



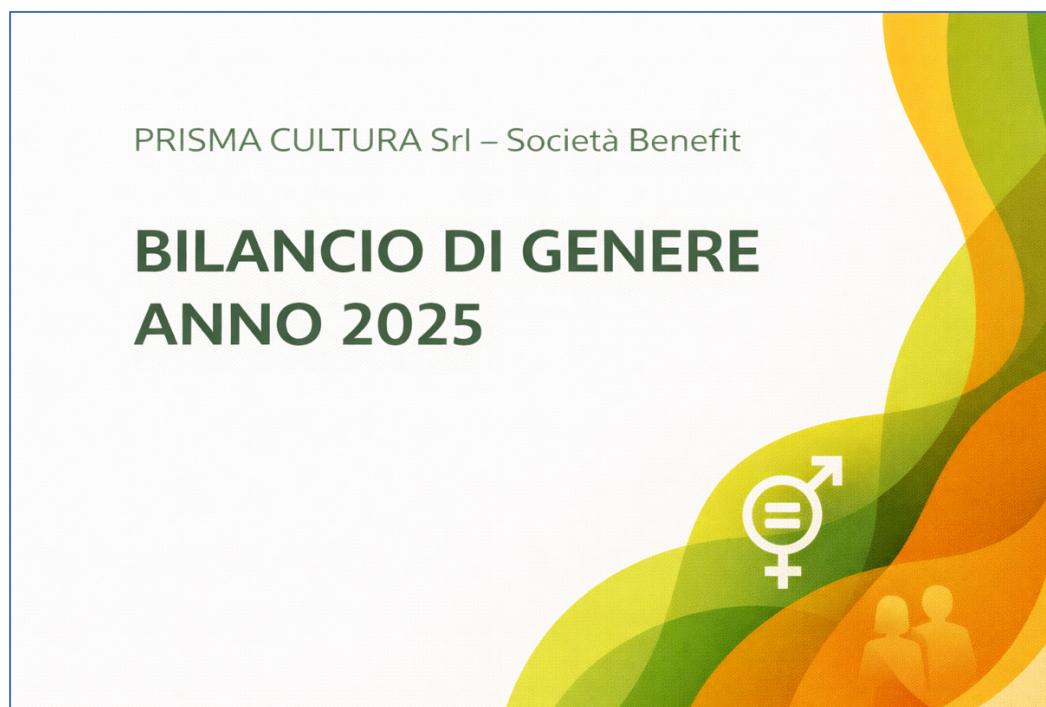
GENDER EQUALITY PLAN 2023-2025

REPORT ATTIVITÀ ANNO 2025

ATTIVITÀ GEP ANNO 2025

Il Gender Equality Plan di PRISMA CULTURA Srl – Società Benefit è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22/12/2022, in tale occasione è stata nominata la Sig.ra Cristina Pugi Referente per le attività di genere.

Per le attività previste dal cronogramma per l'anno 2025 per quanto riguarda l'Azione 1.1.1 *Raccolta di dati disaggregati sul personale e sulle collaborazioni in formato digitale*, PRISMA CULTURA Srl ha redatto un Bilancio di genere che è stato approvato il 25/03/2026.



Nell'anno 2025 ventisei persone hanno collaborato con PRISMA CULTURA per le attività legate ai progetti europei e agli allestimenti museali, di cui 10 uomini e 16 donne. Nel 2025 le risorse per le collaborazioni sono state € 351.985€, di cui destinate a collaboratori uomini € 169.141 (48% dei fondi) e a collaboratrici donne € 182.844 € (52% dei fondi). Nel 2025 PRISMA CULTURA ha assunto la sua seconda dipendente: Alessia Nardi.

Per l’Azione 1.3.1 *Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly per i dipendenti* con Miriam Bua e con Alessia Nardi si è concordato, con reciproca soddisfazione, un calendario ed un orario in grado di conciliare gli impegni lavorativi con i suoi tempi di vita personale.

Per l’Azione 1.4.1 PRISMA CULTURA ha continuato a promuovere l’attuazione delle modalità di disconnessione normate dal *Regolamento interno per la disciplina del lavoro agile e il diritto alla disconnessione per personale dipendente e collaboratori esterni* approvato dal Consiglio d’Amministrazione del 10/07/2023.

Per le attività di formazione, sono stati effettuati i sotto indicati corsi, a cui hanno partecipato tutti i membri del CdA, le due dipendenti e un nostro collaboratore Antonio Brayán Padilla Peláez per un totale di 8 persone, 5 donne e tre uomini. I corsi sono stati tenuti da Cristina Pugi, esperta di pari opportunità.

29/05/25 Corso interno di formazione per il contrasto agli stereotipi e pregiudizi (Azione 1.5.1 - GEP 2022-2025)

Sono stati affrontati gli argomenti:

1. Stereotipi, pregiudizi, discriminazione
2. Stereotipi di genere

Il corso ha riscosso un consenso unanime, come si evince dal questionario di gradimento somministrato alla fine della lezione.

29/05/25 Corso interno di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione sia interna che esterna (Azione 1.6.1 - GEP 2022-2025)

Sono stati affrontati gli argomenti:

1. Il linguaggio di genere
2. Comunicazione

Il corso ha riscosso un consenso unanime, come si evince dal questionario di gradimento somministrato alla fine della lezione. Sono stati richiesti ulteriori aggiornamenti per la creazione di un glossario di genere da inserire nel prossimo GEP.

