

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

CODICE: DN_SGQ_22

DATA: 05/08/2026

REVISIONE: 01

INFORMAZIONI E STORIA DEL DOCUMENTO:

Nome file originale:	DN_SGQ_22_r01_Politica_per_la_parità_di_genere
Modifica rispetto alla precedente Revisione:	Modificato responsabile del documento, sito Onlus con ETS.
Eventuale commento:	Nessuno
Pubblicazione:	Sul sito Internet www.ferb-ets.com e nella intranet aziendale in "Da prendere visione nei primi giorni di servizio"
Diffusione:	per mezzo di modello MS_SGQ_19 settimana 32/2026

RESPONSABILI:

Responsabilità	Ruolo	Nome	Firma
Documento	Presidente	Gian Valerio Lombardi	
Verifica	Comitato guida per la parità di genere	Luisa Alborghetti	
		Cosetta Sangiovanni	
		Marco Lainati	
Approvazione	Direttore Amministrativo	Massimiliano Margheriti De'	

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE

Dato atto della volontà espressa del Consiglio d'Amministrazione della Fondazione Ferb di procedere alla certificazione di Parità di Genere, il Presidente ha disposto:

- un gruppo di lavoro per la redazione di un documento atto a definire gli obiettivi di uguaglianza di genere e di pari opportunità. Il documento approvato sarà rivolto a tutte le risorse lavorative della Fondazione e sottoposto a riesame periodico;
- per favorire la diffusione del documento, oltre ad averlo pubblicato nella intranet aziendale, lo stesso è stato inserito nel corredo dei documenti che obbligatoriamente la lavoratrice/il lavoratore devono leggere prima di iniziare a lavorare in FERB;
- nominato un Comitato Guida per la Parità di Genere, cui è affidata la responsabilità di attuazione di quanto previsto nel documento con il presente atto approvato.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La Fondazione Europea Ricerca Biomedica ETS- per brevità in seguito Fondazione- riconosce come valore cardine del proprio contesto organizzativo il valore delle persone e le loro differenze, attraverso una gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale e prive di qualsiasi discriminazione a tutte le persone presenti in azienda.

La Fondazione sostiene che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale”, costituisca un accrescimento delle strategie di gestione atte a garantire un miglioramento continuo delle performance fondante sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Per questo, al fine di poter creare un ambiente inclusivo, incentivando le diversità presenti nel contesto aziendale e promuovendo una cultura paritaria del genere, la Fondazione si impegna:

- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzando le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a favorire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- a nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE

La Fondazione si impegna ad assumere persone con diverse abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia valutando esperienze, capacità e competenze allo scopo di scegliere i migliori candidati. L'organizzazione assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata informazione sulla parità di genere.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra l'organizzazione e il proprio personale., rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della Fondazione. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo, grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

La Fondazione si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

Infine, ci impegniamo a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La Fondazione si impegna a migliorare, a seguito della lunga assenza dal lavoro, il reinserimento al termine, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso. Infine, si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

OBIETTIVI

La Fondazione a seguito dell'analisi delle normative in vigore ha definito i seguenti temi come assi portanti della propria azione in materia di parità di genere, per ciascuno dei quali il Comitato Guida periodicamente analizza:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi di valutazione e monitoraggio delle risorse;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in Azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità.

SEGNALAZIONI

La Fondazione si impegna ad assumere persone con diverse abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

La Fondazione ha già elaborato (Codice etico) ed approvato i documenti che la normativa per gli Enti Sanitari ha richiesto al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori di segnalare abusi.

FORMAZIONE, DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

La Fondazione si impegna ad attuare e mantenere la cultura organizzativa circa la valorizzazione delle differenze, la parità di genere e l'inclusione sensibilizzando tutti i responsabili di risorse e comunicando in maniera inclusiva.

La Responsabile dell'Ufficio delle Risorse umane presidia costantemente il clima aziendale attraverso la disponibilità all'ascolto delle lavoratrici e dei lavoratori.