



La Progetto 2000 S.C.S. intende assicurare la parità di genere alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione: per tale scopo si impegna a valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di supportare e sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'organizzazione crede fermamente che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre generare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce. Per tale motivo ha deciso di implementare un sistema di gestione che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti dalla prassi documentata UNI/PdR 125:2022, nello svolgimento delle proprie attività riportate nel seguente campo di applicazione:

**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI SERVIZI DI PULIZIA IN EDIFICI PUBBLICI E PRIVATI.  
PREPARAZIONE, CONFEZIONAMENTO, TRASPORTO E SOMMINISTRAZIONE PASTI; FORNITURE DI  
DERRATE ALIMENTARI;  
GESTIONE STABILIMENTI BALNEARI E BAR.  
GESTIONE DI MICRONIDI E SERVIZI EDUCATIVI ALLA PRIMA INFANZIA.  
EROGAZIONE SERVIZI DI ASSISTENZA ALLE PERSONE ED ASSISTENZA INFERMIERISTICA IN STRUTTURE  
PUBBLICHE E PRIVATE, INCLUSA GESTIONE CASE DI RIPOSO, CASE ALBERGO PER ANZIANI.**

La Direzione aziendale si impegna a definire con il comitato guida la seguente politica e le specifiche procedure sulla parità di genere e predisporre specifici KPI sulle seguenti aree:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita in azienda neutri per genere
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

La misura di tali indicatori è necessaria al raggiungimento dei seguenti obiettivi aziendali:

- ✓ Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- ✓ Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- ✓ Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (**pari retribuzione per lavori di pari valore**);
- ✓ Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per il raggiungimento degli obiettivi, esplicitati nel Piano Strategico aziendale, condiviso con le proprie Parti Interessate, Progetto 2000 S.C.S. si impegna a:

- istituire e mantenere un comitato guida per la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere
- comunicare e diffondere tale politica all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate
- formare e sensibilizzare il management aziendale sui temi di parità di genere
- misurare gli stati di avanzamento dei risultati attraverso i KPI predisposti e individuare azioni per il miglioramento del Sistema di Gestione Parità di Genere
- riconoscere le diversità e favorire una cultura organizzativa inclusiva e non discriminatoria, garantendo il principio di equità, a qualsiasi livello contrattuale



- sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati, sia interni che esterni
- predisporre opportuni sistemi di segnalazione garantendo sostegno e tutela a chi segnala, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento e contrastare i comportamenti non coerenti con i principi di parità di genere
- valorizzare l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e la società prima, durante e dopo la maternità/paternità; supportare i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver prevedendo policy oltre il CCNL di riferimento
- migliorare il work-life balance del proprio personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- favorire la promozione di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste
- prestare la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni di marketing e comunicazione, assicurando di diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Pontecagnano Faiano (SA), 27/05/2024

LA DIREZIONE/RSI/COMITATO GUIDA PdG