



IDRA GEP
Gender Equality Plan
2023- 2025

Indice

PREMESSE

GRUPPO DI LAVORO

Prima parte

DATI DI CONTESTO

1.1 Le condizioni lavorative in Italia nell'ambito dello spettacolo dal vivo

1.2 Il reclutamento e la progressione di carriera del personale di IDRA

1.3 La conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale

1.4 La rappresentanza femminile negli organi di governo di IDRA

Seconda parte

LE AZIONI DEL GENDER EQUALITY PLAN (GEP) UNIBAS PER AREE DI INTERVENTO

Area I - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Area V - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

PREMESSE

Il Gender Equality Plan (GEP) di IDRA TEATRO è un documento programmatico triennale che ha l'obiettivo di analizzare lo status quo e mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione delle diversità interno alle associazioni (e società) che idra dirige direttamente ed indirettamente.

Nella necessità di comunicare alla sua comunità di riferimento un pensiero libero da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere e apprezzare la singolarità e l'originalità, IDRA si è dotata di uno strumento per veicolare buone pratiche e promuovere cambiamenti culturali al fine di costruire cittadinanza attiva ed inclusiva. Infatti, pur non essendo formalmente richiesto a livello nazionale ed europeo per enti delle dimensioni di IDRA l'assunzione di un GEP, IDRA considera tale strumento un importante mezzo con cui comunicare alle nuove generazioni ed alla cittadinanza tutta la necessità di affrontare una transizione verso una società più inclusiva.

Si tratta, quindi, di un documento che riconosce la parità di genere come valore fondamentale e condiviso dalle istituzioni educative europee, indicando azioni concrete per metterla in atto. Il GEP non è un progetto destinato ad un solo genere: si tratta di un piano basato sul valore della democrazia partecipata e paritaria e richiede la piena condivisione della comunità di riferimento (lavoratori, spettatori, cittadini, stakeholders istituzionali, artisti) affinché il raggiungimento degli gli obiettivi sia un valore per tutti e per tutte.

Questo equality plan riconosce che la gender equality sancisce la non discriminazione e il protezionismo dei diritti umani. Per questo viene riconosciuto che il genere non è binario, ma che è formato da una varietà di sfaccettature al difuori di uomini e donne. Inclusi sono anche le persone LGBTI+ le quali hanno accesso ai diritti in egual modo.

Il GEP IDRA è stato redatto secondo il Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan prodotto dalla CRUI, che tiene conto delle indicazioni europee.

L'elaborazione del GEP è stata condotta all'interno di un gruppo di lavoro interno a IDRA che oltre a redigere una analisi aggiornata dei dati di contesto, ha effettuato una serie di incontri/confronti programmati con tutto il personale: la dirigenza, l'amministrazione, i collaboratori, le associazioni e le Istituzioni del territorio che lavorano sui temi delle pari opportunità.

Il documento è strutturato in due parti. La prima parte riprende sinteticamente i principali elementi di criticità emersi dell'analisi di contesto. A margine dell'analisi di contesto, viene schematicamente illustrato il piano di interventi elaborato per far fronte alle criticità emerse.

GRUPPO DI LAVORO

Il Piano di Uguaglianza di Genere di IDRA 2022-2024 è stato elaborato dal gruppo di lavoro, dopo le riflessioni e gli approfondimenti effettuati in una serie di confronti/incontri programmati con la comunità, con gli organi di governo di IDRA e con le istituzioni e associazioni del territorio.

Il gruppo di lavoro è così costituito:

- Coordinatore: Davide D'Antonio
- Stefania Dolcini (coordinamento generale di idra)
- Zani Giovanni (presidente di idra)
- Serena Federici (responsabile comunicazione IDRA)

Alle attività del gruppo ha sempre partecipato su invito: Daniele Milani, Elena Beraldo, Elena Bertoli, Daniele Marino

