

GENDER EQUALITY PLAN

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE 2022-2023

Seapower S.c.r.l.

Società Consortile a Responsabilità Limitata di Ricerca da Fonti Rinnovabili
Consorzio con l'Università di Napoli "Federico II"

Per l'elaborazione del Gender Equality Plan 2022-2023
La società Seapower s.c.r.l. ha costituito un "GEP TEAM"
interfunzionale, multidisciplinare, costituito da:

Prof. Ing. Coiro Domenico
Presidente di CdA
Datore di Lavoro

Ing. Lioniello Francesco
Vicepresidente del CdA, RSPP e Project Manager Leader

Ing. Bizzarrini Nadia
Ing. Borriello Marco
Ing. Bruno Salvatore
Project Manager

Dott.ssa Postiglione Simona
Responsabile delle Risorse Umane

Ing. Teotino Claudia
Responsabile interno della Qualità

Dott.ssa Buffardi Alessandra
Consulente QHSE
Redattrice del GEP e GEP TEAM Leader

Napoli, 12.06.2023



Il Team ha a disposizione risorse dedicate per la redazione del GEP derivanti dalla attività ordinaria di impresa. Ad inizio anno è compito del Team quantificare i bisogni e l'origine dei fondi necessari per l'aggiornamento del GEP e delle azioni necessarie in ottica di miglioramento

SeaPower

Società consortile a responsabilità
limitata di ricerca per energia da
fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente
versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Sommario

Indice	2
Introduzione	3
Responsabilità sociale	3
Organico	3
Struttura del Gender Equality Plan	5
Analisi del Contesto	6
Programmazione	6
Azione	6
Rendicontazione	7
Interlocutori	7
Aree di intervento, obiettivi, azioni dedicate	7
SCHEDE DI APPROFONDIMENTO DELLE AZIONI	7
Prospettive per l'anno 2023-2024	18

SeaPower

Società consortile a responsabilità
limitata di ricerca per energia da
fonti rinnovabili

www.seapowerscrl.com

contact@seapowerscrl.com

PI/CF 06704871216

REA NA-833407 CCIAA Napoli

Capitale Sociale interamente

versato di € 100.000

PEC: seapowerscrl@legalmail.it

Sede legale:

Via Lepanto 137

80125 – Napoli (NA)

tel. +39 081 7683322

tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità

UNI EN ISO 9001:2015

certificati da

LL-C Certification



Introduzione

Seapower scrl è un consorzio no-profit, di ricerca applicata, con partecipazione pubblico-privata. È nato all'interno dell'Università di Napoli Federico II come centro di ricerca indipendente ed è partecipato dalla stessa Università. Il consorzio opera nel settore dell'ingegneria industriale ed è principalmente impegnato nello sviluppo di sistemi innovativi per la produzione di energia da fonti rinnovabili.

Presente sul mercato da oltre 30 anni, Seapower scrl vanta competenze tecniche, know-how, risorse e strumenti che mette a vantaggio di diversi settori tecnologici, offrendo consulenze ingegneristiche in campo industriale, servizi tecnici e di progettazione rivolti all'industria (ferroviario, automotive, navale, energia), per l'avanzamento, efficientamento e miglioramento tecnologico.

Seapower scrl è specializzata nella risoluzione di sfide di ingegneria aerodinamica, meccanica, elettrica e dell'automazione, prendendosi carico di ogni progetto a partire dagli studi preliminari, passando per la modellazione matematica in diversi ambienti software, la conduzione di simulazioni numeriche, la realizzazione dei prototipi, fino all'esecuzione di test.

La Mission aziendale è contribuire alla trasformazione energetica del paese.

Responsabilità sociale

La società ha come valori etici di responsabilità sociale la condotta non discriminatoria o intimidatoria, senza alcuna forma di molestia, o di offesa personale e/o sessuale, verso qualsiasi persona che entri in contatto con il mondo Seapower.

Essa è da sempre attenta al tema della parità di genere ed è per tale motivo che ha deciso di strutturare un documento formale il "Gender Equality Plan 2022-2023", con la ferma volontà di mettere in campo risorse economiche ed umane per la realizzazione delle azioni previste dal piano.

Organico

Attualmente la Seapower ha un organico composto per la maggior parte da ingegneri che lavorano come progettisti e Project Manager. Sono poi presenti altre figure specializzate nell'area amministrativo-contabile, nell'area Commerciale e nel QHSE. Completano la grande famiglia di Seapower anche i consulenti esterni ed alcuni fornitori di servizi che negli anni hanno reso possibile ottenere dei risultati di alto profilo professionale.

Nel grafico successivo è descritto l'organico della Seapower scrl per gli ultimi tre anni di lavoro. Il grafico mette ben in evidenza sia la crescita dell'organico totale che il numero dei ruoli dirigenziali delle donne, nel tempo.

