

PRISMA CULTURA S.r.l.
Società Benefit

GENDER EQUALITY PLAN

2025 – 2028

Impegno, valori e azioni

per una cultura organizzativa inclusiva,
equa e sostenibile.



GEP TEAM

Cristina Pugi

Ginevra Niccolucci

Nicola Amico

Francesco Capaccioli

Alessia Nardi

Approvato il 25 Marzo 2026

INDICE

INTRODUZIONE	p. 4
GENDER EQUALITY PLAN	p. 5
AREA TEMATICA n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	p. 6
AREA TEMATICA n. 2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	p. 12
AREA TEMATICA n. 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	p. 13
AREA TEMATICA n. 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione	p. 14
AREA TEMATICA n. 5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	p. 15
CRONOGRAMMA	p. 16

INTRODUZIONE

PRISMA CULTURA rinnova il proprio impegno per la promozione della parità di genere attraverso l'adozione del nuovo Gender Equality Plan, in continuità con il percorso avviato nel triennio 2022–2025 e in coerenza con le più recenti strategie europee in materia di uguaglianza, inclusione e valorizzazione delle diversità. Il piano si fonda su un approccio integrato e basato su evidenze, che combina monitoraggio, azioni concrete e miglioramento continuo.

La parità di genere rappresenta per PRISMA CULTURA un principio fondamentale, strettamente connesso alla propria missione e alle attività culturali e di ricerca sviluppate. In questa prospettiva, il Gender Equality Plan non è inteso esclusivamente come uno strumento di adempimento formale, ma come un dispositivo operativo e strategico, capace di orientare le politiche organizzative, migliorare il benessere interno e contribuire alla diffusione di pratiche inclusive nel contesto culturale di riferimento.

Il nuovo piano si sviluppa a partire dall'esperienza maturata durante l'attuazione del precedente GEP, che ha consentito di introdurre azioni rilevanti in termini di monitoraggio, sensibilizzazione e promozione della cultura di genere. Il processo di valutazione interna e il confronto tra i membri dell'organizzazione hanno evidenziato punti di forza e ambiti di miglioramento, orientando la definizione di un approccio più strutturato, integrato e basato su evidenze.

In particolare, il nuovo Gender Equality Plan si caratterizza per il passaggio da interventi puntuali a un sistema organico di azioni, in cui le diverse aree di intervento – dalla conciliazione vita-lavoro alla governance, dai processi di partecipazione alle attività culturali fino alle misure di prevenzione e tutela – risultano strettamente interconnesse e coerenti tra loro. Centrale in questo percorso è il rafforzamento delle attività di monitoraggio e l'integrazione dei dati nel Bilancio di genere, quale strumento fondamentale per valutare l'efficacia delle azioni e orientare le scelte future.

Attraverso questo piano, PRISMA CULTURA si pone l'obiettivo di consolidare e sviluppare ulteriormente una cultura organizzativa inclusiva, capace di riconoscere e valorizzare le differenze, promuovere pari opportunità e contribuire attivamente agli obiettivi dell'Agenda 2030, in particolare in relazione al raggiungimento dell'Obiettivo 5 – Parità di genere.

GENDER EQUALITY PLAN

Il GEP 2025-2028 di PRISMA CULTURA Srl è un piano che risponde con azioni agli obiettivi delle **aree-chiave** di intervento previste dalla Commissione Europea; le azioni sono accompagnate da un sistema di monitoraggio basato su indicatori qualitativi e quantitativi, che consentirà di valutare l'efficacia degli interventi e di individuare eventuali aree di miglioramento.

In questo senso, il GEP rappresenta uno strumento flessibile, suscettibile di aggiornamenti e adattamenti in relazione ai risultati raggiunti e alle esigenze emergenti.

AREA TEMATICA n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	
OBIETTIVI	AZIONI PROPOSTE
1.1. Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.	1.1.1 Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e sulle collaborazioni in formato digitale (Redazione di un Bilancio di Genere).
1.2 Rafforzamento dell'equilibrio vita-lavoro attraverso misure organizzative flessibili e inclusive.	1.2.1 Introduzione di misure flessibili di organizzazione del lavoro per la conciliazione vita-lavoro.
1.3 Promozione di un'organizzazione del tempo di lavoro equa, prevedibile e compatibile con le esigenze personali e familiari.	1.3.1 Pianificazione e gestione equa e trasparente degli orari e dei carichi di lavoro.

