

# GENDER EQUALITY PLAN

9-TECH

## Indice

|  |   |
|--|---|
| Introduzione.....  | 3 |
| Contesto .....   | 3 |
| Dichiarazione.....   | 4 |
| Obbiettivo.....  | 4 |
| Ambito di applicazione.....  | 4 |
| Responsabilità .....   | 5 |
| Aree di interesse .....  | 5 |
| Organizzare e conciliare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.....   | 5 |
| Strategie .....  | 5 |
| Misure .....   | 5 |
| Promuovere la parità nella gestione, nella carriera e nel reclutamento e nelle opportunità di carriera ..... | 6 |
| Strategie .....  | 6 |
| Misure .....   | 6 |

## Introduzione

Gender Equality Plan (GEP) è un documento legale, in accordo con la definizione data dalla Commissione Europea, che stabilisce varie azioni integrate in un'unica visione strategica per:

- Identificare le distorsioni e le disuguaglianze di genere.
- Implementare diverse strategie per ridurre le distorsioni e le disuguaglianze.
- Definire gli obiettivi verificandone il raggiungimento con indicatori appropriati.

Le nostre strategie svilupperanno, a partire dalle nostre azioni quotidiane, una cultura che comprenda l'uguaglianza di genere come valore fondamentale.

Il Gender Equality Plan (GEP) illustra il piano 9-Tech, la sua portata e gli obiettivi strategici che intende raggiungere. È inteso come un documento dinamico che viene aggiornato regolarmente per tener conto di nuove azioni e sviluppi.

## Contesto

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF), il divario di genere è ancora una caratteristica dominante nelle economie mondiali e nessun paese riesce ad alleviarlo. Secondo le statistiche, l'Islanda, la Norvegia, la Finlandia e la Svezia hanno il divario di genere più basso al mondo considerando le dimensioni dell'economia, della salute, della politica e dell'istruzione.

In questa classifica globale, l'Italia occupa il 63° posto (su 156) e il 114° posto, per quanto riguarda la dimensione economica, ovvero il gap salariale.

L'occupazione femminile si conferma come uno degli elementi più critici in Italia. Se il 67,6% degli uomini tra i 15 e i 64 anni ha un'occupazione, solo il 49,5% delle donne ha un lavoro.

Il tasso di occupazione diminuisce dal Nord Italia al Sud (59,7% Nord, 55,9% Centro, 32,8% Sud). Questi valori collocano l'Italia agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora per i giovani: tra le donne italiane di 25-34 anni il tasso di occupazione è del 53,3% (69,9% gli uomini), ma nel Sud Italia rimane solo il 34%.

Tuttavia, i dati Censis e Almalauera evidenziano che le donne italiane sono più istruite degli uomini: le donne laureate in Italia sono il 56% del totale dei laureati e costituiscono il 59,3% degli studenti di dottorato, master o specializzazione. Tuttavia, le donne rappresentano una minoranza quando si tratta di lauree STEM; nel 2017, il 59% è stato conseguito da uomini. Inoltre, la scelta di avere un figlio è ancora una barriera per il raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro. In Italia, le donne occupate con figli sono solo il 54,5% rispetto agli uomini che rappresentano l'83,5%.

In Italia ci sono ancora settori produttivi a prevalenza maschile, come quello manifatturiero (71%), mentre altri settori sono a prevalenza femminile, come la sanità e l'istruzione.

Un ulteriore elemento da considerare in questo contesto è la carriera delle donne. Infatti, le donne che ricoprono posizioni dirigenziali sono solo il 29,6% dell'occupazione totale.

## Dichiarazione

La promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità è stato un tema chiave per 9-Tech fin dall'inizio, cercando di garantire un equilibrio di genere in tutti i livelli e le attività promosse. Le considerazioni di genere sono infatti fondamentali nella visione e nella missione dell'azienda.

9-Tech considera la parità una parte essenziale per costruire un futuro equo e sostenibile per la green economy.

Attualmente, il nostro (piccolo) staff è composto principalmente da uomini perché lavoriamo in un settore molto tecnico e l'equilibrio di genere nelle facoltà di ingegneria è ancora composto principalmente da uomini.

Per aumentare l'occupazione femminile nella nostra azienda, intensificheremo la nostra attenzione alla flessibilità del posto di lavoro e saremo più innovativi nel superare le barriere sociali imposte dalla società.

