

GEP GENDER EQUALITY PLAN



Biennio 2025 – 2027

INDICE

INTRODUZIONE.....	3
FORMARE – POLO NAZIONALE PER LO SHIPPING.....	4
FORMARE IN NUMERI	5
DESCRIZIONE DEL PIANO	6
EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA CONTRO GLI STEREOTIPI.	6
EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE	7
PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA.....	7
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE	7
MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI.....	8
TABELLE DI MONITORAGGIO.....	9
EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE	9
PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA.....	10
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE	11
MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI.....	12

INTRODUZIONE

Il presente Gender Equality Plan (GEP) vuole rappresentare innanzitutto uno strumento volto a favorire la riduzione delle asimmetrie di genere e supportare il lavoro di squadra in un ambiente che valorizzi la diversità, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti. ForMare – Polo Nazionale per lo Shipping si pone l’obiettivo di trovare soluzioni praticabili per integrare le priorità ambientali e sociali in accordo con gli obiettivi di sviluppo economico, pur in ottemperanza degli Obiettivi 5 (Uguaglianza di Genere) e 10 (Riduzione dell’Ineguaglianza) dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritto nel 2015 dai Paesi Membri delle Nazioni Unite e in linea con la Strategia sull’Eguaglianza di Genere 2022-2025 sottoscritta dalla Commissione Europea.

L’adozione del presente documento si prefigge di costituire un ambiente di lavoro franco e comunicativo che ponga l’attenzione alle persone, al loro benessere e alle loro differenze, contribuendo alla crescita di ForMare in un’ottica di uguaglianza e inclusività.

FORMARE – POLO NAZIONALE PER LO SHIPPING

Nata nel 2005 come società consortile con lo scopo di supportare i fabbisogni formativi del settore, nell'arco di 20 anni ha lavorato a numerosi progetti legati alla certificazione delle competenze e alla formazione professionale. Dal 2022 ForMare – Polo Nazionale per lo Shipping, in breve ForMare, è diventata una s.r.l. a socio unico Confitarma ampliando e rafforzando la sua gamma di servizi per supportare le Compagnie armatoriali nella Transizione ecologica e digitale concentrandosi sia sullo sviluppo di tecnologie che sugli aspetti sociali correlati. ForMare è la società di servizi di Confitarma e costituisce il Polo Nazionale per le attività legate al settore dello shipping e della blue economy. La società svolge attività volte alla creazione di reti con le autorità pubbliche e i principali stakeholder dell'industria marittima sostenendo lo sviluppo di percorsi formativi rispondenti alle nuove sfide tecnologiche e di innovazione; alla promozione di attività di R&S per nuovi modelli di business. La *mission* di ForMare è fornire un'assistenza tecnica a sostegno dell'industria marittima sulle tematiche relative allo sviluppo di:

- competenze professionali rispondenti alle nuove sfide tecnologiche e di innovazione del settore marittimo;
- attività di R&S per nuovi modelli di business nel settore dello shipping e della blue economy volti a facilitare la transizione ecologica e digitale per settore.

ForMare ha prestato particolare attenzione ad incrementare la consapevolezza su tematiche chiave quali la sostenibilità ambientale, sociale e di governance anche attraverso la promozione di percorsi formativi e educativi volti a creare e/o incrementare competenze che possano efficacemente rispondere alle recenti sfide poste dalla transizione ecologica e digitale. L'impegno di ForMare si realizza anche grazie al contributo a diversi progetti finanziati nell'ambito del programma Erasmus+ e dei programmi FSE P.O.R. Campania supportati da enti e istituzioni europei e nazionali.



FORMARE – Polo Nazionale per lo Shipping – S.r.l.

Sede Legale: Via Amerigo Vespucci, 104 – 80134 Napoli

Sede Formativa: Viale degli Oleandri n. 1 – 81030 Castel Volturno

Sede Operativa: Piazza SS. Apostoli, 66 – 00187 Roma

Codice Fiscale e Partita IVA n. 05481321213. Registro Imprese Napoli

N. 756448

Telefono +39 0667481 223/227 – mail: info@poloformare.it – www.poloformare.it

FORMARE IN NUMERI

Il team di ForMare è giovane e dinamico, caratterizzato dalla costante ricerca di profili altamente specializzati con background diversi ma con una grande predisposizione al lavoro di squadra.

