

GENDER EQUALITY PLAN 2022

Alimentare il futuro, oggi



INDICE

OBBIETTIVI E SCOPO **3-4**

CONTESTO **5-8**

RESPONSABILITA' **9**

KEY AREAS **10**

STRATEGIE E MISURE
DI SUCCESSO **11-14**

OBBIETTIVI

Il presente documento è stato predisposto a supporto del Sistema di Gestione dell'azienda, per documentare in maniera dettagliata alcuni requisiti delle norme di riferimento ISO/IEC 5218:2004.

In particolare, la presente analisi, rappresenta la fotografia delle interazioni dell'organizzazione con l'ambiente interno /esterno, il contesto e la parti interessate, con particolare attenzione all'identificazione degli aspetti di Uguaglianza di genere e parità di opportunità, collegati alle attività svolte e ai prodotti/servizi, all'esigenze e aspettative delle parti interessate.

I risultati di tale indagine saranno utilizzati per la definizione della politica aziendale, l'individuazione del punto di partenza per la formulazione di obiettivi, traguardi e programmi di miglioramento la definizione del campo di applicazione e degli obblighi di conformità volontari.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

Nell'effettuare la presente analisi i riferimenti presi in considerazione sono stati:

- ISO/IEC 5218:2004 Information technology — Codes for the representation of human sexes;
- DVR aziendale nr. 264-2021rev.26.docx
- Dlgs Vo 81/2008
- UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di Gestione per la Qualità
- Tutti i documenti di origine interna/esterna richiamati nei singoli paragrafi (es. verbali, rapporti, contratti ecc).

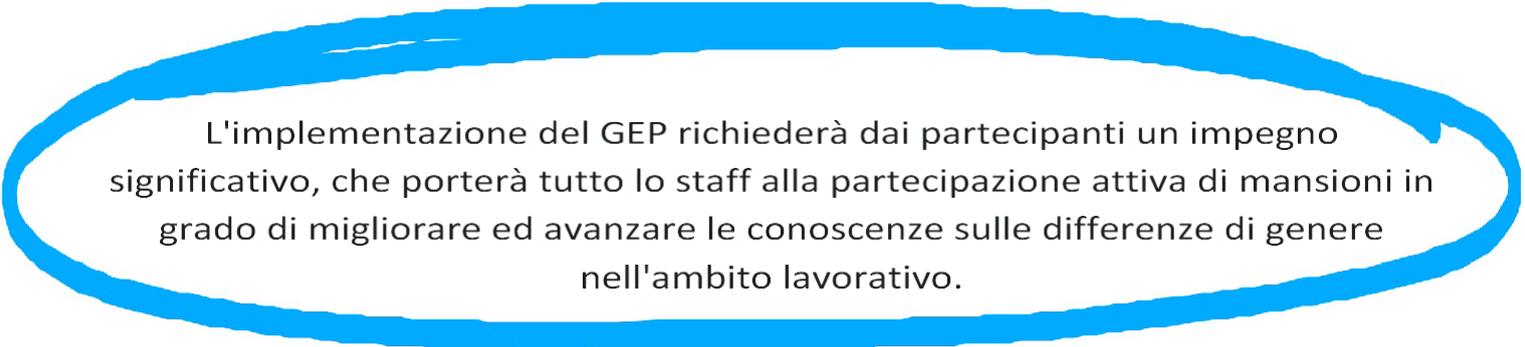
L'obiettivo principale del GEP è quello di fungere come strumento per il miglioramento dell'uguaglianza di genere sul posto di lavoro e di permettere l'integrazione di genere nelle pratiche aziendali.

Da sempre la nostra azienda si impegna nella ricerca di partner attivi sul tema del gender equality.

In particolar modo ci siamo sempre esposti verso la ricerca di nuovo personale qualificato, senza differenze di genere ma basandoci sulle competenze dei candidati.

Allo stesso tempo, il GEP ha l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere attraverso progetti con un focus particolare sulle differenze di genere tra i lavoratori e sulla promozione dell'uguaglianza tra generi diversi.