## Obbiettivo

L'obbiettivo principale di questo GEP è quello di fungere da strumento e quadro di riferimento per migliorare l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro e integrare questa tematica nelle nostre operazioni e nella nostra organizzazione. Parallelamente, questo GEP cerca di stabilire l'uguaglianza di genere nella crescita dell'economia verde attraverso la ricerca, la progettazione e i programmi che promuovono attivamente l'uguaglianza nel mercato del lavoro.

## Ambito di applicazione

Il presente Piano si applica a tutte le attività dell'Organizzazione.

L'efficace attuazione del piano richiederà un duro lavoro da parte di tutti i membri di 9-Tech e il supporto organizzativo per le attività volte a far progredire le conoscenze e le competenze del personale per consentire un'efficace integrazione della dimensione di genere nelle loro aree di lavoro.

## Responsabilità

Il GEP è ratificato da tutti i membri di 9-Tech che sono a conoscenza del piano di uguaglianza di genere.

Il livello esecutivo fornirà azioni correttive quando viene osservata o segnalata una discriminazione. Per tutta la durata del suo mandato, il livello esecutivo è responsabile del monitoraggio della situazione e del regolare aggiornamento del piano per adattarlo a nuove azioni e sviluppi.

Raccoglieremo dati disaggregati per sesso e altre variabili rilevanti, e rivedremo e rifletteremo sugli aspetti di genere in tutte le aree di lavoro. Queste azioni contribuiranno a garantire che le considerazioni di genere siano integrate in tutto il lavoro di 9-Tech.

## Aree di interesse

Il piano di uguaglianza di genere identifica due aree di interesse che consentiranno un cambiamento sostenibile in 9-Tech. Nell'arco di tre anni, il piano aiuterà 9-Tech ad accelerare la parità di genere.

Le due aree sono elencate di seguito:

1. Organizzare e conciliare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.
2. Promuovere la parità nella gestione, nella carriera e nel reclutamento e nelle opportunità di carriera.

### Organizzare e conciliare l'equilibrio tra lavoro e vita privata

Promuovere e sostenere un'organizzazione e un ambiente di lavoro positivo, inclusivo ed equo per tutti i generi, favorendo un lavoro flessibile che consenta l'equilibrio con la vita privata.

#### Strategie

- Monitoraggio e promozione di una strategia per la parità di genere.
- Promozione di un'immagine inclusiva per un ambiente che sostiene e valorizza la diversità.
- Integrazione dell'inclusione di genere nella pianificazione e nella strategia aziendale.
- Conduzione di una revisione annuale del lavoro flessibile e di altre politiche pertinenti.
- Diagnosi delle esigenze delle persone che rientrano al lavoro dopo il congedo parentale.
- Garanzia che tutto il personale sia consapevole dell'uguaglianza di genere.

#### Misure

- Incorporare gli obiettivi di uguaglianza di genere nella strategia di 9-Tech.
- Pubblicizzazione esterna del fatto che 9-Tech promuove l'uguaglianza di genere.
- Revisione annuale e relazione che rappresenti la distribuzione dei generi e le esperienze di genere sul posto di lavoro.

- Creare una politica a favore delle famiglie che implementi la flessibilità.
- Programmi che aiutino i dipendenti a conciliare lavoro e vita privata.

Promuovere la parità nella gestione, nella carriera e nel reclutamento e nelle opportunità di carriera

Accesso paritario e partecipazione equilibrata di individui di sesso diverso alle strutture decisionali, garantendo pari opportunità di sviluppo professionale.

Strategie

- Persone di genere diverso in posizioni di responsabilità.
- Rivedere la procedura di pianificazione della forza lavoro per garantire una maggiore uguaglianza di genere.
- Promuovere l'impegno di tutto il personale per la parità di genere.
- Promuovere l'inclusione di genere e una politica di assunzione, progressione di carriera e valutazione priva di pregiudizi.

Misure

- Rappresentanza della diversità di genere nei progetti e nelle attività di ricerca implementati da 9-Tech.
- Politica delle risorse umane che promuove le pari opportunità di carriera per tutti i generi.
- Formulare raccomandazioni per aumentare l'equilibrio della rappresentanza di genere agli eventi.
- Utilizzare i media per creare un'immagine positiva delle pratiche di successo della green economy impegnate nella parità di genere.
- Includere la consapevolezza di genere in tutte le specifiche di lavoro.