NUOVA ERA RAFFADALI ETS

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026–2028

Documento programmatico e organizzativo dell'Associazione

Sede: Raffadali (AG)

Iscrizione RUNTS: D.R.S. n. 2035 del 9 giugno 2026

Presidente e legale rappresentante: Francesca Mangione

Periodo di validità: 2026–2028

Approvazione: deliberazione del Consiglio Direttivo n. 9 del 26.09.2026

Art. 1 – Premessa e principi generali

L'Associazione Nuova Era Raffadali ETS, nell'esercizio delle proprie finalità statutarie e delle attività di interesse generale, riconosce la parità di genere quale principio fondamentale della dignità umana, della giustizia sociale, della partecipazione democratica e dell'effettiva uguaglianza delle opportunità. L'Associazione considera il contrasto a ogni forma di discriminazione un elemento essenziale della propria organizzazione e della qualità dei servizi rivolti alla collettività, con particolare attenzione alle persone minorenni, alle famiglie, alle persone con disabilità e ai soggetti in condizioni di vulnerabilità.

Il presente Gender Equality Plan, di seguito GEP, definisce gli indirizzi, gli obiettivi, le misure organizzative e gli strumenti di verifica attraverso i quali l'Associazione promuove concretamente la parità di genere nella propria governance, nella gestione delle risorse umane e nella realizzazione delle attività istituzionali e progettuali.

Art. 2 – Quadro normativo e programmatico

Il Piano si ispira ai principi e alle disposizioni contenuti:

- negli articoli 2, 3, 37 e 51 della Costituzione italiana;
- negli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
- nella Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW);
- nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- nel decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, in materia di parità di trattamento nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro;
- nel decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, recante il Codice del Terzo settore;
- nella Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica;
- nei principi trasversali di uguaglianza, non discriminazione e integrazione della dimensione di genere promossi dall'Unione europea, anche nell'ambito del programma CERV.

Il richiamo a tali fonti costituisce riferimento per l'orientamento delle politiche associative, ferma restando l'applicazione delle disposizioni concretamente pertinenti alla natura e alle dimensioni dell'Ente.

Art. 3 – Finalità del Piano

Il GEP persegue le seguenti finalità:

1. assicurare pari opportunità di accesso alle attività associative e professionali;
2. prevenire discriminazioni dirette e indirette fondate sul genere;
3. promuovere condizioni eque di partecipazione agli incarichi e alle responsabilità;
4. favorire la conciliazione tra vita personale, familiare e lavorativa;
5. prevenire molestie, comportamenti offensivi e violenza di genere;
6. valorizzare le competenze professionali senza stereotipi;
7. integrare la prospettiva di genere nella progettazione e nell'erogazione dei servizi;
8. monitorare l'effettiva attuazione delle misure adottate.

Art. 4 – Ambito di applicazione

Il Piano si applica, per quanto compatibile con la natura dei rispettivi rapporti, ai componenti degli organi associativi, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai volontari, ai tirocinanti e alle altre persone che partecipano alle attività organizzate dall'Associazione.
I principi del Piano orientano anche i rapporti con i partner progettuali, i fornitori e gli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle iniziative istituzionali.
La sua applicazione non modifica le competenze degli organi statutari né sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale dei singoli rapporti.

Art. 5 – Responsabilità istituzionale e governance

Il Consiglio Direttivo assume la responsabilità dell'indirizzo generale e della verifica periodica dell'attuazione del GEP.
La Presidente assicura il coordinamento delle attività necessarie all'applicazione del Piano e promuove la diffusione dei relativi principi.
Nell'attribuzione degli incarichi associativi e professionali devono essere valorizzate competenze, esperienza, requisiti e responsabilità, evitando criteri discriminatori o fondati su stereotipi di genere.
L'Associazione favorisce, nel rispetto delle disposizioni statutarie e della libera partecipazione associativa, un'equilibrata rappresentanza di genere nei processi decisionali.

Art. 6 – Selezione, reclutamento e valorizzazione professionale

Le procedure di individuazione e selezione del personale e dei collaboratori devono essere improntate a trasparenza, imparzialità, proporzionalità e valorizzazione del merito.
Gli avvisi, i colloqui e le valutazioni devono fare riferimento a requisiti oggettivi, pertinenti alle mansioni da svolgere.
Non possono essere introdotte differenziazioni ingiustificate fondate sul sesso, sul genere, sulla maternità, sulla paternità o sulle responsabilità familiari.

L'Associazione promuove opportunità di aggiornamento e crescita professionale accessibili in condizioni di equità.

Art. 7 – Equità retributiva e condizioni di lavoro

Nuova Era Raffadali ETS riconosce il principio della parità di trattamento economico per prestazioni equivalenti, nel rispetto delle qualifiche, delle mansioni, dell'inquadramento e della contrattazione collettiva applicabile.
Eventuali differenze retributive devono trovare giustificazione in elementi oggettivi e verificabili.
L'Associazione promuove condizioni di lavoro rispettose della dignità personale e della salute psicofisica e contrasta qualsiasi penalizzazione riconducibile al genere.

Art. 8 – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Compatibilmente con le esigenze organizzative e con la continuità dei servizi, l'Associazione favorisce modalità di gestione del lavoro attente alle responsabilità familiari e di cura.
A tal fine possono essere valutati strumenti di flessibilità oraria, programmazione anticipata dei turni e organizzazione delle riunioni in fasce compatibili con gli impegni personali e familiari.
L'esercizio dei diritti connessi alla maternità, alla paternità e all'assistenza familiare non può costituire motivo di discriminazione o di ingiustificata penalizzazione professionale.