SeaPower

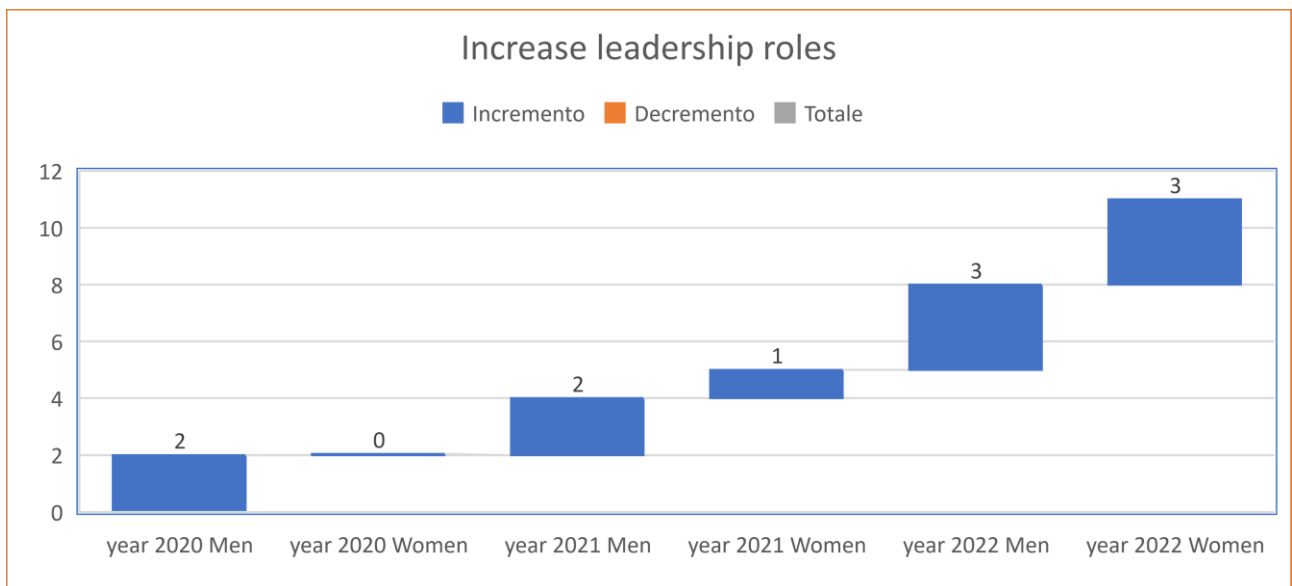
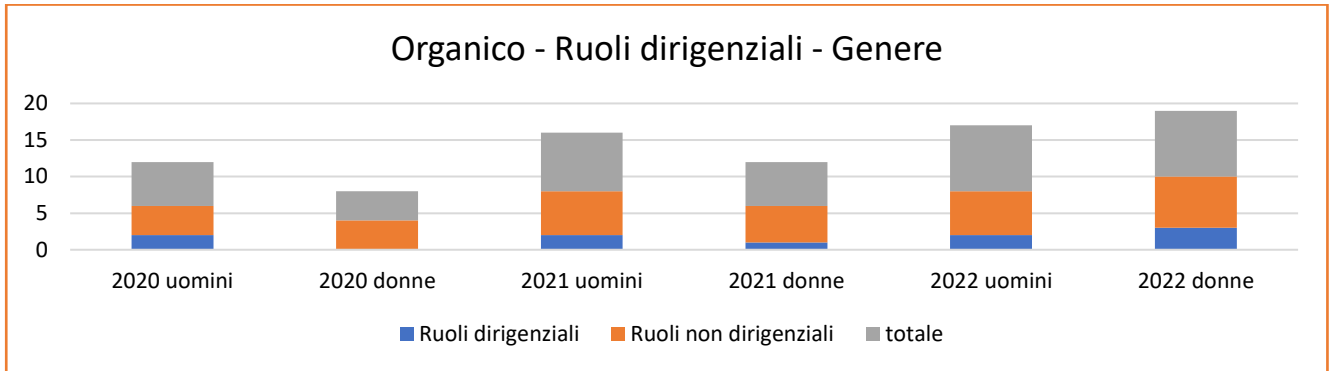
Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrl.com
contact@seapowerscrl.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
PEC: seapowerscrl@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification





SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
 REA NA-833407 CCIAA Napoli
 Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
 PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
 Via Lepanto 137
 80125 – Napoli (NA)
 tel. +39 081 7683322
 tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
 UNI EN ISO 9001:2015
 certificati da
 LL-C Certification



Struttura del Gender Equality Plan

Nel contesto specifico delle organizzazioni di ricerca e delle istituzioni di educazione superiore, la Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Il GEP è pertanto un documento che costruisce la strategia per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di Gender mainstream, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nei valori etici della Società.

