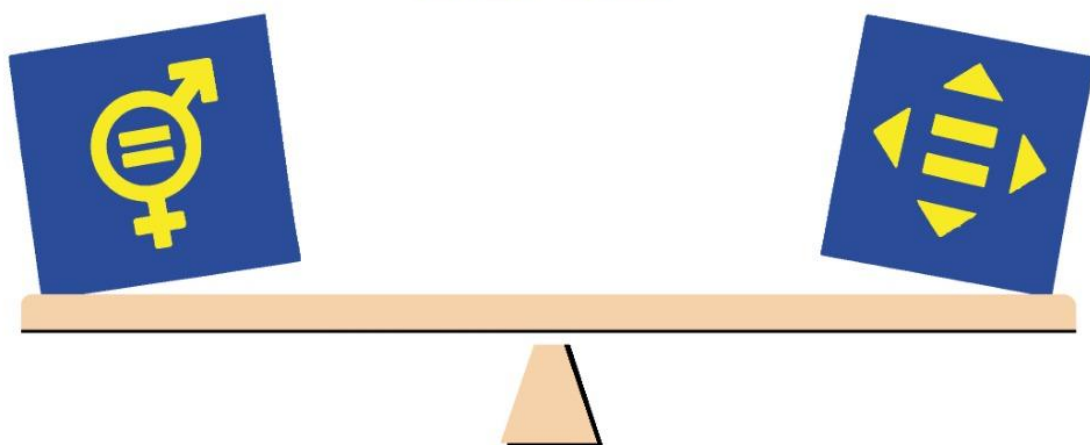


Piano per la Parità di Genere e le Pari Opportunità

*GEP – Gender Equality Plan
and Social Inclusion Action Plan
2026-2029*



*Un impegno strategico per promuovere pari dignità,
partecipazione, accessibilità e non discriminazione
nelle attività istituzionali di CSV Napoli ETS*

Approvato dal Consiglio Direttivo
nella seduta del 07/07/2026

 **CSV Napoli** ETS
Centro di Servizio per il Volontariato
della città metropolitana di Napoli

CSV Napoli ETS
Piano per la Parità di Genere e le Pari Opportunità
GEP – Gender Equality Plan
and Social Inclusion Action Plan
2026-2029

Documento strategico per l'integrazione della prospettiva di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione, dell'accessibilità e della cultura organizzativa non discriminatoria nelle attività istituzionali di CSV Napoli ETS.

1. Premessa e finalità del Piano

Il presente **Piano per la Parità di Genere e le Pari Opportunità – GEP, Gender Equality Plan and Social Inclusion Action Plan 2026-2029** costituisce il documento strategico attraverso cui CSV Napoli ETS definisce principi, obiettivi, azioni e strumenti per promuovere la parità di genere, le pari opportunità, l'inclusione, l'accessibilità, la prevenzione delle discriminazioni e una cultura organizzativa fondata sul rispetto della dignità delle persone.

Il Piano riguarda sia la dimensione interna dell'Ente sia le attività rivolte agli Enti del Terzo settore, ai volontari, alle reti territoriali, alle istituzioni e alla comunità della città metropolitana di Napoli.

CSV Napoli ETS riconosce l'uguaglianza di genere quale principio fondamentale della partecipazione democratica, della cittadinanza attiva, della coesione sociale e dello sviluppo sostenibile. Il Piano si inserisce nella missione istituzionale dell'Ente, che opera per promuovere, sostenere e qualificare il volontariato, favorendo accoglienza, accessibilità, prossimità e collaborazione tra istituzioni, Enti del Terzo settore, imprese e società civile.

Il Piano valorizza pratiche organizzative già presenti nel CSV Napoli ETS, tra cui l'attenzione alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa senza distinzione di genere, la promozione della corresponsabilità nei carichi di cura, l'utilizzo strutturato del lavoro agile e l'adozione di misure organizzative attente alle specifiche condizioni personali, comprese le situazioni di disabilità presenti nello staff.

In questa prospettiva, la parità di genere non viene intesa come tema esclusivamente femminile, ma come parte di una più ampia cultura dell'equità, della responsabilità condivisa, dell'accessibilità e del rispetto della dignità di tutte le persone.