Prima parte

1. DATI DI CONTESTO

1.1 Le condizioni lavorative in Italia nell'ambito dello spettacolo dal vivo

La situazione dei lavoratori e lavoratrici dello spettacolo è sconosciuta perché non esistono indagini scientifiche in merito. Basti pensare che nel 2020 a causa della pandemia il Governo in carica non aveva dati neanche per definire il numero di lavoratori impiegato nel settore dello spettacolo dal vivo. La prima indagine se pur ancora non dettagliata è stata realizzata dalla associazione Amleta e riporta dati che hanno molto fatto molto discutere <https://www.amleta.org/mappatura>. Il settore, infatti, si pensava alieno dai meccanismi presenti in altri ambienti eppure l'indagine evidenzia senza dubbio alcune distorsioni come ad esempio una netta preminenza di uomini nei ruoli dirigenziali dei teatri mappati. Sono iniziati nel 2021 delle audizioni formali rispetto al tema tra il MIC e le associazioni di settore, che tutt'oggi non hanno portato risultato tangibili. Risulta, altresì, evidente che la condizione delle lavoratrici italiane sia decisamente peggiore che in altri paesi europei come mette in evidenza anche lo studio SHIFT di IETM (<https://shift-culture.eu/>) che fissa alcuni parametri minimi totalmente disattesi nei luoghi di lavoro italiani.

1.2 Il reclutamento e la progressione di carriera del personale di IDRA

Idra presenta al momento della stesura:

- n. 1 presidente (M)
- n. 1 direttore artistico (M)
- n. 1 coordinatore generale (F)
- n. 1 responsabile comunicazione (F)
- n. 1 responsabile organizzativo (F)
- n. 1 responsabile formazione (M)
- n. 1 segreteria formazione (F)
- n. 1 segreteria amministrativa (M)
- n. 1 responsabile logistica (F)
- n. 12 collaboratori/docenti annuali impiegati nella formazione (5 M e 8 F)
- n. 7 collaboratori a tempo determinato per diverse mansioni come tecnico ecc. (6M e 1F)
- n. 20 volontari di cui 18 F

Come si nota una distribuzione del totale per genere presenta uno squilibrio nei ruoli apicali. Considerando solo i lavoratori complessivi di idra (31) il 54% è di sesso maschile ed il restante 46 è femminile. I ruoli apicali sono occupati dal 60% da uomini.

Non avendo ancora uno storico qualificato al momento, non è possibile verificare se esistono dei rischi di leaky pipeline (ossia la perdita di personale femminile altamente qualificato nel passaggio di crescita di carriera). Tuttavia da una analisi della situazione attuale risulta che questo è un problema non tanto femminile, quanto della intera struttura di Idra in quanto si rileva un certo “ingessamento” dei ruoli con pochi avanzamenti di carriera, dovuti alle piccole dimensioni dell’ente. Poichè l’ente è in costante lenta crescita il fenomeno verrà monitorato con attenzione nei prossimi trienni.

1.3 La conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale

L’organizzazione lavorativa di uomini e donne, come è noto, risulta spesso marcatamente diverso, a causa degli impegni connessi alla gestione familiare e di cura. Tuttavia presso il Teatro Idra non si evidenziano squilibri in tal senso. Il tempo lavorativo non diventa un elemento che condiziona le scelte delle donne, come si evidenzia dai dati relativi alle assenze lavorative suddivise per genere e neppure si registrano casi di leaky pipeline grazie probabilmente alla buona flessibilità del lavoro sia in termini di orari sia in quelli di smart-working.

1.4 La rappresentanza femminile negli organi di governo

Come già accennato, il 60% dei ruoli apicali (3 su 5) è coperto da figure maschili. Il consiglio direttivo è ancora più sbilanciato: 75% è ricoperto da uomini. Le azioni individuate da IDRA per promuovere l’equilibrio di genere nelle posizioni di vertice prevedono un progressivo allargamento del consiglio direttivo accompagnato da un necessario ricambio generazionale negli organi decisionali.