Il GEP si inserisce dall'anno 2022, nella programmazione delle attività della società Seapower, viene redatto in continuità con un processo di coinvolgimento di tutti gli stakeholder, per un processo costitutivo e partecipativo, al fine di una condivisione e approvazione generale.

Per la stesura del GEP sono stati seguiti i seguenti 4 elementi fondamentali:

1. supporto dei vertici aziendali: la nascita del GEP e il suo aggiornamento è supportato dai vertici aziendali, difatti esso è approvato e firmato dagli stessi e reso pubblico mediante sito istituzionale, in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR), condiviso in tutti ambiti istituzionali di pertinenza della Società e redatto in lingua italiana ed in lingua inglese.

2. risorse umane e finanziarie: per la stesura del GEP sono state predisposte apposite risorse, sia umane che finanziarie:

- Risorse Umane: per la stesura, la società ha individuato specifiche risorse interne ed esterne, per formare il gruppo di lavoro definito "GEP Team". Il GEP team è composto da più persone, sia interne alla società che come risorse umane esterne, con competenze specifiche sulle tematiche di genere (o adeguatamente formate), scelte per la loro conoscenza e capacità di interazione con tutte le aree di lavoro.

- Risorse Finanziarie: le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio del GEP, sono state destinate senza l'utilizzo di fondi pubblici, ma esclusivamente mediante liquidità derivante dalla attività ordinaria d'impresa e per sostenere sia spese di consulenza esterna che di lavoro straordinario di risorse umane interne. In futuro è ipotizzabile la partecipazione ad eventuali bandi per il finanziamento di risorse dedicate all'implementazione del GEP e alla sensibilizzazione di tutto il personale, mediante l'attuazione delle azioni descritte nello stesso.

3. raccolta e monitoraggio dei dati: per il monitoraggio (check) delle azioni pianificate, sono stati raccolti ed utilizzati dati disaggregati per genere e relativi a tutte le persone coinvolte a vario titolo nelle aree di lavoro della società, dai dipendenti ai vertici societari, valutando anche eventuali fornitori, consulenti esterni e intermediari. Annualmente è poi predisposto un report aggiornato, con indicatori (KPI) individuati per rispondere alle esigenze di monitoraggio periodico delle azioni da compiere e descritte nel GEP. I dati serviranno a fornire indicazioni per la definizione di nuovi obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP.

4. formazione e sviluppo delle competenze: il GEP Team dovrà essere periodicamente formato ed informato sulle pari opportunità, sull'importanza del superamento dei pregiudizi di genere tra il personale, i leader e i decisori. Per questo è stato predisposto un calendario di riunioni e giornate formative per il GEP Team" per aumentare la sensibilizzazione anche attraverso la partecipazione a workshop, attività dedicate di comunicazione intraziendali o dedicate agli stakeholder.

SeaPower

Società consortile a responsabilità
limitata di ricerca per energia da
fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente
versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Analisi del Contesto

Al fine di delinearne il processo decisionale in merito alle aree di intervento, agli obiettivi e alle azioni da dedicare, la società ha ritenuto necessario individuare il contesto in cui opera, gli stakeholder su cui si riflette l'attività svolta e i bisogni degli stessi, anche per produrre una linea guida di riferimento nella creazione del GEP.

Nel contesto specifico in cui opera la società, inteso come habitat strettamente connesso alla sede operativa e al contesto esterno di riferimento intrinsecamente collegato, la realtà occupazionale ad oggi risulta essere alquanto omogenea come parità dei sessi e come presenza femminile nelle posizioni manageriali. Il numero delle donne che compone la leadership è aumentato negli ultimi tre anni fino a livellare il numero degli uomini. Il 90% delle donne impegnate, si occupa di tematiche STEM, contrariamente alla maggior parte delle realtà locali e nazionali. Tuttavia, la scelta di avere un figlio o di badare ad una persona anziana o non autosufficiente, risulta ancora un ostacolo, non per le scelte organizzative dell'impresa che, al contrario, ha favorito orari flessibili, possibilità di utilizzare sempre i permessi retribuiti, anche senza preavviso, utilizzando il telelavoro e da ultimo anche lo SmartWorking, ma per la carenza di strutture di sostegno alle donne e uomini lavoratori che non possono affidare i propri affetti a parenti o personale addetto.

Per quanto riguarda le differenze di genere, la società si impegna da sempre nella ricerca di personale indipendentemente dagli orientamenti di genere, politici o religiosi. L'obiettivo infatti è quello di trovare personale competente, indipendentemente da orientamenti sessuali o di culture. Anche nella scelta dei partner commerciali, la ricerca si basa anche su fornitori che promuovano e siano attivi sul tema del gender equality.

