

Gruppo Seacom: Bilancio di Genere 2023

1.	Introduzione	3
1.1.	Gruppo di Lavoro per il Gender Equality	4
1.2.	Metodologia	4
1.3.	Presentazione del Gruppo: Seacom srl-SB e Binario Etico srl-SB	5
1.4.	Esperienze pregresse su tema di genere	6
2.	La parità di genere nel Gruppo Seacom	
2.1.	La parità di genere nel Gruppo Seacom: il punto di partenza	7
2.2.	Analisi qualitativa	15
2.3.	Il piano per la parità di genere del Gruppo Seacom	16
2.3.1.	Obiettivo generale 1: definire il Gender Equality Plan e sviluppare un sistema di monitoraggio dei dati	18
2.3.2.	Obiettivo generale 2: Aumentare la consapevolezza sul tema della parità di genere e sugli ostacoli al superamento del Gender Gap	21
2.3.3.	Obiettivo generale 3: Sostenere la parità di genere nella leadership del Gruppo Seacom e favorire l'ottica di genere nei processi decisionali	23
2.3.4.	Obiettivo generale 4: Favorire la parità di genere nella selezione del personale e nei progressi di carriera	27
2.3.5.	Obiettivo generale 5: Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca e di sviluppo	33
2.3.6.	Obiettivo generale 6: Migliorare il benessere del personale con misure di sostegno al work life balance e alla cultura aziendale inclusiva	34
2.3.7.	Obiettivo generale 7: Definire ed implementare le misure di contrasto alla violenza di genere	382

3.	GANT CHART del piano del Gruppo Seacom per la parità di genere ..	
3.1.	Gant Chart 1: Definire il Gender Equality Plan e sviluppare un sistema di monitoraggio dei dati	44
3.2.	Gant Chart 1: Definire il Gender Equality Plan e sviluppare un sistema di monitoraggio dei dati	44
3.3.	Gant Chart 2: Aumentare la consapevolezza sul tema della parità di genere e sugli ostacoli al superamento del Gender Gap.....	45
3.4.	Gant Chart 3: Sostenere la parità di genere nella leadership del Gruppo Seacom e favorire l'ottica di genere nei processi decisionali	45
3.5.	Gant Chart 4: Favorire la parità di genere nella selezione del personale e nei progressi di carriera	45
3.6.	Gant Chart 5: Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca e di sviluppo	45
3.8.	Gant Chart 7: Definire ed implementare le misure di contrasto alla violenza di genere.....	46

1. Bilancio di Genere del Gruppo Seacom

1.1. Introduzione

L'uguaglianza di genere - uno dei diciassette obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 - è individuata anche dalla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea come motore di crescita e caposaldo per lo sviluppo. In linea con questi obiettivi di sviluppo, il Gender Equality Plan (GEP), nato come requisito per l'ammissione a finanziamenti quali Horizon Europe¹, rappresenta un documento strategico che, partendo dalla valutazione dell'organizzazione in un'ottica di genere, stabilisce priorità, individua obiettivi concreti, programma azioni indirizzate sia a uomini sia a donne e prevede indicatori per migliorare l'uguaglianza di genere nell'ambito di un'organizzazione. Inoltre, la presenza di un GEP è necessaria anche per l'accesso ai finanziamenti dei programmi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

La scelta di Seacom srl SB e Binario Etico srl SB, nel documento indicate come Gruppo Seacom, di redigere il Gender Equality Plan per la propria organizzazione nasce come scelta ed azione di miglioramento anche in assenza di un vero e proprio obbligo normativo.

Il requisito di possesso del Gender Equality Plan ai fini dei finanziamenti Horizon Europe è indispensabile, infatti, solamente per le Università e gli enti di ricerca pubblici e privati, mentre per le aziende private è solamente consigliato. Il gruppo Seacom srl-SBe BE srl-SB ha adottato l'indicazione come occasione per valutare la propria organizzazione e definire un intervento strutturato di promozione della parità di genere.

Il piano si articola in 7 obiettivi generali e 16 obiettivi specifici da realizzare in un arco temporale di 24 mesi a partire da Febbraio 2023 con l'impiego di risorse dedicate, per l'ammontare totale di 73.030 euro. Il percorso prevede monitoraggi periodici: semestrali o annuali a seconda degli obiettivi specifici.

¹ Commissione Europea (2021), Horizon Europe guidance on gender equality plans. Reperibile al link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

1.2. Gruppo di Lavoro per il Gender Equality Plan

Lo sviluppo del GEP del gruppo Seacom srl- SBe BE srl – SB si è articolato lungo un periodo di circa 8 mesi di lavoro, a partire da Giugno 2022. Il percorso ha coinvolto un gruppo di lavoro dedicato, denominato “Gruppo di lavoro per il Gender Equality Plan”. Esso è costituito dalla responsabile delle risorse umane, dalla responsabile dell'amministrazione, da un membro del senior management e responsabile business development, dal project manager del reparto tecnico, dalla responsabile comunicazione come di seguito dettagliato:

- Membro del senior management e Responsabile del business development: Valentina Del Prete
- Responsabile delle risorse umane: Giulia Perri
- Responsabile raccolta dati e supporto amministrativo: Chiara Pazzagli
- Project manager del reparto tecnico: Nicola Tarabusi
- Responsabile della comunicazione: Maria Pina Di Cataldo

Il piano è stato quindi sottoposto all'approvazione dell'Amministratore Unico Stefano Pampaloni.

1.3. Metodologia

La redazione del GEP ha seguito gli step indicati in dettaglio nel toolkit Gender Equality in Academia and Research (GEAR) dell'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE)² che fornisce una specifica e precisa descrizione delle fasi di redazione e dei contenuti delle singole sezioni del documento.

Il gruppo di lavoro interno è stato accompagnato e supportato dal team del Progetto WE Empowering Women, parte della società PerFormat srl, il quale ha lavorato a stretto contatto con il gruppo di lavoro e ha guidato lo sviluppo e la redazione del documento.

La prima fase di redazione del GEP si è basata sull'individuazione delle figure interne di riferimento, selezionando fra i ruoli rilevanti e ponendo attenzione al coinvolgimento trasversale delle aree aziendali, e la definizione del gruppo di lavoro. A questa ha fatto seguito la fase del gender auditing, durante la quale

² Istituto europeo per la Parità di genere (EIGE) (2016), Gender Equality in Academia and Research (GEAR). Reperibile al link: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool>

si sono svolti lo studio del contesto dell'azienda, la raccolta dei dati rilevanti disaggregati per genere e la messa a fuoco delle procedure e prassi adottate dall'organizzazione. Momento centrale è stata la definizione di dettaglio degli obiettivi e la relativa attribuzione di risorse: in questa fase sono stati definiti il crono-programma, i ruoli, le responsabilità. L'attuazione è la fase successiva secondo i tempi previsti nel crono-programma a cui segue un monitoraggio periodico.

1.4. Presentazione del Gruppo: Seacom srl - SB e BE srl - SB

Seacom srl-SB è un'azienda fondata nel 1999 da Marco Rossi e Gianluca Cagiano, successivamente rilevata da Stefano Pampaloni nel 2013, che nasce come service provider e negli anni si è sempre più sviluppata nell'ambito dei servizi tecnologici per le imprese e le organizzazioni. Le tappe fondamentali della storia di Seacom testimoniano la sua costante crescita: 2007 l'azienda ottiene il ruolo di Master Distribution per Zimbra; nel 2013 è tra i Co-fondatori di RIOS, Rete Italiana Open Source, un network di imprese che offrono servizi e prodotti ad alta tecnologia; nel 2021 acquisisce Binario Etico srl - Società Benefit, dando vita al Gruppo Seacom.

L'azienda è Leading Opensource Architect, il suo core business è lo sviluppo di architetture e soluzioni open source modulari e scalabili che permettono di progettare l'innovazione tecnologica necessaria a soddisfare le esigenze dei clienti. I servizi ed i prodotti offerti da Seacom afferiscono agli ambiti: data analytics, interfacce search, collaboration, cybersecurity e observability.

In quanto Società Benefit, Seacom si propone di avvicinare individui e organizzazioni alla tecnologia come sistema di miglioramento delle condizioni di lavoro; si propone, inoltre, di garantire un clima di soddisfazione reciproca, collaborativo, duttile ed inclusivo per tutti i dipendenti.

Nell'ambito del gruppo, Binario Etico srl-SB ha la mission di innovare, diffondere la cultura dell'open source e rendere affidabili i servizi IT mirando verso una piena automazione e verso una piena autonomia digitale. Quale Società Benefit, Binario Etico persegue una finalità aziendale con lo sguardo rivolto a favore della collettività, operando in modo socialmente responsabile, sostenibile e trasparente. L'azienda benefit promuove con le sue scelte architetture open, processi di sviluppo e automazione, cultura della collaborazione, business etico, tecnologia sostenibile e persegue lo scopo di abbattere il digital divide. La natura di Società Benefit conferisce, quindi, una spinta in più rispetto all'obiettivo economico aziendale di produzione di utili.