AREA TEMATICA n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	
OBIETTIVI	AZIONI PROPOSTE
1.4 Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo.	1.4.1 Adozione di pratiche per il lavoro agile e la disconnessione digitale.
1.5 Promozione di una cultura organizzativa consapevole e inclusiva, riducendo bias e stereotipi di genere.	1.5.1 Programma continuo di sensibilizzazione e formazione sui bias di genere.
1.6 Promozione di un uso sistematico e consapevole del linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna.	1.6.1 Adozione e diffusione di linee guida sul linguaggio inclusivo.
AREA TEMATICA n. 2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	
OBIETTIVO	AZIONE PROPOSTA
2.1 Promozione dell'equilibrio di genere nei ruoli decisionali e rafforzare l'accesso equo alle posizioni di responsabilità.	2.1.1 Monitoraggio dell'equilibrio di genere nei ruoli decisionali.
AREA TEMATICA n. 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
OBIETTIVO	AZIONE PROPOSTA
3.1 Pari opportunità nei programmi di ricerca e nei progetti.	3.1.1 Raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere della partecipazione di dipendenti, collaboratori e collaboratrici nelle attività di ricerca e nei progetti.

AREA TEMATICA n. 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione	
OBIETTIVO	AZIONE PROPOSTA
4.1 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.	4.1.1 Rilevazione e analisi dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.
AREA TEMATICA n. 5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	
OBIETTIVO	AZIONE PROPOSTA
5.1 Garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, attraverso strumenti concreti di prevenzione e supporto.	5.1.1 Attivazione di un servizio di ascolto e supporto per la segnalazione di episodi di discriminazione, violenza, molestie o sessismo.

AREA 1- Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Nel nuovo Gender Equality Plan, PRISMA CULTURA rafforza le azioni dell'Area 1, valorizzando il percorso avviato nel GEP 2022–2025 e orientandolo verso un approccio più strutturato e integrato.

Nel piano precedente, l'organizzazione ha introdotto misure significative, tra cui interventi a sostegno della conciliazione vita-lavoro, iniziative di formazione per il contrasto agli stereotipi di genere e attività di sensibilizzazione sul linguaggio inclusivo. Tali azioni hanno rappresentato un primo passo importante per la promozione di un ambiente di lavoro più equo e consapevole.

Alla luce dell'esperienza maturata e del monitoraggio delle attività, il nuovo piano evolve verso un modello più organico, che integra misure di flessibilità organizzativa, una gestione più equa dei tempi e dei carichi di lavoro, e una maggiore attenzione al benessere digitale e alla cultura inclusiva. Le azioni previste si caratterizzano per un maggiore grado di continuità e sistematicità, con l'obiettivo di incidere in modo più efficace sulle pratiche quotidiane e sulla cultura organizzativa.

L'evoluzione rispetto al GEP precedente si traduce quindi nel passaggio da interventi puntuali a un sistema coordinato di azioni, in grado di rafforzare il benessere delle persone e promuovere una cultura organizzativa sempre più inclusiva e sostenibile.

AREA 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa									
Obiettivo 1.1	Azione 1.1.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Adottare la prospettiva di genere nella cultura organizzativa.	Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e sulle collaborazioni in formato digitale.	Stesura Bilancio di genere.	CdA	Comunità di riferimento della Società.	CEO, Direttrice, Referente Gestione Amministrativa.	Realizzazione di un Bilancio di genere.	Sviluppo e monitoraggio di dati gender sensitive.	Approvazione annuale del Bilancio di Genere in CdA entro il mese di giugno di ogni anno; pubblicazione on line del documento entro il mese di settembre di ogni anno.	SDG 5 Parità di genere, SDG10 Ridurre le disuguaglianze

AREA 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.2	Azione 1.2.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Rafforzare l'equilibrio vita-lavoro attraverso misure organizzative flessibili e inclusive.	Introduzione di misure flessibili di organizzazione del lavoro per la conciliazione vita-lavoro.	Creazione di un questionario annuale anonimo: work-life balance, carichi di lavoro, percezione equità, inclusività. Definizione di micro-azioni correttive annuali.	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Minori e famiglie	CEO, Direttrice, GEP TEAM	Attivazione di una procedura interna (anche semplificata) per la richiesta di misure di conciliazione. Comunicazione interna delle misure disponibili al personale.	Miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa. Rafforzamento del benessere organizzativo. Riduzione delle difficoltà legate alla gestione di responsabilità di cura.	% personale che accede a misure di flessibilità, livello soddisfazione (survey $\geq 80\%$), numero richieste supporto gestite, riduzione criticità segnalate.	SDG 5 Parità di genere, SDG8 lavoro dignitoso e crescita economica

