



Gender Equality Plan

Emissione corrente: 2022.12

Introduzione

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. La parità di genere nella ricerca e nell'apprendimento garantisce che i sistemi di Ricerca e Innovazione sostengano società democratiche ed eque. Inoltre, è stata osservata anche una correlazione positiva tra la capacità di innovazione di un paese e l'indice di uguaglianza di genere in quel paese. Sebbene le ragioni di questa correlazione possano essere multifattoriali, la parità di genere avvantaggia la ricerca e l'innovazione in diversi modi:

- Contribuisce a migliorare la qualità e l'impatto della ricerca e dell'innovazione garantendo la riflessione e la pertinenza per l'intera società;
- Crea ambienti di lavoro migliori che consentano ricerca e apprendimento di buona qualità e aiutino a massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale;
- Aiuta ad attrarre e trattenere i talenti assicurando che tutto il personale possa essere sicuro che le loro capacità saranno valutate e riconosciute in modo equo e appropriato.

Sebbene vi siano stati progressi verso l'uguaglianza di genere nella R&I in Europa attraverso una serie di politiche e misure dell'UE, nazionali e istituzionali, c'è ancora molto lavoro da fare.

L'Indice sull'Uguaglianza di Genere calcolato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) nel 2021 colloca l'Italia, su 27 paesi della UE, al 14° posto nell'indice sull'uguaglianza di genere, con 63,8 punti su 100, 3,6 punti in meno rispetto alla media dell'UE. Dal 2010 l'Italia è progredita di 11,7 punti, avanzando di sette posti in graduatoria. Si tratta di uno dei maggiori miglioramenti a lungo termine rispetto ad altri Stati membri.

I progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027), alla fine del mese di febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il Work Programme dell'European Research Council (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti.

Nei nuovi bandi di Horizon Europe emerge una novità importante: l'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura deve essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, il Gender Equality Plan (GEP) che affronti le seguenti aree, utilizzando misure e obiettivi concreti:

- conciliazione vita-lavoro e cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera;

- integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento;
- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per rispondere a alla necessità di individuare azioni concrete per il superamento del gender gap, NAOS Lab ha istituito un Gruppo di Lavoro, dedicato al Gender Equality Plan. Tale gruppo di lavoro, interagendo con le strutture aziendali e con l'osservazione del personale, ha proceduto innanzitutto all'analisi dei dati aziendali, disaggregando per genere, le informazioni e ha poi proseguito, in condivisione con l'Organizzazione, alla redazione del GEP.

NAOS Lab - Contesto

La **NAOS Lab**, fondata nel 2001, è una società di consulenza e sviluppo software in grado di fornire ai propri clienti servizi d'avanguardia in ambito Consulting&Systems Integration grazie alle competenze acquisite nell'erogazione dei principali servizi quale la consulenza informatica e tecnologica, la progettazione e realizzazione di innovative applicazioni software, la realizzazione di applicazioni Mobile e grafica 3D.

È una realtà fatta di persone perché in NAOS ogni risorsa è importante e ogni persona ha fatto sì che oggi l'azienda possa vantare un ruolo di rilievo tra le PMI realizzatrici di soluzioni informatiche.

Nell'ultimo decennio l'azienda si è specializzata nel settore dei Beni Culturali e nel settore dell'Educational riuscendo a realizzare prodotti innovativi pronti ad essere immessi sui mercati di riferimento. È in tali settori che NAOS ha partecipato a diversi progetti, alcuni dei quali di Ricerca e Sviluppo.