Programmazione

Tenuto conto del contesto di riferimento, sia dal punto di vista sociale che ambientale, dei bisogni degli stakeholder e delle aspettative degli stessi, la Seapower scrI ha definito le azioni da svolgere, attribuito responsabilità, ruoli, creato procedure, stanziato fondi per soddisfare i bisogni e sforzarsi di essere all'altezza delle aspettative evidenziate in fase di analisi del contesto. Ogni anno, ad inizio anno, la società programma una o più riunioni di coordinamento per la fase di checking dei risultati ottenuti mediante le azioni programmate nell'anno precedente. Sulla base dei risultati ottenuti, si riformulano gli obiettivi e le strategie organizzative, le attività di monitoraggio e i risultati attesi, considerando il GEP come un sistema di gestione.

Azione

L'attività della Seapower scrI, nelle varie aree di lavoro, si sta sviluppando in ottica di sviluppo sostenibile e di Gender Equality. Nel seguito sono descritte pertanto, per Aree Tematiche, come richiesto dalla normativa comunitaria, gli obiettivi prefissati in fase di planning, le azioni, declinate in attività da svolgere e monitorare mediante KPI appositamente individuati e i risultati attesi valutati mediante attività di studio degli indicatori per la valutazione delle performance (personali e di gruppo)

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Rendicontazione

Durante e al termine delle attività sopra descritte, la società monitora e valuta i risultati che le varie azioni hanno prodotto, gli impatti osservati sul contesto e misura la soddisfazione degli stakeholder in termini di visibilità delle azioni svolte, tangibilità e gradimento sull'uso delle procedure e in generale delle attività programmate.

Interlocutori

Il processo partecipato per la definizione del GEP ha previsto il coinvolgimento dell'Presidente del CdA, nonché Datore di Lavoro, dei soci tutti, quindi di tutti i vertici societari, dei vari addetti e responsabili delle attività lavorative, di tutti i lavoratori, dei consulenti esterni, di alcuni fornitori.

Aree di intervento, obiettivi, azioni dedicate

Le aree di intervento prioritarie a cui la società ha dedicato maggiore incisività sono le seguenti. Per ognuna di esse, sono stati valutati gli obiettivi stimati e le "Azioni" necessarie per l'ottenimento dei risultati auspicati.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO DELLE AZIONI

Nel loro complesso le azioni individuate all'interno di ogni area chiave mirano a:

- indicare procedure adeguate per rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere;
- definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della didattica e dei percorsi formativi e professionali;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti delle varie aree di lavoro;
- monitorare i progressi delle relative azioni di policy tramite indicatori efficaci.

Per ciascuna azione proposta, sono definiti:

- il target direttamente coinvolto;
- il target coinvolto in modo indiretto;
- l'insieme di soggetti responsabili dell'effettiva operatività delle misure enunciate (sia in termini di responsabilità che di operatività), ciascuna delle quali prevede specifici esiti attesi, in termini di output (prodotti tangibili) e outcome (effetti verificabili delle politiche intraprese).
- i valori in termini di scala che l'impresa da alla determinata azione

SeaPower

Società consortile a responsabilità
limitata di ricerca per energia da
fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente
versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Aree prioritarie di intervento: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo:

- sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità/cure parentali
- regolamentazione orari di lavoro
- costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo
- riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Misure/azioni:

A.1 Ad integrazione degli istituti previsti dalla normativa del lavoro e dal CCNL applicato, nella conduzione aziendale dell'organizzazione del lavoro, al fine di favorire la conciliazione vita privata-lavoro, ed in particolare donne e uomini che hanno difficoltà a raggiungere la sede operativa nei giorni di chiusura scolastica o allorquando devono accudire figli o parenti anziani o non autosufficienti, è stato integrato, oltre il processo di telelavoro, anche quello dello SmartWorking, con la redazione di un Regolamento Aziendale sottoscritto dai vertici amministrativi e corredato da una informativa sulla Sicurezza sul Lavoro e la creazione di Accordi per lo Smart Working, personalizzati, con i singoli lavoratori, sulla base delle proprie esigenze familiari;

A.2 adozione di un orario di lavoro family friendly e utilizzo di tutte le misure necessarie per i congedi parentali;

A.3 adozione di linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio per favorire una maggiore consapevolezza sull'uso del linguaggio utilizzato all'interno della organizzazione, al fine di contribuire l'acquisizione di nuove consuetudini linguistiche che tengano in maggior conto la presenza femminile (Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo Progetto Genere e Linguaggio. Parole e immagini della Comunicazione svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca) ed adozione ed esposizione di motti aziendali sul linguaggio, in bacheca e presso l'ingresso della struttura (es. "le parole sono azioni e fanno accadere le cose");

