

GENDER EQUALITY PLAN

2025/2028

F O N D A Z I O N E



PER LA PROGETTAZIONE INTERNAZIONALE



“L’UGUAGLIANZA DI GENERE È PIÙ CHE UN OBIETTIVO. È UNA CONDIZIONE INDISPENSABILE PER AFFRONTARE LA SFIDA DELLA RIDUZIONE DELLA POVERTÀ, DELLA PROMOZIONE DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE E DELLA COSTRUZIONE DI UN BUON GOVERNO”.

(KOFI ANNAN)

INDICE

Introduzione

Fondazione E35

Metodologia e gruppo di lavoro

Analisi dei dati

Aree Tematiche e azioni

1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
4. Integrazione della prospettiva di genere nell’attività generale e di ricerca e nella formazione
5. Violenza di genere incluse le molestie sessuali

Piano di Implementazione del GEP

Bibliografia

INTRODUZIONE

La **Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025** (pubblicata il 5 marzo 2020) presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere. La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, nelle loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità.

Fondazione E35 avvia questa **prima esperienza di Gender Equality Plan (GEP)** dopo aver intrapreso negli anni scorsi il percorso per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, nella convinzione che questi strumenti di analisi e di programmazione permettano all'ente di leggere il proprio operato sotto differenti lenti e sguardi e di indirizzare il proprio agire in direzioni sempre più attente e coerenti con la propria mission, i propri valori e gli indirizzi europei e internazionali.

Il Gender Equality Plan è stato presentato in Consiglio di Amministrazione (CDA) che lo ha approvato con apposita delibera.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO: L'UNIONE EUROPEA

La *Strategia europea per l'Uguaglianza di genere (2020/2025)* prevede i seguenti obiettivi chiave:

- porre fine alla violenza di genere,
- sfidare gli stereotipi di genere,
- colmare i divari di genere nel mercato del lavoro,
- raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia,
- affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere,
- colmare il divario di assistenza di genere e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Alcune delle azioni concrete che possono portare agli obiettivi previsti sono:

- assicurare che le donne e gli uomini ricevano la stessa retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore,
- mettere in pratica le norme dell'Unione Europea sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per le donne e gli uomini che lavorano garantendo, che gli Stati membri recepiscano e attuino le norme,
- promuovere la fruizione paritaria dei congedi familiari e gli accordi sulla flessibilità,
- migliorare l'equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni decisionali, incluso nei Consigli di Amministrazione e negli organi direttivi aziendali e in politica,
- affrontare il divario di genere digitale con riferimento al Digital Education Action Plan aggiornato.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO: LA NORMATIVA NAZIONALE

Nella *Costituzione* Italiana si fa diretto riferimento alle Pari Opportunità, in particolare negli articoli 3-37-51-117.

Il concetto di Pari Opportunità esprime un principio giuridico di uguaglianza fra uomini e donne, di mancanza di ostacoli alla partecipazione della vita politica, economica e sociale, non solo relativamente al sesso ma anche per ragioni connesse alla razza, alla lingua, alla religione, alle opinioni politiche, alle condizioni personali e sociali.

Punto di riferimento oggi per tutti è il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198: il "*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*". Il Codice, integrato con la legge 5 novembre n. 162/2021, agisce come testo unico, nel nostro Paese, relativamente alla normativa sulla parità donna e uomo.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO: LA REGIONE EMILIA ROMAGNA

L'uguaglianza tra donne e uomini è un principio fondamentale sancito dallo *Statuto della Regione Emilia-Romagna* che individua tra gli obiettivi prioritari che ispirano la sua attività amministrativa: *"Il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio"* (articolo 2, comma 1, lettera b).

Il contrasto agli stereotipi di genere costituisce quindi un'azione essenziale per il riconoscimento di pari diritti e dignità tra donne e uomini, come riconosciuto anche dalla *Legge quadro regionale per la parità e contro le discriminazioni di genere (L.R. 6/2014)*.

Il contrasto agli stereotipi favorisce altresì l'obiettivo di contrastare la violenza di genere, che nelle discriminazioni e nei pregiudizi trova alimento.