Il gruppo Seacom è articolato nei seguenti reparti:

- Cockpit direttivo
- Reparto amministrativo
- Reparto tecnico di Seacom – Binario Etico
- Reparto vendite
- Reparto marketing e comunicazione
- Reparto risorse umane

1.5. Esperienze pregresse su tema di genere

Il gruppo Seacom ha nel tempo dimostrato un impegno attivo e una specifica attenzione della leadership rispetto al tema della parità di genere.

Tale impegno trova concreti esempi nel percorso che ha portato nel 2019 alla Certificazione WE - Empowering Women®³, che attesta l'approccio women friendly e il sostegno ad una leadership femminile di qualità dell'organizzazione.

Da questopercorso è emerso come Seacom sia una realtà lungimirante, giovane e in forte crescita.

Sulla base di quanto rilevato nell'iter di certificazione, grazie alla consulenza del team del Progetto WE Empowering Women, è stato effettuato un percorso di coaching individuale per le figure strategiche dell'azienda ed un corso di formazione sulla leadership inclusiva per l'integrazione di stili di leadership diversi.

Nel gruppo Seacom è quindi presente una significativa sensibilità alle problematiche legate al gender gap, la quale ha fatto emergere la volontà di

strutturare un piano più sistematico e coerente di obiettivi ed azioni, utilizzando lo strumento del Gender Equality Plan.

In particolare, si è rilevata la necessità di una pianificazione di medio e lungo termine che dia valore e maggiore efficacia alle strategie già in atto.

³ Maggiori informazioni al link: <https://www.empoweringwomen.it/we-business/>

2. La parità di genere in Seacom srl-SBe BE srl-SB

2.1. Il punto di partenza

L'analisi in ottica di genere dei dati riferiti all'organizzazione con un focus specifico sulla distribuzione delle risorse umane, l'inquadramento del personale e l'accesso a misure di conciliazione vita privata-lavoro è il punto di partenza per la redazione del documento Gender equality plan.

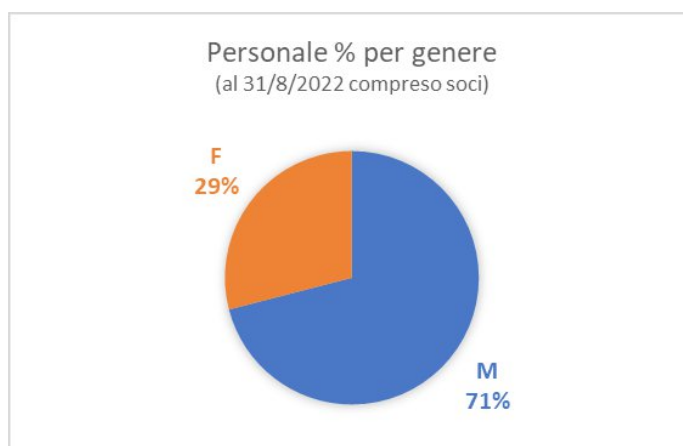
L'indagine ha preso a riferimento sia l'organizzazione di Seacom srl- SB, sia di Binario Etico srl - SB, considerandole come un'unica realtà complessiva.

I dati rappresentati di seguito si riferiscono per alcuni valori alle risultanze dell'anno 2021, ai primi cinque mesi del 2022 per altri, e alla situazione alla data del 31/8/2022 per i rimanenti. Per ciascuna tipologia di dati, è indicato il periodo di riferimento.

Seacom srl e BE srl sono nell'insieme una realtà organizzativa di piccole dimensioni con un totale di dipendenti (al 31/08/22) pari a 29 unità oltre due soci, di cui uno amministratore unico.

Dei 29 dipendenti 9 sono donne. Pertanto, si rileva un significativo vantaggio di genere a favore degli uomini che rappresentano il 71%, percentuale che scende al 69% se escludiamo i due soci.

Al 31/12/2021 il vantaggio di genere a favore degli uomini era ancora più alto e le donne erano solo il 25 per cento dei componenti l'organizzazione. Tra gennaio 2021 e agosto 2022 il numero massimo di dipendenti è stato pari a 33 oltre i due soci.



La percentuale di donne occupate in Seacom srl e BE srl sopra indicata sembra in linea con i dati sulla condizione lavorativa delle donne nei settori tecnologici, una delle aree in cui la percentuale di donne occupate risulta significativamente inferiore agli uomini in Toscana⁴, in Unione Europea⁵⁶ e a livello globale⁷.

Analizzando la distribuzione per genere nei diversi livelli contrattuali (dato al 31/12/21) si rileva come ai livelli più alti (Q, 1, 2, 3) le donne siano sotto-rappresentate rispetto agli uomini con una percentuale di presenza che va da un massimo del 40% nel livello 2 alla totale assenza a livello 1. Nei livelli contrattuali inferiori le donne superano gli uomini (67% di donne e 33% di uomini al livello 3) o si rileva un sostanziale bilanciamento (livello 5).

Le figure inquadrate come apprendisti sono invece appannaggio solo di personale di sesso maschile.

Tale dato evidenzia un gap di genere imputabile con buona probabilità al settore di attività dell'azienda. Gli apprendisti sono, infatti, prevalentemente assunti nel settore tecnico / informatico dove le differenze di genere sono maggiormente evidenti ed in linea con i dati sulla presenza femminile nei settori scientifici e tecnologici.

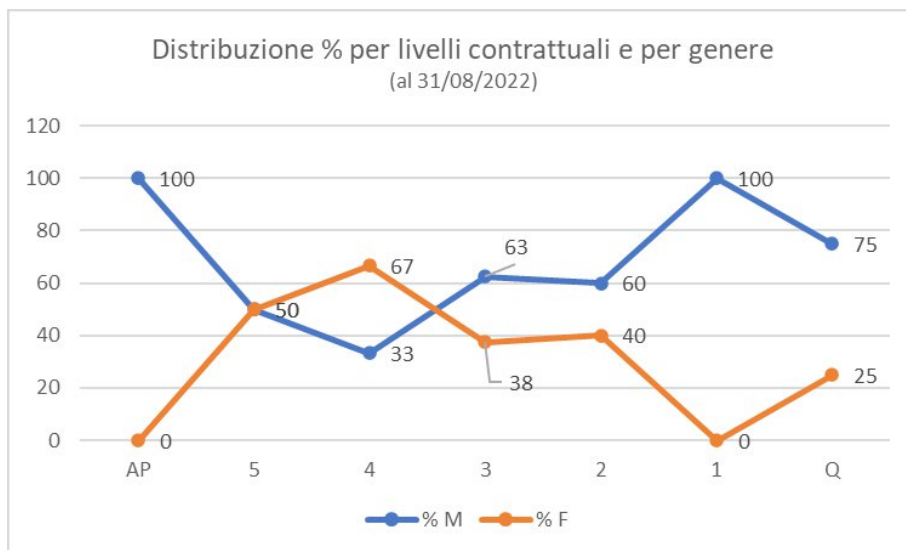
Basta citare gli ultimi dati Eurostat⁶ secondo i quali l'Italia è quintultima nella percentuale di donne impiegate nei settori ICT con una presenza femminile pari a circa il 16%.

⁴ Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana (IRPET) (2021), Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana. Reperibile al link: http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2022/06/rapporto_irpet_condizione_economica_lavorativa_donne_2021.pdf

⁵ Commissione Europea (2021), She Figures 2021, Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators. Reperibile al link: https://ec.europa.eu/info/files/she-figures-2021_en

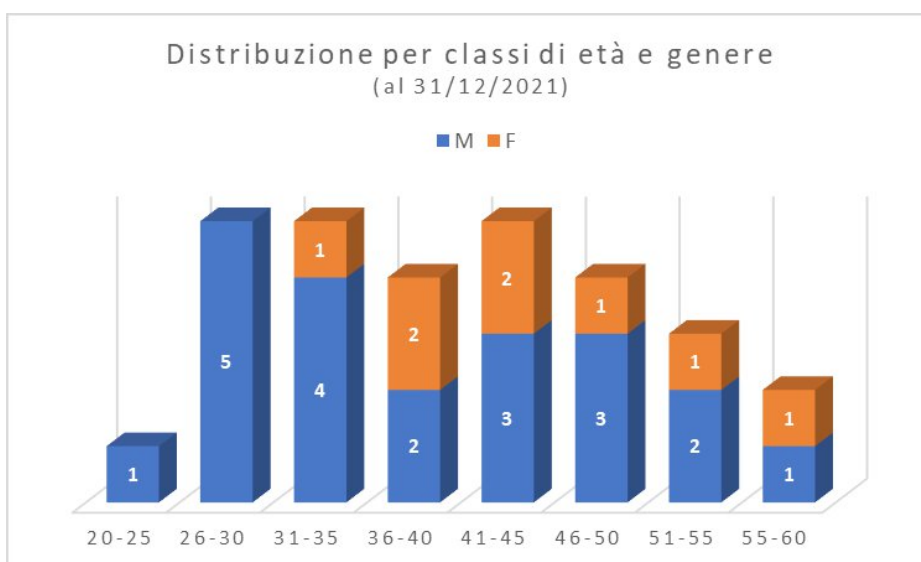
⁶ Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/>

⁷ World Economic Forum (2022), Global Gender Gap Report 2022. Reperibile al link: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf



La presenza di soli addetti uomini tra il personale inquadrato come apprendista influisce probabilmente anche sulla distribuzione per genere e classi di età.