Il Piano ha la finalità di:

- promuovere pari opportunità e valorizzazione delle competenze;
- favorire l'equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa;
- sostenere la corresponsabilità nei carichi di cura e nella genitorialità;
- prevenire discriminazioni, stereotipi, molestie e comportamenti lesivi della dignità personale;
- integrare la prospettiva di genere nei servizi, nella formazione, nella consulenza, nella progettazione sociale e nella comunicazione;
- rafforzare un approccio inclusivo e intersezionale attento anche alla disabilità, alle persone non binarie, all'identità di genere, all'espressione di genere, all'età e alle condizioni personali, familiari e sociali.

Il Piano è adottato dal Consiglio Direttivo, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e sottoposto a monitoraggio periodico, in coerenza con i requisiti previsti dai programmi europei che richiedono la disponibilità di un Gender Equality Plan o di un documento equivalente.

2. Governance inclusiva e responsabilità del GEP

Il Piano per la Parità di Genere e le Pari Opportunità – Gender Equality Plan 2026-2029 costituisce un indirizzo strategico del Consiglio Direttivo di CSV Napoli ETS, che ne approva i contenuti, ne dispone la pubblicazione sul sito istituzionale e ne promuove l'integrazione nella programmazione dell'Ente.

Il Piano si colloca nel modello di governance proprio di CSV Napoli ETS, fondato sul raccordo costante tra Presidenza e Direzione, organi sociali, struttura tecnica, base associativa, Enti del Terzo Settore, volontari, istituzioni, reti territoriali e stakeholder.

In tale modello, l'indirizzo politico-istituzionale espresso dal Consiglio Direttivo e dalla Presidenza si integra con il coordinamento tecnico-organizzativo della Direzione e con il contributo delle diverse funzioni interne impegnate nella programmazione, nel monitoraggio, nella qualità, nel raccordo tra le aree e nell'attuazione delle attività.

La rappresentanza esterna, la partecipazione a tavoli pubblici, convegni, assise istituzionali e momenti di confronto sono espressione di questo metodo di lavoro, nel quale il Presidente e la Direttrice, con il supporto della struttura politico-istituzionale e tecnico-organizzativa dell'Ente, concorrono alla lettura dei bisogni del territorio, al rafforzamento delle relazioni istituzionali e alla promozione e al supporto del volontariato nella città metropolitana di Napoli.

L'attuale assetto dell'Ente evidenzia una significativa presenza femminile nei ruoli di responsabilità tecnica e istituzionale. Il Piano assume tale dato come espressione di una cultura organizzativa orientata alla leadership inclusiva, alla partecipazione equilibrata, alla valorizzazione delle competenze e alla condivisione delle responsabilità.

La responsabilità di coordinamento del Piano è affidata alla **Direttrice di CSV Napoli ETS**, in qualità di referente interna del GEP, in raccordo con il Presidente e con gli indirizzi del Consiglio Direttivo.

Il monitoraggio operativo è affidato alla **Responsabile del monitoraggio**, che cura la raccolta e l'analisi dei dati, il raccordo con il sistema qualità, il Bilancio sociale e le aree organizzative coinvolte. L'attuazione del Piano coinvolge le aree organizzative del CSV Napoli e si alimenta del confronto con soci, ETS, volontari, partner e stakeholder territoriali.

3. Contesto organizzativo interno

Nel 2026 CSV Napoli ETS conta **15 dipendenti**, di cui **10 a tempo pieno e 5 part-time**. La composizione del personale evidenzia una significativa prevalenza femminile: le lavoratrici sono **10**, pari a circa **66,7%** del personale complessivo, mentre i lavoratori sono **5**, pari a circa **33,3%**.

La scheda del personale indica inoltre che la Direttrice è inquadrata come **quadro**, la Vice Direttrice al **primo livello**, vi sono 9 Responsabili d'area al secondo livello e 2 dipendenti al terzo livello; i due redattori applicano il CCNL giornalistico, mentre per gli altri dipendenti si applica il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Indicatore	Dato 2026
Totale dipendenti	15
Donne	10
Uomini	5
Donne sul totale	66,7%
Uomini sul totale	33,3%

Indicatore	Dato 2026
Tempo pieno	10
Part-time	5
Direzione affidata a una donna	Sì
Vice Direzione affidata a una donna	Sì
Presenza femminile nei ruoli apicali tecnici	2 su 2

Tale fotografia organizzativa rappresenta una base concreta per il Piano. La prevalenza femminile non esaurisce il tema della parità di genere, ma rende necessario presidiare con attenzione la distribuzione delle responsabilità, la valorizzazione delle competenze, la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Il contesto organizzativo comprende anche situazioni personali che richiedono particolare attenzione sotto il profilo dell'accessibilità, della conciliazione e dell'adattamento organizzativo. In tale ambito, CSV Napoli ETS ha adottato misure individualizzate, nel rispetto della riservatezza e della dignità della persona, volte a favorire piena partecipazione, autonomia e continuità lavorativa.