Inoltre, nel 2022 la Regione Emilia-Romagna ha adottato la Risoluzione per impegnare la Giunta a promuovere il *Gender responsive public procurement (Grpp)*, ovvero l'introduzione nelle procedure di gara di criteri intesi a riconoscere e premiare le imprese che, al proprio interno, promuovono la parità di genere. Questa azione risponde anche agli impegni assunti dalla Regione Emilia Romagna con il *Patto per il lavoro e il clima* e l'*Agenda 2030*, che pure prevedono misure per la diffusione della parità di genere.

FONDAZIONE E35

E35 – FONDAZIONE PER LA PROGETTAZIONE INTERNAZIONALE è una fondazione di partecipazione pubblica, senza scopo di lucro. Sostiene la promozione europea ed internazionale del territorio di Reggio Emilia allo scopo di attrarre risorse economiche, conoscenze, partenariati a sostegno delle politiche di sviluppo locale e a supporto degli enti locali e delle loro aggregazioni, del tessuto economico e non profit del territorio.

Fondazione E35 nasce nel 2015 da un progetto condiviso tra Enti rappresentativi del territorio reggiano: Comune di Reggio Emilia, Provincia di Reggio Emilia, Fondazione Cassa di Risparmio Pietro Manodori, Camera di Commercio dell'Emilia e CRPA S.C.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione - in coerenza con l'art 14 dello Statuto della Fondazione stessa - è così composto:

Alessia Ciarrocchi - Presidente

Tommaso Cagnolati - Comune di Reggio Emilia

Federico Ferrari - Provincia di Reggio Emilia

Anna Colombini - Fondazione Pietro Manodori

Francesco Tumbiolo - Camera di Commercio dell'Emilia

METODOLOGIA E GRUPPO DI LAVORO

Il Piano è stato costruito sulla base delle peculiarità di Fondazione E35 ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo, in cui siano indicati dati di partenza e obiettivi oggetto di monitoraggio.

Il Piano è stato redatto in coerenza con le Linee Guida e gli approcci proposti dal *"Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan"* e si allinea agli obiettivi strategici enunciati nella *"European Strategy for Gender Equality 2020-2025"*

Il Piano è costituito da tabelle sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per le quali sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, gli anni di attuazione e i referenti delle divisioni/aree dell'Ente. Inoltre, per ciascuna azione, si è riportata l'attinenza agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.

METODOLOGIA E GRUPPO DI LAVORO

Per la formulazione, definizione ed esecuzione del piano è stato costituito un gruppo di lavoro trasversale alla struttura in modo da ricomprendere differenti competenze e punti di vista. A questo fine si è definito un Coordinamento Tecnico che opera in connessione con la Direzione Tecnica e CDA.

GRUPPO DI LAVORO		
NOME	RUOLO	
Sabrina Rosati	Direttrice Tecnica	
Giulia Bassi	Project manager	Coordinamento Tecnico GEP
Giulia Semeghini	Responsabile Amministrativo	Coordinamento Tecnico GEP
Ahmed Madi	Funzionario Amministrativo	Coordinamento Tecnico GEP

METODOLOGIA E GRUPPO DI LAVORO

La definizione e lo sviluppo del Piano prevedono 4 fasi di lavoro:

Fasi già sviluppate al 31/12/2024



1. Analisi dei dati e dello stato dell'arte



2. Pianificazione e individuazione degli obiettivi

Fasi in attivazione dal 01/01/2025



3. Implementazione del GEP

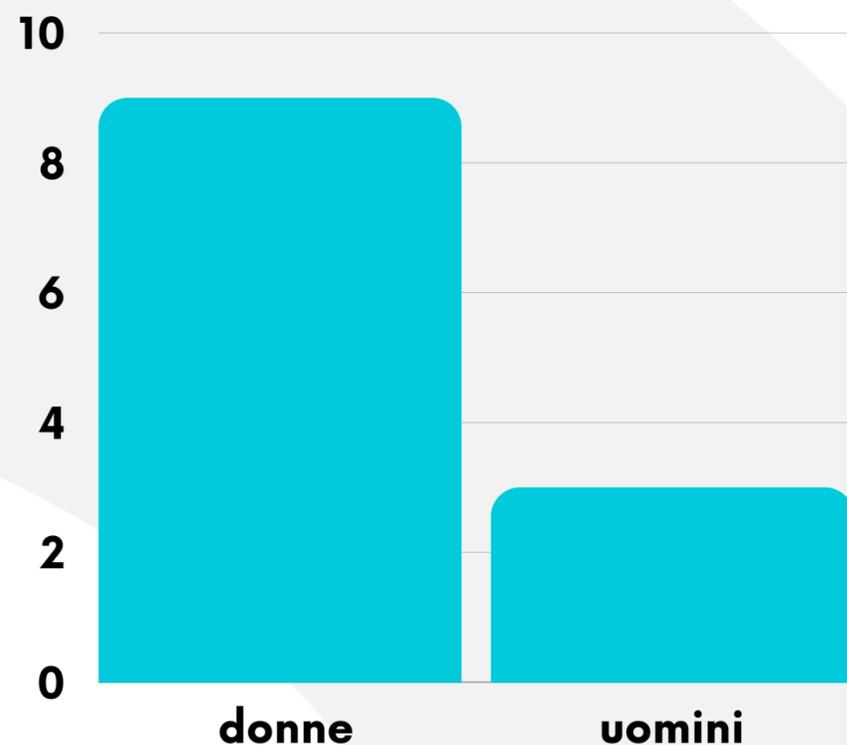


4. Monitoraggio e valutazione

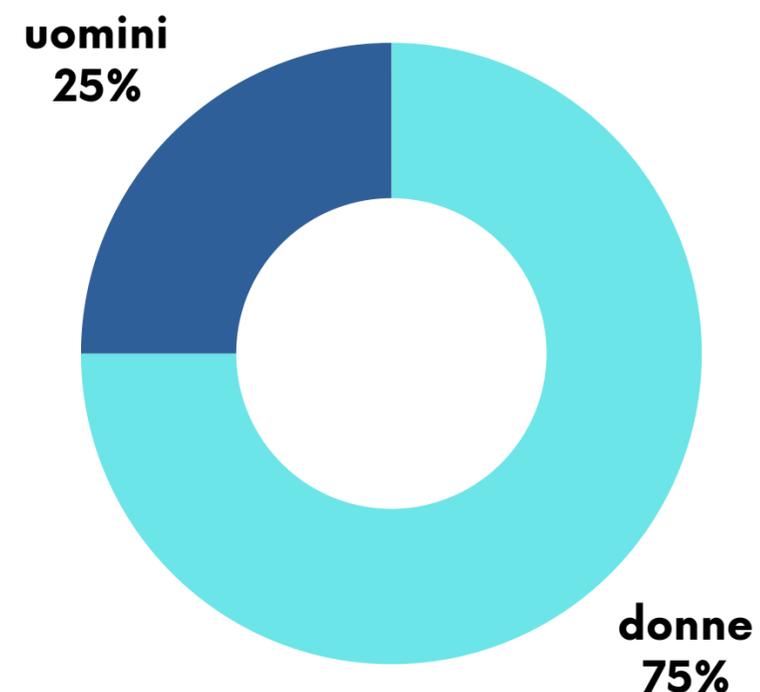
ANALISI DEI DATI



Fase 1. Analisi dei
dati e dello stato
dell'arte



n. risorse umane divise
per genere anno 2024

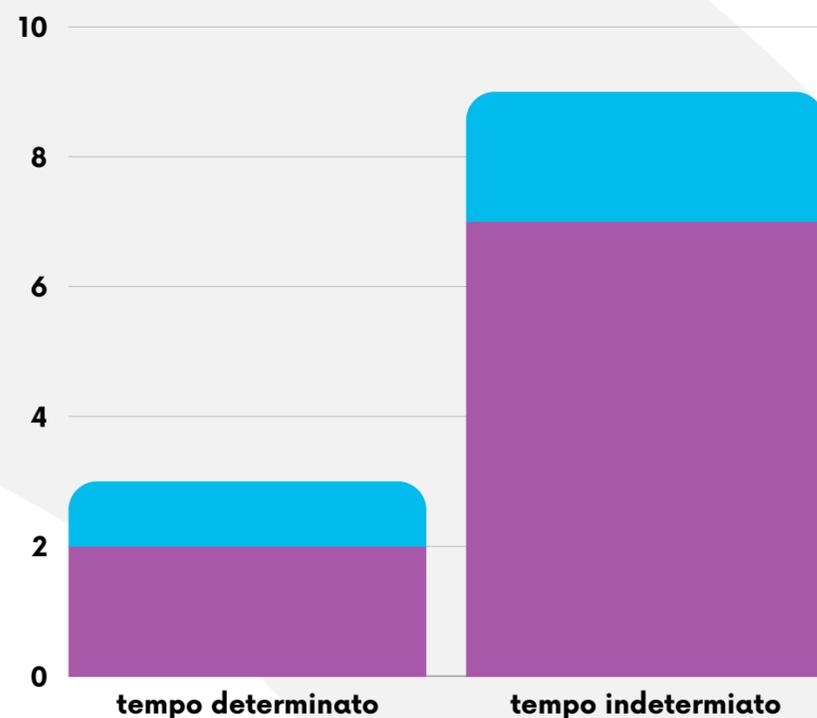


rapporto % risorse umane
rispetto al totale anno 2024

