Advanced Moulding Solutions

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Aggiornata al 01/06/2026 – rev. 00

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Dal 1973 Ergotech S.r.l. progetta e realizza stampi e componenti tecnici in materiale termoplastico per i principali settori industriali, con particolare riferimento all'automotive. L'azienda ha costruito la propria crescita sulla qualità dei propri prodotti, sull'innovazione tecnologica, sull'integrazione dei processi produttivi e, soprattutto, sul patrimonio di competenze delle proprie persone.

In un settore altamente specializzato come quello della progettazione degli stampi e dello stampaggio a iniezione, Ergotech considera la formazione tecnica, l'aggiornamento continuo e la trasmissione delle competenze tra le diverse generazioni di lavoratori elementi fondamentali per garantire la competitività aziendale, la qualità del prodotto e la soddisfazione del cliente. Lo sviluppo delle persone rappresenta pertanto un investimento strategico e uno dei principali fattori di successo dell'organizzazione.

In tale contesto, la parità di genere costituisce un valore imprescindibile. Ergotech si impegna a garantire a tutte le persone pari opportunità di accesso al lavoro, alla formazione, ai percorsi di crescita professionale e ai ruoli di responsabilità, valorizzando esclusivamente competenze, capacità, impegno e merito, senza alcuna forma di discriminazione.

La visione strategica dell'azienda è quella di consolidare un'organizzazione inclusiva, capace di attrarre, sviluppare e trattenere talenti, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso, collaborativo e orientato al miglioramento continuo. Attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Ergotech integra i principi di equità e inclusione nei propri processi organizzativi, definendo obiettivi misurabili e monitorandone costantemente il raggiungimento.

La Direzione ritiene che la valorizzazione delle competenze tecniche, l'investimento nella formazione continua e la promozione della parità di genere rappresentino leve strategiche per affrontare le sfide dell'innovazione, sostenere la crescita dell'azienda e creare valore duraturo per clienti, collaboratori e stakeholder.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **ERGOTECH** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale del genere meno rappresentato, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare in particolare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **ERGOTECH** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici. L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **ERGOTECH** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **ERGOTECH** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;

- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **ERGOTECH** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

ERGOTECH si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata attraverso gli strumenti organizzativi compatibili con la natura delle attività aziendali, valutando, ove possibile, richieste di part-time, lavoro agile e altre forme di flessibilità in relazione alle esigenze organizzative, produttive e personali
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da ERGOTECH sono:

- **Selezione ed assunzione (recruitment)**: l'organizzazione promuove un processo di selezione e assunzione improntato ai principi di imparzialità, pari opportunità e non discriminazione, impegnandosi a formalizzare procedure e strumenti volti a garantire la neutralità del linguaggio e a prevenire eventuali bias nei processi di selezione. È previsto un periodo di prova, durante il quale la risorsa neoassunta viene affiancata per un periodo variabile in funzione della mansione, delle competenze e dell'esperienza posseduta, al fine di favorirne un efficace inserimento in azienda.
- **Gestione della carriera**: l'organizzazione garantisce pari opportunità di crescita professionale a tutto il personale, indipendentemente dal genere. Le opportunità di sviluppo sono orientate alla valorizzazione delle competenze, dell'esperienza maturata, delle responsabilità assunte e delle performance, nel rispetto dei principi di imparzialità e non discriminazione. L'organizzazione si impegna a formalizzare criteri sempre più trasparenti e oggettivi per i percorsi di sviluppo e progressione di carriera
- **Equità salariale**: l'organizzazione adotta politiche retributive fondate sui principi di equità e non discriminazione, garantendo che eventuali differenze economiche siano motivate esclusivamente da criteri oggettivi quali inquadramento, responsabilità, competenze, esperienza e anzianità aziendale.
- **Genitorialità, cura**: l'organizzazione tutela il rapporto tra il lavoratore/la lavoratrice e l'azienda nelle diverse fasi della genitorialità, garantendo supporto informativo e organizzativo prima, durante e dopo il congedo di maternità o paternità. L'azienda promuove iniziative volte a favorire il rientro al lavoro e si impegna a formalizzare un percorso di back to work e a sviluppare ulteriori misure di sostegno alla genitorialità nell'ambito del proprio sistema di welfare.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance** l'organizzazione promuove il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata valutando, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, produttive e con le mansioni svolte, eventuali richieste di part-time e altre forme di

flessibilità organizzativa, privilegiando soluzioni che consentano di conciliare le esigenze dei dipendenti con quelle dell'azienda.

- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**: L'organizzazione promuove un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, adottando strumenti idonei alla prevenzione e gestione di ogni forma di molestia e discriminazione. È previsto il progressivo sviluppo delle procedure e degli strumenti di monitoraggio e segnalazione nell'ambito del Sistema di Gestione.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale, e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI

Tutte le parti interessate di **ERGOTECH**, possono inviare segnalazioni (anche ANONIME) in merito ad eventuali suggerimenti per il miglioramento continuo o riguardo segnalazioni di molestie o presunte tali, attraverso le seguenti modalità: **E-MAIL**

Si riporta a seguire il procedimento da attivare per trasmettere segnalazioni anonime:

1. Collegarsi al sito web https://anonymousemail.me/
2. Inserire l'indirizzo di posta elettronica ERGOTECH SRL nella casella "To: **paritadigenere@ergotech.it**"
3. Inserire l'oggetto della segnalazione nella casella "Subject:"
4. Inserire il testo della comunicazione nell'apposito box e successivamente cliccare sul pulsante "Send email"

La comunicazione risulterà trasmessa da un indirizzo di posta generico ("Anonymousemail" noreply@anonymousemail.me) e sarà accolta dal Comitato Guida aziendale che gestirà la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

VERRÀ SEMPRE GARANTITO L'ANONIMATO QUALORA RICHIESTO

Le segnalazioni saranno comunque analizzate e valutate da tutti i membri del Comitato Guida.

Le azioni eventualmente messe in atto dal Comitato Guida a seguito delle segnalazioni ricevute verranno rese note, a carattere generale, entro e non oltre un mese dal ricevimento della segnalazione stessa.

CAMPO DI APPLICAZIONE PdR 125:2022

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativamente alle seguenti attività: **"Fabbricazione di altri articoli in materie plastiche nca"**

Settimo Vittone (TO), 01/06/2026

La Direzione

