Istel Telefonia si impegna a creare e a vivere in un **ambiente inclusivo e diversificato**. L'azienda è convinta che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di gruppo, pertanto, è nel suo interesse, **promuovere la diversità inclusiva** e continuare a promuovere un **luogo di lavoro senza discriminazioni**, individuando nella **parità di genere**, il nucleo centrale del progetto.

L'obiettivo azienda è di garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte **pari opportunità** e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri portatori di interesse e la nostra società.
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, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.

Istel Telefonia crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno **squadre collaborative e performanti** che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.
La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla **Prassi UNI PdR 125:2022**, intende assicurare la parità di genere relativa alla **presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione**. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di **sviluppare l'empowerment femminile** nelle attività di business.
Istel Telefonia crede che **lo sviluppo di un modello culturale** che promuove la parità di genere, oltre creare "**valore sociale**" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca **un fattore di sviluppo per il business** che l'organizzazione conduce.
Per questi motivi **Istel Telefonia** si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra **l'unicità di ogni persona** e nel quale il contributo di ciascun membro della squadra viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che **tutti siano trattati con dignità e rispetto**, a **non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro** o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- **incoraggiare** chiunque senta di essere stato soggetto a tali **intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti** affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi **protetto da ogni potenziale forma di ritorsione**;
- esaminare regolarmente tutte le **pratiche e procedure in termini di assunzioni** e sviluppo in modo che **l'equità** sia sempre mantenuta.

Tutte le decisioni relative alla **selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive**, alle decisioni riguardanti lo **sviluppo dei dipendenti**, come la **formazione**, e tutto ciò che concerne le **condizioni di lavoro**, vengono considerate indipendentemente **dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere**. **Istel Telefonia** contrasta tutte le forme di discriminazione.
Tutti i **dipendenti e i collaboratori**, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono **trattati in modo equo e con rispetto**. Quando **Istel Telefonia** seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i **dipendenti e collaboratori** viene dato aiuto e **incoraggiamento** per sviluppare il loro **pieno potenziale** e a contribuire con i loro talento.

L'obiettivo perseguito è 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 l'azienda.

Gli obiettivi principali sono

- **porre fine alla violenza di genere,**
- **combattere gli stereotipi sessisti,**
- **colmare il divario di genere nel mercato del lavoro,**

- **raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici,**
- **affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico,**
- **conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.**

La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'azienda, la strategia è coerente con la politica europea in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

La presente Politica è **rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori** 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.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR (Human Resources) per la **creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere** nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Istel Telefonia intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla **Prassi UNI PdR 125:2022**, risultino di **reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in azienda**, che sono le **reali parti interessate** ai risultati che il sistema di gestione produce.

Istel Telefonia, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della **vita lavorativa della donna in azienda**, guarda a tale "**ciclo di vita**" attraverso i seguenti aspetti:

- **Selezione ed assunzione (recruitment)**
- **Gestione della carriera**
- **Equità salariale**
- **Genitorialità, cura**
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**
- **Prevenzione abusi e molestie**

Per ciascuno di tali aspetti, **Istel Telefonia** ha stabilito delle **politiche e procedure più specifiche** che sono riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di **revisionare eventuali altre istruzioni o metodi** connessi. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, **Istel Telefonia** ha associato dei **target**, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano elaborato di concerto tra la **Direzione Generale** e l'amministrazione aziendale.

L'attenzione dell'organizzazione al 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** (fra parentesi i capitoli della norma di riferimento):

1. **Cultura e strategia (5.2);**
2. **Governance (5.3);**
3. **Processi HR (5.4);**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);**
5. **Equità remunerativa per genere (5.6);**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7)**

ISTEL Telefonia Srl
(*nella persona del Direttore Generale*)
---------- ----------