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Azione A.1 adozione di un Regolamento aziendale per lo Smart-Working e creazione di Accordi per lo Smart Working, personalizzati, con i singoli lavoratori, sulla base delle proprie esigenze familiari	
Area di impatto	Equilibrio vita privata/lavoro e cure parentali
Target diretto	Tutti i lavoratori
Target indiretto	Familiari dei lavoratori, partecipanti alla vita domestica, ambiente domestico
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro
Responsabili operativi	Responsabile interno della Qualità, Project Manager
Risorse Umane	Consulente esterno QHSE
Risorse logistiche	Attrezzatura aziendale per lo SmartWorking (notebook, smartphone, drive in cloud, software)
Risorse finanziarie	Liquidità derivante dalla attività ordinaria di impresa Fondi interprofessionali Voci di spesa: consulenza esterna, forniture IT
Output	Tra i prodotti tangibili di questa misura è possibile visionare il Regolamento Aziendale, l'Informativa sulla sicurezza sul lavoro e l'Accordo personale tra lavoratore e azienda, oltre che i verbali di rinnovo dell'Accordo. E' presente infine un calendario digitale condiviso su cui i lavoratori inseriscono le loro richieste di giornate in SW.
Outcome	E' stato possibile misurare un risultato della azione adottata, mediante un questionario di soddisfazione ai lavoratori, somministrato durante la riunione preliminare al rinnovo dell'Accordo personale. In tale riunione decisionale, è stato verificato il gradimento dell'azione, mediante test e scala di valori come risposte. Il punteggio è risultato Soddisfacente.
Timeline	Primo step 10/01/2023-10/07/2023 termine del primo blocco di SW Secondo step 11/07/2023-10/01/2024 termine del secondo blocco di SW
Indicatori di valutazione	PK1 numero iniziale dei richiedenti SW su numero finale di utenti utilizzatori. Risultato: molto soddisfacente. Tutti i lavoratori hanno usufruito dello SW secondo quanto descritto nel Regolamento e nell'Accordo
	PK2 numero delle giornate richieste dal lavoratore sul numero delle giornate approvate dal PM Risultato molto soddisfacente: quasi tutte le giornate richieste per lo SW dai lavoratori sono state approvate dai PM
Priorità attribuita	Molto alta

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
 REA NA-833407 CCIAA Napoli
 Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
 PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
 Via Lepanto 137
 80125 – Napoli (NA)
 tel. +39 081 7683322
 tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
 UNI EN ISO 9001:2015
 certificati da
 LL-C Certification



Azione A.2 adozione di un orario di lavoro family friendly e utilizzo di tutte le misure necessarie per i congedi parentali		
Area di impatto	Equilibrio vita privata/lavoro e cure parentali	
Target diretto	Tutti i lavoratori	
Target indiretto	Familiari dei lavoratori, partecipanti alla vita domestica, ambiente domestico	
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro	
Responsabili operativi	Responsabile interno della Qualità, Project Manager, Responsabile delle Risorse Umane	
Risorse Umane	Consulente esterno QHSE, Consulente del Lavoro	
Risorse logistiche	Ufficio	
Risorse finanziarie	Non utilizzate risorse aggiuntive	
Output	Tutti i congedi parentali sono stati effettivamente utilizzati come verificabile dalle buste paga dei dipendenti	
Outcome	E' stato eseguito un questionario di soddisfazione sulla libertà degli orari di ingresso e di uscita dell'attività lavorativa quotidiana alle lavoratrici donna. Il risultato è molto soddisfacente.	
Timeline	Anno 2023	
Indicatori di valutazione	KPI1 – Ore fruite nell'anno 2023 (da definirsi a fine anno) – divise per genere e per tipologia di congedo – Il risultato atteso è che siano usufruite per più del 50% le ore disponibili. Il test verrà ripetuto negli anni successivi e l'obiettivo è un aumento del trend del 5% per ogni anno successivo a quello iniziale	
Priorità attribuita	Molto alta	

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Azione A.3 adozione di linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio per favorire una maggiore consapevolezza sull'uso del linguaggio utilizzato all'interno della organizzazione, al fine di contribuire all'acquisizione di nuove consuetudini linguistiche che tengano in maggior conto la presenza femminile