Il personale da 20 a 30 anni è esclusivamente di sesso maschile; il rapporto tra i generi si riequilibra solo a partire dalla classe di età 36-40.

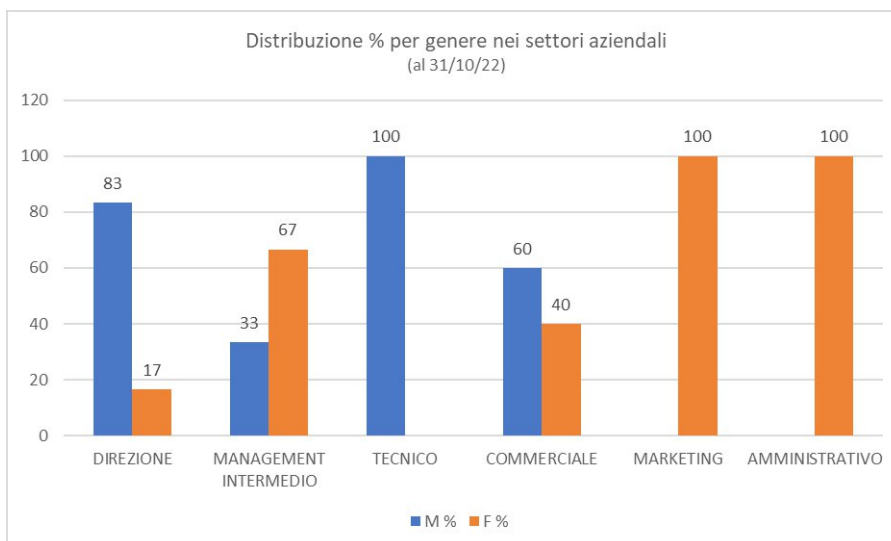


Oltre a quanto già evidenziato per i contratti di apprendistato, relativamente alla tipologia contrattuale, tutto il personale al 31/08/2022 risulta inquadrato a tempo indeterminato salvo un dipendente in sostituzione di una maternità.

Analizzando la distribuzione del personale per genere rispetto alle aree organizzative di Seacom e BE srl, si evidenzia come il settore commerciale e il management intermedio (composto dai responsabili di settore) siano quelli dove il rapporto donne/uomini risulta in maggior equilibrio. Viceversa, l'area amministrativa e quella del marketing presentano una polarizzazione tutta femminile, mentre l'area tecnica tutta maschile secondo una ripartizione che troverebbe conferma nelle fonti statistiche di genere precedentemente citate.

Gli uomini costituiscono inoltre la maggioranza (83%) nell'area della direzione, dato anche questo in linea con i report che sia a livello nazionale sia internazionale i quali evidenziano la difficoltà per le donne di accedere a posizioni di vertice.

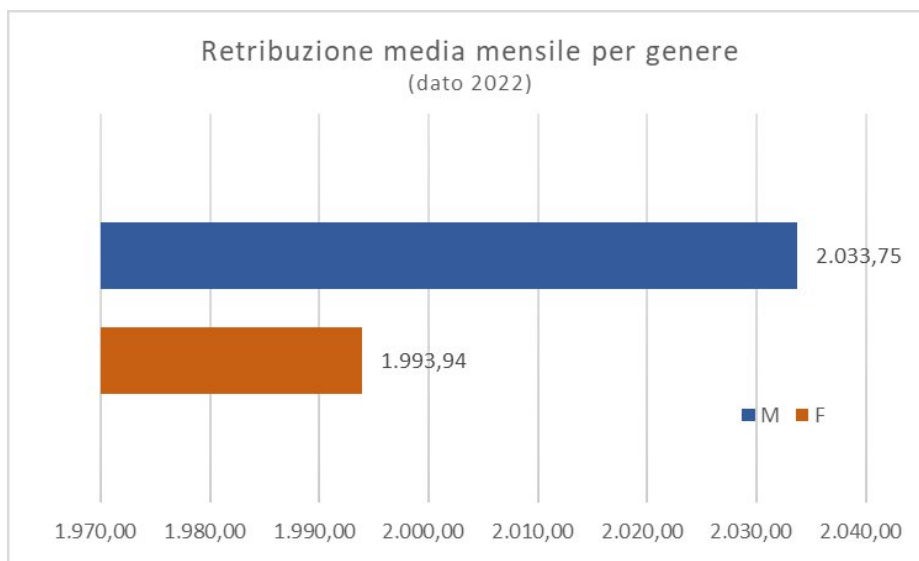
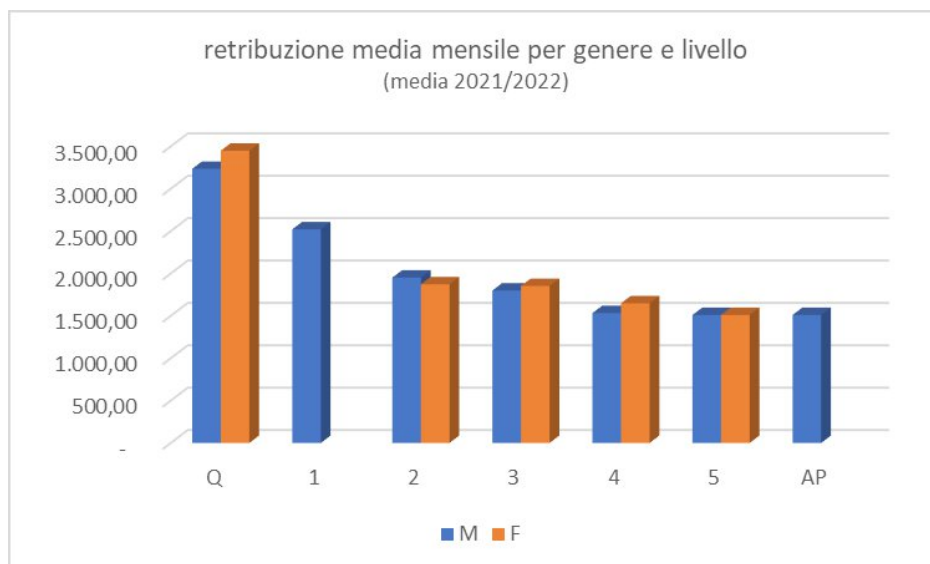
Secondo il Global Gender Gap Report 2022 del World Economic Forum⁷, infatti, la percentuale di donne in ruoli di leadership nel settore tecnologico nel 2022 è stata del 24% contro il 76% degli uomini.



Per quanto riguarda gli aspetti economici si rileva come, a parità di livello, non si registrino in Seacom differenze di rilievo tra uomini e donne.

Se invece confrontiamo il dato aggregato, ovvero la retribuzione media di tutto il personale maschile con quella del personale femminile, il livello retributivo delle donne risulta complessivamente inferiore.

Tale dato rispecchia i risultati delle principali indagini sull'occupazione per genere in Italia ed in Toscana, dalle quali emerge che il differenziale salariale tra maschi e femmine risulta in ogni caso negativo, ossia a svantaggio della componente femminile (si vedano ad esempio i dati IRPET nell'indagine su "La condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana 2021"⁴).



Analizzando il dato medio dei premi aggiuntivi per genere, entrambi i dati 2021 e 2022 riferito ai primi 4 mesi dell'anno evidenziano come i premi di risultato siano allineati tra uomini e donne o superiori per la componente femminile. Su tale dato influiscono tuttavia molte variabili e si ritiene opportuno monitorarlo nel tempo.

La retribuzione aggiuntiva per trasferte risulta superiore per i maschi in relazione al fatto che effettuano un maggior numero di ore fuori sede. Ciò è presumibilmente legato al fatto che l'area tecnica – che effettua per il tipo di lavoro un maggior numero di trasferte - è composta da personale maschile.

La remunerazione oraria risulta sostanzialmente equivalente.

