



La presente politica per la parità di genere, delineata dall'Alta Direzione di **ENDOTECNICA S.R.L.** in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Principi

Tramite l'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, si è avviato all'interno dell'organizzazione un percorso di cambiamento culturale con il fine di raggiungere una più equa parità di genere senza ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

L'Azienda si impegna quindi a:

- ◆ Promuovere 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.
- ◆ Preservare il valore del proprio personale promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.
- ◆ Stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutto il personale per aumentare sia la loro fiducia che quella dei clienti e, in generale, della società civile.
- ◆ Prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale (molestia) sui luoghi di lavoro;
- ◆ Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;

La presente politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere.

Obiettivi

L'obiettivo primario è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

A tal proposito **ENDOTECNICA S.R.L.** definisce i seguenti obiettivi dettagliati nel Piano Strategico per la parità di genere, misurati con opportuni Indicatori di Prestazione (KPI) secondo le Aree Tematiche previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022:



- ♦ Cultura e Strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro, dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole (unconscious bias), fondato su questioni di genere.
- ♦ Governance: adozione di un Modello di Organizzazione Gestione volto a definire gli adeguati presidi di controllo e la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- ♦ Processi HR: attuazione di prassi e procedure in ambito di gestione delle risorse umane relativamente ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ♦ Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento delle capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa progressione.
- ♦ Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in una logica di total reward che tiene conto di molteplici aspetti e che combina benefit, compensi e premi.
- ♦ Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Reclami e misure disciplinari

ENDOTECNICA S.R.L. adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte del personale dipendente e/o collaborante, Clienti, Fornitori o qualsiasi altro Stakeholder e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di aver subito discriminazioni o trattamenti iniqui legati al genere, o di aver riscontrato una mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, può inviare una segnalazione scegliendo il canale più opportuno tra quelli qui sotto riportati garantendo la massima protezione contro eventuali ritorsioni:

Tematiche della parità di genere (PDR 125)	Segnalazioni Non anonime	dei@endotecnica.it
	Segnalazioni Anonime	Posta ordinaria c/o sede di Torino (TO)
	Segnalazioni Anonime	https://whistlesblow.it/c/endotecnica--srl/1
	Segnalazioni Anonime	Cassetta c/o sede aziendale

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.

Pertanto, tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida che condividerà con la Direzione le azioni per delineare le migliori soluzioni per la gestione di eventuali reati contro la personalità individuale.



Conclusioni

ENDOTECNICA S.R.L. si impegna infine ad operare con continuità per verificare l'attualità della politica per la parità di genere, l'adeguatezza delle risorse, dei metodi, dei flussi di informazione, revisionando periodicamente sia la stessa politica che gli obiettivi definiti nel Piano Strategico sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e delle altre politiche aziendali, viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

La presente politica, è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con l'Azienda, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Torino, li 20/10/2025