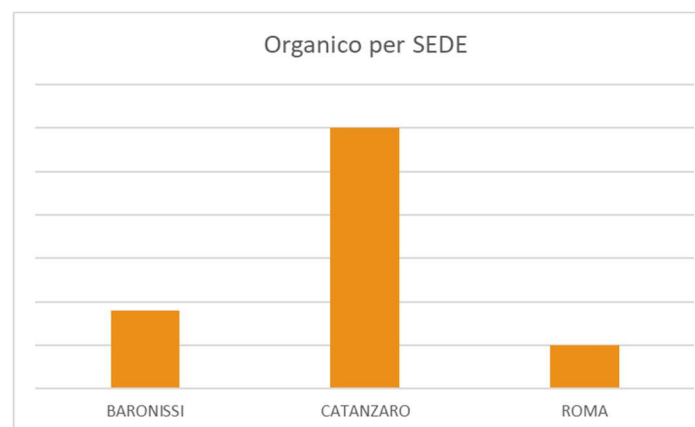
Lo staff aziendale è composto da persone giovani e dinamiche in grado di progettare e realizzare idee innovative e capaci di stare al passo con i tempi e con i cambiamenti tecnologici. Grazie alla sinergia tra le varie figure presenti in azienda, è in grado di seguire un progetto in tutte le sue fasi proponendo e adottando la soluzione migliore per ogni singola fase. *Il mondo dell'Information Technology è in continua evoluzione e NAOS evolve con esso.*

NAOS Lab, al momento della rilevazione (*dicembre 2022*), è organizzata su tre sedi:

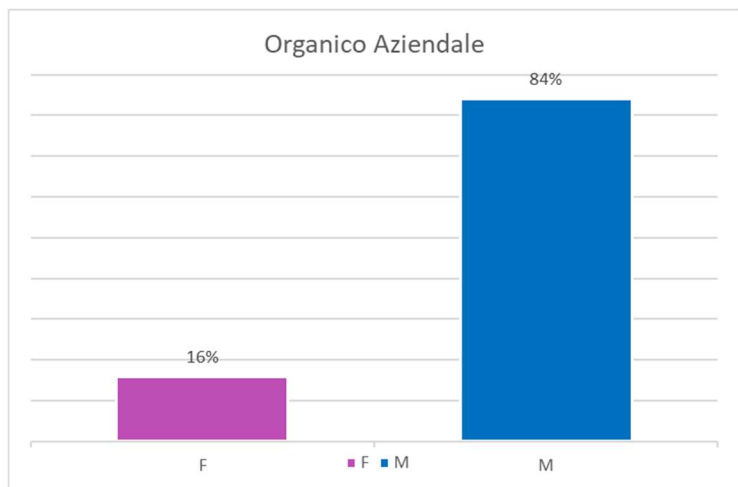
Sede legale e operativa: Via Aldo Moro n. 1/F – 84081 Baronissi (SA)

Sede operativa: Via di Valle Lupara,10 - 00148 Roma

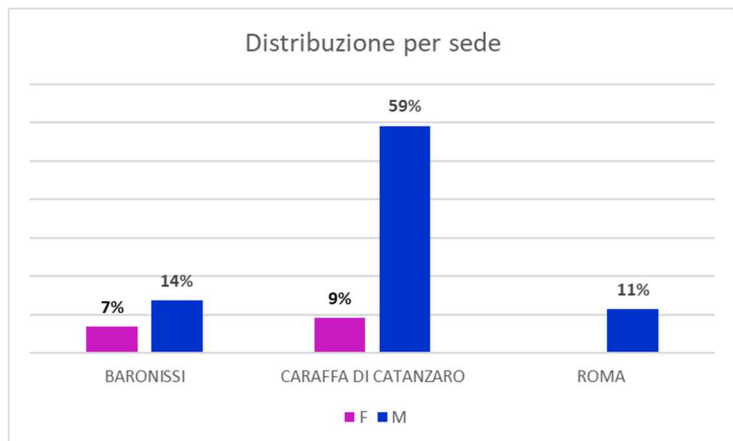
Sede operativa: C.da Difesa n. 17 – 88050 Caraffa di Catanzaro (CZ)



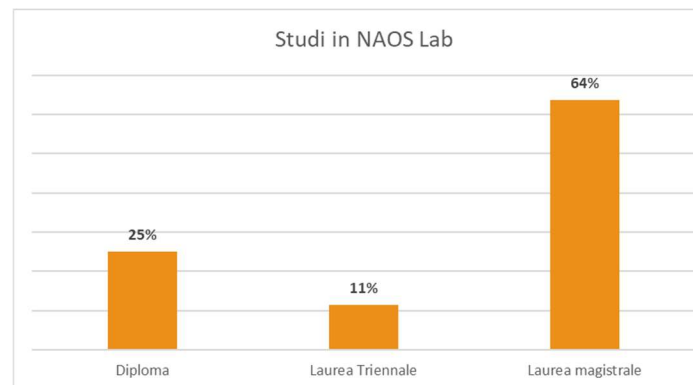
e registra una presenza femminile pari al 16%.



