiche amianto. Nel corso degli oltre 20 anni di attività, il gruppo Teicos ha ottenuto riconoscimenti anche nell'ambito della riqualificazione integrale degli edifici, distinguendosi per la tendenza costante all'innovazione e l'attenzione alla sostenibilità.

Da sempre, la Direzione di **TEICOS** ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi ma è nell'ultimo anno, tramite l'implementazione all'interno dell'organizzazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere che si è avuta una svolta e si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di discriminazione e che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La Direzione di **TEICOS** in coordinamento con il Comitato Guida creato a tale scopo, ha individuato le risorse e le relative modalità per l'attuazione, l'applicazione ed il mantenimento del Sistema di Gestione implementato per le attività svolte dall'azienda ossia:

- Costruzione, manutenzione e ristrutturazione di edifici civili ed industriali
- Opere e impianti di bonifica e protezione ambientale

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	30.06.23	Prima emissione	Comitato Guida	Direzione

<p>OBIETTIVO</p>	<p>La Direzione di TEICOS per raggiungere tale obiettivo si impegna a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rispettare la cultura e strategia aziendale; - stabilire una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi; - definire processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità; - favorire opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; - rispettare un'equità remunerativa per genere; - tutelare la genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
<p>DIFFERENZE RETRIBUTIVE E DI AVANZAMENTO NELLA CARRIERA</p>	<p>La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda, altresì sono messe in atto politiche e 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.</p>
<p>IMPEGNI</p>	<p>TEICOS da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.</p> <p>In particolare, l'azienda per ottenere gli obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile; - sostiene attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione; - favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale; - promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media; - istituisce i canali di segnalazione anonima e sicura su qualsiasi forma di abuso o discriminazione o altro che leda la dignità umana: in formato digitale tramite sito web e casella di posta dedicata

paritadigener@teicosgroup.com e in forma cartacea attraverso l'affissione di cassette bianche in luoghi protetti.

**COMITATO GUIDA
(compiti/obiettivi)**

La **TEICOS** ha nominato un comitato guida. Esso ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

I compiti di natura propositiva sono quelli tesi a:

- predisporre piani di azioni positive per interventi e progetti atti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
- predisporre azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing;
- promuovere e/o potenziare le iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e tutto ciò sia necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- redigere una relazione sulla situazione del personale
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

i compiti di natura consultiva formulando pareri su:

- su progetti di riorganizzazione dell'Organizzazione di appartenenza
- piani di formazione del personale
- orario di lavoro forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- criteri di valutazione del personale
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

compiti di verifica:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro

Gli Obiettivi del comitato guida sono:

- assicurare parità e pari opportunità di genere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro qualsiasi forma di discriminazione
- favorire la ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità
- utilizzare le novità introdotte in materia di diritto discriminatorio al fine di razionalizzare e rendere efficiente e efficace l'organizzazione aziendale