

Politica per la parità di genere e per la valorizzazione della diversità e l'inclusione

ERGONGROUP ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SPG) conforme alla UNI/PdR125:2022 per promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile.

Sebbene focalizzato sulla parità di genere, il Sistema si estende a tutte le forme di diversità (orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, origine etnica, religione, età) per creare un ambiente di lavoro davvero inclusivo.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di ERGONGROUP 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 ERGONGROUP concentra i propri impegni è ispirato al perseguitamento 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
- ✓ Creazione di un ambiente di lavoro accessibile e accogliente per tutti
- ✓ Valorizzazione delle competenze e del talento indipendentemente dalle caratteristiche personali
- ✓ Promozione di una cultura aziendale che celebra e valorizza le differenze come fonte di ricchezza e innovazione

L'attenzione di ERGONGROUP, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità, Equità remunerativa, Supporto alla genitorialità.

L'Alta Direzione di ERGONGROUP si impegna:

- ✓ a adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali, 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/ forniture dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare del proprio personale dipendente attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a sostenere il benessere di tutto il personale attraverso modalità di lavoro che favoriscano l'equilibrio vita-lavoro per tutti

- ✓ a promuovere azioni di informazione, sensibilizzazione ed engagement su tutti i temi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione, contrastando stereotipi e pregiudizi
- ✓ 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 l'inclusione e supportare l'empowerment femminile.

- **Politiche specifiche**

ERGONGROUP intende assicurare la diversità e l'inclusione attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale apprezzamento da parte di tutto il personale, focalizzandosi sulle seguenti politiche specifiche per la parità di genere.

- ✓ **SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

ERGONGROUP nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- Selezione neutrale rispetto a genere e caratteristiche personali protette
- Criteri basati su professionalità, competenza ed esperienza
- Esclusione di questioni relative a vita privata, matrimonio, gravidanza, orientamento sessuale, religione, origine etnica
- Retribuzione riferita a mansioni e responsabilità, non al genere

- ✓ **GESTIONE DELLA CARRIERA**

ERGONGROUP è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere e da altre caratteristiche personali. ERGONGROUP, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere e dalle caratteristiche personali
- L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- per quanto possibile il bilanciamento di genere in relazione alle promozioni tenendo conto del settore specifico e delle specifiche mansioni

- ✓ **EQUITÀ SALARIALE**

ERGONGROUP, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere ed altre caratteristiche personali. ERGONGROUP non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, ERGONGROUP rispetta i seguenti principi:

- Retribuzione basata su ruolo, responsabilità e risultati
- Trasparenza nei criteri retributivi

- ✓ **GENITORIALITÀ, CURA**

ERGONGROUP intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. ERGONGROUP sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- Supporto a maternità, paternità e genitorialità in tutte le sue forme
- Promozione del congedo di paternità
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità

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

ERGONGROUP intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Misure rivolte a tutto il personale
- Adozione di part-time, smart working, flessibilità oraria
- Considerazione delle esigenze individuali per disabilità e cura familiare

✓ PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, ABUSI E MOLESTIE

ERGONGROUP ripudia ogni forma di discriminazione, abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. ERGONGROUP attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Individuazione e prevenzione dei rischi
- Possibilità di segnalazione con tutela del segnalante
- Comunicazione rispettosa e inclusiva
- Formazione su bias inconsci per tutto il personale

✓ COMUNICAZIONE

ERGONGROUP redige un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi contenuti in questa politica, promuovendo una comunicazione il più possibile gentile, inclusiva e neutra.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sui siti istituzionali.

Il sistema valoriale di ErgonGroup è parte di un percorso in continuo divenire, che ogni giorno si arricchisce di esperienze da condividere tra noi e con i nostri clienti e fornitori allo scopo di accrescere le nostre competenze e noi stessi, elevando il nostro vivere. Con la passione per ciò che facciamo vogliamo sostenere la politica del miglioramento continuo di tutti i nostri processi perseguiendo la massima soddisfazione dei clienti.

Fare in modo che ognuno si senta membro prezioso di una squadra capace di lavorare bene in sinergia, affrontando ostacoli e crescendo insieme, è il nostro ingrediente principale per una ricetta all'insegna del successo.

Il Presidente di ErgonGroup

Daniele Della Bianca

Il Comitato Guida