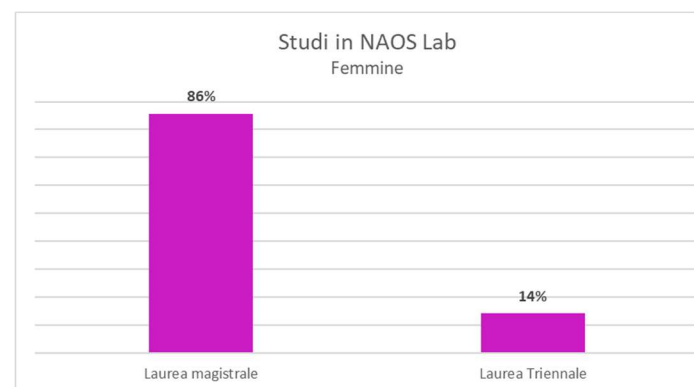
Tale presenza è distribuita tra le sedi di Baronissi e Catanzaro.



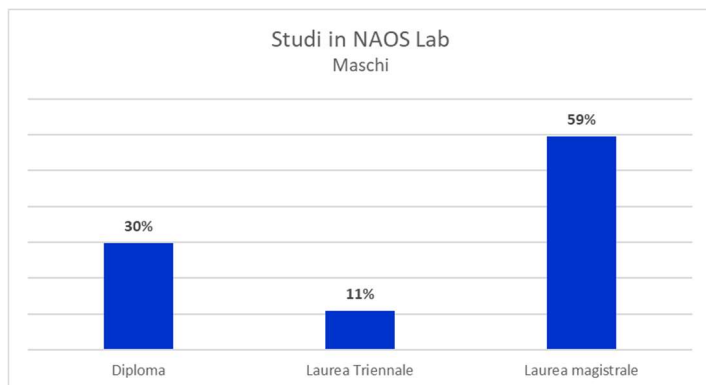
Il personale NAOS Lab, per il 64% è in possesso di una laurea magistrale, l'11% è in possesso di una laurea triennale e il 25% un diploma di scuola superiore con esperienza decennale nel settore.



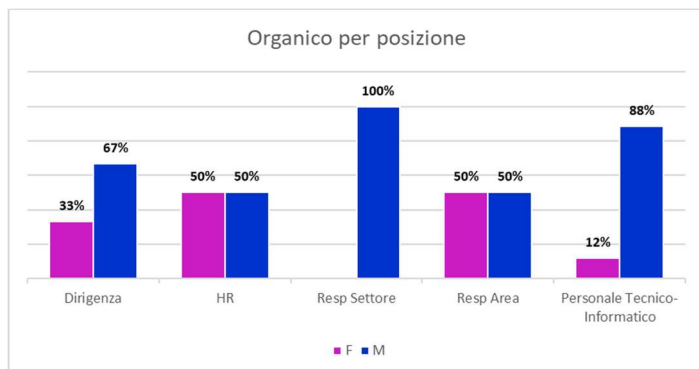
La compagine femminile, per il 14%, è in possesso di una laurea triennale, l'86% di una laurea magistrale.



