



GENDER EQUALITY PLAN 2023-2025

REPORT ATTIVITÀ ANNO 2024

ATTIVITÀ GEP ANNO 2024

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 2024 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 18/03/2025.



Nell'anno 2024 ventuno persone hanno collaborato con PRISMA CULTURA per le attività legate ai progetti europei e agli allestimenti museali, di questo gruppo 9 uomini sono gli uomini e 12 le donne. L'importo delle collaborazioni è stato di € 175.557,00 di cui € 113.425 erogati alle professioniste e € 62.132 ai professionisti. Nel 2024 PRISMA CULTURA ha assunto la sua prima dipendente: Miriam Bua.

Per l'Azione di 1.2.1 *Sostegni economici di conciliazione vita lavoro per collaboratori/collaboratrici e dipendenti*, PRISMA CULTURA SRL ha deciso di offrire l'opportunità a soci e collaboratori/collaboratrici di richiedere un sostegno economico da destinare ad un aiuto domestico, per la conciliazione vita lavoro per figli minorenni o per adulto a carico. Nel 2024 due collaboratori hanno richiesto e ottenuto il voucher di conciliazione: un uomo per un importo di € 3.640,00 e una donna per € 3.700,00.

Per l'Azione 1.3.1 *Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly per i dipendenti* con Miriam 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 è 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, avendo in programma a breve l'assunzione di una altra risorsa si ripropongono nel cronogramma per l'anno 2025 le seguenti Azioni:

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

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

L'Azione 2.1.1 *Elaborazione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni esaminatrici per l'individuazione di dipendenti e/o collaboratori* è posticipata all'anno 2025.

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 2024 ha partecipato, come affiliata di ARIADNE RI, alla realizzazione di due progetti di europei di ricerca ATRIUM e ECHOES. Il team di PRISMA CULTURA che opera sui progetti europei è formato da 7 persone (5 soci, 1 collaboratore e 1 dipendente) di questi 4 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:

Call: HORIZON-INFRA-2023-SERV-01

Topic: HORIZON-INFRA-2023-SERV-01-02

Proposal number: 101132163

Project name: Advancing FronTier Research In the Arts and hUMANities

Project acronym: ATRIUM

Gender, as a **cultural construct** and an **analytical category**, is an important factor in the planning and implementation of any research, especially when the research itself addresses issues of cultural attitudes and behaviours. We recognise that sex and gender are not simply biologically determined and that gender identity is a **complex spectrum of gendered identities and identifications that need to be reflected in our research**.

ATRIUM is fully aware of the **risk of unconscious gender bias** in collaborative initiatives and is committed to ensuring and promoting gender equality throughout its activities. Gender parity is reflected on a high level in the project composition, with male and female members represented almost equally (54 vs. 49). In addition, however, we must also be mindful of the fact that **access to and use of Research Infrastructures may harbour gender biases**. A 2018 report by the UK Royal Society noted that of their survey participants that provided gender data, only 30% of reported staff were female. The fact that the number is higher than this in the social sciences and humanities (51%) but lower in the physical sciences and engineering (25%) begged the question of which of the two paradigms digital humanities infrastructures would follow (Royal Society, 2018), and whether staff ratios have any impact on access or participation.

The ATRIUM Consortium Agreement will clearly spell out our **commitment to gender equality**, set clear goals and detailed actions and measures to achieve them within the project with a **zero tolerance policy for any kind of violence, including identity-based violence and sexual harassment**. All members of the consortium will be required to have adopted Gender Equality Plans (GEP) before the start of the project.

In order to avoid gender bias ATRIUM will take into account and focus on both the research groups' gender assumptions and behaviours in the design phase of the project. This includes the determination of our background assumptions in a way that they do not introduce hidden stereotypes in the research, the analysis of the gender-specific needs of the research subjects as well as the transparent reporting of the results of the research. In particular, when developing and curating datasets in the context of workflows and demonstrators, the project team will ensure the possibility of, and encourage research into, gender-related themes.

WP2 will support gender balance by ensuring that project dissemination lists and events include balanced representations of gender. WP8 will take the necessary measures to ensure gender equity in the TNA grant scheme.

ATRIUMS's commitment to Responsible Research and Innovation (RRI), however, goes beyond the question of gender representation. We will also coordinate our work to understand the status of **multiple underrepresented communities within Arts and Humanities research infrastructures**, such as **independent researchers, early-career stage researchers, citizen scientists and researchers from widening countries**. This commitment to RRI extends to our data as well: we will adhere to the principles of Ethics by Design when it comes to respect for human agency, privacy and personal data protection, fairness, individual, social and environmental well-being, transparency, accountability and oversight; as well as CARE Principles for Indigenous Data Governance (**C**ollective Benefit, **A**uthority to Control, **R**esponsibility, **E**thics) which build upon the FAIR Principles of Open Science by requiring that we consider power differentials and historical contexts when handling data originating from indigenous communities.

Call: HORIZON-CL2-2023-HERITAGE-ECCCH-01

Topic: HORIZON-CL2-2023-HERITAGE-ECCCH-01-01

Proposal number: 10115736

Project name: European Cloud for Heritage OpEn Science

Project acronym: ECHOES

Gender dimension

Gender, as a cultural construction and an analytical category, is an essential factor in the planning and implementing of any research. Gender assumptions often go unnoticed in the design and implementation of research, resulting in

gender biases. To avoid this, we plan to take into account and focus on both the research groups' gender assumptions and behaviours in the phase of the design of this project as well as the research subjects' gender needs regarding the proposed project. The interdisciplinary team of ECHOES is also fully aware of the gender biases that come with AI and CH data and intends to make a real contribution to the discussion through its interdisciplinary research areas, for example, through the CRS. ECHOES is committed to ensuring Gender Equality in the implementation of the project and will use gender mainstreaming to build gender-balanced teams in all project activities (including in the Cascading Grant Programme, the selection of VA and use cases) to minimise the risks of gender bias. Developing adapted training activities and materials (WP5) and promoting women role models in WP4 will be essential tools to achieve this goal.

4.2 Compliance with ethical principles and relevant legislations

ECHOES is fully committed to the principles of responsible science that include research ethics, data management compliance with the open science and FAIR principles, gender equality and non-discrimination and the implementation of GDPR requirements. T 1.3 Implementing responsible and open science in WP1 Project Management will improve awareness of these principles among the partners and stakeholders of ECHOES and ensure that all principles will be properly addressed throughout the project as spelt out in ECHOES' Project Handbook (D1.1). ECHOES is equally committed to Heritage management and conservation principles and will design its services to facilitate the implementation of the best practices in the field as identified by reference international organisations.

PRISMA CULTURA Srl nell'anno 2024 ha investito per il GEP € 9.340,00 (€ 2.000,00 per Attività di consulenza per gestione e monitoraggio attività Gender Equality Plan e formazione tematiche di genere e € 7.340,00 per sostegni di conciliazione).

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).			