



GENDER EQUALITY PLAN

Naica Società Cooperativa (2026–2028)

Naica Società Cooperativa
Edificio Dhitech, Campus Ecotekne
Via per Monteroni, 165 – 73100 Lecce
e-mail: info@naicasc.com

Sommario

Premessa.....	2
Dichiarazione di impegno.....	3
1. Risorse dedicate	4
2. Raccolta dati e monitoraggio	5
3. Formazione e sensibilizzazione	6
4. Aree di intervento	6
4.1 <i>Work-life balance e cultura organizzativa</i>	6
4.2 <i>Equilibrio di genere in leadership e decision-making</i>	7
4.3 <i>Reclutamento e progressione di carriera.....</i>	7
4.4 <i>Integrazione della dimensione di genere in ricerca e innovazione.....</i>	8
4.5 <i>Misure contro la violenza e le molestie di genere.....</i>	8
5. Pubblicazione, validità e revisione	8
Allegato: Indicatori di monitoraggio	9

Premessa

Il Gender Equality Plan (GEP) di Naica Società Cooperativa è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cooperativa, attraverso cambiamenti organizzativi e culturali.

Per Naica, che opera come organismo di ricerca privato in ambito nazionale ed internazionale, la parità di genere è un elemento essenziale di qualità della ricerca, dell'innovazione e delle relazioni.

Il GEP di Naica si inserisce nel quadro della Strategia della Commissione europea per la parità di genere 2020–2025 e risponde ai requisiti introdotti dalla Commissione nell'ambito di Horizon Europe, che prevedono l'obbligo di dotarsi di un piano di uguaglianza di genere per accedere a specifici finanziamenti di ricerca e innovazione.

In questo contesto, Naica adotta il proprio GEP sia per adempiere ai requisiti dei programmi europei, sia, soprattutto, per rafforzare una cultura organizzativa inclusiva, equa e rispettosa delle differenze.

La Commissione europea definisce il GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare eventuali distorsioni di genere;
- identificare e implementare strategie innovative per correggere tali distorsioni;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite specifici indicatori.

Il GEP di Naica si integra nel ciclo di programmazione e sviluppo della cooperativa e dialoga con gli altri strumenti interni per il benessere organizzativo, la gestione delle risorse umane e la qualità dei processi.

Per Naica, si tratta di un passaggio non meramente formale, legato all'ottenimento di fondi, ma di un impegno concreto a definire e perseguire obiettivi e azioni volti allo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere all'interno della cooperativa e nei progetti di ricerca a cui partecipa.

Dichiarazione di impegno

Naica Società Cooperativa, organismo di ricerca privato con sede a Lecce (Puglia), riconosce la parità di genere come valore fondamentale e condizione abilitante per la qualità della ricerca, dell'innovazione e del benessere organizzativo.

Con il presente Gender Equality Plan (GEP), per il triennio 2026–2028, redatto su mandato del Consiglio di amministrazione conferito in data 19/12/2025, Naica si impegna a:

- promuovere pari opportunità tra tutte le persone che collaborano con l'organizzazione (socie, dipendenti, collaboratrici e collaboratori);
- contrastare ogni forma di discriminazione, violenza e molestia basata sul genere;
- integrare la dimensione di genere in tutte le attività di ricerca, innovazione e consulenza strategica;
- garantire trasparenza e responsabilità nel monitoraggio dei progressi verso l'uguaglianza di genere.

1. Risorse dedicate

Per assicurare l'implementazione effettiva del presente Piano, Naica identifica le seguenti risorse:

Responsabilità: È istituita la figura di **Gender Equality Officer**, individuata nella persona di Salvatore De Matteis, con il compito di:

- coordinare l'attuazione delle azioni del presente piano;
- monitorare gli indicatori e mantenere aggiornati i dati disaggregati per sesso/genere;
- riferire annualmente al Consiglio di amministrazione sullo stato di avanzamento.

Budget: Ogni anno è allocato un budget dedicato per:

- assistenza sanitaria dedicata e personalizzata su genere personalizzati, sensibili alle differenze di genere;
- raccolta, elaborazione e analisi dati relativi alla parità di genere;
- organizzazione di iniziative di engagement e/o comunicazione interna su questi temi.

