

**PROGRAM NAME:** *SISTEMA GESTIONE QUALITA'***DOCUMENT TITLE:** *Piano per la parità di genere / gender equality plan***DOCUMENT ISSUE:** *1***DATE:** *15 settembre 2022***CUSTOMER:** *NHOE SRL***CONTRACT NUMBER:** *N.A.***DATE:** *N.A.***Prepared:** *Luciano CUNEO***signature:****date:** *15/09/2022***Checked:** *Domenica SAGARIA***signature:****date:** *15/09/2022***Quality Visa:** *Luciano CUNEO***signature:****date:** *15/09/2022***Approved:** *Roberto PASTA***signature:****date:** *15/09/2022***Authorized:** *Roberto PASTA***signature:****date:** *15/09/2022***FIRME SULL'ORIGINALE**

REVISIONI DEL DOCUMENTO - DOCUMENT CHANGE RECORD

Issue Emissione	Date Data	Prepared Autore	Checked Revisore	Pages/Paragraphs Affected pagine/Paragrafi Influenzati	Change Description Descrizione Modifica
1	15/09/22	L. Cuneo	D. Sagaria	All - Tutte	Prima Emissione

LISTA DELLE PAGINE VALIDE - LIST OF VALID PAGES

Pages Pagine	Issue Emissione
Tutte - All	1

LISTA DI DISTRIBUZIONE - DISTRIBUTION LIST

Name Nome	Copies Copie		Company Ditta
	Paper Format Formato Carta	Electronic Format Formato Elettronico	
R. Pasta		X	NHOE Srl
D. Sagaria		X	NHOE Srl
L. Cuneo		X	NHOE Srl
Tutto il personale NHOE		X	NHOE Srl

Sommario

1. Analisi di contesto.....	4
2. Politica per la parità di genere.....	5
3. Requisiti del Piano per la parità di genere.....	6
4. Obiettivi ed azioni.....	7
4.1 Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa.....	7
4.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.....	7
4.3 Parità di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera.....	7
4.4 Integrazione della dimensione di genere.....	8
4.5 Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione.....	8

1. Analisi di contesto

Il divario di genere rimane un elemento preponderante delle economie di tutto il mondo: secondo il rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese è riuscito ad eliminarlo. Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia hanno il divario minore nel mondo, secondo le statistiche, considerando le dimensioni di economia, istruzione, salute e politica.

In questa classifica globale, l'Italia si posiziona al 63esimo posto (su 156) e al 114esimo posto, per quanto concerne la dimensione economica, cioè il gap salariale.

L'occupazione femminile si conferma uno degli elementi più critici per l'Italia. Se il 67,6% degli uomini tra 15 e 64 anni è occupato, solo il 49,5% delle donne ha un impiego, nonostante nel nostro Paese il numero di donne sia superiore a quello degli uomini. Il tasso di occupazione risulta decrescente da Nord a Sud (59,7% al Nord, 55,9% al Centro e 32,8% al Sud). Questi valori collocano l'Italia agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è del 53,3% (69,9% per gli uomini), ma resta solo del 34% al Sud.

Eppure, i dati Censis e Almalaurea evidenziano che le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: le laureate nel nostro paese sono pari al 56% del totale e rappresentano il 59,3% degli iscritti a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master. Sono però ancora in minoranza nei percorsi di laurea STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). D'altra parte, gli uomini che hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM rappresentano il 59%, mentre nelle lauree non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre).

La scelta di avere un figlio è ancora un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro. In Italia le donne occupate con figli sono il 54,5%, mentre gli uomini sono l'83,5%.

In Italia esistono e persistono settori produttivi tipicamente maschili, come le costruzioni e l'industria (rispettivamente 89% e 71% di uomini) e settori con prevalenza di occupazione femminile, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%).

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 29,6% del totale. A questi temi di natura endemica rispetto al Sistema Paese e ai trend europei si aggiunge che, a livello globale, tra il 2019 e il 2020, l'occupazione femminile è diminuita del 4,2% mentre l'occupazione maschile è diminuita del 3%.

Sulla base dei dati elaborati dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri, si stima che in Italia ci siano circa

174.900 donne in possesso di un titolo di laurea in ingegneria, pari al 18,6% del totale dei laureati in ingegneria. La presenza femminile è maggiore nei corsi di laurea dell'ambito civile, a tal punto che nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico in Ingegneria edile-Architettura costituiscono addirittura la maggioranza degli immatricolati (60,3% nell'anno accademico 2019-2020 con tendenza in crescita per il 2020-2021). Tra le laureate magistrali circa la metà (3.842 laureate) ha conseguito il titolo di laurea in Architettura e Ingegneria edile-Architettura (corso di laurea magistrale a ciclo unico) o in Ingegneria gestionale o ancora in Ingegneria biomedica, superando la metà dei laureati. La presenza femminile si riduce sensibilmente tra i laureati in Ingegneria meccanica, Ingegneria elettrica e Ingegneria dell'automazione in cui è inferiore al 14%.

Lo specifico ambito di intervento di NHOE richiede essenzialmente competenze di ingegneria meccanica. In base ai dati sopra riportati il bacino di laureati in tale settore a cui NHOE può attingere, è ancora sensibilmente sbilanciato dal punto di vista del genere. Di conseguenza la percentuale di personale femminile in NHOE rispecchia attualmente lo stesso andamento (circa il 13%), seppure risulti presente in posizione centrale nel business aziendale, con importanti responsabilità di gestione tecnica e manageriale dei progetti.