Area di impatto	Rapporti di lavoro intraziendali	
Target diretto	Tutti i lavoratori dipendenti della direzione e l'alta direzione	
Target indiretto	In generale tutti i rapporti extralavorativi dovuti ad un aumento del benessere personale	
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro	
Responsabili operativi	Consulente esterno per la Qualità, Responsabile interno per la Qualità	
Risorse Umane	Consulente esterno per la Qualità	
Risorse logistiche	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizzo di materiale predisposto da altri Enti ed in particolare "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo Progetto Genere e Linguaggio. Parole e immagini della Comunicazione svolto in collaborazione con l'Accademia della Crusca" - bacheca aziendale e sito istituzionale per avvisi e comunicazioni intraziendali 	
Risorse finanziarie	Per questa azione non sono state utilizzate risorse economiche aggiuntive	
Output	Adozione ed esposizione di motti aziendali sul linguaggio, in bacheca e presso l'ingresso della struttura (es. "le parole sono azioni e fanno accadere le cose") Politiche strategiche orientate all'equità di genere e al benessere delle persone - Reportistica	
Outcome	Consapevolezza critica dell'uso del linguaggio nei rapporti di lavoro sia tra il personale interno che con fornitori ed in generale con gli stakeholder. Riduzione del divario di genere mediante la promozione di una cultura inclusiva	
Timeline	Anno 2023	
Indicatori di valutazione	KPI 1 – numero dei sottoscrittori per l'utilizzo delle Linee Guida	
Priorità attribuita	Media	

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
 REA NA-833407 CCIAA Napoli
 Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
 PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
 Via Lepanto 137
 80125 – Napoli (NA)
 tel. +39 081 7683322
 tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
 UNI EN ISO 9001:2015
 certificati da
 LL-C Certification



Are prioritarie di intervento: Equilibrio nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: incremento della presenza femminile nei processi decisionali

Misure/azioni:

B.1 composizione della squadra di Project Manager al minimo 50% di quota femminile e utilizzo di risorse femminili come Responsabili di Area (es. Responsabile della Qualità, Responsabile dell'area Amministrativa, Responsabile dell'area web-Marketing)

Azione B.1 composizione della squadra di Project Manager al minimo 50% di quota femminile e utilizzo di risorse femminili come Responsabili di Area (es. Responsabile della Qualità, Responsabile dell'area Amministrativa, Responsabile dell'area web-Marketing)		
Area di impatto	Alta direzione	
Target diretto	Donne impiegate	
Target indiretto	Tutti i lavoratori	
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro	
Responsabili operativi	Consulente esterno della Qualità, Responsabile delle Risorse Umane	
Risorse Umane	Responsabile interno della Qualità, PM	
Risorse logistiche	Ufficio	
Risorse finanziarie	Per questa azione non sono state utilizzate spese aggiuntive	
Output	Miglioramento dei processi decisionali interni per un incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Accountability)	
Outcome	<ul style="list-style-type: none">- aumento del numero di contratti di lavoro di livello leadership- Policy inclusive	
Timeline	2023-2025	
Indicatori di valutazione	KPI1 – rapporto tra il numero dei contratti con livello dirigenziale anno 2023/anno 2025	
Priorità attribuita	alta	

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili

www.seapowerscr1.com

contact@seapowerscr1.com

PI/CF 06704871216

REA NA-833407 CCIAA Napoli

Capitale Sociale interamente

versato di € 100.000

PEC: seapowerscr1@legalmail.it

Sede legale:

Via Lepanto 137

80125 – Napoli (NA)

tel. +39 081 7683322

tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità

UNI EN ISO 9001:2015

certificati da

LL-C Certification



Aree prioritarie di intervento: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivi: riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento di personale e nella progressione di carriera

Misure/azioni:

C.1 definizione di procedure volte a garantire pari opportunità per la partecipazione a eventi formativi, di sponsorizzazione aziendale, di conferenze anche fuori sede.

C.2 Supporto motivazionale e di processo per il raggiungimento di progressioni di carriera per le figure svantaggiate (lavoratori con figli, senza ausili quali partner, parenti o scuola)

Azione C.1 definizione di procedure volte a garantire pari opportunità per la partecipazione a eventi formativi, di sponsorizzazione aziendale, di conferenze anche fuori sede.	
Area di impatto	Tutti i livelli aziendali
Target diretto	Donne e lavoratori svantaggiati
Target indiretto	Tutti gli stakeholder
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro
Responsabili operativi	Responsabile delle Risorse Umane, PM
Risorse Umane	Consulente esterno sulla Qualità, Responsabile interno della Qualità
Risorse logistiche	Location sede di eventi formativi esterni all'ufficio sede operativa
Risorse finanziarie	Liquidità derivante dalla attività ordinaria di impresa Fondi interprofessionali Voci di spesa: formazione, trasporti, vitto e alloggio
Output	Procedure per le pari opportunità
Outcome	Incremento del numero delle donne e dei lavoratori svantaggiati alla partecipazione di eventi formativi ed in particolare fuori sede
Timeline	2023-2025
Indicatori di valutazione	KP1 – Rapporto tra numero dei partecipanti donne ad eventi di formazione anno 2022/2025
Priorità attribuita	Media