Il piano sarà applicato a tutta la struttura organizzativa, grazie ad un reparto adibito appositamente all'implementazione, al funzionamento e al rispetto del GEP.



L'implementazione del GEP richiederà dai partecipanti un impegno significativo, che porterà tutto lo staff alla partecipazione attiva di mansioni in grado di migliorare ed avanzare le conoscenze sulle differenze di genere nell'ambito lavorativo.

Il reparto adibito allo sviluppo del GEP monitorerà i progressi post-implementazione. Verrà inoltre fornito un report annuale per monitorare gli avanzamenti.

CONTESTO

EQUALITY PLAN

La comprensione del contesto di riferimento dell'Organizzazione (Azienda) è importante al fine di assicurare che gli obiettivi e i requisiti delle parti interessate siano considerati nello sviluppo dei criteri di rischio di discriminazioni. Specifica attenzione va posta alle percezioni (esigenze e aspettative);

L'organizzazione ha analizzato il proprio contesto di riferimento valutandone specifiche dimensioni:

- Risorse Umane
- Scientifico-tecnologico
- Socio-ambientale

Ognuno dei precedenti asset del Contesto è da riferire alla normale attività svolte.

L'organizzazione ha provveduto pertanto a definire il proprio contesto individuandone i fattori costitutivi:

1. Fattori relativi al contesto interno
2. Condizioni ambientali
3. Fattori relativi al contesto esterno

Nelle pagine seguenti sono descritti gli elementi che compongono tale contesto.

CONTESTO INTERNO

Per contesto interno si intende l'ambiente interno nel quale l'organizzazione persegue i propri obiettivi.

SITO PRODUTTIVO

DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE (DESCRIZIONE TRATTA DA DVR)

NEXT Technology Tecnotessile Società Nazionale di ricerca r.l. è un'azienda che opera dal 1972 nel settore Tecnotessile opera nel campo della ricerca tecnologica e dei servizi alle imprese.

Tra le varie attività di servizio alle imprese (come l'implementazione dei sistemi qualità), devono essere evidenziati i vari corsi formazione tenuti dall'azienda, per i quali viene utilizzata un'apposita aula all'interno di Tecnotessile. Una porzione sicuramente importante dell'attività svolta da NTT riguarda l'attività di ricerca e sviluppo in ambito prevalentemente tessile ed industriale.

Tale attività può differentemente riguardare ricerca conto terzi o relativamente a progetti di ricerca in ambito nazionale o internazionale, con collaborazione e partecipazione di enti privati o centri universitari, attività di ricerca per lo sviluppo di macchine o prototipi, per la quali, il personale NTT a seguito di specifiche derivanti da bandi o specifici committenti, può utilizzare i differenti aree operative, laboratorio chimico, laboratorio tecnologico, sala prove tessili, ed attività di progettazione di corsi di percorsi formativi.

CONTESTO ESTERNO

Il contesto esterno è l'ambiente nel quale l'organizzazione cerca di perseguire i propri obiettivi che comprende:

- L'ambiente culturale, sociale, politico, cogente;
- tecnologico, economico, naturale, competitivo sia internazionale, nazionale, regionale o locale,
- elementi determinati e tendenze fondamentali che hanno un impatto sugli obiettivi dell'organizzazione.

NTT svolge continuamente un'analisi del contesto esterno per dimensionare le proprie strategie.

Vengono tenute in considerazione anche le esigenze ed i rapporti con i Centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro, le Istituzioni e le Università al fine di promuovere maggiormente le assunzioni di entrambi i sessi.

EQUALITY PLAN

L'uguaglianza di genere e la parità di opportunità sono sempre stato concetti fondamentali per NTT. Da sempre rispettiamo il concetto di garantire un equilibrio di genere ad un livello organizzativo e ad un livello di sviluppo per incrementare l'avanzamento. La considerazione del genere risulta quindi un tema chiave per raggiungere i nostri obiettivi rispettando la nostra visione aziendale.

