



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La **RAN Innovation srl** (di seguito **RAN**) ha intrapreso il percorso di certificazione della parità di genere per dare visibilità verso l'esterno dell'impegno aziendale al rispetto delle persone e delle pari opportunità.

A tal fine ha preso l'onere redigendo la presente Politica per la parità di genere.

L'organizzazione si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone siano predisposte e volenterose di lavorare per la **RAN**.

La Direzione della **RAN** si impegna nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree: politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; politiche di gestione dei processi aziendali.

L'azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- attuare 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 gli elementi legali in vigore;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per le lavoratrici e i lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali e comunitarie, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione e i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di inclusività e pari opportunità;
- monitorare e, se del caso, aggiornare la presente Politica per la Parità di Genere;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- realizzare audit volti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando e attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, comunicando agli stakeholder l'impegno di **RAN** in materia di Parità di Genere;
- rispettare le disposizioni legali in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- avere un elevato livello di attenzione da parte della Direzione Generale nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- promuovere la trasparenza e la correttezza nelle attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.



In **RAN** uguaglianza significa credere che i valori della diversità e dell'inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di uguali opportunità, tutela e valorizzazione delle risorse umane riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. **RAN**, infatti, nel rispetto del principio di uguaglianza fra tutti gli individui, ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose delle/dei sue/oi dipendenti, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

C'è l'impegno dell'amministratore unico di **RAN** per evitare, intercettare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione.

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

A tal fine l'amministratore unico di **RAN**, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche che attua nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- ❖ Selezione ed assunzione;
- ❖ Genitorialità;
- ❖ Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- ❖ Prevenzione abusi e molestie.

Selezione e assunzione

RAN si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati.

Genitorialità

RAN si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. **RAN** tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

L'organizzazione si impegna a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili e consolidando politiche di work life balance

Prevenzione abusi e molestie

RAN si impegna a tutelare l'integrità morale delle/dei dipendenti, garantendo il diritto a condizioni



di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo essa salvaguarda le/i lavoratrici/ori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno di **RAN**.

Roma 2 gennaio 2024


RAN INNOVATION S.R.L.
VIA DELLA PIRAMIDE CESTIA, 1/C
00153 ROMA
P.IVA e C.F. 12006321009
Amministratore unico