	2021	
	MASCHI	FEMMINE
media h/persona	72	55
Importo medio/dip.	2.847	1.937
Importo medio/h	39	35

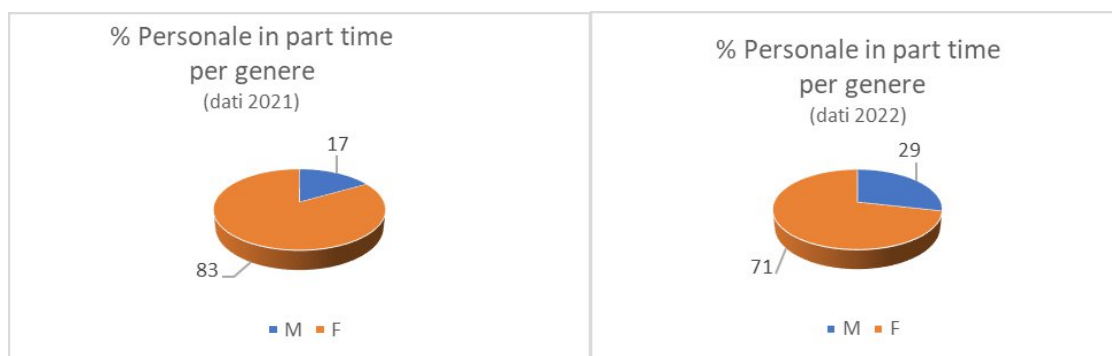
Anche il lavoro straordinario risulta effettuato solo da personale operativo del settore tecnico, tutto, come già detto di sesso maschile.

Sulla base dei dati raccolti nel 2021 gli operatori coinvolti in ore di lavoro straordinario sono stati complessivamente 6 per un totale di circa 378 ore e una retribuzione complessiva di € 4.375,00 riferita per il 68% ad un unico addetto.

Nell'ottica della conciliazione vita-lavoro occorre prima di tutto evidenziare che Seacom e Binario Etico, per la tipologia di servizi che svolgono, favoriscono il ricorso allo strumento dello smart working, anche full remote, e più in generale assicurano ai dipendenti modalità flessibili di articolazione dell'orario di lavoro.

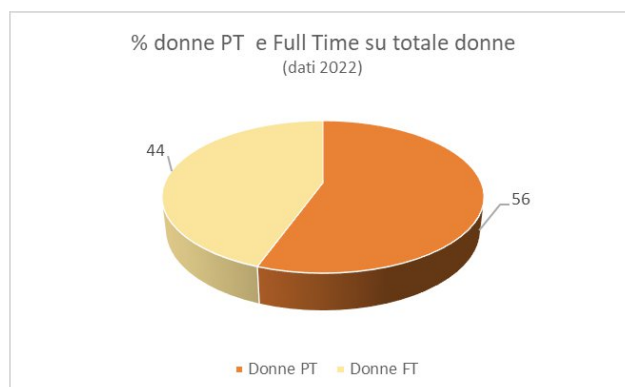
Il ricorso al part-time interessa maggiormente il personale femminile: su 6 part-time (dati 2021), uno solo era riferito ad un dipendente maschio.

Nel 2022 un altro dipendente di sesso maschile si è aggiunto tra i part-time riducendo così il divario tra le due percentuali. Tale dato risulterebbe in linea con l'andamento generale per il quale le donne ricorrono maggiormente al part time per far fronte al lavoro di cura verso i figli o familiari che necessitano di assistenza. Secondo le informazioni fornite dalle indagini ISTAT, in Toscana anche la donna che lavora dedica in media venti ore settimanali alle attività non retribuite di cura della famiglia e della casa, rispetto alle sei degli uomini che vivono in coppia (IRPET indagine su "La condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana 2021⁴).



Le percentuali di presenza oraria del personale in part time vanno da un minimo del 50% ad un massimo del 90% (dati 2021).

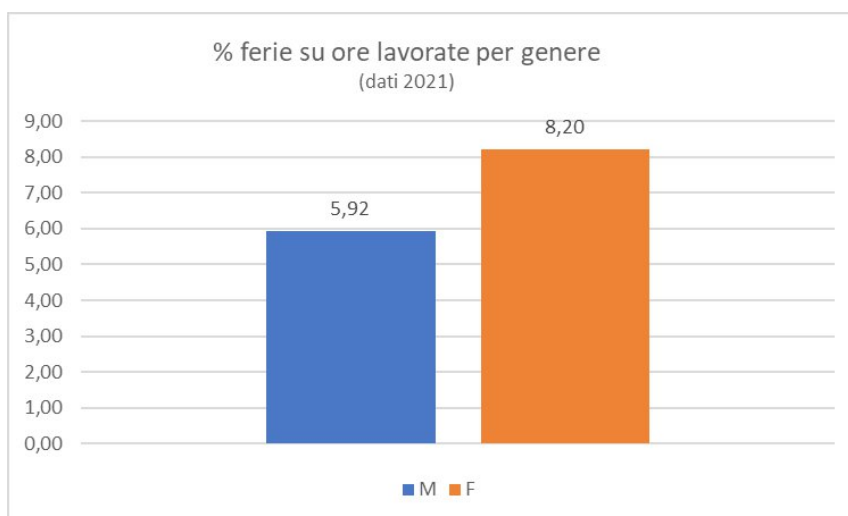
Complessivamente la percentuale di donne che ha un rapporto di lavoro part-time rappresenta ben il 56% del totale delle donne impiegate in azienda, mentre tra i dipendenti di sesso maschile solo il 9% lavora a tempo parziale.



Il part-time è un indicatore importante della conciliazione fra gli impegni di lavoro e la famiglia ed evidenzia differenze significative tra maschi e femmine rispetto. I dati Istat 2022 rilevano come mediamente in Italia circa il 24% delle donne occupate hanno un impiego part-time.

Un dato che scende significativamente nel caso degli uomini, oscillando tra il 6% nel nord-est e il 10% nel mezzogiorno.

La maggiore difficoltà di conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro per le donne emerge anche da una analisi delle assenze e presenze sul luogo di lavoro. I dati relativi alla presenza in servizio, intesa come ore complessivamente lavorate, non evidenziano differenze di genere rispetto alla percentuale delle assenze o alla percentuale di ferie usufruite sul totale ferie. Osservando invece il rapporto tra ferie usufruite e ore lavorate, si osserva che il personale femminile sia full che part-time necessita percentualmente di un maggior ricorso alle ferie.



Per quanto riguarda permessi per particolari situazioni, ad esempio, i permessi legge 104/92 i dati non registrano invece particolari differenze tra uomini e donne.

Sulla base di ciò che emerge dalla fotografia dell'azienda rispetto al genere e dalla sua storia, si rileva come il gruppo Seacom si impegni già da tempo nella promozione attiva della parità e dell'inclusione sul lavoro come elemento essenziale per favorire la crescita e promuovere l'innovazione. Gli stessi dati suggeriscono, tuttavia, la necessità di una analisi dei bisogni legati alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e la progettazione di azioni specifiche in tal senso che diventino parte della cultura aziendale stessa.

Parallelamente, un investimento in termini di formazione e sviluppo della leadership femminile appare necessario per promuovere una più significativa progressione di carriera delle donne che lavorano in azienda e una maggiore presenza femminile nelle posizioni apicali.

Un aspetto particolarmente saliente è il settore di attività di Seacom e Binario Etico, appartenente all'area STEM nella quale il gender gap è particolarmente significativo; pertanto, una particolare attenzione dovrà essere rivolta alle procedure di reclutamento anche nell'attivazione di tirocini e contratti di apprendistato.

2.2. Analisi qualitativa

L'analisi qualitativa sarà dedicata alla descrizione della fotografia attuale del gruppo Seacom rispetto alle 5 aree di interesse del Gender Equality Plan.

Come precedentemente menzionato, l'ambito di attività del gruppo Seacom favorisce alcuni strumenti di supporto al work life balance come lo smart working, operando in modalità full remote, e un approccio flessibile nell'organizzazione del lavoro. Ciò permette ai dipendenti di organizzare l'orario lavorativo in modo da garantire la sostenibilità e la conciliabilità degli impegni lavorativi con le esigenze della vita familiare. Seacom viene incontro a tali esigenze anche attraverso l'utilizzo di strumenti spot a favore dei propri dipendenti e con forme di supporto economico nell'affrontare spese quali asilo nido o baby-sitter.

Riguardo all'ambito dei processi decisionali, sono individuati due organi principali: il top management, rappresentato dal cockpit, al quale competono tutte le scelte strategiche e programmatiche dell'attività aziendale; il management intermedio

composto dai e dalle responsabili di reparto che costituisce il “tavolo delle procedure”, un momento di confronto delle operatività dei singoli team.

Le scelte adottate dal cockpit e dal tavolo sono poi condivise con tutta la popolazione aziendale anche al fine di raccoglierne pareri e osservazioni. Questo momento di confronto avviene con cadenza settimanale. La significativa presenza femminile nel management intermedio e una più ridotta nel top management è un aspetto che determina un'influenza di genere sui processi decisionali, ma allo stato attuale non risulta esplicitata e pienamente messa in pratica.

Riguardo all'attenzione alla parità di genere nella selezione del personale e nei progressi di carriera, il gruppo Seacom adotta un approccio gender neutral nell'analisi delle candidature e attenziona l'aspetto linguistico nella pubblicazione delle job position.

