



POLICY PER LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E LA PARITÀ DI GENERE

Fondazione Giovanni Paolo II ETS

1. Premessa

La Fondazione Giovanni Paolo II ETS, nata nel 1990, ha come missione la promozione umana, sociale e culturale delle periferie urbane, attraverso interventi educativi, formativi e comunitari rivolti a minori, famiglie, giovani e persone fragili.

Sin dalla sua fondazione, la Fondazione ha coniugato attività continuative sul territorio e progetti realizzati in convenzione con enti pubblici e privati, distinguendosi per l'efficacia dei servizi offerti e per la profonda aderenza ai bisogni sociali emergenti.

In quasi trent'anni di attività, ha ottenuto importanti riconoscimenti istituzionali, svolto ricerca sociale in collaborazione con università italiane (tra cui Università degli Studi di Bari e Università "La Sapienza" di Roma), promosso percorsi formativi per studenti e pubblicato numerosi materiali scientifici e divulgativi.

Questa Policy si colloca in continuità con la missione storica della Fondazione, riaffermando l'impegno per un modello di sviluppo che riconosce nelle differenze e nella parità di genere un elemento strategico e valoriale.

2. Visione e principi fondamentali

La Fondazione considera la diversità non come ostacolo, ma come leva di crescita individuale e collettiva. La promozione della Parità di Genere rientra in una visione più ampia di welfare culturale, centrata su:

- Il rispetto e la valorizzazione delle differenze di genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, identità e appartenenza culturale;
- La promozione della pari dignità e delle pari opportunità;
- Il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione, esclusione o abuso;
- L'affermazione di una cultura del rispetto, della convivenza tra le differenze e della giustizia sociale.

3. Obiettivi della Policy

Attraverso questa Policy, la Fondazione intende:

- Rafforzare il proprio impegno nella costruzione di contesti inclusivi e rispettosi;
- Tradurre i propri valori in azioni concrete su selezione, gestione, retribuzione e promozione del personale;
- Diffondere una cultura interna orientata al riconoscimento delle differenze;
- Garantire la conformità alla UNI/PdR 125:2022, migliorando costantemente le proprie pratiche organizzative;
- Offrire un modello di riferimento per altre realtà del Terzo Settore.

4. Ambiti di applicazione

La Policy si applica a tutte le persone che operano con la Fondazione: dipendenti, collaboratori/trici, stagisti, fornitori e partner. È parte integrante del Sistema di Gestione della Sostenibilità adottato dall'Ente.

5. Linee di azione

5.1 Processi di selezione e assunzione

- Criteri di valutazione basati sul merito e sulle competenze, privi di elementi discriminatori;
- Equilibrio di genere tra le candidature, favorendo l'inclusione del genere meno rappresentato;
- Formazione anti-bias per le figure coinvolte nei processi di recruiting;
- Parità retributiva a parità di mansioni e responsabilità.

5.2 Gestione del personale e percorsi di carriera

- Valorizzazione del talento indipendentemente dal genere;
- Rappresentanza equilibrata nei percorsi di crescita, leadership e successione;
- Definizione di short list inclusive per i ruoli di responsabilità.

5.3 Equità retributiva e accesso ai benefit

- Sistema di remunerazione equo, trasparente e coerente con i valori fondativi;
- Piani welfare accessibili in egual misura a tutto il personale.

5.4 Sostegno alla genitorialità

- Promozione di percorsi di accompagnamento e reinserimento per madri e padri;
- Valorizzazione del congedo di paternità;
- Supporto individualizzato alle esigenze familiari.

5.5 Work-life balance

- Adozione di strumenti di flessibilità (banca ore, part-time, lavoro da remoto);
- Assenza di penalizzazioni per periodi di assenza o congedo;
- Comunicazione costante con il personale anche durante i periodi di assenza.

5.6 Prevenzione di molestie e abusi

- Politiche di tolleranza zero;
- Canali sicuri per la segnalazione;
- Tutela dei segnalanti e gestione tempestiva degli episodi;
- Formazione permanente sulla prevenzione e sulla comunicazione etica.

5.7 Uso di linguaggio inclusivo

- Adozione sistematica di linguaggio rispettoso, corretto e non stereotipato;
- Visibilità del genere femminile in documenti, eventi, comunicazioni;
- Formazione continua sul linguaggio di genere e sul potere delle parole.

5.8 Rappresentanza nei panel e convegni

- Presenza equa di relatori e relatrici negli eventi promossi dalla Fondazione;
- Monitoraggio annuale e azioni correttive in caso di squilibri;
- Ricerca attiva di voci rappresentative attraverso università, enti formativi, reti professionali.

6. Monitoraggio e miglioramento

La Fondazione Giovanni Paolo II ETS si impegna a:

- Definire un Piano di azione coerente con la UNI/PdR 125:2022;
- Misurare i progressi attraverso KPI specifici per ogni area della policy;
- Verificare il gradimento delle azioni intraprese presso le principali parti interessate, in particolare le donne presenti in organizzazione;
- Integrare i risultati nel Sistema di Gestione della Sostenibilità.

7. Comunicazione e diffusione

La Policy è:



- Condivisa con tutto il personale e con i partner esterni;
- Disponibile sul sito web della Fondazione;
- Oggetto di momenti formativi e aggiornamenti periodici;
- Diffusa come buona prassi nel Terzo Settore.

8. Validità e aggiornamento

La Policy è approvata dalla Direzione della Fondazione ed è soggetta a revisione periodica, sulla base:

- Dei risultati delle attività di monitoraggio;
- Dell'evoluzione normativa;
- Dei cambiamenti sociali e organizzativi.

9. Conclusione

In linea con la sua storia, missione e impegno pluriennale, la Fondazione Giovanni Paolo II ETS considera la valorizzazione delle differenze e la parità di genere parte integrante della propria identità.

Attraverso questa Policy, intende offrire un contributo concreto e continuo alla costruzione di comunità più giuste, inclusive e solidali.

Il Presidente della Fondazione Giovanni Paolo II ETS.

Bari, 25 settembre 2025