

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE (Gender Equality Plan)

2024-2026

NAUTILUS SRL

Rev.00 del 01 giugno 2024

1. INTRODUZIONE

La Commissione Europea in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, ha previsto, tra le altre cose, che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP) e a tale scopo è stata pubblicata dalla Commissione l'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), per chiarire i contenuti, le modalità di definizione e attuazione di un GEP.

Nello specifico la Commissione Europea ha indicato le caratteristiche che il GEP deve necessariamente avere per soddisfare il requisito di accessibilità:

- ✚ Essere un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul sito istituzionale.
- ✚ Disporre di risorse ed expertise dedicate per la sua implementazione.
- ✚ Includere un sistema di raccolta dati disaggregati per sesso/ genere e utilizzati per la predisposizione del Piano.
- ✚ Includere formazione e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Il documento si articola in obiettivi e azioni declinate nelle cinque aree di intervento definite prioritarie dalla Commissione Europea, ovvero:

- ✚ equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione,
- ✚ equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
- ✚ uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
- ✚ integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
- ✚ contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Sulla base quindi delle indicazioni riportate nei GEPs, in merito alla procedura consigliata per lo sviluppo e l'implementazione del documento, si è ritenuto di individuare nel Gruppo di lavoro già operante per le certificazioni ISO 9001 & ISO 45001, l'insieme dei referenti da coinvolgere per la predisposizione del Piano per la parità di Genere di **NAUTILUS SRL** per il triennio 2024-2026. Nel documento sono definite le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere, tenendo conto delle specificità dell'Organizzazione, in particolare, dell'analisi dei dati disaggregati del personale in servizio, delle azioni già intraprese negli anni scorsi in tema di parità e pari opportunità e delle competenze e risorse già presenti all'interno che si occupano delle tematiche riconducibili alle pari opportunità e alla parità di genere.

Nel GEP, per ciascuna Area di intervento, sono descritte le azioni, i responsabili, i destinatari, le risorse, gli indicatori/target, gli anni di attuazione e l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable

Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, al fine di operare con uno strumento facilmente aggiornabile, con obiettivi verificabili e che permetta un monitoraggio puntuale delle azioni.

Il presente Documento, che presumibilmente copre un arco temporale di programmazione di 3 anni, è stato condiviso con tutto il personale operativo, indicando anche le azioni che l'impresa intende intraprendere relativamente all'uguaglianza di genere, oltre a quelle con altre finalità; al fine di dare la massima diffusione, il documento verrà pubblicato nella intranet aziendale, trasmetto a mezzo e-mail e caricato nel sito web una volta pronto (attualmente in fase di revisione).

2. DATI DI GENERE DEL PERSONALE NELL'ENTE AL 01/06/2024

DIPENDENTI DI RUOLO SUDDIVISI PER GENERE		
	N° dipendenti	%
Maschi	2	66,67%
Femmine	1	33,33%
Totale	3	

DIPENDENTI DI RUOLO SUDDIVISI PER CLASSI DI ETÀ E GENERE			
Classi di età	Maschi	Femmine	Totale
<30	0	0	0
Da 31 a 40	0	0	0
Da 41 a 50	0	0	0
Da 51 a 60	2	0	2
> 60	0	1	1
Totale	2	1	3

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Socio	1	1	2
Stagionale	1	0	1
FULL TIME	0	0	0
TOTALI	2	1	3

DIPENDENTI DI RUOLO CHE FRUISCONO DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE SUDDIVISI PER GENERE			
Tipo di conciliazione	Maschi	Femmine	Totale
Personale che fruisce di part time a richiesta			
12/36 h part time 33,33%			
18/36 h part time al 50%			
24/36 h part time al 66,66%			
26/36 h part time al 72,22%			
27/36 h part time al 75%			
30/36 h part time al 83,33%			
33/36 h part time al 91,66%			
Personale che fruisce di telelavoro			
Personale che fruisce del lavoro agile			
Personale che fruisce di orari flessibili			
Totale			

3. DIREZIONE E ATTIVITÀ DI ASCOLTO

La Direzione, se necessario, svolge attività di ascolto e di consulenza rivolta a tutti i dipendenti in servizio in condizioni di disagio nell'ambito lavorativo e si occupa dei seguenti aspetti:

- ✚ predispone progetti personalizzati di reinserimento e mantenimento lavorativo dei dipendenti portatori di disagio con l'obiettivo di valorizzarne le risorse e le capacità professionali;
- ✚ opera allo scopo di migliorare la qualità delle relazioni personali e sociali dei dipendenti all'interno dell'Organizzazione, nonché tra i dipendenti e l'Organizzazione stessa.

