



Fondazione
E.P.A.S.S.S.

**POLITICA PER LA
PARITA' DI GENERE**

Rev. 1 del 01.12.2023
Pagina 1 di 7

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 1 del 01 12 2023



MISSION E VISIONE STRATEGICA

La **Fondazione EPASSS** (Ente Provinciale ACLI Servizi Sociali e Sanitari) già associazione senza fini di lucro, promossa dalle ACLI Provinciali di Bari, si ispira ai valori cristiani della solidarietà e della promozione umana, con particolare attenzione agli ultimi e ai più deboli.

“Persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale e, in particolare, prevenire i fenomeni di emarginazione e di abbandono che, per varie ragioni e cause, possono riguardare persone di ogni età e favorisce processi di inclusione sociale di persone di ogni età che incontrino difficoltà a causa di condizioni sociali e /o sanitarie” (Statuto Fondazione EPASSS art. 4, comma 4.3).

L'EPASSS che ha ottenuto il riconoscimento di Fondazione nel dicembre 2011, inizia la sua attività nella produzione di servizi alla persona, nel 1973. In quella data, come Centro Giovanile ACLI, avvia la prima esperienza di gestione di una struttura per la socializzazione e l'inserimento lavorativo di minori a rischio psichiatrico.

Nel 1981, a seguito della prima fase di attuazione della Legge 180/78, le ACLI di Bari furono chiamate dall'Amministrazione Provinciale ad operare anche nell'area della riabilitazione psichiatrica di adulti affetti da patologie psichiatriche.

Furono così attivate le prime strutture di riabilitazione psichiatrica che, operando in stretta connessione con il Servizio pubblico di Salute Mentale consentirono di procedere alla progressiva dimissione di pazienti dall'Ospedale Psichiatrico ed al graduale sviluppo di una cultura dell'accoglienza dei pazienti nei territori di appartenenza.

Ad oggi La Fondazione conta al suo attivo 9 Comunità Riabilitative Assistenziali Psichiatriche (CRAP), 5 Comunità Alloggio (CA), 5 Centi Diurni (CD) e 13 Gruppi Appartamento (GA), accreditati e contrattualizzati.



IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la **Fondazione EPASSS** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la **Fondazione EPASSS** rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della **Fondazione EPASSS**, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE



L'attenzione con la quale la Fondazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione ritiene fondamentale promuovere ad ogni livello e in ogni sede dell'organizzazione una politica improntata alla Parità di Genere, nonché alla valorizzazione e alla tutela delle Diversità e delle Pari Opportunità sul luogo di Lavoro. A tal fine sono stati individuati i seguenti indirizzi strategici, che costituiranno il fondamento delle politiche di periodo messe in atto dalla Fondazione:

- perseguire la Parità di Genere, valorizzare le Diversità e promuovere l'assunzione di responsabilità femminile in tutte le fasi della gestione del personale, dall'assunzione al pensionamento
- assicurare la Parità di Genere nelle politiche retributive e nelle opportunità di carriera
- prevenire e contrastare ogni forma di pregiudizio inconscio, discriminazione e molestia basati sul genere
- promuovere una comunicazione interna ed esterna improntata al rispetto delle Diversità e dell'incisione, evitando stereotipi e utilizzando sempre un linguaggio rispettoso e neutrale



- garantire una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione, incluse iniziative sulla leadership e sulla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere
- agevolare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro
- definire e rendicontare periodicamente appositi indicatori di processo che consentano di verificare l'efficacia delle azioni messe in atto a fronte di questi indirizzi.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della **Fondazione EPASSS** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Fondazione EPASSS si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;



- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di



effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.