

 renovalo POWERED BY IMPRENDIROMA	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev.	Data Validità
		00	10.06.2024

RENOVALO S.P.A. Società Benefit ha definito la propria “Politica per la Parità di Genere”.

La politica è comprensiva dell’impegno dell’azienda a conformarsi a tutti i requisiti relativi alla Parità di Genere, a quelli sottoscritti dall’azienda ed alle leggi vigenti.

La politica è stata emessa in forma controllata, approvata dalla Direzione e disponibile in bacheca per tutti i lavoratori e per tutte le parti interessate.

Essa viene periodicamente riesaminata in sede di riesame della Direzione al fine di garantirne l’adeguatezza, l’appropriatezza e la continua efficacia.

La responsabilità del sistema per la Parità di Genere è affidata al Comitato per la Parità di genere appositamente eletto.

Impegno aziendale per la Parità di genere

In merito all’impegno di **RENOVALO S.P.A. SB** nei confronti della Parità di Genere, l’azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- Rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- Adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile e la loro partecipazione attiva al mondo del lavoro;
- Adottare misure che favoriscano l’effettiva parità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, tra cui: pari opportunità nell’accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera, di formazione e partecipazione a meeting decisionali, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- Promuovere politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- Adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- Garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i/le nostri/nostre lavoratori/lavoratrici, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall’organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- Definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- Estendere l’impegno di **RENOVALO S.P.A. SB** verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- Selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- Includere criteri di sostenibilità sociale che includano principi di inclusione e uguaglianza come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- Adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i/le dipendenti al fine di coinvolgerli/e nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli/e nei confronti dei principi della Parità di genere.
- Realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario.
- Partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l’impegno di **RENOVALO S.P.A. SB** in materia di Parità di Genere;
- Rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- Attenzione particolare dell’Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- Promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi;
- Comunicare internamente ed esternamente la Politica per la parità di genere al fine di diffondere la cultura dell’uguaglianza e sensibilizzare tutti gli stakeholder.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da **RENOVALO S.P.A. SB**:

SELEZIONE E ASSUNZIONE

L'Azienda prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

L'Azienda predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

GESTIONE DELLA CARRIERA

L'Azienda pone, durante tutto il ciclo professionale del/della lavoratore/lavoratrice, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente.

L'Azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la *diversity* e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, L'Azienda rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro.

EQUITÀ SALARIALE

RENOVALO S.P.A. SB, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai/alle dipendenti comprendendo benefit, bonus e programmi di welfare e rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età.

GENITORIALITÀ, CURA

Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, in **RENOVALO S.P.A. SB**, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di paternità, incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo parentale.

L'Azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il/la lavoratore/lavoratrice nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto (concessione del lavoro part-time, se specificatamente richiesto, concessione della modalità di lavoro in smart working se necessarie e all'occorrenza, etc.)

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

RENOVALO S.P.A. SB favorisce la piena conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, predisponendo misure volte ad offrire al/alla dipendente la possibilità di smart working e di orario flessibile, se richiesto in base alle necessità di ogni dipendente. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito l'Azienda dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. **RENOVALO S.P.A. SB** pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei/delle dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

RENOVALO S.P.A. SB condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali **RENOVALO S.P.A. SB** si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale).

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i/le dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso apposita piattaforma Whistleblowing presente su sito aziendale.

L'obiettivo di **RENOVALO S.P.A. SB** è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei/delle lavoratori/lavoratrici.