



POLITICA Parità di Genere

POLITICA_UNIPDR125_
Rev. 0 del 24/04/2025

La Direzione della BETATEX SPA si è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone. La nostra azienda adotta un sistema di gestione conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, basato sull'imparzialità e che non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale di appartenenza e fede religiosa.

BETATEX SPA promuove condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Principi e Obiettivi:

- 1. Valorizzazione del Personale:** BETATEX SPA preserva il valore del proprio personale, promuovendo la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.
- 2. Ambiente Collaborativo:** La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti, aumentando la fiducia delle persone, dei clienti e della società civile.
- 3. Diversità come Valore:** L'obiettivo è favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro, ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.
- 4. Rispetto delle Normative Internazionali:** BETATEX SPA si impegna a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, quali l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, i *Global Compact* e i *Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, e le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sui diritti delle persone con disabilità, tra gli altri.

Gestione delle Risorse Umane:

- **Procedure Operative:** Sono impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.
- **Comunicazione e Marketing:** BETATEX SPA dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
- **Relazioni Commerciali:** BETATEX SPA attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo internamente, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere.

Struttura Organizzativa:



POLITICA Parità di Genere

POLITICA_UNIPDR125_
Rev. 0 del 24/04/2025

• **Responsabile del Sistema di Gestione:** L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del RSGQ (Responsabile del Sistema di Gestione della Qualità).

• **Comitato Parità di Genere:** Viene costituito il Comitato Parità di Genere composto da:

RUOLO	NOME COGNOME
AD	FABIO BARTOLINI
RSG	ELEONORA TARPANELLI
AMMINISTRAZIONE	SABRINA ZAMPOLINI
COMITATO PARI OPPORTUNITA'	SIMONA SAMBUCHI
COMITATO PARI OPPORTUNITA'	FABIO FORTINI

Pianificazione degli Eventi:

• Durante la fase di pianificazione di qualsiasi evento aziendale o sponsorizzato, l'organizzatore dell'evento deve assicurarsi che i relatori invitati rappresentino equamente i generi. Un minimo del 40% di rappresentanza di ciascun genere deve essere garantito per ogni panel o gruppo di relatori, salvo circostanze eccezionali che devono essere giustificate e approvate dalla Direzione.

• **Selezione dei Relatori:** L'organizzatore deve prendere in considerazione la diversità di genere come criterio nella selezione dei relatori, oltre alle competenze e all'esperienza professionale. Devono essere identificate e invitate relatrici e relatori provenienti da diversi settori e livelli di esperienza per garantire un panel bilanciato e inclusivo.

• **Monitoraggio e Rendicontazione:** Per ogni evento, deve essere redatto un rapporto che documenti la composizione di genere dei relatori e che sia presentato alla Direzione per la revisione. Il team HR o un delegato della Direzione sarà responsabile del monitoraggio continuo della rappresentanza di genere negli eventi e della conformità a questa politica.

Formazione e valorizzazione

BETATEX SPA si impegna a promuovere e garantire la partecipazione equa e paritaria di tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, a tutti i percorsi di formazione e valorizzazione professionale. A tal fine, vengono stabiliti i seguenti principi e misure operative:

• **Accesso Equo alla Formazione:** Tutti i dipendenti devono avere uguali opportunità di accesso ai corsi di formazione e ai programmi di sviluppo delle competenze, senza discriminazioni di genere. Ogni reparto e team è responsabile di monitorare e garantire che le opportunità di formazione siano offerte in modo equo e trasparente.

• **Incorporazione della Parità di Genere nei Programmi Formativi:** I contenuti formativi saranno progettati tenendo conto delle diverse esigenze e prospettive di genere. Saranno incoraggiati e promossi percorsi di



POLITICA Parità di Genere

POLITICA_UNIPDR125_
Rev. 0 del 24/04/2025

formazione che includano una rappresentanza bilanciata di entrambi i sessi, favorendo la diversità e l'inclusione nei ruoli di leadership.

- **Monitoraggio e Revisione della Partecipazione:** Il team HR sarà incaricato di monitorare periodicamente la partecipazione ai programmi di formazione e sviluppo, assicurando che non vi siano squilibri di genere. I risultati del monitoraggio saranno condivisi con il management e utilizzati per apportare miglioramenti continui alle politiche di formazione.

- **Politiche Anti-Discriminatorie:** Qualsiasi forma di discriminazione o esclusione basata sul genere durante la selezione e l'iscrizione ai corsi di formazione sarà rigorosamente vietata. I dipendenti che ritengono di essere stati esclusi ingiustamente da opportunità di formazione possono presentare una segnalazione anonima attraverso i canali ufficiali dell'azienda, la quale sarà esaminata e risolta tempestivamente.

- **Consultazione e Accessibilità:**

Consultazione Pubblica: La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella bacheca aziendale.

Data: 12/05/2025

L'amministratore Delegato
FABIO BARTOLINI