2. Raccolta dati e monitoraggio

Naica si impegna a raccogliere, elaborare e aggiornare annualmente dati disaggregati per sesso/genere riguardanti:

- **Personale:** numero di socie, dipendenti e collaboratori disaggregati per sesso/genere, ruolo professionale, tipo di contratto (tempo determinato/indeterminato, part-time/full-time), area di attività.
- **Leadership e decision-making:** partecipazione e rappresentanza di genere in Consiglio di amministrazione, organi interni e ruoli di responsabilità di progetto.
- **Ricerca e innovazione:** autori e co-autori di pubblicazioni scientifiche, coordinamento di progetti, ruoli di Principal Investigator (PI) o Work Package leader in progetti Horizon Europe e altre call competitivi.
- **Reclutamento e progressione:** distribuzione di genere nelle nuove assunzioni, nei conferimenti di incarichi e nella partecipazione a programmi di formazione e sviluppo.

Rapporto annuale: Naica predispone un rapporto annuale che include:

- I dati principali disaggregati per sesso/genere;
- Una breve valutazione dello stato di implementazione delle azioni del Piano;

- Indicatori di progresso verso gli obiettivi;
- Eventuali proposte di aggiornamento o revisione del Piano.

3. Formazione e sensibilizzazione

Naica si impegna, ogni anno, a promuovere almeno un'iniziativa di formazione o sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere e inclusione, attraverso lezioni frontali o la condivisione di materiale adeguato, rivolta in via prioritaria a:

- persone in ruoli di coordinamento, responsabilità di progetto o leadership;
- persone coinvolte nei processi di selezione, reclutamento, valutazione del personale e gestione di carriera;
- personale amministrativo e di coordinamento generale.

Contenuti: Gli argomenti affrontati includono:

- principi e normativa di riferimento sulla parità di genere (direttiva UE, normativa italiana, requisiti Horizon Europe);
- storture implicite nei processi decisionali, di valutazione e selezione;
- integrazione della dimensione di genere in ricerca e innovazione (gender dimension in R&I);
- comunicazione inclusiva e linguaggio di genere;
- prevenzione e contrasto di molestie, violenza e discriminazione di genere.

4. Aree di intervento

4.1 Work–life balance e cultura organizzativa

Obiettivo: Favorire un ambiente di lavoro flessibile, inclusivo e attento alle esigenze personali, familiari e di cura di tutte le persone.

Azioni principali:

- promuovere forme di lavoro agile e flessibile, compatibili con le esigenze dei progetti di ricerca e della comunicazione nei gruppi operativi;
- programmare riunioni, call e incontri in fasce orarie compatibili con esigenze di cura (evitare orari serali molto tardivi);

- rendere disponibili procedure chiare e accessibili per la gestione di congedi parentali, maternità/paternità, malattia e rientri gradualmente, garantendo pari trattamento e continuità di carriera;
- monitorare annualmente il ricorso a misure di flessibilità per genere, al fine di verificare una distribuzione equilibrata.

4.2 Equilibrio di genere in leadership e decision-making

Obiettivo: Migliorare l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali, di coordinamento e di responsabilità, assicurando che le competenze e i meriti siano i criteri primari di selezione.

Azioni principali:

- monitorare annualmente la distribuzione di genere nel Consiglio di amministrazione, negli organi interni e nei ruoli di coordinamento di progetti di ricerca;
- considerare sistematicamente candidature di genere sottorappresentato, a parità di competenze e qualificazioni, quando si rinnovano cariche istituzionali, si nominano responsabili di progetto o si affidano incarichi di coordinamento;
- promuovere percorsi di mentoring e reverse mentoring per favorire lo sviluppo e l'accesso a ruoli di leadership, in particolare per donne e persone di genere non binario;
- comunicare pubblicamente (nel sito web e nei report annuali) gli obiettivi e i progressi verso una maggiore equilibrio di genere in leadership.

4.3 Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo: Garantire processi di selezione, valutazione e progressione di carriera trasparenti, basati su criteri oggettivi di merito, privi di discriminazioni e stereotipi di genere.

Azioni principali:

- utilizzare annunci di selezione e bandi di selezione con linguaggio neutro e inclusivo, diffusi su canali diversificati capaci di raggiungere una platea ampia e varia;
- prevedere, nella misura del possibile, commissioni di selezione con composizione di genere equilibrata;
- fornire breve formazione sulle storture implicite ai membri delle commissioni di selezione, prima di procedere con valutazioni;
- monitorare annualmente la distribuzione di genere nelle nuove assunzioni, nei conferimenti di incarichi e nella partecipazione a programmi di sviluppo professionale e formazione avanzata;

- assicurare criteri di valutazione e progressione trasparenti e documentati, accessibili a tutte le persone.