La Direzione stabilisce un calendario dei colloqui sulla base di specifiche richieste del lavoratore e previo appuntamento telefonico. L'accesso è libero e tutelato dalla massima riservatezza e la Direzione si impegna ad utilizzare i dati personali soltanto con il consenso degli interessati.

La Direzione, deputata alla gestione delle attività che riguardano la vita lavorativa del personale dell'Organizzazione, dal momento della selezione alla conclusione del rapporto di lavoro, si occupa inoltre di:

- ✚ monitorare la situazione del personale, attraverso l'analisi dei dati in un'ottica di genere, al fine di definire strategie volte a contrastare le disuguaglianze e ad aumentare la congruità degli interventi realizzati a favore dei dipendenti;
- ✚ promuovere politiche di sostegno alla conciliazione vita-lavoro attraverso la sperimentazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro quali ad esempio il lavoro agile e l'introduzione di sistemi di flessibilità oraria nell'ottica di miglioramento dei servizi erogati;
- ✚ incidere sulla cultura aziendale attraverso la partecipazione ad iniziative formative che sviluppino maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di genere.

4. GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

La Direzione interviene in tutti i casi in cui la persona interessata ritiene di vivere situazioni stressanti correlate all'ambiente lavorativo, applicando la normativa in ottica di genere sulla tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro con riferimento al problema dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato.





In base alle problematiche emerse la Direzione collabora in modo particolare con l'RSPP per una valutazione specifica e con il Medico Competente per la medicina preventiva e con i servizi che a vario titolo si occupano di benessere lavorativo (Consiglieri di Fiducia, RLS, etc.).

5. POLITICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

La Direzione si occupa di realizzare iniziative ed elaborare progetti in ogni attività riguardante la sfera femminile, promuovere iniziative di sensibilizzazione e di contrasto alla violenza di genere, promuovere politiche di prevenzione e contrasto ad ogni forma e causa di discriminazioni dirette o indirette nei confronti di tutte le persone, se necessario anche in collaborazione e/o in rete con gli enti e le associazioni del territorio.

6. OBIETTIVI PROGRAMMATICI

Si riportano di seguito le azioni che NAUTILUS SRL intende proporre per il triennio 2023-2025 all'interno delle aree tematiche previste dal GEP di seguito elencate:


-  Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.
-  Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'Organizzazione.
-  Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera.
-  Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro.

Per ciascuna area tematica sono indicate le azioni programmate; i Responsabili, i destinatari, le risorse finanziarie, gli indicatori ed i tempi.

Inoltre, per ciascuna azione è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.


Obiettivo 1: Lavoro agile per un'organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata.

Azione	 Approvazione di un Regolamento sul lavoro agile e stipula nuovi accordi individuali
Responsabile	Direzione
Destinatari	Dipendenti dell'Organizzazione con profili o attività "remotizzabili"
Risorse Finanziarie	Non necessarie (le lavoratrici sono in possesso di PC aziendali portatili e collegamenti VPN con Drive, Server e Stampanti)
Indicatori	Questionario di soddisfazione Lavoratori Valutazione Specifica Stress Lavoro - Correlato
Anno di attuazione	2024 → 2026
Collegamento con SDG	"11 - Città e comunità sostenibili" "5 – Parità di Genere"


Obiettivo 2: Un linguaggio inclusivo di genere per il Personale NAUTILUS SRL

Azione	<ul style="list-style-type: none"> 🚩 Pubblicazione delle Linee Guida per l'introduzione del linguaggio inclusivo di genere 🚩 Formazione specifica rivolta ai dipendenti 🚩 Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida
Responsabile	Direzione
Destinatari	Dipendenti dell'Organizzazione
Risorse Finanziarie	2.000,00 Euro di cui 500 Euro di Formazione + 1.500 Euro di Progettazione
Indicatori	Monitoraggio del cambiamento nella variabile "atteggiamento favorevole al linguaggio positivo"
Anno di attuazione	2024 → 2026
Collegamento con SDG	"10 - Ridurre le disuguaglianze" "5 – Parità di Genere"



Obiettivo 3: Reinserimento lavorativo: rientro dalla maternità

Azione	 Monitoraggio del reinserimento nell'attività lavorativa attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e di procedure intervenute nel tempo, evitando fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro (incontri individuali, letture di documentazione, partecipazione a riunioni).
Responsabile	Direzione
Destinatari	Dipendenti dell'Organizzazione
Risorse Finanziarie	<i>Attualmente non sono previsti rientri da maternità</i>
Indicatori	Coinvolgimento del 100% dei dipendenti
Anno di attuazione	2024 → 2026
Collegamento con SDG	"3 - Salute e benessere" "5 – Parità di Genere"

Obiettivo 4: La cura condivisa: sensibilizzare il personale sull'importanza della condivisione della cura di bambini, giovani, anziani, disabili.