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



C.2 Supporto motivazionale e di processo per il raggiungimento di progressioni di carriera per le figure svantaggiate (lavoratori con figli, senza ausili quali partner, parenti o scuola)		
Area di impatto	Livelli di lavoro non manageriali	
Target diretto	Donne e lavoratori svantaggiati	
Target indiretto	Parenti con problemi di autosufficienza	
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro	
Responsabili operativi	Responsabile delle Risorse Umane, Consulente esterno per la Qualità	
Risorse Umane	Consulente esterno per la Qualità, Responsabile interno per la Qualità	
Risorse logistiche	Ufficio - sede operativa	
Risorse finanziarie	Liquidità derivante dalla attività ordinaria di impresa Voce di spesa: Consulenza esterna	
Output	Verbali Attestati di formazione	
Outcome	Variazioni del layout di lavoro Aumento delle skills necessarie al raggiungimento di livelli professionali progressivi	
Timeline	Anno 2023. La misura sarà ripetuta anno per anno fino a data da destinarsi	
Indicatori di valutazione	KP1 – numero di attestati di formazione anno 2022, su anno 2023	
	KP2 – livello di soddisfazione per le misure intraprese per il supporto motivazionale	
Priorità attribuita	Media	

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Aree prioritarie di intervento: integrazione della dimensione di genere nelle attività di formazione

Obiettivi: Promuovere la cultura del rispetto e della non discriminazione di genere e di figure svantaggiate durante le attività di formazione professionale.

Misure/azioni:

D.1 Inserimento nei programmi di formazione professionale di temi per la sensibilizzazione su argomenti quali discriminazione per orientamento sessuale, su origine etnica e identità di genere

D.1 Inserimento nei programmi di formazione professionale di temi per la sensibilizzazione su argomenti quali discriminazione per orientamento sessuale, su origine etnica e identità di genere	
Area di impatto	Rapporti di lavori interaziendali
Target diretto	Tutti i lavoratori
Target indiretto	Lavoratori svantaggiati - donne
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro
Responsabili operativi	Consulente esterno per la Qualità, Responsabile interno per la qualità
Risorse Umane	Addetto alla formazione Addetto Amministrativo
Risorse logistiche	Aula per la formazione, PC
Risorse finanziarie	Per questa azione non è stato necessario utilizzare spese aggiuntive
Output	Slides Test di valutazione
Outcome	Maggiore sensibilizzazione alle tematiche trattate durante la formazione
Timeline	2023. Questa azione sarà ripetuta ogni anno e all'assunzione, durante la formazione della sicurezza secondo quanto richiesto dall'art. 37 del D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.
Indicatori di valutazione	KP1 – Test di gradimento dell'iniziativa
Priorità attribuita	Media

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Aree prioritarie di intervento: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivi: sensibilizzazione sul tema delle molestie, e violenza sessuale, su fenomeni di mobbing e straining

Misure/azioni:

E.1 Valutazione dello Stress lavoro-correlato ed in particolare per il rischio burn-out in seguito a fenomeni di mobbing-staining

E.2 Creazione di una casella di posta per comunicazioni anonime e Attività di formazione contro la violenza di genere

E.1 Valutazione dello Stress lavoro-correlato ed in particolare per il rischio burn-out in seguito a fenomeni di mobbing-staining	
Area di impatto	Area produttiva
Target diretto	Lavoratori dipendenti
Target indiretto	Area manageriale
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro
Responsabili operativi	PM, Consulente QHSE
Risorse Umane	Progettisti
Risorse logistiche	Uffici della sede operativa
Risorse finanziarie	Liquidità derivante dalla attività ordinaria di impresa
Output	Documento di Valutazione del rischio stress lavoro-correlato
Outcome	Indice di rischio derivante dalla Valutazione del Rischio stress lavoro-correlato Voce di spesa: consulenza specialistica esterna
Timeline	Anno 2021 – ultima valutazione ancora in corso di validità
Indicatori di valutazione	KP1 – Indice di rischio R = Danno x Probabilità di accadimento
Priorità attribuita	Alta

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili

www.seapowerscrI.com

contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216

REA NA-833407 CCIAA Napoli

Capitale Sociale interamente

versato di € 100.000

PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:

