


GENDER EQUALITY PLAN
2023-2025



PRISMA



PRISMA CULTURA SRL
Via Jacopo Nardi, 21
50132 Firenze

GEP TEAM

Cristina Pugi

Ginevra Niccolucci

Nicola Amico

Francesco Capaccioli

Approvato il 15 Dicembre 2022

Cristina Pugi

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.	10
AREA TEMATICA n. 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	p.	10
AREA TEMATICA n. 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione	p.	11
AREA TEMATICA n. 5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	p.	11
CRONOGRAMMA	p.	12

Purhine Puz

INTRODUZIONE

La Commissione Europea, nel marzo 2020, ha definito la propria strategia per la parità di genere per il periodo 2020-2025 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 e ha individuato 5 aree di intervento:

1. equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi
5. misure di contrasto della violenza di genere.

PRISMA CULTURA Srl ha deciso quindi di aderire all'invito della Commissione e di predisporre un proprio GEP 2023-2025,

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 e promuovere la cultura di genere.

Purhine Pug.

GENDER EQUALITY PLAN

Il GEP 2023-2025 di PRISMA CULTURA Srl 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 Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e sulle collaborazioni in formato digitale (Redazione di un Bilancio di 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 per collaboratori/collaboratrici e dipendenti.
1.3 Regolamentazione degli orari di lavoro aziendali.	1.3.1 Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly per i dipendenti.
1.4 Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo.	1.4.1 Elaborazione di un Regolamento interno per il lavoro agile e il diritto alla disconnessione.
1.5 Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.	1.5.1 Azione di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.
1.6 Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere.	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.

Prisma PUG

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.	2.1.1 Elaborazione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni esaminatrici per l'individuazione di dipendenti e/o collaboratori.

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 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 Mappatura 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 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.	5.1.1 Azione di formazione sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non).

Pustina Pug.

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

Obiettivo 1.1	Azione 1.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e sulle collaborazioni in formato digitale	CdA	Comunità di riferimento della Società	CEO e Responsabile 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	X	x	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	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
Sostegno alla conciliazione tra vita e genitorialità e al lavoro di cura familiare	Sostegni economici di conciliazione vita lavoro per collaboratori/collaboratrici e dipendenti	Dipendenti/Collaboratori/Collaboratrici	Minori e famiglie	CEO 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	x	SDG 5 Parità di genere, SDG8 lavoro dignitoso e crescita economica

Pustina Pug.

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

Obiettivo 1.3	Azione 1.3.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
Regolamentazione degli orari di lavoro aziendali	Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly per i dipendenti e collaboratori	Dipendenti	Minori e famiglie	CEO e Responsabile Coordinamento Progetti	Definizione delle Linee Guida per un calendario e un orario lavorativo family friendly	Rafforzamento di misure di conciliazione vita/lavoro	Definizione linee guida entro 31/12/2024		x	x	SDG 5 Parità di genere, SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze

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

Obiettivo 1.4	Azione 1.4.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo	Elaborazione di un Regolamento interno per il lavoro agile e il diritto alla disconnessione	Dipendenti/Collaboratori/Collaboratrici	Famiglie	CEO e Responsabile Coordinamento Progetti	Definizione delle Linee Guida per un Regolamento interno per il lavoro agile e il diritto alla disconnessione	Rafforzamento di misure di conciliazione vita/lavoro	Definizione linee guida entro 31/12/2023	x			SDG 5 Parità di genere, SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze

Pastore Pug.

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

Obiettivo 1.5	Azione 1.5.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	Azione di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	CdA/Dipendenti/Collaboratori/Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO e Responsabile Coordinamento Progetti	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 1.6	Azione 1.6.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere	Azione di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'azienda	CdA/Dipendenti/Collaboratori/Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO e Responsabile Coordinamento Progetti	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

Pastore Pug.

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

Obiettivo 2.1	Azione 2.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
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 Società	CEO e Responsabile Coordinamento Progetti	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 diseguaglianze.

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

Obiettivo 3.1	Azione 3.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
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 Società	CEO e Responsabile Coordinamento Progetti	Monitoraggio annuale, da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione, dei dati di partecipazione dei collaboratori/collaboratrici 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 diseguaglianze.

Purshue P10

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

Obiettivo 4.1	Azione 4.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
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	CEO e Responsabile Coordinament o Progetti	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 diseguaglianze.

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

Obiettivo 5.1	Azione 5.1.1	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabil e e Referenti Operativi	Output	Outcome	Indicatori di valutazione	Cronogramma			Attinenza con SDG Agenda 2030
								2023	2024	2025	
Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Azione di formazione sul tema della violenza di genere e molestie (sessuali e non)	CdA/Dipendenti/Collaboratori/Collaboratrici	Comunità di riferimento della Società	CEO e Responsabile Coordinament o Progetti	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 diseguaglianze

Pustina Pug.

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).	X	X	X
1.2.1 Sostegni economici di conciliazione vita lavoro per collaboratori/collaboratrici e dipendenti.	X	X	X
1.3.1 Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly per i dipendenti.		X	X
1.4.1 Elaborazione di un Regolamento interno per il lavoro agile e il diritto alla disconnessione.	X		
1.5.1 Azione di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.		X	
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.	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

Positive Pug