Si impegna, inoltre, nel non porre domande riguardo al background familiare, a situazioni personali attuali né aspirazioni familiari future, all'orientamento sessuale, religioso e politico. Sebbene vi sia una sensibilità rispetto all'area in oggetto, allo stato attuale tale approccio non risulta pienamente esplicitato e formalizzato.

Nell'area dell'integrazione della dimensione di genere nell'ambito di ricerca, il gruppo Seacom ha già posto in essere alcune azioni per coinvolgere maggiormente tirocinanti e apprendiste nel settore tecnico. Risulta ancora necessario dare maggiore struttura e potenziare le azioni in proposito.

Infine, le misure contro la violenza di genere attualmente in essere nel gruppo Seacom rispettano le indicazioni di legge e indicano nella figura della responsabile delle risorse umane il punto di riferimento per la gestione di eventuali casistiche. Anche in quest'area risulta necessario esplicitare le misure ed i percorsi adottati dall'azienda, nonché strutturare maggiormente un piano di azioni per la prevenzione ed il contrasto alla violenza e alla discriminazione.

2.3. Il piano per la parità di genere del gruppo Seacom srl-SB e BE srl-SB

A seguito della conclusione della fase di Gender Auditing, realizzata grazie ad una serie di incontri fra il gruppo di lavoro per il Gender Equality Plan e il team di consulenti del Progetto WE Empowering Women, sono stati individuati e articolati gli obiettivi e la relativa pianificazione delle modalità di raggiungimento degli stessi.

I 7 obiettivi generali previsti dal piano sono:

1. **Definire il Gender Equality Plan e sviluppare un sistema di monitoraggio dei dati**
2. **Aumentare la consapevolezza sul tema della parità di genere e sugli ostacoli al superamento del Gender Gap**
3. **Sostenere la parità di genere nella leadership di Seacom e favorire l'ottica di genere nei processi decisionali**
4. **Favorire la parità di genere nella selezione del personale e nei progressi di carriera**
5. **Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca e di sviluppo**
6. **Migliorare il benessere del personale con misure di sostegno al work life balance e alla cultura aziendale inclusiva**
7. **Definire e implementare le misure di contrasto alla violenza di genere**

Ciascuno degli obiettivi è declinato nelle pagine seguenti in obiettivi specifici, risorse dedicate, azioni, target, responsabilità, output, outcome, indicatori di monitoraggio e timeline.

Complessivamente, **l'investimento totale** stanziato per la realizzazione degli obiettivi del GEP è di **73.030 euro**.

Il presente Gender Equality Plan ha durata di 24 mesi dalla sua pubblicazione.

2.4. Obiettivo Generale 1: Definire il Gender Equality Plan e sviluppare un sistema di monitoraggio dei dati

L'obiettivo generale 1 è composto da 2 obiettivi specifici e da 5 azioni e si prefigge di strutturare e definire il Gender Equality Plan di Seacom srl - SB e BE srl - SB, sviluppando parallelamente un sistema di monitoraggio e di verifica periodica dell'andamento del GEP e dei suoi impatti sui dati.

La realizzazione del primo obiettivo specifico, vale a dire la definizione del piano per la parità di genere (1.1), si è articolata primariamente nella raccolta dei dati disaggregati per genere sul personale di Seacom ed uno studio del contesto aziendale (1.1.1) con lo scopo di produrre un Bilancio di Genere baseline di partenza, che permettesse la comprensione delle aree più critiche e le conseguenti priorità di intervento. Successivamente, grazie al supporto della consulenza esterna di WE

Empowering Women, è stato possibile definire gli obiettivi, le azioni, gli indicatori e le modalità di valutazione (1.1.2) per poter intervenire sulle aree identificate.

In seguito, sono state definite le modalità di monitoraggio dell'implementazione e di verifica del GEP (1.2), stabilendo una verifica periodica semestrale sull'esecuzione delle azioni previste relativamente alle timeline stabilite e agli impatti relativi (1.2.1), permettendo in tal modo una eventuale riprogrammazione. È stata altresì identificata la necessità di migliorare la qualità dei dati rilevanti nella dimensione di genere e, pertanto, prevista l'azione di sviluppare un database specifico dedicato (1.2.2) per favorire lo sviluppo di un Bilancio di Genere aggiornato nel 2023 (1.2.3) che misuri l'impatto delle azioni eseguite nel corso dei primi 12 mesi.

L'investimento totale stanziato per la realizzazione dell'obiettivo generale 1 è di **7.880 euro**.

Obiettivo specifico 1.1	
Definire il piano per la parità di genere	
Azione 1.1.1	Studio di contesto e analisi dei dati
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP, consulenza esterna
Output	Report sul Bilancio di Genere
Outcome	Definizione delle aree critiche e delle priorità di intervento
Indicatori	Assegnazione dell'incarico; completamento della stesura del Bilancio di Genere
Timeline	Azione già eseguita

Azione 1.1.2	Avvalersi di una consulenza esterna per definire obiettivi, azioni, indicatori e modalità di valutazione
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP, consulenza esterna
Output	Documento del Gender Equality Plan
Outcome	Roadmap delle azioni da implementare
Indicatori	Assegnazione dell'incarico; Completamento della stesura del Gender Equality Plan
Timeline	Azione già eseguita

Obiettivo specifico 1.2	
Monitorare l'implementazione e verifica del GEP	
Azione 1.2.1	Monitoraggio e valutazione in itinere dell'implementazione delle azioni e del loro impatto
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP
Output	Report periodici sulle azioni eseguite/ancora da eseguire e relativi impatti
Outcome	Orientamento per la riprogrammazione degli obiettivi, delle azioni e la revisione del budget di investimento
Indicatore	50% eseguito delle azioni previste nel semestre

Timeline	Intera durata del GEP (24 mesi); monitoraggio ogni 6 mesi
-----------------	--

Azione 1.2.2	Sviluppo di un database dedicato alla raccolta dei dati disaggregati per genere
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR, Reparto tecnico, Reparto amministrativo
Output	Dati rilevanti per il Bilancio di Genere già disaggregati per genere
Outcome	Migliore qualità dei dati disponibili per l'aggiornamento del Bilancio di Genere 2023 e 2024
Indicatore	Inserimento del 90% dei dati richiesti entro ogni semestre
Timeline	Realizzazione database entro 6 mesi; inserimento dati per intera durata (24 mesi)

Azione 1.2.3	Redazione del bilancio di genere aggiornato e valutazione dell'andamento del GEP
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP, consulenza esterna
Output	Bilancio di Genere 2023 e report dell'impatto delle azioni 2023
Outcome	Stima degli effetti del primo anno del GEP
Indicatore	Esistenza del Bilancio di Genere 2023 e del

	report delle azioni 2023
Timeline	Entro 14 mesi

2.5. Obiettivo Generale 2: Aumentare la consapevolezza sul tema della parità di genere e sugli ostacoli al superamento del Gender Gap

L'obiettivo generale 2 è composto da 3 obiettivi specifici e 5 azioni e si prefigge di aumentare la consapevolezza del personale di Seacom sul tema della parità di genere e sugli ostacoli al superamento del Gender Gap.

Il primo obiettivo specifico, la formazione del gruppo di lavoro per il Gender Equality Plan (2.1), ha richiesto l'identificazione delle figure rilevanti da coinvolgere e, successivamente, la definizione del piano di lavoro del gruppo stesso (2.1.1). Lo scopo del gruppo è stato di raggiungere l'obiettivo generale 1, coinvolgendo l'intera organizzazione grazie alla sua composizione eterogenea e trasversale all'ecosistema aziendale.

Il gruppo si prefigge di sviluppare una strategia comunicativa per la promozione del GEP (2.2), pubblicando il documento sul sito (2.2.1), informando periodicamente il personale sul suo andamento (2.2.2) e divulgando le informazioni riguardo il proprio impegno per la parità di genere sui profili social aziendali (2.2.3).

Infine, si intende coinvolgere e sensibilizzare il personale sui benefici dell'ottica di genere e sugli ostacoli alla parità di genere (2.3) progettando ed erogando eventi formativi ad hoc (2.3.2).

L'investimento totale stanziato per la realizzazione dell'obiettivo generale 2 è di **2.098 euro**.

