

Gender Equality Plan

Il motore di sviluppo per nuove opportunità economiche

Il Gender Equality Plan è uno strumento previsto sia dai bandi Horizon Europe sia dal PNRR, richiesto come criterio vincolante per l'accesso ai finanziamenti a Università, enti di ricerca, enti pubblici e privati. Il percorso di sviluppo del GEP da noi offerto permette di elaborare un **percorso personalizzato** che consenta di **realizzare gli obiettivi su misura e specifici** per ciascuna organizzazione.

WE - Empowering Women® supporta ciascun committente nel realizzare il gender audit, nell'analisi dei dati, nella progettazione degli obiettivi e delle azioni e nella stesura del documento finale del GEP



Cos'è il Gender Equality Plan?

Il GEP è un **documento strategico** che, partendo dalla valutazione dello status quo dell'organizzazione, permette di:

Stabilire
priorità e
obiettivi
concreti

Programmare
azioni
indirizzate sia
a uomini sia a
donne

Prevedere
indicatori e
misure destinati
a essere parte
integrante
dell'attività
dell'ente

Evolgere
insieme all'ente
che lo redige,
grazie alle
revisioni e ai
monitoraggi
periodici

Agire per
promuovere il
cambiamento
culturale verso
l'uguaglianza

I criteri che il Gender Equality Plan deve soddisfare:

Essere un documento pubblico, sottoscritto dai vertici dell'organizzazione, pubblicato sul sito e diffuso all'interno dell'organizzazione stessa

Disporre di risorse ed expertise dedicati per la sua implementazione

Prevedere un sistema di raccolta dati disaggregati per genere relativi al personale con report e monitoraggi annuali

Includere la formazione di staff e decision makers sulle tematiche di genere e pari opportunità



Le 5 aree tematiche del GEP

L'organizzazione deve includere nella redazione del GEP:



Work Life Balance e cultura organizzativa

Azioni per promuovere un ambiente di lavoro aperto e inclusivo e considerare misure di conciliazione tra vita privata e lavorativa



Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Azioni tese ad aumentare il numero di donne in posizioni di comando e decisionali



Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Una revisione critica delle procedure di selezione, reclutamento e progressione di carriera nell'ottica della parità



Ottica di genere nella ricerca e nello sviluppo

Garantire che la dimensione di genere sia considerata come riferimento nell'ambito della ricerca e dello sviluppo del business



Misure di contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali

Definire e applicare un il codice di comportamento dei dipendenti e le relative misure tese a prevenire forme di molestie

Le fasi del GEP

Costruire insieme il cambiamento culturale

1. Getting started

Familiarizzare con cosa è il GEP, capire come intercalarlo nella realtà aziendale al fine di personalizzare il piano sulle caratteristiche dell'organizzazione e delle sue esigenze.

2. Fotografare e analizzare la situazione di partenza

Raccogliere i dati disaggregati per genere e mettere a fuoco le procedure e le prassi adottate dall'organizzazione.

3. Costruire il GEP

Individuare gli obiettivi e le azioni per sulla base delle criticità rilevate per promuovere il cambiamento.

4. Attuare il GEP

Mettere in atto le azioni programmate nella fase precedente.

5. Monitorare e valutare il GEP

Aggiornare con continuità e costanza l'andamento del GEP rispetto agli obiettivi previsti e allo stato di implementazione, inserendo opportuni cambiamenti di rotta in itinere.

6. Dopo il GEP

Redigere un nuovo GEP sulla base dei risultati di monitoraggio e sull'esperienza maturata, che garantisca la messa a regime dei risultati raggiunti puntando ad ulteriori traguardi di parità.

Contattaci



Tommaso Scala

Email: commerciale@performat.it

Cell: 339 194 8494

Sito web: www.empoweringwomen.it