Azione	 Realizzazione di interventi di sensibilizzazione sulle trasformazioni lavorativa e i bisogni di conciliazione di uomini e donne che dovranno essere sempre più impegnati in maniera equa nell'assistenza familiare di qualsiasi genere.
Responsabile	Direzione
Destinatari	Dipendenti dell'Organizzazione con figlio da 0-6 anni o con anziani / disabili a carico
Risorse Finanziarie	<i>Attualmente non sono previsti lavoratori con figli da 0 a 6 anni o con anziani / disabili a carico</i>
Indicatori	Coinvolgimento almeno del 70% dei dipendenti
Anno di attuazione	2024 → 2026
Collegamento con SDG	"3 - Salute e benessere" "5 - Parità di Genere"

Obiettivo 5: Indagine partecipazione dei bisogni di conciliazione.

Azione	<ul style="list-style-type: none">  Rilevare i bisogni di conciliazione lavorativa di tutte le lavoratrici.  Il questionario tramite la Intranet aziendale sarà sottoposto ai dipendenti dell'Organizzazione.
Responsabile	Direzione
Destinatari	Dipendenti dell'Organizzazione
Risorse Finanziarie	<i>Non necessarie</i> (le lavoratrici destinate alla Progettazione di Procedure e Questionari percepiscono regolare stipendio mensile, pertanto tale attività risulta automaticamente remunerata)
Indicatori	Report di rilevazione dei bisogni di conciliazione
Anno di attuazione	2024
Collegamento con SDG	"3 - Salute e benessere" "11 – Città o Comunità Sostenibili" "5 – Parità di Genere"


Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione.

Obiettivo 1: Commissioni concorsi e altre procedure valutative di candidate/i.

Azione	 Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per la valutazione comparativa di candidate/i e garantire che le stesse siano costituite per almeno 1/3 dei posti da donne
Responsabile	Direzione
Destinatari	Reclutatori
Risorse Finanziarie	<i>Non necessarie</i> (le lavoratrici che si occupano di attività di Recruitment percepiscono regolare stipendio mensile, pertanto tale attività risulta automaticamente remunerata)
Indicatori	Monitoraggio composizioni commissioni: Almeno 2/3 di ciascuna Commissione composta da donne
Anno di attuazione	2024 → 2026
Collegamento con SDG	"10 - Ridurre le disuguaglianze" "5 – Parità di Genere"


Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera.

Obiettivo 1: Procedure selettive del personale

Azione	 Applicazione delle misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino disturbi dell'apprendimento o altre condizioni di difficoltà certificate nel rispetto delle vigenti normative
Responsabile	Direzione
Destinatari	Partecipanti a selezione
Risorse Finanziarie	<i>Non necessarie</i> (le lavoratrici che si occupano di attività di Recruitment percepiscono regolare stipendio mensile, pertanto tale attività risulta automaticamente remunerata)
Indicatori	Monitoraggio attuazione al 100% delle normative in considerazione delle particolari situazioni delle candidate e dei candidati. <i>Attualmente Non Pertinente.</i>
Anno di attuazione	2024 → 2026
Collegamento con SDG	"10 - Ridurre le disuguaglianze" "5 – Parità di Genere"

Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro.

Obiettivo 1: Prevenire la violenza di genere

Azione	 Realizzazione di incontri formativi per favorire la conoscenza del fenomeno della violenza sulle donne, anche con attenzione all'aspetto antropologico e di mainstreaming per sviluppare una cultura sensibile al problema e promuovere un ambiente di lavoro sicuro
Responsabile	Direzione
Destinatari	Dipendenti dell'Organizzazione
Risorse Finanziarie	2.000,00 Euro di cui 500 Euro di Formazione + 1.500 Euro di Progettazione
Indicatori	Numero degli interventi realizzati e numero di partecipanti.
Anno di attuazione	2024
Collegamento con SDG	"3 – Salute e Benessere" "5 – Parità di Genere"

Obiettivo 2: Giornate di sensibilizzazione 8 marzo – 25 novembre, Giornate LGBT

Azione	🚩 Progettare e coordinare iniziative/azioni/campagne di sensibilizzazione tramite manifesti e social con il coinvolgimento del privato sociale del territorio, in particolare con il Centro Antiviolenza e le associazioni LGBT
Responsabile	Direzione
Destinatari	Dipendenti dell'Organizzazione
Risorse Finanziarie	Contributi in servizi alle associazioni (es. concessione spazi comunali per eventi), stampa e affissione di manifesti, produzione di materiale informativo
Indicatori	Numero eventi complessivi con obiettivo di sensibilizzazione sulle politiche di uguaglianza di genere, contrasto alla violenza sulle donne, politiche LGBT. Previste 2/3 azioni all'anno.
Anno di attuazione	2024 → 2026
Collegamento con SDG	"5 – Parità di Genere"