L'uguaglianza è considerata come parte integrante delle nostre giornate lavorative in modo da creare un ambiente sano e giusto per il futuro della nostra rete sociale aziendale.



Attualmente la percentuale di donne in azienda ricopre il 37,5%

E' necessario espandere il più possibile anche il focus sulla flessibilità degli spazi lavorativi ed essere creativi ed efficienti sulle pratiche di superamento delle barriere culturali e di genere.

Questo equality plan riconosce che la gender equality sancisce la non discriminazione e il protezionismo dei diritti umani. Per questo viene riconosciuto che il genere non è binario, ma che è formato da una varietà di sfaccettature al di fuori di uomini e donne. Inclusi sono anche le persone LGBTI + le quali hanno accesso ai diritti in egual modo.

ANAGRAFICA AZIENDALE

ORGANIZZAZIONE	NEXT Technology Tecnotessile Società Nazionale di ricerca r.l.
SEDE LEGALE SEDE AMMINISTRATIVA-OPERATIVA	<ul style="list-style-type: none">• Via del Gelso 13, Prato• Via Galcianese 34 - 34/a, Prato• Via Luciano Lama 30, Monsummano Terme (PT)• Via Santa Margherita 28, Piano di Sorrento (NA)
P.IVA	00241130970
TELEFONO	0574 634040
FAX	0574 634045
E-MAIL	chiara.uvoni@tecnotex.it
SITO INTERNET	www.tecnotex.it

RESPONSABILITÀ

EQUALITY PLAN

1 - RATIFICA

Il GEP è rettificato al livello esecutivo. Il team di lavoro GEP, formato dai seguenti responsabili:

RSQ	Responsabile Tecnico CEQ
Chiara Uvoni	Giuseppe Gori

si impegna ad assicurarsi che il Plan venga comunicato a tutti i membri dello staff.

2 - COMUNICAZIONE

L'ufficio responsabile ha il compito di assicurarsi che i dipendenti siano al corrente dell'applicazione del GEP e di attuare manovre correttive laddove si presentino situazioni di discriminazioni

3 - MONITORAGGIO

L'ufficio responsabile ha il compito di monitorare la situazione e mantenere aggiornato il GEP regolarmente con nuovi sviluppi o verifiche.

4 - RACCOLTA DATI

L'ufficio responsabile ha il compito di raccogliere i dati suddivisi tra sesso e altre variabili per poter effettuare le analisi finali suddivise per aree lavorative. Questa raccolta dati permetterà l'integrazione dei diversi generi in tutti i campi.

KEYS AREAS

EQUALITY PLAN

Il GEP identifica 4 aree fondamentali per lo sviluppo strategico ed un cambiamento sostenibile. Il piano ha lo scopo di accelerare il cambiamento verso una gender equality.



1 - Combinazioni di equilibrio vita-lavoro



2 - Equilibrio di genere nella gestione, assunzioni, progressioni lavorative ed eventi



3 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici



4 - Combattere le molestie sessuali e di genere

1-EQUILIBRIO VITA-LAVORO

La diffusione di un ambiente di lavoro inclusivo e leale per tutti i generi facilita lo staff a bilanciare il lavoro e la vita privata

STRATEGIE

- L'ufficio responsabile controllerà e promuoverà l'implementazione della gender equality strategy.
- Promuovere l'immagine di un'azienda inclusiva, che supporti i valori della diversità
- Integrare la diversità di genere nel piano d'impresa e lungo l'organizzazione aziendale
- Impegnarsi a svolgere un controllo regolare sulle policy rilevanti e un lavoro flessibile
- Analizzare i bisogni primari di un dipendente dopo un problema familiare con rispetto
- Assicurarsi che tutto lo staff sia consapevole delle politiche di gender equality

SOLUZIONI

- Incorporare degli obiettivi per la gender equality
- Promuovere l'immagine di un'azienda inclusiva, che supporti i valori della diversità
- Effettuare consulenze e sondaggi, e pubblicare i risultati nell'ambito delle attività relative al prossimo piano di uguaglianza di genere per NEXT TECHNOLOGY TECNOTESSILE
- Creare politiche a misura di famiglia. Fornire opzioni e implementare orari e metodi di lavoro flessibili.
- Indagini annuali su tutto il personale con un punteggio di soddisfazione minimo del 75% sulle esperienze di uguaglianza di genere sul posto di lavoro.