05/06/25 Corso interno di formazione sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie. (Azione 1.6.1 - GEP 2022-2025)

Sono stati affrontati gli argomenti:

1. Molestie sessuali
2. Violenza sessuale

Il corso ha riscosso un consenso unanime, come si evince dal questionario di gradimento somministrato alla fine della lezione. È stata evidenziata la necessità di individuare all'interno del team di PRISMA una figura in grado di essere punto di riferimento (ascolto e indirizzo) su questi argomenti. È stato accolto questo suggerimento e si è deciso di inserire questa iniziativa nel prossimo GEP.

Per l'Azione 2.1.1 sono state elaborate le seguenti Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni esaminatrici per l'individuazione di dipendenti e/o collaboratori.

LINEE GUIDA PER UN'EQUA COMPOSIZIONE DI GENERE NELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI

Principio chiave: composizione equilibrata $\geq 40\%$ per ciascun genere, ove possibile.

1. Premessa

PRISMA CULTURA promuove l'equilibrio di genere nelle commissioni per la selezione di personale e collaboratori.

2. Finalità

Garantire equità, trasparenza e pluralità nei processi selettivi, riducendo i bias.

3. Ambito

Applicabili a tutte le commissioni interne ed esterne.

4. Principi

Equilibrio di genere; merito; imparzialità; inclusività.

5. Composizione

Numero dispari (3 o 5); presenza di entrambi i generi.

6. Misure

Pianificazione, banca dati, motivazione deroghe, formazione.

7. Monitoraggio

Raccolta dati e miglioramento continuo.

8. Entrata in vigore

Dalla data di adozione.

9. Coerenza

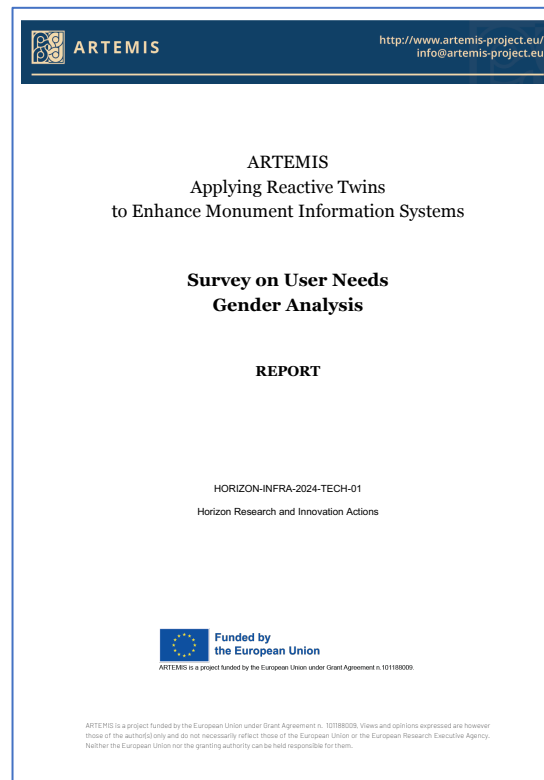
Allineamento con GEP e Bilancio di Genere.




















10. Clausola

L'equilibrio di genere rafforza qualità ed equità.

Per l'Azione 3.1.1 *Raccolta dei dati disaggregati per genere della partecipazione di dipendenti, collaboratori e collaboratrici nelle attività di ricerca e nei progetti* PRISMA CULTURA nel 2025 ha partecipato, come affiliata di ARIADNE RI, alla realizzazione di due progetti europei di ricerca, ATRIUM e ECHOES e come partner diretto al progetto ARTEMIS. Il team di PRISMA CULTURA che opera sui progetti europei è formato da 8 persone (5 soci, 1 collaboratore e 2 dipendenti) di questi 5 sono le donne e 3 gli uomini.

Per l'Azione 4.1.1 *Mappatura dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti* PRISMA CULTURA ha elaborato un'analisi di genere all'interno del progetto ARTEMIS.



CRONOGRAMMA	2023	2024	2025
1.1.1 Raccolta di dati disaggregati sul personale e sulle collaborazioni in formato digitale (Redazione di un Bilancio di Genere).			
1.2.1 Sostegni economici di conciliazione vita lavoro per collaboratori/collaboratrici e dipendenti.			
1.3.1 Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly per i dipendenti.			
1.4.1 Elaborazione di un Regolamento interno per il lavoro agile e il diritto alla disconnessione.			
1.5.1 Azione di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.			
1.6.1 Azione di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'azienda.			
2.1.1 Elaborazione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni esaminatrici per l'individuazione di dipendenti e/o collaboratori.			
3.1.1 Raccolta dei dati disaggregati per genere della partecipazione di dipendenti, collaboratori e collaboratrici nelle attività di ricerca e nei progetti.			
4.1.1 Mappatura dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.			
5.1.1 Azione di formazione sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non).			

Nel 2025 PRISMA CULTURA ha destinato fondi pari a € 3.500,00 per le attività relative al Gender Equality Plan. Il presente report è stato realizzato dalla Direttrice, Ginevra Niccolucci e approvato dall'Amministratrice Unica il 25/03/26.