La struttura complessiva di ForMare è snella ma in continua crescita e si compone come segue.

Responsabile e Amministratore Unico:

- dott. Fabrizio Monticelli.

Direttore Generale:

- dott.ssa Lidia Rossi

Lo staff tecnico operativo impegnato nella realizzazione e gestione di progetti finanziati si divide in tre uffici che collaborano in stretta sinergia:

- Il Project Management Office, composto e coordinato da tre donne: un livello senior e due livelli junior. Nel 2025, è stata integrata una risorsa junior per supportare il Team esistente.
- L'Administrative and Financial Office, coordinato da un uomo che ricopre un livello senior.
- L'Education and Training Office, composto e coordinato da due donne, entrambe ricoprono un livello senior.

Il monitoraggio di questa composizione organizzativa avviene con cadenza annuale al fine di verificare eventuali squilibri di genere nelle categorie di lavoro. L'entità dei compensi professionali è corrispondente al livello di riferimento e, a parità di livello, non vi sono differenze fra uomini e donne.

ForMare non prevede la strutturazione di corsi dedicati alle tematiche dell'uguaglianza e dei pregiudizi di genere per il proprio personale o per i responsabili dal momento che la struttura si compone di un ristretto gruppo di persone caratterizzato da un continuo confronto e scambio di idee e ideali.

Il rispetto e l'accettazione reciproca sono i principi cardine di ForMare e del suo gruppo di lavoro.

DESCRIZIONE DEL PIANO

Il presente documento è stato redatto tenendo in particolare riferimento le linee guida fornite dal Programma Horizon Europe, oltre agli Obiettivi 5 (Uguaglianza di Genere) e 10 (Riduzione dell'Ineguaglianza) previsti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritto nel 2015 dai Paesi Membri delle Nazioni Unite e in linea con la Strategia sull'Eguaglianza di Genere 2022-2025 sottoscritta dalla Commissione Europea. Il Gender Equality Plan di ForMare rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi.

EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA CONTRO GLI STEREOTIPI

Con riferimento all'equilibrio tra vita privata e lavorativa, ForMare garantisce al proprio staff massima flessibilità che viene applicata in modo orizzontale a tutti i livelli al fine di lavorare basandosi su obiettivi comuni e ben definiti. Ciò consente a ognuno di acquisire competenze a valore aggiunto che vengono capitalizzate anche per le attività della stessa società, e di poter conciliare la propria attività lavorativa con la vita privata e il tempo libero.

Pur consapevoli dei vantaggi che derivano da attività lavorative svolte in autonomia e da tempi di lavoro flessibili e che implicano ad esempio la possibilità di ricevere e-mail e messaggi dai colleghi in orari variabili, il diritto alla disconnessione è ampiamente rispettato. Le riunioni vengono concordate in anticipo e in fasce orarie che rispettano le esigenze di tutti grazie alla piccola dimensione dello staff. Tale dimensione consente anche di conoscere e rispettare abitudini e necessità nello svolgimento della vita privata.

La policy interna dell'azienda, acquisita e rispettata da staff e decisori, impone l'utilizzo di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere.

EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

La composizione dello staff tecnico operativo precedentemente descritta mostra una struttura eterogenea in termini di età, genere e livello di competenze. Gli stessi uffici operativi sono composti in modo da creare un ambiente equilibrato e collaborativo, con ruoli di Leadership equamente distribuiti tra i generi.

Parte integrante del processo decisionale è il coinvolgimento da parte dell'Amministratore Unico dei tre uffici in riunioni da remoto con cadenza settimanale per la discussione e l'aggiornamento dell'Agenda di lavoro.

