

La direzione della **Progest SpA**, nell'ambito dello sviluppo delle proprie attività aziendali, formalizzate dal campo di applicazione del sistema di gestione gender equality, coerente con la norma UNI/PdR 125:2022, ovvero:

- **Trattamento di rifiuti liquidi pericolosi e non.**
- **Trasporto messa in riserva, deposito preliminare e trattamento di rifiuti solidi pericolosi e non.**
- **Rimozione, bonifica, trasporto e stoccaggio di materiali contenenti amianto.**
- **Bonifica di siti contaminati anche contenenti amianto.**
- **Intermediazione e commercio di rifiuti, pericolosi e non, senza detenzione degli stessi.**

Pone al centro del proprio modo di intendere i rapporti con dipendenti e collaboratori il rispetto per l'individuo, nella pienezza della sua personalità e delle sue scelte e inclinazioni personali.

Da sempre, la **Progest SpA** ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, dando inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La politica per la gender equality parte dal ridurre in modo costante e rigoroso le eventuali differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella storia dell'azienda.

Altresì, sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

La **Progest SpA**, da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze dei consumatori, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con partner altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti legati alle attività espletate, core business aziendale.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Progest SpA** 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 **Progest Spa** 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 **Progest Spa** 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.

Progest spa 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 sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- 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

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

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

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.

Gricignano di Aversa (CE), 01/03/2025

La Direzione Aziendale