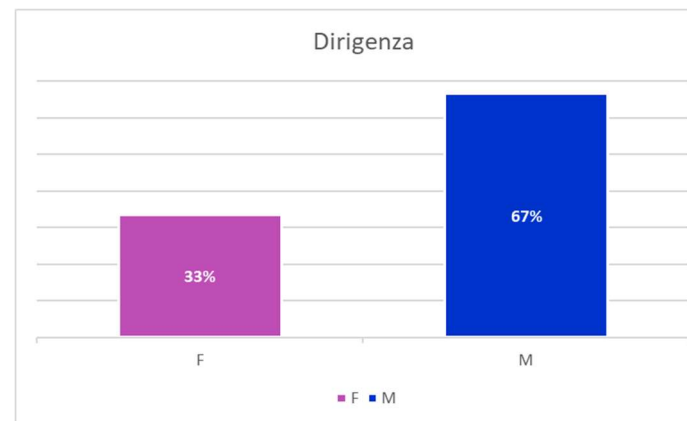
La compagine maschile, invece, per il 30% è in possesso di un diploma di scuola superiore con esperienza decennale nel settore, l'11% possiede una laurea triennale e il 59%, infine, una laurea magistrale.



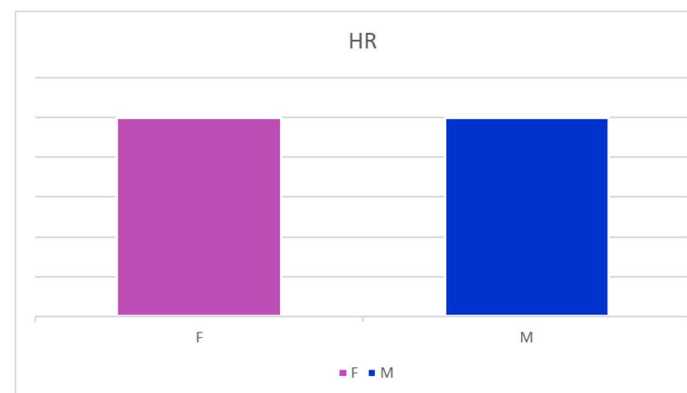
La presenza femminile è assente tra i Responsabili di Settore, mentre è equamente distribuita sia nei ruoli HR che tra i Responsabili di Area.



A livello dirigenziale, un terzo è rappresentato da organico femminile



Per quanto riguarda l'area HR e quindi il recruiting, la rappresentanza di genere è equamente ripartita.



Il Gender Equality Plan

NAOS Lab è da sempre attenta al benessere del suo organico, a favorire la parità di genere, a valorizzare le diversità, pertanto, per adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, ha predisposto il Gender Equality Plan (GEP) per il periodo 2023-2026 mettendo in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità costruendo così una realtà inclusiva, che non discrimini, ma che sia in grado di percepire le differenze come un valore etico e una ricchezza per la comunità.

Il GEP redatto, però, non vuole essere un documento fine a sé stesso con il solo scopo di soddisfare quanto richiesto dalla UE, NAOS Lab intende dotarsi di un GEP poiché l'organizzazione riconosce pubblicamente la parità di genere e vuole fornire strumenti atti ad influire positivamente sul clima lavorativo valorizzando il capitale umano e riconoscendo nelle individualità e nelle differenze un valore aggiunto per la comunità. Pertanto, il documento vuole essere un atto programmatico aziendale nella pratica della parità di genere, non intesa solo in termini numerici, ma tale da garantire pari accesso e pari trattamento, a uomini e donne, a parità di competenze, pur conservando e preservando le loro peculiarità.

D'altra parte la *diversità* in NAOS non è intesa come un discrimine, bensì come una peculiarità del singolo che di concerto con le peculiarità dei componenti di tutta l'organizzazione possono portare valore aggiunto al benessere collettivo della NAOS Lab e della società.

Per la stesura del GEP, NAOS Lab oltre a definire il GdL e nominare, da parte della DG, il Responsabile del GEP, ha provveduto a definire un format specifico, ovvero un insieme di schede sintetiche, una per ognuno degli obiettivi relativi alle cinque Aree Tematiche individuate, in cui sono dettagliate le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti. Per ognuna delle azioni individuate, sono stati specificati gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (*Sustainable Development Goals – SDGs*) dell'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, un programma d'azione per le persone e il pianeta che mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