Uguaglianza di partecipazione di genere nei ruoli decisionali per assicurare uguali possibilità di crescita e avanzamento di carriere.

STRATEGIES

- Rappresentare la diversità di genere nelle posizioni di leadership
- Revisionare il processo di lavoro per assicurarsi che gli elementi chiave dell'uguaglianza di genere siano rispettati
- Promuovere le persone portatrici di interessi, con l'uguaglianza di genere
- Promuovere l'inclusività di genere, i progressi lavorativi e le politiche di valutazione oggettive del personale
- Creare una rappresentazione di genere bilanciata agli eventi

SOLUZIONI

- ◆ Rappresentare la diversità di genere degli individui in progetti o attività di ricerca
-
- ◆ Avere delle policy per promuovere l'uguaglianza di carriera lavorativa per tutti i generi
- ◆ Programmi di allenamento per aiutare i dipendenti ad adattarsi alle richieste lavorative in caso di maternità o problemi familiari
- ◆ Includere la consapevolezza di genere in tutti i settori presenti
- ◆ Formulare raccomandazioni per incrementare l'equilibrio di genere negli eventi
- ◆ Usare i social media per creare un'immagine di successo impegnata sull'uguaglianza di genere

3 -

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI

Riuscire ad integrare i concetti relativi alla dimensione dei vari generi presenti sulle ricerche svolte e sui contenuti di formazione, in modo da poterli applicare a nuovi progetti e corsi di apprendimento

STRATEGIES

- ◆ Promuovere l'inclusione dei diversi sessi nei contenuti di ricerca
- ◆ Promuovere la diversità di genere nelle ricerche manageriali
- ◆ Promuovere l'integrazione di genere e dei sessi in corsi di apprendimento e formazione
- ◆ Numero di campagne istituzionali di comunicazione finalizzate a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere
- ◆ Numero di articoli /pubblicazioni su temi di genere

SOLUZIONI

- ◆ Considerare tutti i generi e le culture nelle immagini o nelle casistiche delle ricerche effettuate
- ◆ Fornire a tutto lo staff guide linea di comportamento precise sull'integrazione del concetto di uguaglianza di genere, appresi nella attività di formazione interne.
- ◆ Preparare e istruire lo staff con corsi specifici interni sull'uguaglianza di genere
- ◆ Formulare raccomandazioni per incrementare l'equilibrio di genere negli eventi

4-

COMBATTERE LE MOLESTIE SESSUALI E DI GENERE

Preservare e promuovere la salute mentale e fisica dei dipendenti.

STRATEGIES

- ◆ Educare e formare lo staff sulle differenti sfaccettature di bias e strategie per combattere gli abusi sessuali e di genere
- ◆ Lavorare uniti per combattere i bias e gli stereotipi
- ◆ Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'azienda

SOLUZIONI

- ◆ Fornire allo staff e ai piani decisionali una formazione specifica con materiali didattici in grado di combattere l'abuso sessuale e di genere. Circa 4 ore di formazione annuali per tutto lo staff.
- ◆ Misurare le performance su come lo staff ha assimilato la formazione ricevuta
- ◆ Creare report ciclici capaci di monitorare e aumentare la consapevolezza di uguaglianza di genere all'interno dell'azienda



GENDER EQUALITY PLAN

<p>Nome impresa</p>	<p>NEXT Technology Tecnotessile Società Nazionale di ricerca r.l.</p>
<p>Comitato esecutivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chiara Uvoni • Giuseppe Gori
<p>Numero di dipendenti</p>	<p>16</p>
<p>Timbro e Firma</p>	<p> Presidente (Massimo Biancalani)</p>