4.4 Integrazione della dimensione di genere in ricerca e innovazione

Obiettivo: Integrare sistematicamente la dimensione di genere nei contenuti, nei metodi e nei risultati della ricerca, della sperimentazione e delle soluzioni sviluppate da Naica.

Azioni principali:

- nella fase di disegno progettuale, valutare consapevolmente se e come sesso/genere siano rilevanti per le domande di ricerca, il disegno sperimentale, la raccolta dati, l'analisi e l'interpretazione dei risultati;
- quando rilevante dal punto di vista scientifico, raccogliere dati disaggregati per sesso/genere e discuterne gli effetti e le implicazioni nei deliverable, nelle pubblicazioni e nella disseminazione dei risultati;
- inserire nei template interni di proposta progettuale (project design) una sezione specifica dedicata alla valutazione e descrizione della "gender dimension" nei contenuti di ricerca e innovazione;
- promuovere consapevolezza sulla rappresentatività di genere nei gruppi operativi di ricerca e negli organi scientifici di governance (es. advisory board, scientific committee) a livello di singoli progetti.

4.5 Misure contro la violenza e le molestie di genere

Obiettivo: Prevenire, contrastare e gestire ogni forma di violenza, molestia, discriminazione e comportamento non desiderato basato sul genere, sesso, orientamento sessuale o identità di genere.

Azioni principali:

- istituire un canale riservato per segnalazioni di molestie, violenza o discriminazione (indirizzo e-mail dedicato, referente interno esterno all'azienda, o combinazione di canali), garantendo anonimato dove richiesto e protezione da ritorsioni;
- prevedere un processo di gestione delle segnalazioni basato su investigazione accurata, ascolto imparziale e azioni disciplinari proporzionate e tempestive, nel rispetto della normativa e dei contratti applicabili;
- comunicare a tutto il personale l'esistenza di questi canali e il diritto a segnalare, durante il processo di onboarding e periodicamente.

5. Pubblicazione, validità e revisione

Il presente Gender Equality Plan è un documento formale, redatto su mandato del Consiglio di amministrazione conferito in data 19/12/2025.

Pubblicazione: Il Piano è pubblicato integralmente in formato scaricabile (PDF) sul sito web ufficiale di Naica, nella sezione dedicata all'organizzazione, alle informazioni aziendali o alla responsabilità sociale, ed è facilmente accessibile anche dal footer del sito (link diretto).

Validità: Il Piano ha una validità triennale (2026–2028) e sarà sottoposto a revisione formale al termine di questo periodo, o prima se emergono nuovi bisogni, cambiamenti organizzativi significativi o evoluzioni normative (es. aumento dei livelli di requisiti Horizon Europe).

Aggiornamenti annuali: Insieme al rapporto annuale di monitoraggio, Naica valuterà l'opportunità di aggiornamenti parziali del Piano (es. aggiunta di nuove azioni, revisione di scadenze, allargamento di responsabilità).

Firma Rappresentante Legale o Presidente CdA

Nome e cognome: **Lorenzo Quarta**

Data:

22/12/2025

Documento approvato dal Consiglio di amministrazione di Naica Società Cooperativa

*In vigore dal: **22/12/2025***

Allegato: Indicatori di monitoraggio

Indicatore	Descrizione	Frequenza di rilevazione
Rappresentanza di genere per ruolo	% donne, uomini, altre identità per: dipendenti, socie, dirigenza, PI di progetti	Annuale
Rappresentanza in governance	% genere in CdA, comitati interni, ruoli di coordinamento	Annuale
Parità retributiva	Media stipendi per genere per fascia di ruolo (se dati disponibili)	Annuale
Assunzioni e uscite	Nuove assunzioni, promozioni, uscite disaggregate per genere	Annuale
Formazione	% partecipazione a corsi di genere/inclusione per genere	Annuale
Progetti coordinati	% di donne PI, donne WP leader in progetti competitivi	Annuale
Pubblicazioni	% autori /co-autori donne in output scientifici	Annuale
Segnalazioni	N. segnalazioni di molestia/discriminazione e esito	Annuale