Il GEP, condiviso e approvato dall'Amministratore Unico, è stato pubblicato sul sito aziendale attivando tutte le iniziative atte a darne la massima visibilità sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Di seguito le schede sintetiche che analizzano le cinque aree tematiche raccomandate dalla UE

- Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
- Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nelle attività in generale
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivi e Azioni per Area Tematica

Area 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa								
Obiettivi	Azioni	Strumento	Target Diretto/Target Indiretto	Cronoprogramma				Referenti
				2023	2024	2025	2026	
O.1.1. - Favorire la conciliazione delle esigenze della vita professionale e della vita privata	Organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione tra impegni professionali e privati	Diffusione delle informazioni sull'Accordo di Smart Working	RU,DG / Pers. NAOS	X	X	X	X	DG e RU
		Orari di lavoro Flessibili	RU / Pers. NAOS e familiari	X	X	X	X	DG, RTS e RU
		Pianificazione delle riunioni in orari che consentano un sano equilibrio tra lavoro e vita privata (prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni all'interno dell'orario di lavoro)	RA e RS / Pers. NAOS e familiari	X	X	X	X	DG, RTS e RU
	Interventi assistenziali (prestati a tasso zero, assicurazione integrativa, buoni pasto, rimborsi spese, contributo tasse scolastiche, congedi parentali)	Diffusione delle informazioni ai dipendenti nei colloqui individuali	RU, RS, RA/ Pers. NAOS	X	X	X	X	DG e RU
		Incentivare l'utilizzo del congedo di paternità	RU / Pers. NAOS	X	X	X	X	DG e RU
O.1.2. - Condividere Mission e Vision aziendale con tutti i dipendenti	Creare senso di appartenenza alla Comunità aziendale per promuovere il coinvolgimento del personale nel perseguire le azioni e raggiungere gli obiettivi	Organizzazione meeting formali e informali	RU, RS e RA / Pers. NAOS	X	X	X	X	DG e RU

Area 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Obiettivi	Azioni	Strumento	Target Diretto/Target Indiretto	Cronoprogramma				Referenti
				2023	2024	2025	2026	
O.2.1. - Rafforzare le capacità ed il potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Promuovere l'equità di genere nelle posizioni apicali	Valutazione di proposte di possibili modifiche ai regolamenti per favorire la parità di genere a livello decisionale	Posizioni apicali / Pers. NAOS	X	X	X	X	DG e RU
	Analisi della situazione e dei trend del personale	Raccolta dati disaggregati per genere e analisi attraverso strumenti informatici	RU e DB Personale / Pers. NAOS	X	X	X	X	RU
	Revisione dei contenuti della documentazione aziendale per il raggiungimento di una maggiore conformità all'equità di genere	Valutazione dei documenti aziendali e del sito web affinché non presentino differenze di genere	Settori competenti	X	X	X	X	DG, RU e Personale tecnico

Area 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivi	Azioni	Strumento	Target Diretto/Target Indiretto	Cronoprogramma				Referenti
				2023	2024	2025	2026	
O.3.1. - Promuovere la parità di genere nel reclutamento e progressione di carriera del personale	Garantire pari opportunità nel processo di selezione del personale	Valutazione dei contenuti delle offerte di lavoro pubblicate affinché utilizzino un linguaggio inclusivo	RU, RTS / Candidati	X	X	X	X	RU, RTS, DG
		Valutazione dei candidati solo ed esclusivamente in base alle competenze possedute						
	Garantire le progressioni di carriera basandosi esclusivamente sul raggiungimento degli obiettivi	Creazione di un gruppo eterogeneo di valutazione delle risorse	RU, RTS / Pers. NAOS	X	X	X	X	RU, RTS, DG

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nelle attività in generale

Obiettivi	Azioni	Strumento	Target Diretto/Target Indiretto	Cronoprogramma				Referenti
				2023	2024	2025	2026	
O.4.1. - Promuovere un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e di sviluppo	Promuovere un'equa composizione di genere nel personale ingaggiato per i progetti di R&S	Monitorare la composizione di genere dei gruppi di lavoro assegnati ai progetti di R&S	RU, RTS e DB Personale / Pers. NAOS	X	X	X	X	RU, RTS, DG
		Pubblicizzare le attività di R&S nel rispetto delle indicazioni di genere						

