



**GENDER EQUALITY PLAN
2022-2024**

GEP TEAM

Ginevra Niccolucci
Nicola Amico
Francesco Capaccioli
Cinzia Luddi
Cristina Pugi

Approvato dall'Assemblea dell'Associazione Culturale Prisma del 29/04/2022

Ginevra Niccolucci²

INDICE

INTRODUZIONE.....	p.	4
GENDER EQUALLY PLAN	p.	5
AREA TEMATICA n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	p.	7
AREA TEMATICA n. 2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.....	p.	9
AREA TEMATICA n. 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	p.	9
AREA TEMATICA n. 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione	p.	10
AREA TEMATICA n. 5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	p.	10
CRONOGRAMMA	p.	11

INTRODUZIONE

La Commissione Europea, nel marzo 2020, ha definito la propria strategia per la parità di genere 2020-2025 individuando le azioni chiave per:

- porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere,
- garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo,
- promuovere la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione e
- raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.

La Commissione Europea ha indicato il Gender Equality Plan (GEP) come uno strumento importante e imprescindibile per raggiungere la parità di genere.

L'Associazione Culturale Prisma ha deciso quindi di aderire all'invito della Commissione e di predisporre un proprio GEP 2022-2024.

Questo documento consentirà di programmare azioni tese sia a creare al proprio interno un ambiente di lavoro e di ricerca dove donne e uomini possano collaborare in modo proficuo e paritario, sia ad organizzare per la cittadinanza eventi specifici per promuovere la cultura di genere.

GENDER EQUALITY PLAN

Il GEP 2022-2024 dell'Associazione Culturale Prisma è un piano che risponde con azioni, misurabili da indicatori qualitativi e quantitativi, ad obiettivi delle **seguenti aree-chiave** di intervento previste dalla Commissione Europea:

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 Azione di formazione per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere.
	1.2 Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare.	1.2.1 Sostegni economici di conciliazione vita lavoro
	1.3 Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.	1.3.1 Azione di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.
	1.4 Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna.	1.4.1 Azione di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Associazione.

AREA TEMATICA n.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale		
OBIETTIVO		AZIONE PROPOSTA
	2.1 Incremento della presenza femminile nei processi 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.	
AREA TEMATICA n.4 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca		
OBIETTIVO		AZIONE PROPOSTA
	4.1 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.	
AREA TEMATICA n.5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali		
OBIETTIVO		AZIONE PROPOSTA
	5.1 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.	

AREA 1											
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa											
Obiettivo 1.1	Azione 1.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2022	2023	2024	
Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	Azione di formazione per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere	Direttivo Associazione	Comunità di riferimento della Associazione	Responsabile Presidente; Referente operativo: Responsabile formazione	Realizzazione di un percorso formativo di 3 ore su un uso corretto del linguaggio rispettoso al genere	Diffusione di un corretto uso del genere nel linguaggio	Livello di soddisfazione dei/delle partecipanti al corso pari ad almeno il 80%	x			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	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2022	2023	2024	
Sostegno alla conciliazione tra vita e genitorialità e al lavoro di cura familiare	Sostegni economici di conciliazione vita lavoro ai soci collaboratori all'attività di ricerca effettuata dall'Associazione Culturale	Soci coinvolti nell'attività di ricerca	Minori e famiglie	Responsabile Presidente; Referente operativo: Responsabile di Ricerca e Responsabile Gestione Amministrativa	Erogazione in forma di rimborso di sostegni economici di conciliazione vita lavoro ai soci coinvolti nell'attività di ricerca	Rafforzamento di misure di conciliazione vita/lavoro	Erogazione su base annua del 10% dei fondi della ricerca in rimborsi conciliazione vita-lavoro		x	x	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	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2022	2023	2024	
Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	Azione di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	Direttivo Associazione	Comunità di riferimento della Associazione	Responsabile Presidente; Referente operativo; Responsabile formazione	Realizzazione di un percorso formativo di 3 ore per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	Rafforzamento per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	Livello di soddisfazione dei/delle partecipanti al corso pari ad almeno il 80%		x		SDG 5 Parità di genere, SDG10 Ridurre le disuguaglianze
AREA 1		Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa									
Obiettivo 1.4	Azione 1.4.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2022	2023	2024	
Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna dell'Associazione	Azione di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna dell'Associazione	Direttivo Associazione	Comunità di riferimento della Associazione	Responsabile Presidente; Referente operativo; Responsabile formazione	Realizzazione di un percorso formativo di 3 ore sull'uso della comunicazione dal punto di vista del genere	Diffusione di un corretto uso del genere nella comunicazione	Livello di soddisfazione dei/delle partecipanti al corso pari ad almeno il 80%		x		SDG 5 Parità di genere, SDG10 Ridurre le disuguaglianze

AREA 2		Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale									
Obiettivo 2.1	Azione 2.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2022	2023	2024	
Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	Elaborazione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni esaminatrici per l'individuazione di dipendenti e/o collaboratori	Collaboratori/ collaboratrici/ Dipendenti	Comunità di riferimento della Associazione	Responsabile Presidente; Referente operativo	Definizione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni esaminatrici per l'individuazione di dipendenti e/o collaboratori	Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni esaminatrici	Definizione Linee Guida entro 31/12/2024		x		SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.
AREA 3		Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera									
Obiettivo 3.1	Azione 3.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2022	2023	2024	
Pari opportunità nei programmi di ricerca e nei progetti	Raccolta dei dati disaggregati per genere della partecipazione di dipendenti, collaboratori e collaboratrici nelle attività di ricerca e nei progetti	Collaboratori/ collaboratrici/ Dipendenti	Comunità di riferimento della Associazione	Responsabile Presidente; Referente operativo	Monitoraggio annuale, da sottoporre al Consiglio Direttivo, dei dati di partecipazione dei collaboratori/colleaboratrici e dipendenti rispetto alla variabile genere	Promozione dell'equilibrio di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2023 e seguenti	x	x	x	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

AREA 4		Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione									
Obiettivo 4.1	Azione 4.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabile e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2022	2023	2024	
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	Mappatura dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti	Collaboratori/ collaboratrici/ Dipendenti	Comunità di riferimento della Società	Responsabile Presidente; Referente operativo	Monitoraggio 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 2023 e seguenti	x	x	x	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.
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	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2022	2023	2024	
Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Azione di formazione sul tema della violenza di genere e molestie (sessuali e non)	Direttivo Associazione	Comunità di riferimento della Associazione	Responsabile Presidente; Referente operativo: Responsabile formazione	Realizzazione di un percorso formativo di 3 ore sul tema della violenza di genere e molestie (sessuali e non)	Rafforzamento della sensibilizzazione rispetto al tema della violenza di genere e molestie (sessuali e non)	Livello di soddisfazione dei/delle partecipanti al corso pari ad almeno il 80%			x	SDG 5 Parità di genere, SDG10 Ridurre le disuguaglianze

CONOGRAMMA	2022	2023	2024
1.1.1 Azione di formazione per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere.	x		
1.2.1 Sostegni economici di conciliazione vita lavoro.		x	x
1.3.1 Azione di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.		x	
1.4.1 Azione di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Associazione.		x	
2.1.1 Elaborazione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni esaminatrici per l'individuazione di dipendenti e/o collaboratori.		x	
3.1.1 Raccolta 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 Mappatura dei contenuti di genere nell'attività di ricerca e nei progetti.	x	x	x
5.1.1 Azione di formazione sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non).			x