Art. 9 – Prevenzione delle discriminazioni e delle molestie

L'Associazione adotta un principio di tolleranza zero nei confronti di molestie sessuali, comportamenti intimidatori, violenze, discriminazioni e condotte lesive della dignità personale.
Ogni persona coinvolta nelle attività associative è tenuta a mantenere comportamenti rispettosi e professionalmente appropriati.
Le segnalazioni devono essere trattate con tempestività, riservatezza, imparzialità e attenzione alla tutela delle persone interessate.
È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettui una segnalazione in buona fede.
La gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto della normativa applicabile, della protezione dei dati personali e delle competenze delle autorità eventualmente coinvolte.

Art. 10 – Formazione e sensibilizzazione

L'Associazione promuove iniziative formative e informative sui temi della parità di genere, del linguaggio rispettoso, della prevenzione delle discriminazioni e del riconoscimento delle situazioni di violenza.
La formazione può essere realizzata attraverso incontri interni, attività progettuali, iniziative territoriali e collaborazioni con soggetti qualificati.
Particolare attenzione è dedicata agli operatori impegnati nei servizi sociali, educativi, assistenziali e nelle attività rivolte ai minorenni.

Art. 11 – Parità di genere nei servizi e nelle attività associative

La dimensione di genere deve essere considerata nella rilevazione dei bisogni, nella programmazione degli interventi e nella valutazione dei risultati.
I servizi devono essere accessibili senza discriminazioni, nel rispetto delle caratteristiche individuali e delle differenti condizioni sociali e familiari.
L'Associazione promuove interventi capaci di riconoscere le specifiche vulnerabilità e di prevenire la riproduzione di stereotipi o disparità.

Art. 12 – Integrazione nel progetto SAFE

Nell'ambito del progetto **SAFE – Scuola, Ascolto, Famiglia, Educazione**, candidato al programma CERV, Nuova Era Raffadali ETS assume la parità di genere quale principio trasversale delle attività di prevenzione, protezione e partecipazione dei minorenni.
In particolare, l'Associazione si impegna a:

- considerare le differenti forme di esposizione alla violenza, alle discriminazioni e ai rischi digitali;
- garantire condizioni eque di partecipazione alle attività formative, educative e di ascolto;
- promuovere interventi di sensibilizzazione contro stereotipi, molestie e violenza di genere;
- valorizzare il coinvolgimento delle famiglie e degli operatori educativi;
- utilizzare, quando appropriato e nel rispetto della riservatezza, dati disaggregati per sesso e altre informazioni pertinenti;
- assicurare il raccordo tra le misure di parità di genere e le procedure di Child Protection & Safeguarding.

L'attuazione delle misure avviene nel rispetto dei compiti istituzionali e dell'autonomia organizzativa dei partner, Comune di Aragona e IIS “E. Fermi” di Aragona.

Art. 13 – Risorse e strumenti di attuazione

L'attuazione del Piano è assicurata mediante le risorse umane, organizzative e strumentali disponibili, nel rispetto della sostenibilità economica dell'Associazione.
Il Consiglio Direttivo valuta periodicamente l'opportunità di destinare specifiche risorse ad attività formative, iniziative di sensibilizzazione e strumenti di monitoraggio.
L'approvazione del GEP non comporta automaticamente l'assunzione di nuovi impegni di spesa.
Le eventuali spese sono autorizzate secondo le competenze statutarie e le disponibilità finanziarie dell'Ente.

Art. 14 – Monitoraggio e indicatori

Il monitoraggio è effettuato almeno annualmente, attraverso una ricognizione delle misure concretamente attuate.
Sono individuati, quali possibili indicatori:

1. distribuzione per genere delle persone impegnate nelle attività associative e professionali;
2. partecipazione per genere agli incarichi di coordinamento e responsabilità;
3. accesso alle iniziative formative;
4. adozione di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
5. realizzazione di iniziative sulla prevenzione delle discriminazioni;
6. attuazione delle misure di integrazione della prospettiva di genere nei progetti;

7. verifica del funzionamento delle procedure di segnalazione, senza diffusione di dati personali o informazioni riservate.

Gli indicatori sono utilizzati in misura proporzionata alla dimensione organizzativa dell'Ente e alla disponibilità di dati attendibili.

Art. 15 – Pubblicazione, diffusione e aggiornamento

Il Piano è portato a conoscenza dei componenti degli organi associativi, del personale, dei collaboratori e dei volontari.
Dopo l'approvazione, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Associazione, ove disponibile, in una sezione accessibile al pubblico.
Il GEP ha validità per il triennio 2026–2028 ed è sottoposto a monitoraggio annuale.
Può essere aggiornato anticipatamente in presenza di modifiche normative, organizzative o progettuali che rendano necessaria la revisione delle misure previste.

Art. 16 – Approvazione ed entrata in vigore

Il presente Gender Equality Plan è sottoposto all'approvazione del Consiglio Direttivo di Nuova Era Raffadali ETS.
Il Piano entra in vigore dalla data della relativa deliberazione e costituisce atto di indirizzo per l'organizzazione associativa e per la realizzazione delle attività istituzionali.
La Presidente è incaricata di curarne la diffusione, l'attuazione e il monitoraggio, riferendo periodicamente al Consiglio Direttivo.

La Presidente e legale rappresentante

Francesca Mangione

Firma _____

Allegato A alla deliberazione del Consiglio Direttivo n. 9 del 26.09.2026.

Firmato digitalmente da
Francesca Mangione
Organizzazione: ASSOCIAZIONE NUOVA ERA RAFFADALI
2026-10-26 10:22:25 +0100