L'attuale assetto dell'Ente evidenzia, inoltre, una significativa presenza femminile nei ruoli di responsabilità tecnica e istituzionale. La Direzione dell'Ente è affidata a una figura femminile, alla quale il Consiglio Direttivo ha riconosciuto piena fiducia nella guida organizzativa, gestionale e strategica del CSV Napoli ETS.

In tale quadro si colloca anche l'affidamento alla Direttrice della responsabilità editoriale della testata **"Comunicare il Sociale"**, quale riconoscimento di competenze maturate attraverso studio, esperienza e responsabilità professionale. Il GEP valorizza questo contesto come espressione di una cultura organizzativa orientata alla leadership inclusiva, alla valorizzazione delle competenze e alla pari dignità nei ruoli di responsabilità.

4. Quadro di riferimento strategico e normativo

Il Piano si ispira ai principali riferimenti nazionali, europei e internazionali in materia di uguaglianza, non discriminazione, pari opportunità, inclusione e accessibilità, tra cui:

- Costituzione Italiana;
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- Agenda ONU 2030;
- Strategia europea per la parità di genere;
- Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030;
- Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità;
- Codice delle Pari Opportunità;
- Codice del Terzo Settore;
- Principi W3C in materia di accessibilità digitale;
- Normativa italiana sull'accessibilità degli strumenti informatici, con particolare riferimento alla Legge Stanca e successive modifiche e integrazioni.

Il Piano rafforza il principio di **universalità, non discriminazione e pari opportunità di accesso** già assunto da CSV Napoli ETS tra i propri valori istituzionali.

Il riferimento ai principi W3C e alla Legge Stanca rafforza l'impegno del CSV Napoli ETS a rendere i propri contenuti, strumenti informativi e canali digitali progressivamente più accessibili, fruibili e inclusivi.

5. Principi guida

CSV Napoli ETS orienta il Piano ai seguenti principi:

- uguaglianza sostanziale;
- pari opportunità;
- non discriminazione;
- accessibilità;
- inclusione;
- valorizzazione delle competenze;
- rispetto della dignità della persona;
- conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa senza distinzione di genere;
- corresponsabilità nei carichi di cura;
- attenzione alle condizioni personali e alla disabilità, anche attraverso misure organizzative individualizzate;
- partecipazione equilibrata ai processi decisionali;
- linguaggio rispettoso e non discriminatorio.

Il Piano riconosce che la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa non deve essere considerata un'esigenza riferita prevalentemente alle donne, ma un diritto e una responsabilità condivisa da tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Allo stesso modo, l'attenzione alla disabilità e alle specifiche condizioni personali costituisce parte integrante di una cultura organizzativa capace di rimuovere ostacoli, favorire piena partecipazione e valorizzare il contributo di ciascuna persona.

Il Piano assume quindi un approccio inclusivo e intersezionale: la parità di genere viene letta in relazione anche a disabilità, età, genitorialità, carichi di cura, condizioni familiari, origine, condizione socio-economica, orientamento personale, identità di genere ed espressione di genere.

6. Conciliazione vita-lavoro, piani individuali e attenzione alla disabilità

CSV Napoli ETS promuove una cultura organizzativa attenta all'equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa, riconoscendo che la cura, la genitorialità e le responsabilità familiari non riguardano un solo genere, ma costituiscono una dimensione condivisa della vita delle persone.

In tale prospettiva, l'Ente interpreta la conciliazione non come misura residuale o eccezionale, ma come parte della qualità organizzativa, del benessere lavorativo e della responsabilizzazione del personale.

CSV Napoli ETS ha adottato dal 2023 **piani strutturati di lavoro agile**, finalizzati a favorire flessibilità organizzativa, continuità lavorativa, raggiungimento degli obiettivi, benessere del personale e migliore equilibrio tra esigenze professionali, personali e familiari.

All'interno di tale sistema, l'Ente valorizza anche la possibilità di definire **piani individuali**, calibrati sulle specifiche esigenze organizzative e personali, nel rispetto della normativa vigente, della sostenibilità interna e della continuità dei servizi.