AREA 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.3	Azione 1.3.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Promuovere un'organizzazione del tempo di lavoro equa, prevedibile e compatibile con le esigenze personali e familiari.	Pianificazione e gestione equa e trasparente degli orari e dei carichi di lavoro.	Definizione di criteri condivisi per: pianificazione orari, distribuzione riunioni, gestione scadenze. Introduzione di pratiche organizzative come: evitare riunioni in fasce critiche (es. tardo pomeriggio) pianificazione anticipata delle attività rispetto dei tempi di disconnessione. Monitoraggio annuale della distribuzione dei carichi di lavoro.	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Minori e famiglie	CEO, Direttrice, GEP Team	Linee guida operative per la gestione di orari e riunioni. Calendario condiviso delle attività con pianificazione anticipata. Report annuale sulla distribuzione dei carichi di lavoro.	Maggiore prevedibilità e sostenibilità dei tempi di lavoro. Riduzione delle criticità legate a orari non compatibili con esigenze personali. Miglioramento dell'equità nella distribuzione del lavoro.	% riunioni pianificate in fasce orarie "core" (es. 9–17). Livello di soddisfazione su organizzazione del tempo (target $\geq 80\%$). Numero segnalazioni su carichi di lavoro squilibrati. Evidenza di pianificazione anticipata delle attività. Presenza report annuale sui carichi di lavoro.	SDG 5 Parità di genere, SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AREA 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.4	Azione 1.4.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Promuovere un utilizzo sostenibile e consapevole degli strumenti di lavoro digitale garantendo il diritto alla disconnessione.	Adozione e applicazione di pratiche per il lavoro agile e la disconnessione digitale.	Monitoraggio, definizione e applicazione di linee guida su: diritto alla disconnessione, uso sostenibile delle email e strumenti digitali, gestione dei tempi di risposta. Introduzione di buone pratiche organizzative: evitare comunicazioni fuori orario (salvo urgenze), pianificazione invio email, rispetto dei tempi di pausa. Sensibilizzazione interna su: stress digitale, equilibrio tra connessione e	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Famiglie	CEO, Direttrice, GEP Team	Definizione e monitoraggio di linee guida su: uso sostenibile delle email e strumenti digitali, gestione dei tempi di risposta. Monitoraggio sull'utilizzo delle Linee guida operative su lavoro agile e disconnessione realizzate durante il GEP del triennio precedente. Comunicazione interna delle regole di utilizzo degli strumenti digitali.	Riduzione del sovraccarico digitale. Maggiore rispetto dei tempi di riposo. Miglioramento del benessere organizzativo. Uso più consapevole e sostenibile degli strumenti digitali.	% personale informato sulle linee guida Livello di soddisfazione rispetto al rispetto dei tempi di disconnessione (target $\geq 80\%$). Riduzione comunicazioni fuori orario (se monitorabile, anche qualitativamente). Numero segnalazioni legate a sovraccarico digitale. Realizzazione di almeno 1 momento di sensibilizzazione/formazione.	SDG 5 Parità di genere, SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AREA 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.5	Azione 1.5.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Promuovere una cultura organizzativa consapevole e inclusiva, riducendo bias e stereotipi di genere.	Programma continuo di sensibilizzazione e formazione sui bias di genere.	Realizzazione di almeno un momento formativo annuale. Integrazione del tema nei momenti interni (riunioni, ecc). Condivisione di materiali (linee guida, esempi, risorse).	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO, Direttrice, GEP Team	Programma annuale di sensibilizzazione. Materiali informativi condivisi internamente.	Maggiore consapevolezza dei bias. Riduzione di comportamenti e pratiche discriminatorie. Miglioramento del clima organizzativo.	% personale coinvolto (target $\geq 80\%$). Livello di soddisfazione formazione. Miglioramento percezione inclusività (survey). Numero iniziative realizzate annualmente.	SDG 5 Parità di genere, SDG10 Ridurre le disuguaglianze