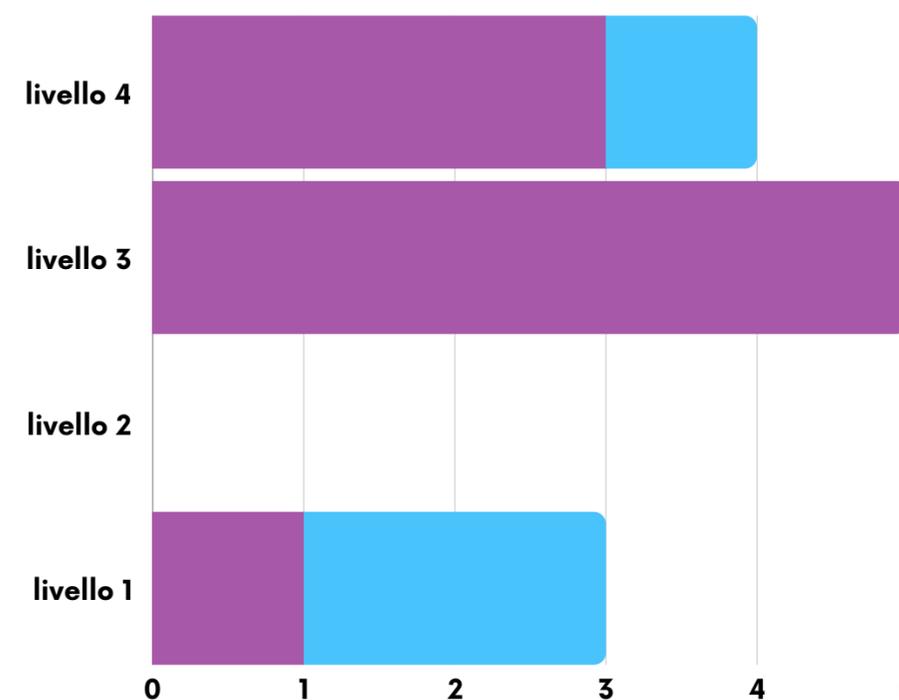
ANALISI DEI DATI



Fase 1. Analisi dei dati e dello stato dell'arte



tipologia contrattuale per genere anno 2024

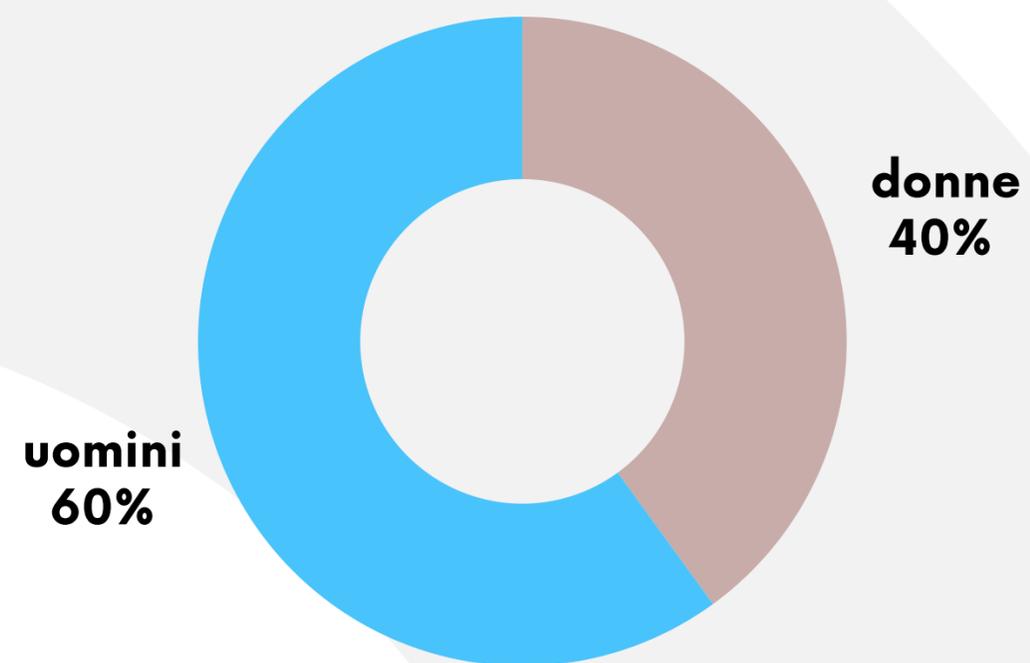


livello inquadramenti per genere anno 2024

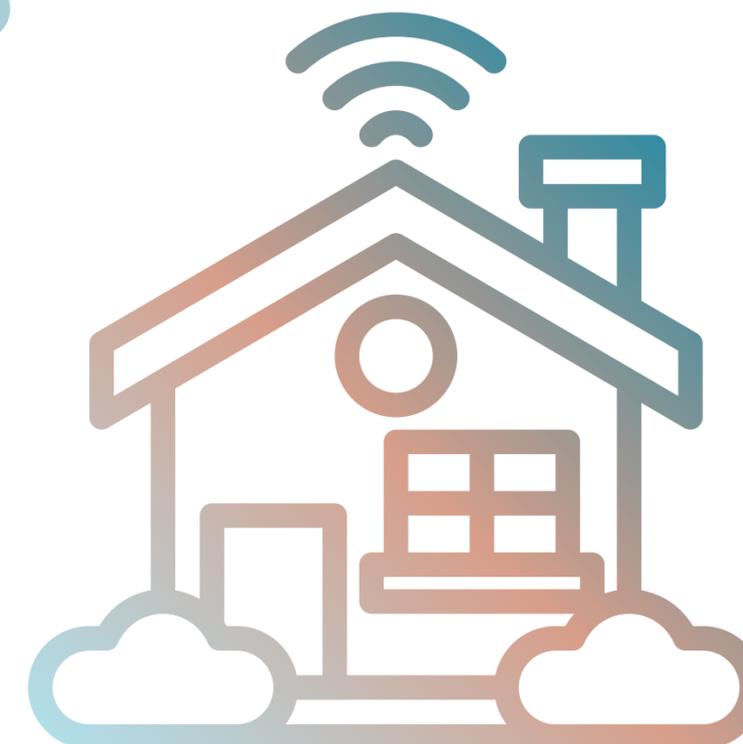
ANALISI DEI DATI



Fase 1. Analisi dei
dati e dello stato
dell'arte



composizione
CDA anno 2024



ore di smart
working (2024)

1890

AREE TEMATICHE E AZIONI

Il GEP è stato redatto sulla base delle cinque aree minime d'intervento indicate dalla Commissione Europea:

- Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
- Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
- Integrazione della prospettiva di genere nell'attività generale e di ricerca e nella formazione
- Violenza di genere incluse le molestie sessuali

Per ogni Area verrà introdotto l'**oggetto di approfondimento e l'obiettivo**, seguiti dall'illustrazione delle **attività già in corso** da parte della Fondazione E35 e di quelle che la Fondazione stessa ha intenzione di implementare successivamente.