Obiettivo specifico 2.1	
Formare il gruppo di lavoro dedicato all'uguaglianza di genere e all'inclusione	
Azione 2.1.1	Definire il piano di lavoro del gruppo

Target	Cockpit, management intermedio (responsabili di reparto)
Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP
Output	Formazione del gruppo di lavoro GEP; definizione delle responsabilità per obiettivi e azioni
Outcome	Definizione della roadmap per la realizzazione del GEP
Indicatori	Esistenza del gruppo; Responsabilità assegnate; Esistenza del GEP
Timeline	Azione già eseguita

Obiettivo specifico 2.2 Sviluppare una strategia comunicativa per la promozione del GEP	
Azione 2.2.1	Pubblicazione del documento GEP sul sito di Seacom
Target	Tutto il personale di Seacom; tutti i visitatori del sito
Responsabilità	HR, responsabile comunicazione
Output	Creazione della sezione dedicata del sito e disponibilità del documento
Outcome	Consultabilità del GEP da parte del personale e del pubblico del sito di Seacom
Indicatore	GEP pubblicato su sito

Timeline	Azione già eseguita
Azione 2.2.2	Informare il personale dell'esistenza del GEP e del suo andamento durante le convention aziendali
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR
Output	Presentazione sull'andamento del GEP ad ogni convention
Outcome	Consapevolezza del personale sull'andamento e sugli impatti del GEP
Indicatore	Avvenuta presentazione della responsabile HR alla convention
Timeline	Azione già eseguita; aggiornamento periodico sull'andamento ogni 6 mesi
Azione 2.2.3	Dichiarare pubblicamente l'impegno di Seacom per la parità di genere sul proprio sito e sui profili social media
Target	Follower delle pagine social di Seacom; potenziali clienti e partner
Responsabilità	HR, responsabile comunicazione
Output	Post sulle pagine social
Outcome	Conoscenza da parte del pubblico dell'impegno di Seacom per la parità di genere
Indicatori	Esistenza dei post sull'argomento parità di genere;

	statistiche di diffusione e interazione
Timeline	Entro 2 mesi

Obiettivo specifico 2.3	
Definire e proporre interventi formativi sui benefici dell'ottica di genere e sugli ostacoli alla parità di genere	
Azione 2.3.1	Progettare e proporre eventi di sensibilizzazione per i dipendenti
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR, consulenza esterna
Output	Progetto degli eventi; erogazione della formazione
Outcome	Maggiore consapevolezza sui benefici dell'ottica di genere e sugli ostacoli alla parità di genere
Indicatore	Fruizione del 70% del personale
Timeline	Progettazione entro 12 mesi; realizzazione entro 24 mesi

2.6. Obiettivo Generale 3: Sostenere la parità di genere nella leadership di Seacom e favorire l'ottica di genere nei processi decisionali

L'obiettivo generale 3 si compone di 2 obiettivi specifici e 3 azioni e si prefigge di sostenere la parità di genere nella leadership di Seacom e favorire l'ottica di genere nei processi decisionali dell'azienda.

Primariamente, è stata identificata la necessità di comprendere e analizzare la percezione del personale rispetto all'inclusione dell'ottica di genere nei processi decisionali (3.1) per mezzo di una survey che fornisca una baseline distinta per

genere e una successiva rivalutazione (3.1.1) che permetta di osservare le variazioni nel tempo. Successivamente sono stati previsti interventi formativi di sostegno e valorizzazione della leadership femminile (3.2), nello specifico progettando ed erogando un corso sugli stili di leadership inclusivi e l'empowerment della leadership femminile (3.2.1) ed un corso sugli stereotipi di genere e l'influenza del gender bias nei settori STEM (3.2.2) Tali interventi formativi mirano a rafforzare la cultura ed il clima aziendale favorevole allo sviluppo di una maggiore parità di genere e alla valorizzazione dell'apporto femminile alla specifica realtà produttiva di Seacom; inoltre, permetteranno un rafforzamento delle soft skills e della capacità di auto-affermazione assertiva delle dipendenti, essenziali nel promuovere la crescita professionale e l'assunzione di nuovi ruoli e responsabilità.

L'investimento totale stanziato per la realizzazione dell'obiettivo generale 3 è di **4.294 euro**.

Obiettivo specifico 3.1	
Analizzare la percezione del personale rispetto all'inclusione dell'ottica di genere nei processi decisionali	
Azione 3.1.1	Sviluppare e somministrare una survey al personale e analizzare i dati disaggregati per genere
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR
Output	Report sulla percezione della partecipazione ai processi decisionali da parte del personale femminile e maschile
Outcome	Identificazione di una baseline e delle variazioni nel tempo del senso di inclusione per genere
Indicatore	Survey compilata dal 90% del personale
Timeline	Sviluppo del questionario entro i primi 6 mesi; somministrazione e analisi dei dati entro i primi 12 mesi; seconda somministrazione entro i 18

mesi

Obiettivo specifico 3.2

Sostenere lo sviluppo della leadership femminile e l'empowerment delle dipendenti

Azione 3.2.1	Formazione sugli stili di leadership inclusivi ed empowerment della leadership femminile
Target	Management intermedio; personale senior
Responsabilità	HR
Output	Progetto della formazione; erogazione del corso di formazione
Outcome	Apprendimento di nuove modalità di esercizio della leadership; sviluppo delle soft skills; valorizzazione della leadership femminile
Indicatore	Fruizione del 70% del gruppo target
Timeline	Progettazione entro 12 mesi; realizzazione entro 24 mesi

Azione 3.2.2	Formazione sugli stereotipi di genere e l'influenza del gender bias nei settori STEM
Target	Management intermedio; personale senior del reparto tecnico
Responsabilità	HR, responsabile reparto tecnico
Output	Progetto della formazione; erogazione del corso di formazione

Outcome	Maggiore consapevolezza degli stereotipi di genere interiorizzati; conoscenza degli effetti del gender bias nelle professioni STEM e nello sviluppo dei prodotti tecnologici
Indicatore	Fruizione del 70% del gruppo target
Timeline	Progettazione entro 12 mesi; realizzazione entro 24 mesi

2.7. Obiettivo Generale 4: Favorire la parità di genere nella selezione del personale e nei progressi di carriera

L'obiettivo generale 4 è composto da 3 obiettivi specifici e 8 azioni e si prefigge di favorire la parità di genere nella selezione del personale e nei progressi di carriera del personale di Seacom.

In primo luogo, Seacom si è posta l'obiettivo di definire e adottare criteri inclusivi per la gestione dei percorsi professionali delle risorse umane (4.1), sia nell'ambito delle nuove assunzioni, sia nei progressi di carriera del personale già presente. La prima azione prevista è la definizione di linee guida che supportino e guidino un processo di selezione realmente gender neutral (4.1.1), affinché esso sia mirato ad una valutazione delle hard e soft skills libera dall'influenza di potenziali stereotipi non consapevoli. Tale policy di recruiting sarà diffusa e pubblicizzata (4.1.2) sui canali tramite i quali si intercettano nuovi candidati per posizioni vacanti in azienda. Riguardo al sostegno alla crescita professionale del personale, Seacom intende concordare con i/le singoli/e dipendenti lo sviluppo di career path individualizzati (4.1.3), basati sugli obiettivi personali e sulle opportunità offerte dall'azienda.

La difficoltà di reperire nuove risorse umane femminili nel comparto tecnico per molte aziende tecnologiche è dovuta anche alla minor presenza di studentesse nell'ambito STEM; per poter far fronte alla minor disponibilità di candidate, Seacom si pone l'obiettivo di ampliare la propria rete di reclutamento (4.2) per raggiungere un maggior numero di talenti femminili. La strategia prevista è dunque di raggiungere tali talenti già nei luoghi della formazione, stabilendo nuove partnership con Università e Istituti Tecnici (4.2.1) per creare nuove convenzioni di tirocinio, aumentando la propria presenza alle fiere del lavoro/job day per neo-laureati/e e

neo-diplomati/e (4.2.2) e comunicando attivamente l'impegno di Seacom nel favorire il coinvolgimento femminile nell'ambito delle professioni STEM (4.2.3).

Infine, l'ultimo obiettivo specifico riguarda la promozione del reinserimento delle dipendenti che rientrano sul posto di lavoro dopo lunghe assenze, come congedo di maternità, malattia, assistenza a familiari (4.3). In tale ambito, Seacom si propone di definire un set minimo di indirizzo per affiancare il passaggio di consegne, il rientro e l'aggiornamento delle dipendenti (4.3.1); inoltre, sarà istituito un servizio di mentoring per il supporto alla reintegrazione sul posto di lavoro in caso di difficoltà (4.3.2).

Nel complesso, l'obiettivo generale 4 mira a fondare le basi di un ulteriore obiettivo a lungo termine, cioè integrare nuovo personale femminile, soprattutto nel comparto tecnico, per raggiungere una parità di genere e supportare la continuità delle carriere femminili.

L'investimento totale stanziato per la realizzazione dell'obiettivo generale 4 è di **4.500 euro**.

