

Politica per la parità di genere

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il comitato Guida e in conformità alla UNI PdR 125 1.2022, riporta di seguito il proprio impegno.

Miglioramento, governance, cultura e strategia

- Una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- L'individuazione di obiettivi all'interno di un piano strategico opportunamente monitorato, al fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- Adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione o per cogliere suggerimento rispetto ai temi, anche in modalità anonima;
- Sensibilizzazione di tutti gli stakeholder, interni ed esterni all'organizzazione, all'utilizzo di comportamenti e linguaggi inclusivi;
- Formazione a tutti i livelli rispetto al gender diversity, agli stereotipi ed al linguaggio inclusivo.
- Che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- Il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'organizzazione e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- L'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;

Gestione del personale e delle carriere

- Procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- Il divieto, durante lo svolgimento di colloqui volti all'assunzione di nuove risorse, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale e familiare ovvero ad eventuali progetti del candidato/a relativi alla propria sfera personale di vita privata;
- che le descrizioni della mansione da assumere sono neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;

Opportunità di crescita

- La partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- Politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- Il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- L'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;

Equità remunerativa

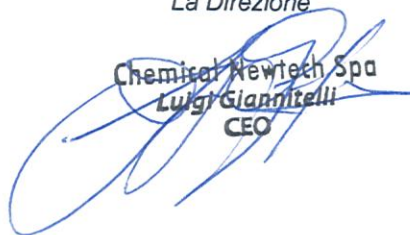
- La tutela dell'equità remunerativa per genere, garantendo l'impegno per promuovere un'equa retribuzione basata solamente su valutazione neutre ed oggettive rispetto al genere;
- L'informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;

Tutela della genitorialità e conciliazione vita e lavoro

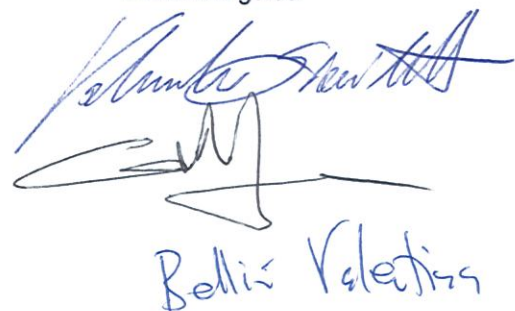
- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, valutando l'attività in smart working e/o altre forme di lavoro flessibile.
- Il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità;
- Una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- Politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
- Programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- Meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;

Luogo e Data

La Direzione


Chemical Newtech Spa
Luigi Giannitelli
CEO

Il comitato guida


Bellis Valentini

Gender Equality Policy

In line with the company's commitment to promoting gender equality, valuing diversity, and supporting female empowerment, the Management, in collaboration with the Steering Committee and in compliance with UNI PdR 125:2022, outlines its commitments below.

Improvement, Governance, Culture, and Strategy

- Periodic review of this policy as part of the evaluation and improvement of the management system;
- Definition of objectives within a strategic plan that is appropriately monitored to foster and support the development of an inclusive work environment;
- Adequate organizational safeguards and representation of the minority gender in the organization's decision-making and oversight bodies, as well as mechanisms to identify and address non-inclusive incidents or gather anonymous suggestions on the matter;
- Awareness campaigns for all internal and external stakeholders on adopting inclusive behaviors and language;
- Training at all levels on gender diversity, stereotypes, and inclusive language;
- Ensuring gender balance among panel speakers at roundtables, events, conferences, and other scientific gatherings;
- Adherence to the constitutional principle of equality and non-discrimination within the organization and in daily work activities;
- Identification and regular monitoring of key process indicators across various areas, including Culture and Strategy, Governance, HR, Career Growth and Inclusion of Women, Gender Pay Equity, and Work-Life Balance and Parenthood Support.

People and Career Management

- Recruitment and hiring procedures designed to prevent gender bias and discrimination;
- Implementation of policies to prevent any form of workplace discrimination, including gender-based bias, during the hiring process;
- Organization of training courses and initiatives promoting equality and gender parity, endorsed by the management;
- Equal career advancement opportunities and gender pay equity;
- Prohibition of questions regarding marital or family status, or any personal life plans, during hiring interviews;
- Gender-neutral job descriptions and a recruitment process open to both men and women.

Career Development Opportunities

- Equal participation of all genders in training and professional development programs, including leadership courses;
- Internal mobility and succession planning policies aligned with the principles of an inclusive and gender-equal organization;
- Processes ensuring non-discrimination and equal opportunities in career growth and promotions, based solely on skills and professional levels;
- Gender balance in leadership positions, considering the specific sector and job roles;
- Equal access to career paths and internal development opportunities, with appropriate acceleration mechanisms.

Pay Equity

- Ensuring gender pay equity by promoting fair remuneration based solely on neutral and objective evaluations;
- Informing employees about the company's compensation policies, including benefits, bonuses, and welfare programs.

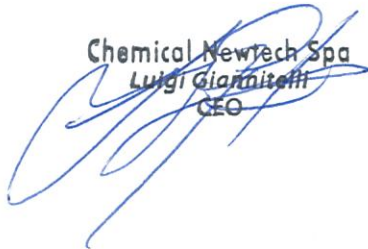
Parenthood Support and Work-Life Balance

- Implementation of policies for managing parenthood and work-life balance, including remote work and other flexible work arrangements;
- Maintenance of benefits and initiatives that recognize parenthood as an opportunity to acquire new skills, fostering a strong employee-company relationship before, during, and after maternity/paternity leave;
- Active collaboration with trade associations and labor unions to guarantee employees' rights and protections against any form of discrimination;
- Policies supporting parenthood in its various forms and procedures facilitating the inclusion of women with preschool-aged children in the workforce;
- Specific programs for maternity and paternity leave, ensuring employees are informed about any significant workplace changes during their absence;
- Communication mechanisms to encourage employees to take paternity leave.

Location & Date

Board of Directors

Chemical Newtech Spa
Luigi Giannitelli
CEO



Steering Committee




Bellis Valentin