AREA 1

EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

OGGETTO DI ANALISI E OBIETTIVO DELL'AREA:

La **prima area** di lavoro si focalizza sul benessere all'interno dell'organizzazione e la cultura organizzativa. Tra gli obiettivi prioritari dei GEP rientra la promozione della parità di genere attraverso la **trasformazione sostenibile della cultura organizzativa**. Le organizzazioni devono attuare le politiche necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, la visibilità delle donne all'interno dell'organizzazione e all'esterno e che il contributo delle donne sia adeguatamente valorizzato.

La prima area di approfondimento mira a implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro e di studio inclusivo e in equilibrio con la vita privata, utilizzando quindi pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità ed alle attività di cura.

AREA 1

EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA



attività già in corso	target	referenti
1.1 Flessibilità oraria in entrata ed uscita e utilizzo banca ore	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
1.2 Flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile richiesta di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta: possibilità di fruizione più ampia di lavoro agile a seguito di particolari esigenze familiari, situazioni lavorative.	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
1.3 Prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni all'interno dell'orario di lavoro	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
1.4 Concessione del part time orizzontale per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari o personali	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
1.5 Creazione di un gruppo di lavoro per lo sviluppo e il rispetto del GEP	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

AREA 1

EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA



Lo Smart Working in Fondazione E35

testo tratto dal Regolamento ferie, permessi, banca ore e smart working (maggio 2024)

*"In virtù dei progetti gestiti e tenendo in considerazione la tipologia delle attività e degli eventi in presenza, riteniamo stimolante e premiante poter concedere tale strumento che, siamo certi, verrà valorizzato da migliori performance e maggiore efficacia nella gestione delle priorità. Ciascun dipendente avrà a disposizione **5 giornate di smart working per ogni mese** da utilizzarsi nei limiti delle seguenti indicazioni:*

- le giornate non fruita non sono cumulabili;
 - non si potranno utilizzare due giornate consecutive di smart working nel corso della stessa settimana;
 - non si potranno utilizzare più di due giornate di smart working settimanali;
 - non si potranno utilizzare due giornate lavorative consecutive di smart working (es. no smart working venerdì-lunedì);
 - in virtù di settimane contenenti festività o assenze pianificate, i giorni di smart working sono da considerarsi opzionali e da concordare preventivamente con lo staff e le figure di coordinamento;
 - la pianificazione delle giornate dovrà essere comunicata con congruo anticipo al Coordinamento della Fondazione e, per conoscenza, al Responsabile amministrativo, nel rispetto delle attività in programma, con particolare riferimento a quelle in presenza;
- Si potranno valutare, su base individuale, un **maggior numero di giornate** in corrispondenza di:*
- missioni di notevole durata (almeno 1 settimana);
 - eventi straordinari legati a condizioni di salute proprie e/o di familiari stretti;"

AREA 1 EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA



attività da implementare	target	referenti
1.6 Presentazione del GEP al personale	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
1.7 Pubblicazione del GEP sul sito di Fondazione E35	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
1.8 Somministrazione di un questionario ai dipendenti sulla conciliazione vita-lavoro	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
1.9 Implementazione del regolamento sullo smart working	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
1.10 Promozione di una lettura intersezionale e non esclusivamente binaria delle questioni di genere	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

OGGETTO DI ANALISI E OBIETTIVO DELL'AREA:

L'aumento del numero e della quota di donne in **posizioni di leadership e decisionali** riguarda tutti gli aspetti del programma GEP.

La **seconda area** di studio persegue la finalità di garantire l'aumento del numero di donne in posizioni di leadership e decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture, e la parità di genere nell'organizzazione.

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI



attività già in corso	target	referenti
2.1 Impegno verso una rappresentanza di genere più equa possibile, compatibilmente con le competenze richieste, in gruppi di lavoro e/o commissioni previsti per l'espressione di pareri e/o indirizzi	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
2.2 Definizione e adozione di criteri inclusivi in tutte le fasi del processo di gestione del personale, dalla selezione allo sviluppo professionale	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

Al 31/12/2024 l'organigramma di Fondazione E35 vede la presenza di due professioniste donne nelle due principali posizioni di leadership: la Presidenza e la Direzione Tecnica.

