

POLICY PER LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E LA PARITÀ DI GENERE

Formare Puglia A.P.S.

1. Premessa e contesto

Formare Puglia si ispira ai principi dell'eguaglianza e riconosce nella parità di genere e nella valorizzazione delle differenze pilastri fondamentali per una comunicazione efficace.

2. Visione e principi fondamentali

FORMARE PUGLIA considera la diversità non come un limite, ma come una risorsa di innovazione e cambiamento positivo.

La promozione della parità di genere si inserisce in una visione ampia di welfare culturale, fondata su:

- Rispetto e valorizzazione delle differenze di genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, identità e appartenenza culturale;
- Promozione della pari dignità e delle pari opportunità in ogni ambito della vita lavorativa e sociale;
- Rifiuto di ogni forma di discriminazione, esclusione o abuso;
- Diffusione di una cultura del rispetto, della convivenza e della giustizia sociale.

3. Obiettivi della Policy

Attraverso questa Policy, l' Organizzazione si impegna a:

- Rafforzare il proprio impegno nella costruzione di ambienti inclusivi, equi e rispettosi;
- Tradurre i propri valori in azioni concrete nella selezione, gestione, formazione e valorizzazione del personale;
- Diffondere una cultura organizzativa basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle differenze;
- Garantire la conformità ai principi della UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere;
- Farsi promotrice di buone pratiche nel sistema cooperativo e nel Terzo Settore.

4. Ambiti di applicazione

La presente Policy si applica a tutte le persone che operano con l' Organizzazione: dipendenti, collaboratori/trici, soci, tirocinanti, fornitori e partner di progetto.

È parte integrante del Sistema di Gestione della Sostenibilità e della Qualità della Organizzazione.

5. Linee di azione

5.1 Selezione e assunzione

- Utilizzo di criteri di valutazione trasparenti, basati su merito e competenze;

- Equilibrio di genere nelle candidature, con particolare attenzione all'inclusione del genere meno rappresentato;
- Formazione anti-bias per chi partecipa ai processi di selezione;
- Parità retributiva a parità di mansione e responsabilità.

5.2 Gestione del personale e percorsi di crescita

- Valorizzazione delle competenze indipendentemente dal genere;
- Presenza equilibrata nei ruoli di responsabilità e leadership;
- Definizione di short list inclusive per posizioni di coordinamento;
- Promozione di opportunità formative e di mentoring per favorire l'avanzamento di carriera.

5.3 Equità retributiva e accesso ai benefit

- Sistema di remunerazione equo, trasparente e coerente con i valori cooperativi;
- Accesso paritario a strumenti di welfare e benefit aziendali.

5.4 Sostegno alla genitorialità

- Adozione di misure di sostegno e accompagnamento al rientro dopo la maternità o la paternità;
- Valorizzazione del congedo di paternità come pratica di equilibrio familiare;
- Possibilità di soluzioni flessibili e personalizzate in base alle esigenze familiari.

5.5 Work-life balance

- Introduzione di strumenti di flessibilità organizzativa (part-time, banca ore, smart working);
- Tutela da qualsiasi penalizzazione per periodi di congedo o assenza;
- Comunicazione costante e inclusiva con chi è temporaneamente assente.

5.6 Prevenzione di molestie e abusi

- Politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, abuso o discriminazione;
- Canali sicuri e riservati per la segnalazione di episodi critici;
- Tutela dei segnalanti e gestione tempestiva dei casi;
- Formazione periodica sulla prevenzione e la comunicazione etica.

5.7 Linguaggio e comunicazione inclusiva

- Adozione di un linguaggio rispettoso e non stereotipato in documenti, eventi e comunicazioni;
- Parità di rappresentanza di genere nelle immagini e nei materiali divulgativi;
- Formazione continua sull'uso del linguaggio di genere e sul potere delle parole.

5.8 Rappresentanza e partecipazione

- Equa presenza di donne e uomini nei gruppi di lavoro, tavoli decisionali e panel pubblici;
- Monitoraggio annuale della rappresentanza di genere e definizione di azioni correttive;
- Collaborazione con enti, scuole e università per promuovere modelli positivi di leadership femminile.

6. Monitoraggio e miglioramento continuo

L'Organizzazione si impegna a:

- Elaborare un Piano di Azione per la Parità di Genere, con obiettivi e indicatori (KPI) misurabili;
- Valutare periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese;
- Coinvolgere soci, dipendenti e collaboratori nei processi di autovalutazione;
- Integrare i risultati nel sistema di gestione e pianificazione strategica della Organizzazione.

7. Comunicazione e diffusione

La Policy è:

- Condivisa con tutto il personale e i soci;
- Pubblicata sul sito web e nei materiali informativi della Organizzazione;
- Oggetto di momenti di formazione e aggiornamento periodici;
- Diffusa come buona pratica territoriale tra le reti del Terzo Settore.

8. Validità e aggiornamento

La presente Policy è approvata dall'Alta Direzione della Organizzazione e sottoposta a revisione periodica in base a:

- Risultati del monitoraggio e dei feedback interni;
- Evoluzioni normative e sociali;
- Mutamenti organizzativi o strategici.

9. Conclusione

FORMARE PUGLIA riconosce che la parità di genere è un presupposto indispensabile per l'innovazione, la giustizia sociale e lo sviluppo sostenibile.

Con questa Policy, l'Organizzazione rinnova il proprio impegno nel costruire comunità inclusive, solidali e partecipate, dove ogni persona possa contribuire pienamente al bene comune.

Taranto, 12 febbraio 2026