Seconda parte

2. LE AZIONI DEL GENDER EQUALITY PLAN (GEP) IDRA PER AREE DI INTERVENTO

Come definito dalla Commissione europea, di seguito le 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche, sono:

- Area I - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- Area IV - Integrazione della dimensione di genere
- Area V - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Area Tematica*	Area-Chiave di Intervento (riferita ad almeno una delle 5 aree prioritarie indicate dalla Commissione Europea o alle loro ulteriori specificazioni)
Obiettivi*	Effetti Generali Perseguiti in termini di Cambiamento Sistemico (Devono essere SMART: Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Time-Related)
Azioni*	Una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato
Sotto-Azioni	Uno o più interventi puntuali da realizzare per attivare ciascuna azione prevista
Target Diretto*	Principali Destinatari/e-Beneficiari/e della misura prevista (interni alla popolazione accademica)
Target Indiretto	Destinatari/e-Referenti/e Secondari della misura prevista (anche esterni alla popolazione accademica)
Responsabili Istituzionali*	Figure/Ruoli apicali nell'organigramma d'Ateneo cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura
Responsabili operativi*	Soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività (non necessariamente coincidenti)
Risorse Umane*	Soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata
Risorse Logistiche	Risorse materiali necessarie per l'attuazione di ciascuna misura (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)
Risorse Finanziarie*	Fondi destinati all'implementazione delle azioni e sottoazioni connesse a ciascuna misura (entità, fonti di finanziamento, voci di spesa)
Output	Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata
Outcome*	Risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare
Timeline*	Periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati (determinazione di una deadline puntuale, con possibilità di articolazione in scansioni intermedie in itinere)
Indicatori di Valutazione*	Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati
Procedura di Valutazione	Modalità operative per determinare se l'obiettivo sia stato raggiunto (es. audit interno e/o esterno)
Priorità Attribuita	Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione (es. una scala qualitativa da "molto alta" a "molto bassa")


Organizzazione delle schede



Area I - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione


Area I - 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo	Promozione della missione di IDRA come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere
Azione	<p>L'equilibrio tra la vita privata e lavorativa rappresenta nel mondo del lavoro odierno una grande sfida che bisogna affrontare per garantire l'innovazione e la crescita insieme ai propri dipendenti.</p> <p>Stimolare l'equilibrio tra vita privata, vita lavorativa e cultura dell'organizzazione arricchisce la qualità della vita delle lavoratrici in quanto ciò che è importante è il raggiungimento degli obiettivi e non la quantità di tempo trascorso nel posto di lavoro. L'idea di creare un contesto orientato all'ascolto delle esigenze lavorative della singola persona e all'individuazione di un equilibrio che possa diminuire lo stress è un beneficio per la struttura ma anche per la lavoratrice che si sente considerata come persona e non solo come puro dipendente. L'azione si suddivide in tre sotto-azioni.</p>
Sotto-azioni	<p>Tempo</p> <ul style="list-style-type: none"> - orario scorrevole, garantisce la variabilità dell'orario di inizio e di fine delle attività lavorative; - banca delle ore, conto virtuale che consente di depositare le ore lavorative extra per poterle poi recuperare nei momenti di bisogno; - part-time, che può essere orizzontale, verticale o misto; <p>Spazio</p> <ul style="list-style-type: none"> - smart working
Target diretto	Artisti, personale tecnico, amministrativo, addetto alla logistica e alla comunicazione
Target indiretto	
Responsabili istituzionali	Presidente IDRA Supporto del Gruppo di lavoro GEP
Responsabili operativi	Stefania Dolcini
Risorse umane	Da definire

Risorse logistiche			
Risorse finanziarie			
Cronoprogramma	2023	2024	2025
	Cadenza annuale		
Output	Non solo normativa interna ma anche modus operandi (es. pianificazione delle attività anche tramite Calendar)		
Risultati	Accrescimento del senso di appartenenza all'istituzione, ambiente di lavoro sereno e collaborativo, miglioramento della produttività		
Indicatori di valutazione	Certificazione raggiungimento obiettivo		
Procedura di valutazione	Audit interno		
Priorità (alta/media/bassa)	Bassa		

Area I - 2	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo	Introduzione e attuazione di misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro
Azione	Realizzazione di progetti di lavoro in modalità agile.
Sotto-azioni	Attuazione sperimentale di una sotto-azione della scheda precedente
Target diretto	Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti in modalità agile per genere, per età e per situazione familiare
Target indiretto	
Responsabili istituzionali	Personale tecnico, amministrativo e dirigenziale
Responsabili operativi	Responsabile del personale
Risorse umane	responsabile amministrativo
Risorse logistiche	
Risorse finanziarie	
Cronoprogramma	
Output	
Risultati	-
Indicatori di valutazione	
	Adozione dal contratto nazionale di una disciplina che consenta la prestazione lavorativa in modalità agile
	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici
	Attuazione entro il 31-12-2023