Via Lepanto 137

80125 – Napoli (NA)

tel. +39 081 7683322

tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità

UNI EN ISO 9001:2015

certificati da

LL-C Certification



E.2 Creazione di una casella di posta per comunicazioni anonime e Attività di formazione contro la violenza di genere		
Area di impatto	Area formazione e comunicazione interaziendale	
Target diretto	Tutti i lavoratori	
Target indiretto	Rapporti di lavoro interaziendali	
Responsabili dell'azione	Datore di Lavoro	
Responsabili operativi	Consulente informatico, Consulente QHSE, Responsabile delle risorse umane	
Risorse Umane	PM	
Risorse logistiche	Aule per la formazione, PC per la formazione on line, account di posta	
Risorse finanziarie	Liquidità derivante dalla attività ordinaria di impresa Fondi interprofessionali Voci di spesa: attività di consulenze per la progettazione dei bandi di finanziamento, consulenze esterne specialistiche IT	
Output	Casella di posta dedicata	
Outcome	Sensibilizzazione e prevenzione della violenza di genere	
Timeline	Anno 2023. L'attività di formazione sarà relativa allo stress lavoro-correlato secondo quanto richiesto dall'art. 37/08 del D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.	
Indicatori di valutazione	KP1 – utilizzo della casella di posta valutato in un anno	
	KP2 – ore di formazione all'anno in materia di violenza di genere	
Priorità attribuita	Media	

Scala degli outcome

Poco soddisfacente – soddisfacente – molto soddisfacente

Scala per la "Priorità Attribuita"

Secondo il modello di autovalutazione, la rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno della società è: *bassa – media – alta – molto alta*

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili
www.seapowerscrI.com
contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216
REA NA-833407 CCIAA Napoli
Capitale Sociale interamente versato di € 100.000
PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:
Via Lepanto 137
80125 – Napoli (NA)
tel. +39 081 7683322
tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità
UNI EN ISO 9001:2015
certificati da
LL-C Certification



Prospettive per l'anno 2023-2024

La società Seapower scrI al termine del primo anno di utilizzo del GEP, sostiene la politica in esso individuata, proponendone l'uso anche per gli anni successivi. Gli obiettivi a cui mira la società sono il raggiungimento degli scopi generali programmatici del GEP, orientando e sostenendo l'azione delle persone, su traguardi e comportamenti organizzativi coerenti con la cultura Gender Free.

La società intende sviluppare una cultura del Gender Equality e di sostenibilità lavorativa mediante l'organizzazione del lavoro basata sulla programmazione, sul monitoraggio e sulla verifica dei risultati raggiunti. Intende inoltre favorire la crescita professionale delle persone ed in particolare delle persone svantaggiate, le donne e tutti i lavoratori, senza pregiudizi di alcun tipo, basandosi esclusivamente sulle competenze, sulle potenzialità e sulla volontà. La società intende aiutare i singoli lavoratori ad individuare i propri punti di forza e di debolezza e ad indirizzare i propri comportamenti organizzativi verso obiettivi di miglioramento continuo, anche attraverso appositi interventi formativi.

E' evidente la volontà di consolidare e sviluppare nei vertici aziendali la comprensione della necessità di attività finalizzate alla parità di genere, ottenibile quando tutti abbiano uguali diritti, oneri e opportunità, in tutti i settori del lavoro e quando i diversi interessi, bisogni e priorità, di uomini e donne, siano ugualmente valutati. La società ha individuato nell'utilizzo del GEP la risorsa per l'ottenimento di un clima lavorativo necessario a sviluppare in primis le capacità di lavorare in gruppo, senza distinzioni di genere, per il raggiungimento di obiettivi condivisi.

Infine nel GEP saranno individuati criteri trasparenti e attendibili per l'approvazione del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo, mediante una valutazione libera, basata sulla conoscenza e non sul pregiudizio. Le scelte organizzative non interverranno in nessun momento sugli aspetti biologici (gender/transgender) o su scelte sessuali o culturali (omosessualità, trans-sessualità o omogenitorialità ecc...), allontanando i pregiudizi e gli stereotipi e valorizzando la competenza e la volontà di ogni individuo, senza esclusioni.

“Il test per sapere se puoi fare un lavoro o no, non dovrebbe dipendere dall'organizzazione dei tuoi cromosomi”

Bella Abzug

1920-1998

Attivista e leader politica statunitense

SeaPower

Società consortile a responsabilità limitata di ricerca per energia da fonti rinnovabili

www.seapowerscrI.com

contact@seapowerscrI.com

PI/CF 06704871216

REA NA-833407 CCIAA Napoli

Capitale Sociale interamente

versato di € 100.000

PEC: seapowerscrI@legalmail.it

Sede legale:

Via Lepanto 137

80125 – Napoli (NA)

tel. +39 081 7683322

tel. +39 081 4243089

Sistema di gestione qualità

UNI EN ISO 9001:2015

certificati da

LL-C Certification