Particolare attenzione è riservata alle persone con disabilità presenti nello staff. In tali casi, CSV Napoli ETS ha previsto modalità più favorevoli di lavoro agile, quali misure organizzative individualizzate finalizzate a favorire accessibilità, autonomia, continuità lavorativa e piena partecipazione alla vita dell'Ente.

CSV Napoli ETS presta inoltre attenzione all'effettivo esercizio dei diritti connessi alla genitorialità e alla cura familiare, favorendo la fruizione di **congedi e permessi familiari e genitoriali** anche da parte dei lavoratori uomini. Tale scelta contribuisce a contrastare stereotipi di genere, a

promuovere una più equa distribuzione dei carichi di cura e a rafforzare una cultura interna fondata sulla corresponsabilità.

Il Piano assume inoltre un approccio inclusivo e intersezionale, attento alle diverse condizioni personali, familiari e sociali che possono incidere sulla partecipazione alla vita lavorativa e comunitaria, comprese identità di genere ed espressioni di genere non riconducibili a una visione esclusivamente binaria.

Area	Misure già adottate	Finalità
Conciliazione vita-lavoro	Piani strutturati di lavoro agile attivi da tre anni	Favorire flessibilità, benessere organizzativo e continuità lavorativa
Piani individuali	Adattamento delle modalità organizzative alle specifiche esigenze personali e lavorative	Rafforzare equità, responsabilizzazione e sostenibilità organizzativa
Genitorialità e cura familiare	Congedi e permessi familiari e genitoriali fruiti anche da lavoratori uomini	Promuovere corresponsabilità e superamento degli stereotipi di genere
Disabilità	Modalità più favorevoli di lavoro agile in presenza di condizioni di disabilità	Favorire accessibilità, autonomia e piena partecipazione lavorativa

L'attenzione alla disabilità e all'accessibilità è coerente anche con le collaborazioni istituzionali attivate da CSV Napoli ETS con soggetti pubblici e del Terzo settore impegnati nella tutela dei diritti e nella promozione dell'inclusione.

7. Formazione, sensibilizzazione e comunicazione inclusiva

Il Piano prevede momenti di sensibilizzazione e aggiornamento rivolti al personale, alla governance, ai collaboratori e, progressivamente, agli ETS destinatari dei servizi del CSV, sui temi della parità di genere, della prevenzione delle discriminazioni, del linguaggio inclusivo, della conciliazione vita-lavoro, della corresponsabilità nei carichi di cura, della disabilità, dell'accessibilità e della prevenzione delle molestie e della violenza di genere.

Tali momenti potranno essere realizzati attraverso incontri interni, materiali informativi, iniziative di confronto o attività inserite nella programmazione annuale del CSV, con l'obiettivo di rafforzare una cultura organizzativa rispettosa, inclusiva e non discriminatoria.

Ove coerente con le attività programmate, l'attenzione alla parità di genere, all'inclusione e all'accessibilità potrà essere integrata anche nei percorsi formativi e di accompagnamento rivolti agli Enti del Terzo Settore.

CSV Napoli ETS promuove l'uso di un linguaggio istituzionale rispettoso, chiaro e non discriminatorio nei documenti, nella comunicazione interna ed esterna, nelle attività formative, negli eventi pubblici e nei contenuti editoriali.

La comunicazione è considerata una leva strategica per promuovere cultura della solidarietà, cittadinanza attiva, pari opportunità, inclusione, accessibilità digitale, responsabilità sociale condivisa e contrasto agli stereotipi.

In tale quadro si colloca anche la testata giornalistica **"Comunicare il Sociale"**, fondata nel 2010 e edita da CSV Napoli ETS, dedicata al Terzo settore, al volontariato, alla solidarietà e alle buone pratiche di welfare community. La responsabilità editoriale della testata è affidata alla Direttrice dell'Ente, nominata Direttore responsabile dal Consiglio Direttivo.

La testata affronta temi sociali e di inclusione, tra cui minori, migranti, salute, ambiente, violenza di genere, ludopatia, legalità, povertà e responsabilità sociale condivisa, contribuendo alla diffusione di una cultura attenta ai diritti, alla pari dignità delle persone e al contrasto delle disuguaglianze.

Nell'ambito del presente Piano, i canali istituzionali ed editoriali del CSV Napoli ETS sono valorizzati come strumenti di informazione, sensibilizzazione e promozione di un linguaggio rispettoso, inclusivo e non discriminatorio.