Obiettivo specifico 4.1	
Definire e adottare criteri inclusivi per la gestione dei percorsi professionali delle risorse umane	
Azione 4.1.1	Delineare le linee guida gender neutral per le procedure di selezione del personale e di avanzamenti di carriera
Target	Candidati/e alle posizioni lavorative; tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR
Output	Documento con policy per selezione del personale e avanzamenti di carriera
Outcome	Potenziamento dell'approccio gender neutral nella gestione delle risorse umane

Indicatore	Esistenza delle policy
Timeline	Entro 3 mesi

Azione 4.1.2	Pubblicizzare le policy di recruiting e informarne i/le potenziali candidati/e per le posizioni disponibili
Target	Potenziali candidati/e alle posizioni lavorative
Responsabilità	HR
Output	Post e informative disponibili nei canali di recruiting
Outcome	Maggiore diffusione dell'impegno per la parità di genere di Seacom
Indicatore	Esistenza di post e informative nei canali di recruiting
Timeline	Intera durata del GEP (24 mesi)

Azione 4.1.3	Sviluppare career path personalizzati per agevolare la crescita professionale
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR, responsabili di reparto
Output	Definizione del career path per ciascun/a dipendente, con obiettivi intermedi a 12 mesi e obiettivi finali a 24 mesi
Outcome	Favorire la crescita dei/delle dipendenti; chiarezza e accordo nei percorsi professionali

Indicatori	Definizione del career path per il 70% dei/delle dipendenti; raggiungimento degli obiettivi intermedi per il 40% delle risorse umane coinvolte; raggiungimento degli obiettivi finali per il 30% delle risorse umane coinvolte
Timeline	Definizione degli obiettivi individuali entro 3 mesi; valutazione intermedia entro 18 mesi; valutazione finale entro 30 mesi

Obiettivo specifico 4.2	
Potenziare la rete di reclutamento per intercettare un numero maggiore di talenti femminili	
Azione 4.2.1	Stabilire nuove partnership con Università e Istituti Tecnici
Target	Studenti e studentesse, neo-diplomati/e, neo-laureati/e
Responsabilità	HR
Output	Convenzioni di tirocinio
Outcome	Aumento della platea di potenziali risorse umane; raggiungere più donne in ambito STEM
Indicatore	Esistenza di nuove convenzioni
Timeline	Intera durata del GEP (24 mesi)

Azione 4.2.2	Aumentare le presenze alle fiere del lavoro/job day dedicati neo-laureati/e e neo-diplomati/e
---------------------	---

Target	Neo-diplomati/e e neo-laureati/e in cerca di impiego
Responsabilità	HR
Output	Presenza agli eventi e diffusione dell'impegno per la parità di genere di Seacom
Outcome	Aumento della platea di potenziali risorse umane; raggiungere più donne in ambito STEM
Indicatore	Numero delle presenze agli eventi
Timeline	Intera durata del GEP (24 mesi)

Azione 4.2.3	Pubblicizzare l'impegno di Seacom nel favorire il coinvolgimento femminile nel mondo del lavoro STEM su ciascun canale di reclutamento (portali di recruiting, career day, proposte di tirocinio o apprendistato, etc.)
Target	Diplomati/e e laureati/e in cerca di impiego
Responsabilità	HR, reparto comunicazione
Output	Post e informative disponibili nei canali di recruiting
Outcome	Maggiore diffusione dell'impegno per la parità di genere di Seacom
Indicatore	Esistenza di post e informative nei canali di recruiting
Timeline	Intera durata del GEP (24 mesi)

Obiettivo specifico 4.3

Promuovere il reinserimento delle dipendenti che rientrano sul posto di lavoro dopo lunghe assenze (congedo di maternità, malattia, assistenza a familiari)

Azione 4.3.1	Definire le modalità di passaggio di consegne, di affiancamento e di aggiornamento prima e dopo la lunga assenza
Target	Personale in procinto di iniziare o al rientro da un periodo di lunga assenza; tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR, responsabili di reparto
Output	Policy con set minimo definito di procedure da mettere in pratica per favorire il personale in caso di lunga assenza
Outcome	Supportare il reintegro e lo sviluppo professionale del personale in caso di lunga assenza; agevolare i processi organizzativi
Indicatore	Esistenza delle policy
Timeline	Entro 12 mesi

Azione 4.3.2	Istituire un servizio di mentoring dedicato al rientro sul posto di lavoro
Target	Personale al rientro da un lungo periodo di assenza
Responsabilità	HR
Output	Istituzione del servizio; identificazione del monte ore a disposizione

Outcome	Favorire e supportare il reinserimento lavorativo del personale dopo un lungo periodo di assenza
Indicatore	Esistenza del servizio
Timeline	Entro 12 mesi

2.8. Obiettivo Generale 5: Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca e di sviluppo

L'obiettivo generale 5 è composto da 1 obiettivo specifico e 1 azione e si propone di promuovere l'integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca.

La strategia di Seacom è quella di stimolare l'accesso di nuove lavoratrici nel reparto tecnico (5.1), poiché è il settore che si occupa di innovare i prodotti e partecipa alle partnership di ricerca con altri enti. Per poter integrare la dimensione di genere è dunque necessario agevolare l'accesso delle donne a questo tipo di attività; conseguentemente, si prevede di destinare una posizione di apprendistato o di tirocinio specifico per una candidata donna (5.1.1).

L'obiettivo generale 5, in raccordo con l'obiettivo generale 4, pone le basi per raggiungere nel lungo termine una parità di genere nel personale e di partecipazione delle donne in prima persona alla ricerca, alla progettazione e allo sviluppo dei prodotti tecnologici.

L'investimento totale stanziato per la realizzazione dell'obiettivo generale 5 è di **44.000 euro**.

Obiettivo specifico 5.1	
Stimolare l'accesso di nuove lavoratrici nel reparto tecnico	
Azione 5.1.1	Destinare una posizione di apprendistato o di tirocinio in ambito tecnico ad una donna
Target	Studenti e studentesse, neo-diplomati/e, neo-laureati/e

Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP, HR, reparto tecnico
Output	Selezione della risorsa; definizione del progetto formativo
Outcome	Maggiore partecipazione femminile alle attività di ricerca e sviluppo
Indicatori	Selezione avvenuta; progetto formativo definito; risorsa inserita
Timeline	Selezione già avvenuta; definizione del progetto formativo e inserimento della risorsa entro 6 mesi

2.9. Obiettivo Generale 6: Migliorare il benessere del personale con misure di sostegno al work life balance e alla cultura aziendale inclusiva

L'obiettivo generale 6 è composto da 2 obiettivi specifici e 5 azioni e si propone di migliorare il benessere del personale negli ambiti del sostegno al work life balance e alla promozione della cultura aziendale inclusiva.

Riguardo all'ambito del sostegno all'equilibrio fra lavoro e vita privata, in primo luogo Seacom si propone di partire da una analisi della situazione attuale, mappando i servizi attualmente disponibili e raccogliendo i dati sui bisogni del personale (6.1). Ciò avverrà con una raccolta di informazioni riguardo ai servizi in essere (6.1.1), sviluppando e somministrando una survey sul benessere organizzativo e sui bisogni specifici nell'ambito del carico di cura (6.1.2); tali informazioni permetteranno di valutare l'introduzione di nuove misure più adatte ai bisogni reali del personale (6.1.3) ed informare i/le dipendenti sull'offerta complessiva (6.1.4). La survey sarà riproposta periodicamente ogni 6 mesi per valutare l'impatto delle azioni, raccogliere evidenze sulle necessità di rivalutazione dell'offerta ed aggiornare nuovamente il personale in caso di variazioni. Riguardo al tema dell'inclusione, Seacom si propone di favorire una cultura aziendale ed un clima inclusivi (6.2) proponendo un intervento

formativo sui comportamenti organizzativi inclusivi, sulla comunicazione rispettosa e sulla valorizzazione della diversità (6.2.1).

L'obiettivo generale 6 nel suo insieme concorre, come i precedenti obiettivi, a supportare concretamente l'attività lavorativa, la crescita professionale ed il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici impegnati nella gestione del carico di cura o che si trovano in condizioni di svantaggio.

L'investimento totale stanziato per la realizzazione dell'obiettivo generale 6 è di **4.196 euro**.

Obiettivo specifico 6.1	
Mappare i servizi attualmente disponibili e raccogliere dati sui bisogni del personale	
Azione 6.1.1	Mappatura dei servizi
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP, HR
Output	Report sui servizi disponibili
Outcome	Baseline per valutare l'utilizzo e l'appropriatezza dei servizi rispetto ai bisogni del personale
Indicatore	Esistenza del report sui servizi disponibili
Timeline	Entro 6 mesi

Azione 6.1.2	Sviluppare una survey sul benessere organizzativo e sui bisogni specifici nell'ambito del carico di cura
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR

Output	Report sulla percezione del benessere organizzativo e sui bisogni specifici del personale maschile e femminile
Outcome	Identificazione di una baseline e delle variazioni nel tempo del benessere organizzativo e dei bisogni per genere
Indicatore	Survey compilata dal 90% del personale
Timeline	Sviluppo della survey entro 6 mesi; somministrazione periodica ogni 12 mesi

Azione 6.1.3	Valutare nuove misure da introdurre in base ai dati raccolti
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP, HR
Output	Report di valutazione sulle nuove misure da introdurre; identificare e reperire le risorse necessarie per finanziare le nuove misure
Outcome	Adeguare la proposta delle misure di work-life balance ai bisogni del personale
Indicatore	Esistenza del report; risorse finanziarie identificate
Timeline	Prima valutazione entro 6 mesi; rivalutazione periodica a seguito del monitoraggio entro 24 mesi