2. Politica per la parità di genere

Nel proprio ambito lavorativo NHOE intende contribuire a creare una cultura libera dai pregiudizi dando un esempio di etica, equità e trasparenza. NHOE si impegna a promuovere il cambiamento favorendo e gestendo un set di azioni correlate e diversificate, che vadano ad incidere sia sull'interno che sulla rete esterna all'Azienda, in modo da dare un segnale positivo di inclusione.

NHOE si impegna a attuare processi di sviluppo, selezione, formazione che garantiscano pari opportunità di partecipazione e di emersione del talento, al di là di qualunque diversità, nonché favorire l'empowerment femminile attraverso l'esempio del personale già presente e il supporto attivo della Direzione.

NHOE, anche in base a quanto già indicato nel proprio Codice Etico (NHOE-SGQ-MA-02) e nella Politica per il rispetto dei diritti umani (NHOE-SGQ-MA-03), promuove una cultura organizzativa in cui qualunque forma di discriminazione non viene assolutamente tollerata ed anzi vengono favorite tutte le forme di rispetto ed inclusione del personale in base alle proprie specifiche caratteristiche.

NHOE ha ben presente che l'obiettivo di attuazione del "gender equality plan" comporta costi aziendali e ad oggi esistono scarse risorse/agevolazioni statali a riguardo. Quindi, non potendo sostenere budget elevati, saranno definiti fondi dedicati ogni anno in modo da raggiungere gli obiettivi.

Il presente documento costituisce quindi una linea guida sia per la situazione presente che per ogni sviluppo aziendale futuro.

3. Requisiti del Piano per la parità di genere

Il Piano per la parità di genere (GEP – Gender Equality Plan) è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un cambiamento istituzionale e culturale.

Il GEP di NHOE mira a soddisfare quattro requisiti essenziali relativi a questo processo:

1. **Documento pubblico:** il GEP è un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione, firmato dal top management e comunicato attivamente all'interno dell'istituzione. Dimostra l'impegno per l'uguaglianza di genere e stabilisce obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli.
2. **Risorse dedicate:** il GEP dispone di risorse e competenze dedicate all'uguaglianza di genere per attuare il piano. NHOE considera il tipo e il volume di risorse necessarie per sostenere un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile. In particolare NHOE promuove la formazione di un gruppo interno di persone che monitora, valuta ed implementa azioni volte a sostenere la parità di genere. Tale gruppo comprende la persona di genere sotto-rappresentato con maggiori responsabilità aziendali, il responsabile della organizzazione aziendale (Responsabile Sistema Gestione Qualità) ed il CEO.
3. **Raccolta e monitoraggio dei dati:** NHOE raccoglie dati disaggregati per sesso/genere sul personale, con relazione annuale basata su quegli indicatori che ritiene maggiormente rilevanti. Questi dati/indicatori sono inseriti nel Sistema di Qualità aziendale e come tali valutati sia nel corso dell'anno che durante la periodica revisione direzionale del Sistema organizzativo.
4. **Formazione:** Il GEP NHOE include anche azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere. Queste attività coinvolgono l'intera organizzazione e costituiscono un processo a lungo termine, continuo e basato su dati concreti. Le attività possono riguardare la formazione sui pregiudizi di genere inconsci rivolta al personale e ai decisori e includere attività di comunicazione e formazione sulla parità di genere incentrate su argomenti specifici o rivolte a gruppi particolari.

4. Obiettivi ed azioni

Nel presente GEP, NHOE prende in considerazione le seguenti cinque aree tematiche, per ognuna delle quali definisce obiettivi ed azioni:

1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
3. Parità di genere nelle opportunità di assunzione e nella progressione di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e nei programmi di formazione
5. Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

4.1 Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

Obiettivi:

1. Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa
2. Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze

Azioni:

1. Monitorare e favorire le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992)
2. Valutare in ottica di genere le voci di bilancio

4.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Obiettivi:

1. Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sotto-rappresentato nelle posizioni apicali

Azioni:

1. Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

4.3 Parità di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera

Obiettivi:

1. Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

Azioni:

1. Monitoraggio della valutazione del personale in fase di selezione
2. Monitoraggio del conferimento degli incarichi
3. Monitoraggio delle valutazioni salariali assegnate ai dipendenti

4.4 Integrazione della dimensione di genere

Obiettivi:

1. Integrazione della prospettiva di genere nelle decisioni aziendali
2. Promozione delle tematiche di genere nell'ambito della formazione interna

Azioni:

1. Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti aziendali
2. Predisposizione di un modulo formativo su tematiche di genere, da utilizzare nella formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile, codice etico e dei diritti umani)

4.5 Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione

Obiettivi:

1. Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione legata al genere ed ogni forma di violenza di genere (fisica e psicologica)

Azioni:

1. Monitoraggio continuo e messa in atto di eventuali misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali
2. Istituzione di una specifica mail aziendale (gender.equality@nhoe.it) a cui poter comunicare in sicurezza ogni episodio che possa configurarsi come discriminazione di genere. Destinatario di tali mail è il gruppo di persone definito al punto 2 del par. 3.