In particolare, il sito istituzionale di CSV Napoli ETS, www.csvnapoli.it, e il sito dedicato della testata "Comunicare il Sociale", www.comunicareilsociale.com, costituiscono canali di diffusione sui temi del volontariato, dell'inclusione, dei diritti, dell'accessibilità e della responsabilità sociale condivisa. La rivista "Comunicare il Sociale" è disponibile in versione cartacea e online, in formato sfogliabile e PDF. Gli articoli pubblicati online sulla testata possono essere fruiti anche mediante **funzione di ascolto**, in coerenza con i principi W3C e con la normativa italiana sull'accessibilità digitale, con particolare riferimento alla Legge Stanca e successive modifiche e integrazioni.

8. Aree strategiche di intervento

Le aree strategiche di intervento individuano gli ambiti attraverso cui CSV Napoli ETS intende tradurre i principi del Piano in orientamenti organizzativi, gestionali e operativi. Esse riguardano sia la vita interna dell'Ente sia le attività rivolte agli Enti del Terzo settore, ai volontari, alle reti territoriali e alla comunità di riferimento.

Le aree non costituiscono ambiti separati, ma dimensioni tra loro collegate: la conciliazione vita-lavoro, la leadership inclusiva, la gestione delle risorse umane, la progettazione dei servizi, la comunicazione e la prevenzione delle discriminazioni concorrono insieme a rafforzare una cultura organizzativa fondata su pari opportunità, accessibilità, rispetto della dignità personale e valorizzazione delle differenze.

8.1 Equilibrio vita privata, vita familiare e vita professionale

CSV Napoli ETS promuove un'organizzazione del lavoro attenta alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale, al benessere organizzativo, alla collaborazione tra le aree e al rispetto delle esigenze personali e familiari, compatibilmente con le necessità istituzionali dell'Ente.

8.2 Leadership inclusiva e processi decisionali

CSV Napoli ETS promuove la partecipazione equilibrata nei processi decisionali, negli organi sociali, nei gruppi di lavoro, nei tavoli istituzionali, negli eventi pubblici e nelle attività di rappresentanza, valorizzando competenze, responsabilità e leadership diffuse.

8.3 Pari opportunità nella gestione delle risorse umane

CSV Napoli ETS garantisce criteri trasparenti e non discriminatori nei processi di selezione, attribuzione di incarichi, valorizzazione professionale, accesso alla formazione e assegnazione delle responsabilità, nel rispetto delle competenze, dell'esperienza e delle esigenze organizzative.

8.4 Integrazione della prospettiva di genere nei servizi, nella formazione e nella progettazione

CSV Napoli ETS integra progressivamente la prospettiva di genere nei percorsi formativi, nelle attività di consulenza, accompagnamento, progettazione sociale, animazione territoriale, comunicazione e raccolta dati.

Nei casi in cui il CSV partecipi a progetti, ricerche, indagini, percorsi educativi o attività rivolte agli ETS e alle comunità, sarà favorita l'attenzione agli impatti differenziati per genere e alla prevenzione degli stereotipi.

8.5 Prevenzione di discriminazioni, molestie e violenza di genere

CSV Napoli ETS contrasta ogni forma di discriminazione, molestia, molestia sessuale, comportamento lesivo della dignità personale e violenza di genere.

Eventuali situazioni critiche potranno essere segnalate alla Direzione, che provvederà a valutarle con riservatezza, imparzialità e tempestività, nel rispetto della normativa vigente e della tutela delle persone coinvolte.