Area 5 - Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivi	Azioni	Strumento	Target Diretto/Target Indiretto	Cronoprogramma				Referenti
				2023	2024	2025	2026	
O.5.1. - Promuovere la parità di genere sensibilizzando tutto il personale sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa	Definire chiare indicazioni atte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione	Aggiornamento e diffusione del Codice Etico e di Comportamento per il contrasto alle discriminazioni di genere nell'ambiente di lavoro	DG, RU, RTS / Pers. NAOS e stakeholder	X	X	X	X	RU, RTS, DG
	Realizzare uno Sportello di Ascolto per la mediazione dei conflitti	Istituire una casella di posta elettronica (sos@naoslab.it) atta a ricevere le segnalazioni in materia di violenza di genere/molestie in azienda						
O.5.2. - Individuazione di eventuali fenomeni di violenza di genere in azienda e fornire immediato supporto alle vittime	Monitoraggio del personale e dei gruppi di lavoro al fine di evidenziare eventuali problematiche di genere	Riunioni con i gruppi di lavoro e con i singoli	RU, RTS / Pers. NAOS	X	X	X	X	RU, RTS, DG

Corrispondenza con SDGs Agenda 2030

Area Tematica	Obiettivi	Azioni	Obiettivi di Sviluppo Sostenibile- SDGs
Area 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	O.1.1. - Favorire la conciliazione delle esigenze della vita professionale e della vita privata	Organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione tra impegni professionali e privati	GOAL 3: SALUTE E BENESSERE GOAL 5: UGUAGLIANZA DI GENERE GOAL 8: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA GOAL 10: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
		Interventi assistenziali (prestiti a tasso zero, assicurazione integrativa, buoni pasto, rimborsi spese, contributo tasse scolastiche, congedi parentali)	
O.1.2. - Condividere Mission e Vision aziendale con tutti i dipendenti	Creare senso di appartenenza alla Comunità aziendale per promuovere il coinvolgimento del personale nel perseguire le azioni e raggiungere gli obiettivi		
Area 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	O.2.1. - Rafforzare le capacità ed il potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Promuovere l'equità di genere nelle posizioni apicali	GOAL 5: UGUAGLIANZA DI GENERE GOAL 10: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
		Analisi della situazione e dei trend del personale	
		Revisione dei contenuti della documentazione aziendale per il raggiungimento di una maggiore conformità all'equità di genere	

Area Tematica	Obiettivi	Azioni	Obiettivi di Sviluppo Sostenibile- SDGs
Area 3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	O.3.1. - Promuovere la parità di genere nel reclutamento e progressione di carriera del personale	Garantire pari opportunità nel processo di selezione del personale	GOAL 4: ISTRUZIONE DI QUALITÀ GOAL 5: UGUAGLIANZA DI GENERE GOAL 8: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA GOAL 10: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
		Garantire le progressioni di carriera basandosi esclusivamente sul raggiungimento degli obiettivi	
Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nelle attività in generale	O.4.1. - Promuovere un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e di sviluppo	Monitorare la composizione di genere dei gruppi di lavoro assegnati ai progetti di R&S	GOAL 4: ISTRUZIONE DI QUALITÀ GOAL 5: UGUAGLIANZA DI GENERE GOAL 10: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
		Pubblicizzare le attività di R&S nel rispetto delle indicazioni di genere	
Area 5 - Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	O.5.1. - Promuovere la parità di genere sensibilizzando tutto il personale sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa	Definire chiare indicazioni atte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione	GOAL 5: UGUAGLIANZA DI GENERE GOAL 8: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA GOAL 10: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
		Realizzare uno Sportello di Ascolto per la mediazione dei conflitti	
	O.5.2. - Individuazione di eventuali fenomeni di violenza di genere in azienda e fornire immediato supporto alle vittime	Monitoraggio del personale e dei gruppi di lavoro al fine di evidenziare eventuali problematiche di genere	