AREA 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.6	Azione 1.6.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Promuovere un uso sistematico e consapevole del linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna.	Adozione e diffusione di linee guida sul linguaggio inclusivo.	Redazione di linee guida sul linguaggio di genere. Applicazione a: documenti interni, comunicazione esterna, progetti culturali. Momento formativo.	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO, Direttrice, GEP Team	Linee guida sul linguaggio inclusivo. Revisione dei principali materiali di comunicazione.	Maggiore coerenza comunicativa. Rafforzamento dell'identità inclusiva di PRISMA CULTURA. Impatto anche verso l'esterno (pubblico, partner).	% documenti/comunicazioni conformi. % personale informato/formato. Evidenza utilizzo linguaggio inclusivo nei progetti. Riduzione uso linguaggio non inclusivo.	SDG 5 Parità di genere, SDG10 Ridurre le disuguaglianze

AREA 2- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Nel GEP 2025-2028, PRISMA CULTURA rafforza l'attenzione all'Area 2 – Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali, sviluppando un approccio più sistematico rispetto al GEP 2022–2025.

Nel piano precedente, le azioni in questa area si sono concentrate principalmente sulla definizione di linee guida per garantire un'equa composizione di genere nei processi di selezione. Pur rappresentando un primo passo significativo, tale approccio si è rivelato parziale rispetto alla complessità delle dinamiche decisionali interne.

Alla luce dell'esperienza maturata, il nuovo piano introduce un'azione focalizzata sul monitoraggio della distribuzione di genere nei ruoli decisionali, inclusi gli organi di governance, i ruoli di coordinamento e le responsabilità progettuali. Questo consente di disporre di una base conoscitiva solida, necessaria per promuovere maggiore trasparenza e orientare in modo consapevole le scelte organizzative.

AREA 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale									
Obiettivo 2.1	Azione 2.1.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Promuovere l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali e rafforzare l'accesso equo alle posizioni di responsabilità.	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nei ruoli decisionali.	Rilevazione interna di: CdA, ruoli di coordinamento, responsabili di progetto e condivisione annuale dei risultati con il GEP Team per orientare eventuali azioni migliorative.	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO, Direttrice, GEP Team	Raccolta dati su: CdA, ruoli di coordinamento, responsabilità di progetto Report annuale (Bilancio di genere).	Maggiore consapevolezza interna. Base dati per decisioni future.	% donne/uomini nei ruoli decisionali. Aggiornamento annuale dati. Integrazione nel Bilancio di genere. Utilizzo dei dati nei processi decisionali.	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

AREA 3- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Nel piano precedente, l'organizzazione ha introdotto un sistema di raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere relativi alla partecipazione alle attività di ricerca e ai progetti. Tale azione ha consentito di sviluppare una prima base conoscitiva utile a comprendere la distribuzione delle opportunità professionali e a individuare eventuali squilibri.

Alla luce dei risultati ottenuti, PRISMA CULTURA ha scelto di mantenere e consolidare questa azione anche nel nuovo piano, riconoscendone il valore per garantire trasparenza e orientare in modo consapevole le scelte organizzative. In contesti di dimensioni contenute, infatti, la disponibilità di dati aggiornati rappresenta uno strumento essenziale per individuare eventuali squilibri di genere e per promuovere equità nell'accesso alle opportunità e nella distribuzione degli incarichi.

AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera									
Obiettivo 3.1	Azione 3.1.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Pari opportunità nei programmi di ricerca e nei progetti.	Raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere della partecipazione di dipendenti, collaboratori e collaboratrici nelle attività di ricerca e nei progetti.	Rilevazione interna e analisi sulla composizione di genere nei team di progetto al fine di individuare e correggere eventuali squilibri di genere.	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO, Direttrice, GEP Team	Raccolta e analisi dati su: partecipazione ai progetti incarichi assegnati collaborazioni. Integrazione nel Bilancio di genere.	Promozione dell'equilibrio di genere nell'attività di ricerca e nei progetti. Maggiore trasparenza e individuazione eventuali squilibri.	Distribuzione di genere nei progetti. Aggiornamento annuale dati. Inserimento nel Bilancio di genere.	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

AREA 4- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Nel nuovo Gender Equality Plan, PRISMA CULTURA conferma l'impegno nell'Area 4, riconoscendone il valore strategico in relazione alla propria missione e alle attività culturali e progettuali svolte.