Priorità (alta/media/bassa) Alta

Area I - 3	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
Obiettivo	Promozione della missione come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere			
Azione	Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure			
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, produzioni, pubblicazioni, progetti di ricerca anche relativi al conto terzi o convenzioni di studio e ricercai, componente artistica) disaggregati per genere 2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale 3. Analisi sistematizzata degli indicatori 			
Target diretto	Tutti			
Target indiretto	Tutti			
Responsabili istituzionali	GRUPPO GEP			
Responsabili operativi				
Risorse umane	Ore uomo/donna dedicate supporto informatico organizzazione database			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	Ore uomo/donna dedicate supporto informatico organizzazione database			
Cronoprogramma	<table style="display: inline-table; border: none;"> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">2023</td> <td style="padding: 2px;">2024</td> <td style="padding: 2px;">2025</td> </tr> </table> Cadenza triennale con alcuni controlli annuali	2023	2024	2025
2023	2024	2025		
Output	1. Reportistica annuale			
Risultati	Conoscenza approfondita gender based delle attività di Idra.			
Indicatori di valutazione	Creazione banche dati per le politiche strategiche di idra			
Procedura di valutazione	Audit interno			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area I - 4	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo	Promuovere nel linguaggio amministrativo l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva
Azione	Formazione dedicata al personale
Sotto-azioni	Attuazione del vademecum sul linguaggio di genere (in fase di realizzazione)
Target diretto	Personale
Target indiretto	Tutti
Responsabili istituzionali	Responsabile comunicazione
Responsabili operativi	Ufficio comunicazione
Risorse umane	Personale dell'Ufficio comunicazione
Risorse logistiche	
Risorse finanziarie	
Cronoprogramma	2023  2025
Output	Vademecum entro 31 dicembre 2023
Risultati	Contrasto agli stereotipi di genere nell'utilizzo della lingua
Indicatori di valutazione	N. unità di personale partecipante 1
Procedura di valutazione	Certificazione attuazione dell'azione
Priorità (alta/media/bassa)	media

Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area II - 1	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)			
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)			
Azione	Introduzione di un regolamento più inclusivo			
Target diretto	Personale IDRA			
Target indiretto				
Responsabili istituzionali	Consiglio Direttivo IDRA			
Responsabili operativi	Consiglio direttivo			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	regolamento			
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Idra			
Indicatori di valutazione	Entrata in vigore del regolamento			
Procedura di valutazione	Acquisizione del DR			
Priorità (alta/media/bassa)	media			

Area II - 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)		
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)		
Azione	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale		
Sotto-azioni	Rappresentanza femminile in tutti gli aspetti di decisione di IDRA		
Target diretto			
Target indiretto			
Responsabili istituzionali	tutti		
Responsabili operativi	presidente		
Risorse umane	Direttori/trici di settore		
Risorse logistiche			
Risorse finanziarie			
Cronoprogramma	Personale degli uffici interessati		
Output			
Risultati	2023	2024	2025
Indicatori di valutazione	<p>quantitativo: percentuale nuove donne negli organi direttivi</p> <p>Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di IDRA anche in rapporto ai diversi bandi</p>		
Procedura di valutazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta		

Area II - 3	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)
Azione	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare <i>empowerment femminile</i> e inclusività nei processi decisionali
Target diretto	idra
Target indiretto	
Responsabili istituzionali	Consiglio direttivo IDRA
Responsabili operativi	Responsabile direttore formazione
Risorse umane	Personale femminile di Idra
Risorse logistiche	Aule dedicate se il corso è in presenza o attrezzature on-line
Risorse finanziarie	Dal fondo interaziendale annuale
Cronoprogramma	Dal 2023 2025
Output	Realizzazione di 2 edizioni del corso(24-25)
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di IDRA
Indicatori di valutazione	Numerosità dei partecipanti alla formazione
Procedura di valutazione	Questionari qualitativi di gradimento

Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle

progressioni di carriera

Area III - 1	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera
Azione	Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera
Sotto-azioni	Introduzione di specifici criteri di calcolo del periodo di valutazione per gli scatti triennali/biennali nei confronti di lavoratori/trici madri/madri docenti. Introduzione di disposizioni specifiche a tutela di lavoratori/trici padri/madri nel regolamento per il lavoro agile
Target diretto	
Target indiretto	idra
Responsabili istituzionali	Presidente
Responsabili operativi	
Risorse umane	
Risorse logistiche	
Risorse finanziarie	Da definire
Cronoprogramma	2022  2025
Output	Normativa interna
Risultati	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Indicatori di valutazione	Adozione regolamenti
Procedura di valutazione	Acquisizione regolamenti
Priorità (alta/media/bassa)	bassa

Area IV - Integrazione della dimensione di genere negli eventi organizzati da IDRA

Area IV – 1	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti			
Obiettivo	<p>Promozione del riequilibrio di genere nei panel e nei programmi di eventi culturali e di public engagement</p> <p>Il teatro ha al riguardo una responsabilità rinforzata in considerazione del ruolo sociale, culturale, politico ed economico che svolge. Occorre pertanto promuovere la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini negli eventi organizzati da IDRA sia in relazione agli artisti/e coinvolti che alle maestranze e garantire parità di accesso nello spazio pubblico della comunicazione con pari dignità personale e professionale delle donne.</p>			
Azione	Predisposizione regolamento per garantire una rappresentanza paritaria ed equilibrata nelle attività di comunicazione			
Target diretto	Comunità artistica			
Target indiretto	Comunità artistica			
Responsabili istituzionali	presidente			
Responsabili operativi	Tutti settori di IDRA			
Risorse umane	Tutte			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Approvazione normativa interna			
Risultati	Accreditamento ruolo di Idra come organizzazione di promozione della partecipazione culturale, scientifica e politica equilibrata di uomini e donne, secondo il principio e il valore della parità dei sessi come espressione di una visione plurale e paritaria.			
Indicatori di valutazione	N. eventi 2			
Procedura di valutazione	Audit interno			
Priorità (alta/media/bassa)	media			

Area 5- Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Area V – 1	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere
Azione	Realizzazione di un corso, sulla leadership positiva femminile finalizzato alla riduzione degli stereotipi sulla leadership, riduzione del confidence gap
Target diretto	
Target indiretto	Artiste e personale idra
Responsabili istituzionali	Coordinatrice IDRA
Responsabili operativi	Settore formazione
Risorse umane	
Risorse logistiche	
Risorse finanziarie	€ 2.500 dai fondi interaziendali
Cronoprogramma	2025
Output	1 Edizione del corso per ogni annualità
Risultati	Accreditamento ruolo di IDRA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel lavoro
Indicatori di valutazione	Numero artiste e operatrici partecipanti
Procedura di valutazione	Questionari di gradimento
Priorità (alta/media/bassa)	Alta

Area V – 2	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	Organizzazione di una rassegna all'interno dei Festival organizzati da idra in contrasto agli stereotipi maschile/femminile			
Target diretto				
Target indiretto	Audience e comunità locale			
Responsabili istituzionali	Direttore artistico			
Responsabili operativi	Staff do wonderland e di greeland festival			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 3.000			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	N spettacoli ospitati			
Risultati	Accreditamento ruolo di IDRA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
Indicatori di valutazione	Numero artiste partecipanti al festival e di spettacoli sulle tematiche inclusive			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

Area V – 3	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP, dando sempre visibilità al genere sottorappresentato 2. Promuovere la comunicazione delle azioni per la riduzione del gender gap nelle attività laboratoriali 			
Target diretto	comunità			
Target indiretto	idrafactory, cittadini			
Responsabili istituzionali	Responsabile comunicazione			
Responsabili operativi	Settore formazione			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 500,00			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Campagna di comunicazione			
Risultati	Accreditamento ruolo di IDRA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
Indicatori di valutazione	Realizzazione delle campagne			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