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

ForMare si caratterizza per un linguaggio inclusivo nelle offerte di lavoro. Come specificato in precedenza, l'obiettivo di ForMare è individuare persone preparate e specializzate in diversi ambiti (dalla ricerca alla formazione, dalle relazioni istituzionali alle scienze) che dimostrino una spiccata motivazione per il lavoro di squadra e in autonomia, per il cambiamento, l'innovazione e la collaborazione. La valutazione del candidato, sempre equa e paritaria, va al di là dell'età, del genere, della provenienza geografica, del credo religioso e dell'etnia del candidato. ForMare si impegna anche nel percorso di formazione del proprio staff proponendo percorsi di Alta Formazione come Dottorati Industriali, corsi di specializzazione o di lingua straniera.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE

ForMare ha sempre dedicato particolare attenzione alla dimensione di genere nella scrittura, la realizzazione e lo svolgimento dei propri progetti finanziati in ambito nazionale ed europeo.

La parità di genere rientra tra le priorità trasversali della società oltre che della Commissione Europea e determina una costante e consapevole, a volte anche implicita, considerazione del genere e di tutte le diversità presenti nella società. I ruoli svolti nei progetti, nelle pubblicazioni, negli interventi ad eventi pubblici sono distribuiti in modo equo. ForMare si impegna costantemente affinché non emergano in futuro eventuali squilibri e si propone di trasmettere anche all'esterno tale attenzione rivolta alla parità tra i generi.

MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

ForMare è consapevole dell'importanza che rivestono le misure volte a contrastare violenze di genere e molestie sessuali nella società odierna e nei luoghi di lavoro. La piccola realtà che caratterizza la nostra società contribuisce ad eliminare il rischio di tali pericoli interni alla società stessa grazie anche alla collaborazione, al supporto e al rispetto reciproco tipici dei rapporti tra i membri dello staff. Tuttavia, ForMare si impegna a garantire la sicurezza del proprio personale e a ridurre i rischi derivanti da fattori esterni attraverso l'adozione di specifici accorgimenti in occasione di trasferte esterne o riunioni fuori sede, ad esempio evitando l'organizzazione di riunioni che terminino in tarda serata, attraverso politiche di rimborso delle spese di trasferta che consentano viaggi in sicurezza.

TABELLE DI MONITORAGGIO

TABELLA DI MONITORAGGIO	
Aree	EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE
Obiettivi	Mantenimento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali
Misure/Azioni	Verifica annuale, sulla base dell'eventuale ampliamento dell'organigramma di FORMARE, che l'attuale equilibrio nell'assunzione di ruoli di responsabilità, venga mantenuto
Indicatori di monitoraggio	N. equilibrato di genere per i ruoli apicali di staff tecnico operativo
2022	1 coordinatore dei progetti senior, donna 1 coordinatore amministrativo senior, uomo 2 coordinatori dei programmi finanziati di formazione, donne 1 supporto al project management office junior (donna)
2023	Stesso equilibrio. In caso di incremento del numero di staff tecnico operativo si punterà ad equilibrare i generi, compatibilmente con le competenze.
2024	Nel 2024, è stato effettuato uno scatto di livello, promuovendo un senior project manager a Direttore Generale.
2025	Nel 2025 è stato integrato il Team del Project Management Office con una risorsa Junior. Il processo di selezione è stato svolto in modo equo e paritario, come descritto nel presente documento.
2026	In caso di incremento del numero di staff tecnico operativo si punterà ad equilibrare i generi, compatibilmente con le competenze.

2027	In caso di incremento del numero di staff tecnico operativo si punterà ad equilibrare i generi, compatibilmente con le competenze.
-------------	--

TABELLA DI MONITORAGGIO	
Aree	PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA
Obiettivi	Riduzione delle asimmetrie di genere nell'empowerment
Misure/Azioni	Supporto a entrambi i generi secondo un principio di parità per l'assunzione di ruoli di rappresentanza di ForMare presso enti e network esterni
Indicatori di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> Numero equilibrato di genere per i ruoli di work package leader e task leader nella preparazione delle proposte di ricerca e nella esecuzione dei progetti di ricerca finanziati N. equilibrato di genere per ruolo di speaker/relatore a convegni, eventi di networking
2022	<ol style="list-style-type: none"> Nell'ambito dei progetti in corso, 2 coordinamenti di progetto sono gestiti da donne, la rendicontazione è condotta da 1 uomo, 1 task è condotta da 1 donna. Gli eventi a cui ForMare ha partecipato sono stati equamente distribuiti tra donne e uomini in base alle competenze.
2023	<ol style="list-style-type: none"> Nell'ambito dei progetti in corso, 3 coordinamenti di progetto sono gestiti da donne, la rendicontazione è condotta da 1 uomo, le task in ciascun progetto sono equamente distribuiti tra i componenti del Team, compatibilmente con le competenze. Gli eventi a cui ForMare ha partecipato sono stati equamente distribuiti tra donne e uomini compatibilmente alle competenze.