9. Obiettivi, azioni, indicatori e tempi

Area	Obiettivo	Azione	Indicatore	Responsabile	Tempi
Governance	Rafforzare una governance inclusiva, partecipata e integrata tra Presidenza, Direzione, organi sociali, struttura tecnica e stakeholder.	Monitorare la composizione degli organi, i ruoli, le responsabilità e la partecipazione ai processi decisionali e di rappresentanza.	Dati annuali su genere, ruoli, responsabilità e partecipazione a tavoli, eventi e incontri istituzionali.	Consiglio Direttivo / Presidente / Direttrice /	Annuale
Conciliazione vita-lavoro	Consolidare una cultura organizzativa attenta alla conciliazione, senza distinzione di genere.	Verificare la presenza, la conferma o l'aggiornamento dei piani di lavoro agile e delle eventuali misure individuali.	Presenza delle misure; eventuali richieste; esito della valutazione.	Direttrice / Responsabile amministrativa	Annuale
Genitorialità e cura familiare	Promuovere la corresponsabilità nei carichi di cura e nella genitorialità.	Rilevare eventuali richieste di congedi o permessi familiari/genitoriali e il relativo esito.	Richieste pervenute, valutate e accolte ove compatibili.	Direttrice / Responsabile amministrativa	Annuale
Disabilità e accessibilità	Favorire la piena partecipazione lavorativa delle persone con disabilità presenti nello staff.	Verificare la presenza, la conferma o l'aggiornamento di misure organizzative individualizzate.	Misure attive; eventuali nuove esigenze; aggiornamenti.	Direttrice / Consiglio Direttivo	Annuale
Formazione	Sensibilizzare personale, governance e, progressivamente, ETS destinatari dei servizi.	Realizzare o programmare momenti di aggiornamento su parità, inclusione, accessibilità e	Iniziative realizzate o programmate.	Direttrice / Area Formazione	2026-2029

Area	Obiettivo	Azione	Indicatore	Responsabile	Tempi
		non discriminazione.			
Comunicazione	Promuovere un linguaggio inclusivo, rispettoso e accessibile.	Valorizzare i canali istituzionali, editoriali e digitali dell'Ente.	Contenuti pubblicati; iniziative di comunicazione; attenzione all'accessibilità digitale.	Area Comunicazione / Direzione editoriale	Continuo
Servizi agli ETS	Integrare progressivamente la prospettiva di genere e inclusione nei servizi.	Inserire attenzione a genere, inclusione o accessibilità nelle attività di formazione, consulenza e progettazione.	Attività che includono tali dimensioni.	Aree competenti	Annuale
Prevenzione discriminazioni	Promuovere ambienti rispettosi, sicuri e non discriminatori.	Definire modalità di segnalazione e gestione riservata di eventuali situazioni critiche.	Eventuali segnalazioni e relativo trattamento.	Direttrice / Consiglio Direttivo	Continuo
Monitoraggio	Verificare l'attuazione del Piano.	Compilare la scheda annuale di monitoraggio.	Scheda annuale compilata ed eventuali azioni migliorative individuate.	Responsabile monitoraggio	Annuale

10. Monitoraggio, durata e aggiornamento

Il Piano ha durata triennale, con riferimento al periodo **2026-2029**.

L'attuazione del Piano è oggetto di monitoraggio annuale interno, in raccordo con il Bilancio sociale, il sistema qualità e gli strumenti di programmazione e rendicontazione già adottati dall'Ente.

Il monitoraggio è coordinato dalla **Responsabile del monitoraggio**, con il supporto della Direttrice, referente del Piano, e delle aree organizzative coinvolte.

Il monitoraggio annuale sarà realizzato attraverso una scheda sintetica di verifica, composta prevalentemente da domande con risposta **Sì/No** e da uno spazio per note essenziali. La scheda rileva la presenza e la continuità delle misure previste, le eventuali richieste pervenute nell'anno, l'esito della relativa valutazione e le azioni di miglioramento eventualmente individuate.

Per misure quali piani individuali, congedi, permessi familiari/genitoriali o adattamenti organizzativi connessi a specifiche condizioni personali, l'assenza di nuove richieste nell'anno non costituisce mancata attuazione del Piano, ma viene valutata insieme alla permanenza della misura e alla disponibilità dell'Ente ad applicarla quando necessario.

Al termine del triennio è prevista una valutazione complessiva del Piano, finalizzata all'aggiornamento degli obiettivi, degli indicatori e delle azioni per il successivo ciclo di programmazione.