Azione 6.1.4	Informare e aggiornare periodicamente i dipendenti sui servizi disponibili
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR
Output	Mail informative sui servizi disponibili e su eventuali aggiornamenti
Outcome	Maggiore conoscenza delle misure di work-life balance da parte dei/delle dipendenti; Favorire il work-life balance del personale
Indicatore	Mail inviate
Timeline	Prima informativa entro 8 mesi; aggiornamenti in caso di nuovi servizi entro i 24 mesi

Obiettivo specifico 6.2	
Favorire una cultura aziendale ed un clima inclusivi	
Azione 6.2.1	Formazione sui comportamenti organizzativi inclusivi, sulla comunicazione rispettosa e sulla valorizzazione della diversità
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR, consulenza esterna
Output	Progetto della formazione; erogazione del corso di formazione
Outcome	Sviluppo di competenze organizzative in ottica inclusiva; maggiore sensibilità e valorizzazione delle differenze;

	miglioramento della comunicazione interna
Indicatore	Fruizione del 70% del gruppo target
Timeline	Progettazione entro 12 mesi; realizzazione entro 24 mesi

2.10. Obiettivo Generale 7: Definire e implementare le misure di contrasto alla violenza di genere

L'obiettivo generale 7 si compone di 4 obiettivi specifici e 7 azioni e si propone di definire e implementare le misure di contrasto alla violenza di genere all'interno di Seacom.

In primo luogo, saranno definite le linee guida per l'intervento nei casi di violenza di genere sul luogo di lavoro (7.1), delineando una procedura interna per la segnalazione e la gestione di eventuali casistiche (7.1.1); successivamente avverrà la pubblicazione e l'informazione per il personale (7.1.2) rispetto alle politiche aziendali adottate in materia.

In secondo luogo, sarà istituito il servizio di whistleblowing (7.2), predisponendo gli strumenti di contatto per i testimoni e le vittime di violenza di genere (7.2.1) e successivamente informando il personale sul servizio e sugli strumenti di tutela dalle discriminazioni (7.2.2).

I due obiettivi specifici saranno raggiunti di pari passo con lo sviluppo della cultura aziendale rispetto ai comportamenti discriminatori e lesivi (7.3), grazie ad un intervento formativo incentrato sulla comprensione dei comportamenti discriminatori, quali micro-aggressioni, discriminazione di genere, molestie sessuali e violenza (7.3.1).

Infine, ritenendo che il fenomeno della violenza di genere è un problema che riguarda tutta la comunità di cui si fa parte e che si può affrontarlo solamente con la collaborazione, Seacom si propone di creare un raccordo fra azienda e rete territoriale per il supporto alle vittime (7.4), sia che la violenza avvenga a lavoro o nella vita privata. L'obiettivo sarà raggiunto grazie ad una formazione specifica destinata alla responsabile delle risorse umane, incentrata sulle strutture e le risorse del territorio (centri antiviolenza, Codice Rosa, articolazioni del Servizio Sociale di

tutela, ecc.) (7.4.1). Il personale sarà successivamente informato sulla disponibilità del servizio di orientamento e accompagnamento verso le risorse del territorio per le vittime di violenza di genere (7.4.2).

L'investimento totale stanziato per la realizzazione dell'obiettivo generale 7 è di **6.062 euro**.

Obiettivo specifico 7.1	
Definire le linee guida per l'intervento nei casi di violenza di genere sul luogo di lavoro	
Azione 7.1.1	Definire le linee guida per l'intervento nei casi di violenza di genere sul luogo di lavoro
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	Gruppo di lavoro GEP
Output	Documento sulle policy di gestione dei casi di violenza di genere sul luogo di lavoro
Outcome	Potenziamento della capacità di gestione dei casi di violenza di genere; definizione del percorso di valutazione e delle possibilità di intervento
Indicatore	Esistenza del documento di policy
Timeline	Entro 12 mesi

Azione 7.1.2	Pubblicare le linee guida e condividerle con il personale
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR

Output	Mail informative e riunioni dedicate alla condivisione delle policy con il personale
Outcome	Consapevolezza delle misure di tutela e delle modalità di intervento dell'azienda
Indicatore	Mail inviate e riunioni informative eseguite
Timeline	Entro 14 mesi

Obiettivo specifico 7.2	
Istituire il servizio di whistleblowing	
Azione 7.2.1	Predisporre i canali e le modalità di contatto per i testimoni/le vittime di violenza di genere
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR
Output	Creazione di una mail di contatto destinata alle segnalazioni; definizioni delle modalità di incontro protetto con la responsabile HR
Outcome	Favorire l'accesso del personale al servizio; tutelare la persona segnalante
Indicatore	Esistenza della mail di contatto; modalità di incontro protetto definite
Timeline	Entro 12 mesi

Azione 7.2.2	Informare e sensibilizzare il personale al servizio e agli strumenti di tutela dalle discriminazioni
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR
Output	Mail informative e riunioni dedicate alle modalità di funzionamento del servizio
Outcome	Favorire l'accesso del personale al servizio; favorire la fiducia del personale nel condividere informazioni su casi di violenza di genere; comprendere la politica di zero tolleranza per la violenza di genere sul luogo di lavoro
Indicatore	Mail inviate e riunioni informative eseguite
Timeline	Entro 14 mesi

Obiettivo specifico 7.3	
Sviluppare la cultura aziendale rispetto ai comportamenti discriminatori e lesivi	
Azione 7.3.1	Formazione sui comportamenti discriminatori, quali micro-aggressioni, discriminazione di genere, molestie sessuali e violenza
Target	Responsabile HR
Responsabilità	HR, consulenza esterna
Output	Progetto della formazione; erogazione del corso di formazione
Outcome	Sviluppo di conoscenze e competenze specifiche nel riconoscere i comportamenti discriminatori e

	lesivi; capacità di gestione ed intervento in caso di comportamenti discriminatori fra il personale
Indicatore	Fruizione del corso da parte della responsabile HR
Timeline	Progettazione entro 12 mesi; realizzazione entro 24 mesi

Obiettivo specifico 7.4	
Creare un raccordo fra azienda e rete territoriale per il supporto alle vittime di violenza di genere	
Azione 7.4.1	Formazione della responsabile HR su risorse del territorio: percorsi dei centri anti-violenza, Codice Rosa, articolazioni del Servizio Sociale nell'ambito della tutela
Target	Responsabile HR
Responsabilità	HR, consulenza esterna
Output	Progetto della formazione; erogazione del corso di formazione
Outcome	Sviluppo di conoscenze riguardo alle risorse del territorio per i casi di violenza di genere; sviluppo di competenze nella gestione della segnalazione e nell'accompagnamento all'accesso ai servizi
Indicatore	Fruizione del corso da parte della responsabile HR
Timeline	Entro 6 mesi

Azione 7.4.2	Informare i dipendenti sulla disponibilità del servizio di accompagnamento alle risorse del territorio per le vittime di violenza di genere, sul posto di lavoro o nella vita privata
Target	Tutto il personale di Seacom
Responsabilità	HR
Output	Mail informative e riunioni dedicate alle modalità di funzionamento del servizio
Outcome	Favorire l'accesso del personale al servizio; favorire la fiducia del personale nel condividere informazioni su casi di violenza di genere; favorire il clima di accoglienza per le vittime di violenza di genere
Indicatore	Mail inviate e riunioni informative eseguite
Timeline	Entro 10 mesi

Il presente Gender Equality Plan è stato visionato e approvato
dall'Amministratore Unico di Seacom srl Stefano Pampaloni

Firma

3. GANT CHART

Legenda

Colore chiaro = progettazione/monitoraggio nel tempo

Colore scuro = periodo di svolgimento di attività

Azioni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

3.1. Definire il Gender Equality Plan e sviluppare un sistema di monitoraggio dei dati

1.1.1	X																							
1.1.2	X																							
1.2.1																								
1.2.2																								
1.2.3																								

3.2. Aumentare la consapevolezza sul tema della parità di genere e sugli ostacoli al superamento del Gender Gap

2.1.1	X																							
2.2.1	X																							
2.2.2	X																							
2.2.3																								
2.3.1																								

Azioni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

3.3. Sostenere la parità di genere nella leadership di Seacom e favorire l'ottica di genere nei processi decisionali

2.1.1	X																							
2.2.1	X																							
2.2.2	X																							
2.2.3																								
2.3.1																								

3.4. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca e di sviluppo

5.1.1	X																							
-------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.5. Migliorare il benessere del personale con misure di sostegno al work life balance e alla cultura aziendale inclusiva

6.1.1																								
6.1.2																								
6.1.3																								
6.1.4																								
6.2.1																								

Azioni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

3.6. Definire e implementare le misure di contrasto alla violenza di genere

7.1.1																									
7.1.2																									
7.2.1																									
7.2.2																									
7.3.1																									
7.4.1																									
7.4.2																									