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI



attività da implementare	target	referenti
2.3 Adozione di regole e comportamenti che garantiscano l'equilibrio di genere in comitati, commissioni, ecc. (es. adozione di misure volte a facilitare la flessibilità e la possibilità di partecipare da remoto)	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

AREA 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

OGGETTO DI ANALISI E OBIETTIVO DELL'AREA:

La revisione critica delle **procedure di selezione** e la correzione di eventuali pregiudizi possono **garantire alle donne e agli uomini pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera**. Stabilire codici di condotta per le assunzioni, coinvolgere i responsabili della parità di genere nei comitati di assunzione e promozione, identificare proattivamente le donne nei settori sottorappresentati e prendere in considerazione modelli di pianificazione del carico di lavoro a livello organizzativo possono essere misure importanti da considerare in un GEP.

La **terza area** di intervento punta a una revisione delle procedure di selezione e concorsuali ed alla formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera.

AREA 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA



attività già in corso	target	referenti
3.1 Uso corretto del linguaggio in chiave di genere durante le procedure selettive	candidati/ commissioni di selezione	direzione/ coordinamento tecnico
3.2 Considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure selettive (facilitazione per la partecipazione ai colloqui)	candidati/ commissioni di selezione	direzione/ coordinamento tecnico
3.3 Definizione di processi e metodi non discriminatori in ottica di genere con riferimento alla gestione dello sviluppo personale e di carriera, l'assegnazione di compiti, ruoli e carichi di lavoro, misurazione e valutazione delle performance	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

AREA 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA



attività da implementare	target	referenti
3.4 Formazione del personale sulle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere e sull'utilizzo del linguaggio di genere. Predisposizione di una formazione ampia con un approccio intersezionale sul tema delle discriminazioni	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
3.5 Revisione di regolamenti e documenti con riferimento al linguaggio di genere	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELL' ATTIVITÀ GENERALE E DI RICERCA E NELLA FORMAZIONE

OGGETTO DI ANALISI E OBIETTIVO DELL'AREA:

Il GEP deve considerare come l'analisi del genere sarà inclusa nella ricerca o nei risultati educativi di un'organizzazione. In questa sezione si analizza l'impegno dell'organizzazione a incorporare il genere nelle sue priorità di ricerca, i processi per **garantire che la dimensione di genere sia considerata nella ricerca** e nella formazione, e il sostegno e la capacità forniti ai ricercatori per sviluppare metodologie che incorporino l'analisi e del genere.

La **quarta area** di intervento individua le misure dirette a fare in modo che la dimensione di genere sia presa in considerazione nella ricerca e nella formazione.

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELL' ATTIVITÀ GENERALE E DI RICERCA E NELLA FORMAZIONE



attività già in corso	target	referenti
4.1 Rispetto della parità di genere nelle posizioni di referenti/responsabili di progetti	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
4.2 Rispetto della parità di genere nei gruppi di lavoro progettuali ed equa distribuzione di tematiche e oggetti di lavoro in base alle competenze	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
4.3 Sviluppo di progettazioni finalizzate all'empowerment femminile nell'ambito nell'ambito dei progetti internazionali ed europei e nei progetti di cooperazione internazionale	Target progettuali	project manager cooperazione
4.4 Definizione di una quota minima del 20% di mobilità giovanili riservate a giovani con fewer opportunity (tra cui l'identità di genere)	Giovani candidati	project manager mobilità
4.5 Attenzione alla parità di genere nella definizione e ideazione di proposte progettuali in coerenza con quanto stabilito dai programmi europei di riferimento	Target progettuali	project manager

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELL' ATTIVITÀ GENERALE E DI RICERCA E NELLA FORMAZIONE



attività da implementare	target	referenti
4.6 Inserimento, nei piani di formazione progettuali, di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
4.7 Applicazione della strategia del gender mainstreaming nelle fasi di progettazione, esecuzione, diffusione dei risultati, monitoraggio e valutazione	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

AREA 5

VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

OGGETTO DI ANALISI E OBIETTIVO DELL'AREA:

Le organizzazioni che istituiscono un GEP devono prendere in considerazione la possibilità di adottare misure per garantire **politiche istituzionali chiare in materia di molestie sessuali e altre forme di violenza di genere**. Le politiche devono stabilire e codificare il comportamento atteso dei dipendenti, delineare le modalità con cui i membri dell'organizzazione possono denunciare casi di violenza di genere e le modalità con cui tali casi saranno indagati e le sanzioni applicate.