2024	<ol style="list-style-type: none"> Nell'ambito dei progetti in corso, 3 coordinamenti di progetto sono gestiti da donne, la rendicontazione è condotta da 1 uomo. Gli eventi a cui ForMare ha partecipato sono stati equamente distribuiti tra donne e uomini in base alle competenze.
2025	<ol style="list-style-type: none"> Nell'ambito dei progetti in corso, 4 coordinamenti di progetto sono gestiti da donne, la rendicontazione è condotta da 1 uomo. Le task in ciascun progetto sono equamente distribuite tra i componenti del Team, compatibilmente con le competenze. Gli eventi previsti sono stati equamente distribuiti tra donne e uomini in base alle competenze.
2026	<p>In caso di incremento nel numero dei progetti, si punterà ad equilibrare le responsabilità e gli sforzi compatibilmente con le competenze.</p> <p>In caso di partecipazione a eventi, verranno equamente distribuiti tra donne e uomini in base alle competenze.</p>
2027	<p>In caso di incremento nel numero dei progetti, si punterà ad equilibrare le responsabilità e gli sforzi compatibilmente con le competenze.</p> <p>In caso di partecipazione a eventi, verranno equamente distribuiti tra donne e uomini in base alle competenze.</p>

TABELLA DI MONITORAGGIO

Aree	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE
Obiettivi	Rafforzare il confronto e la relazione professionale e personale grazie all'organizzazione periodica di riunioni di lavoro e incontri informali
Misure/Azioni	<ol style="list-style-type: none"> Riunioni interne periodiche per rafforzare la relazione e i legami professionali Incontri informali per rafforzare i momenti di confronto interpersonale

Indicatori di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stand-up meeting settimanali 2. Equilibrio di genere fra i partecipanti alle trasferte
2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. 80% dei meeting partecipati dal 100% dello staff 2. 80% delle trasferte includono un ugual numero di partecipanti per genere 3. 4 eventi all'anno, partecipati dall'80% dello staff di ricerca
2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. 80% dei meeting partecipati dal 100% dello staff 2. 80% delle trasferte includono un ugual numero di partecipanti per genere 3. 4 eventi all'anno, partecipati dall'80% dello staff di ricerca
2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. 80% dei meeting partecipati dal 100% dello staff 2. 80% delle trasferte includono un ugual numero di partecipanti per genere 3. 4 eventi all'anno, partecipati dall'80% dello staff di ricerca
2025	Stesso equilibrio.
2026	Stesso equilibrio.
2027	Stesso equilibrio.

TABELLA DI MONITORAGGIO

Aree	MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI
Obiettivi	Ridurre ed evitare il rischio all'esposizione di violenze di genere, in contesti esterni

Misure/Azioni	Condivisione con lo staff rispetto alle modalità organizzative di riunioni presso la sede di ForMare e in trasferte esterne (luoghi e orari di lavoro, cene sociali, orario dei voli e degli spostamenti)
Indicatori di monitoraggio	Decisione condivisa da tutti i partecipanti su orari, luoghi ed eventuali modalità di trasporto
2022	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dai partecipanti all'attività
2023	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dai partecipanti all'attività
2024	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dai partecipanti all'attività
2025	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dai partecipanti all'attività
2026	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dai partecipanti all'attività
2027	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dai partecipanti all'attività

ForMare Polo Nazionale per lo Shipping s.r.l.
L'amministratore unico
Fabrizio Monticelli

Altre capacità e competenze
Competenze non precedentem
indicate.