Nel GEP 2022–2025, l'organizzazione ha introdotto un'azione specifica finalizzata alla mappatura e al monitoraggio della presenza della dimensione di genere nei contenuti delle attività di ricerca e nei progetti. Tale approccio ha rappresentato un passaggio fondamentale per sviluppare una maggiore consapevolezza interna e per avviare un'integrazione progressiva della prospettiva di genere nelle attività. Alla luce dell'esperienza maturata, PRISMA CULTURA ha scelto di mantenere e consolidare questa azione anche nel nuovo piano, rafforzandone il ruolo come strumento di analisi e miglioramento continuo. L'integrazione della dimensione di genere nei contenuti rappresenta infatti un elemento qualificante delle attività culturali, capace di generare un impatto positivo non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche nei confronti del pubblico e dei contesti in cui opera.

AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione									
Obiettivo 4.1	Azione 4.1.1	Attività concrete	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.	Rilevazione e analisi dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.	Mappatura e analisi dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO, Direttrice, GEP Team	Monitoraggio e analisi annuale dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.	Promozione della dimensione di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2026 e seguenti.	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

AREA 5- Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Nel piano precedente, l'organizzazione ha realizzato attività di sensibilizzazione e formazione sul tema della violenza di genere e delle molestie. Tali iniziative hanno rappresentato un primo passo importante per affrontare il tema in modo strutturato.

Alla luce dell'esperienza maturata, il nuovo piano introduce un'azione più operativa, finalizzata all'attivazione di un servizio di ascolto e supporto rivolto a dipendenti, collaboratori e collaboratrici, per la gestione di eventuali episodi di discriminazione, violenza, molestie o comportamenti sessisti. Questa evoluzione consente di affiancare alle attività di prevenzione uno strumento concreto di tutela, in grado di garantire ascolto, riservatezza e orientamento.

AREA 5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali									
Obiettivo 5.1	Azione 5.1.1		Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Attinenza con SDG Agenda 2030
Garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, attraverso strumenti concreti di prevenzione e supporto.	Attivazione di un servizio di ascolto e supporto per la segnalazione di episodi di discriminazione, violenza, molestie o sessismo.	Individuazione di una figura di riferimento interna per la gestione del servizio.	Dipendenti Collaboratori Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO, Direttrice, Responsabile pari opportunità	Attivazione di un servizio di ascolto accessibile e riservato. Definizione di una procedura interna per la gestione delle segnalazioni. Comunicazione interna del servizio al personale.	Maggiore tutela delle persone in caso di episodi critici. Aumento della fiducia nei confronti dell'organizzazione. Rafforzamento della cultura del rispetto e della prevenzione. Maggiore emersione (in sicurezza) di eventuali criticità.	Attivazione formale del servizio entro una data definita. % personale informato sull'esistenza del servizio (target ≥ 90%). Numero di segnalazioni gestite (dato monitorato in forma aggregata e anonima). Tempo medio di presa in carico delle segnalazioni. Livello di soddisfazione/efficacia percepita (ove rilevabile).	SDG 5 Parità di genere, SDG10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOGRAMMA	2026	2027	2028
1.1.1 Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e sulle collaborazioni in formato digitale (Redazione di un Bilancio di Genere).	X	X	X
1.2.1 Introduzione di misure flessibili di organizzazione del lavoro per la conciliazione vita-lavoro.	X	X	X
1.3.1 Pianificazione e gestione equa e trasparente degli orari e dei carichi di lavoro.	X	X	X
1.4.1 Adozione di pratiche per il lavoro agile e la disconnessione digitale.	X	X	X
1.5.1 Programma continuo di sensibilizzazione e formazione sui bias di genere.	X	X	X
1.6.1 Adozione e diffusione di linee guida sul linguaggio inclusivo.	X	X	X
2.1.1 Monitoraggio dell'equilibrio di genere nei ruoli decisionali.	X	X	X
3.1.1 Raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere della partecipazione di dipendenti, collaboratori e collaboratrici nelle attività di ricerca e nei progetti.	X	X	X
4.1.1 Rilevazione e analisi dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.	X	X	X
5.1.1 Attivazione di un servizio di ascolto e supporto per la segnalazione di episodi di discriminazione, violenza, molestie o sessismo.	X	X	X