11. Indicatori di monitoraggio

Area	Indicatore	Fonte / strumento	Frequenza
Composizione organizzativa	Numero e percentuale di donne e uomini nel personale, per ruolo e tipologia contrattuale.	Scheda personale / organigramma	Annuale
Ruoli di responsabilità	Presenza femminile nei ruoli di direzione, coordinamento, responsabilità d'area e rappresentanza.	Organigramma / atti interni	Annuale
Governance	Composizione degli organi sociali e modalità di raccordo tra Presidenza, Direzione, struttura politico-istituzionale e tecnico-organizzativa e stakeholder.	Atti associativi / verbali / report attività	Annuale
Rappresentanza esterna	Partecipazione di Presidente, Direttrice, governance e struttura dell'Ente a tavoli, convegni e incontri istituzionali.	Agenda istituzionale / report attività	Annuale
Conciliazione vita-lavoro	Presenza, conferma o aggiornamento dei piani di lavoro agile.	Piani di lavoro agile / atti interni	Annuale
Piani individuali	Presenza di piani individuali o eventuali nuove richieste di misure organizzative personalizzate.	Atti interni / area personale	Annuale
Genitorialità e cura familiare	Eventuali richieste di congedi o permessi familiari/genitoriali e relativo esito, senza distinzione di genere.	Area personale / amministrazione	Annuale
Disabilità e accessibilità	Presenza, conferma o aggiornamento di misure organizzative individualizzate connesse a specifiche condizioni.	Atti interni riservati / area personale	Annuale
Formazione interna	Iniziative o momenti di sensibilizzazione su parità, inclusione, accessibilità, linguaggio e non discriminazione.	Programmazione formativa / registri presenze	Annuale
Servizi agli ETS	Attività formative, consulenziali o progettuali che integrano attenzione a genere, inclusione o accessibilità.	Report aree / gestionale servizi	Annuale
Comunicazione inclusiva	Contenuti, articoli o iniziative comunicative su pari opportunità, inclusione, diritti, violenza di genere e contrasto agli stereotipi.	Piano comunicazione / Comunicare il Sociale	Annuale
Accessibilità digitale	Presenza di contenuti sfogliabili, PDF, funzione di ascolto per gli articoli online della rivista e attenzione ai principi W3C/Legge Stanca.	Siti web / area comunicazione	Annuale
Segnalazioni	Eventuali segnalazioni relative a discriminazioni, molestie o comportamenti	Direzione / procedura interna riservata	Annuale

Area	Indicatore	Fonte / strumento	Frequenza
	lesivi della dignità personale e relativo trattamento.		
Miglioramento	Azioni correttive o migliorative individuate.	Scheda monitoraggio GEP	Annuale

12. Pubblicazione e approvazione

Il presente Piano è approvato dal Consiglio Direttivo di CSV Napoli ETS con apposita deliberazione ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, quale documento ufficiale di indirizzo strategico per la promozione della parità di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione, dell'accessibilità e della prevenzione delle discriminazioni.

La pubblicazione sul sito garantisce accessibilità, conoscibilità e verificabilità del documento da parte degli stakeholder, degli ETS, dei partner istituzionali e degli organismi finanziatori.

13. Formula di delibera per il Consiglio Direttivo

Il Consiglio Direttivo di CSV Napoli ETS, preso atto della proposta di **Piano per la Parità di Genere e le Pari Opportunità – Gender Equality Plan 2026-2029**, con delibera n. 9 del 7 luglio 2026, ne approva i contenuti quale documento strategico dell'Ente per la promozione della parità di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione, dell'accessibilità e della prevenzione delle discriminazioni.

Il Consiglio Direttivo dispone altresì la pubblicazione del Piano sul sito istituzionale dell'Ente e ne affida il coordinamento alla Direttrice, individuata quale referente interna del Piano, con monitoraggio operativo a cura della Responsabile del monitoraggio.

12. Scheda annuale di monitoraggio GEP

Area	Verifica annuale	Si/No	Note essenziali
Piani individuali	Nell'anno sono pervenute richieste di piani individuali o misure organizzative personalizzate?		
Piani individuali	Le eventuali richieste sono state accolte o attivate, ove possibile?		
Genitorialità e cura familiare	Nell'anno sono pervenute richieste di congedi o permessi familiari/genitoriali?		
Genitorialità e cura familiare	Le eventuali richieste sono state concesse, ove possibile?		
Disabilità e accessibilità	Sono attive o confermate misure organizzative individualizzate connesse a specifiche condizioni personali?		
Disabilità e accessibilità	Le eventuali nuove esigenze sono state accolte o gestite, ove possibile?		

La scheda rileva la presenza e la continuità delle misure previste, le eventuali richieste pervenute nell'anno, le concessioni o attivazioni disposte ove possibile e le azioni di miglioramento eventualmente individuate.

Per misure quali piani individuali, congedi, permessi familiari/genitoriali o adattamenti organizzativi connessi a specifiche condizioni personali, l'assenza di nuove richieste nell'anno non costituisce mancata attuazione del Piano, ma conferma la necessità di mantenere disponibili strumenti organizzativi applicabili quando necessario.



csvnapoli.it Seguici su     