La **quinta area** di intervento promuove comportamenti che siano sempre rispettosi della dignità delle persone, indicando come possano essere segnalati casi di molestie, come si procede per sanzionarli, quali informazioni e quale supporto fornire alle vittime, e come l'intera organizzazione può essere mobilitata per stabilire una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.

FONDAZIONE

E 35

PER LA PROGETTAZIONE INTERNAZIONALE

AREA 5

VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI



attività già in corso	target	referenti
5.1 Promozione di progetti e iniziative pubbliche sulla violenza di genere	Tutta la Cittadinanza	direzione/ coordinamento tecnico
5.2 Partecipazione al tavolo 365 giorni donna/ Attività del servizio Pari Opportunità	Tutta la Cittadinanza	direzione/ coordinamento tecnico
5.3 Introduzione della procedura Wistleblowing con regolamento interno	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

AREA 5

VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI



attività da implementare	target	referenti
5.4 Strumenti dedicati al ricevimento di segnalazioni (anche in forma anonima) in materia di violenza di genere. Integrazione del codice di comportamento/ whistleblowing. Comunicazione a tutto il personale del numero verde 1522	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico
5.5 Formazione e realizzazione di incontri tematici	Tutto il personale	direzione/ coordinamento tecnico

PIANO DI IMPLEMENTAZIONE GEP

	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	2.3	3.4	3.5	4.6	4.7	5.4	5.5
2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2026	X		X		X	X	X	X		X	X	X	X
2027	X		X		X	X	X	X		X	X	X	X
2028	X		X		X	X	X	X		X	X	X	X

BIBLIOGRAFIA

DIMENSIONE EUROPEA

- *European Strategy for Gender Equality 2020-2025*
- *Council of the European Union in its conclusions on the New ERA GEAR tool*
- *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan*
- *Europe's Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*
- *Gender Equality Plan - Complexity Science Hub Vienna*

DIMENSIONE NAZIONALE

- *Piano per la Parità di Genere Città di Torino 2022-2026*
- *Gender Equality Plan 2021/24 - Gran Sasso Science Institute*
- *Gender Equality Plan 2022/25 - Centro Ricerche Produzioni Animali Reggio Emilia*
- *Gender Equality Plan 2023 - Arter Emilia Romagna*
- *Inclusive Gender Equality Plan - Università Bocconi Milano*
- *Gender Equality Plan 2022/24 - Fondazione Toscana Life Sciences*
- *Piano di uguaglianza di genere 2022/2024 - Università degli studi di Padova*
- *Piano di Uguaglianza di Genere 2022/24 - International Foundation Big Data and Artificial Intelligence for Human Development*

BIBLIOGRAFIA

INIZIATIVE DEGLI ENTI FONDATORI PROMOTORI

- Comune di Reggio Emilia: *Piano della Parità di Genere/Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)/Tavolo 365 giorni donna/Sportello Antiviolenza/Tavoli di lavoro tematici con soggetti Istituzionali (violenza maschile sulle donne/ omotransnegatività /mutilazioni genitali femminili)*
- Camera di Commercio di Reggio Emilia/Unioncamere: *Certificazione della Parità di Genere*
- Fondazione Pietro Manodori: *Statuto della Fondazione*
- Provincia di Reggio Emilia: *Consigliere di Parità/Osservatorio sulla Parità di Genere*
- CRPA: *Gender equality plan*

F O N D A Z I O N E



PER LA PROGETTAZIONE INTERNAZIONALE

Per info:

Fondazione E35

Via Vicedomini 1 – 42121 Reggio Emilia

Web: www.e-35.it

Tel. (+39) 0522/444424

Email: info@e-35.it

PEC: fondazione@pec.e-35.it