



## POLICY PARITÀ DI GENERE

Rev.: 0

PLC.040

Policy  
Parità di Genere  
PLC. 040

Redatto da	
Nominativo	Funzione
SARTORI LUCIA	
Verificato da	
Nominativo	Funzione
FOIRE ALBERTO	RESPONSABILE QUALITÀ E ACCREDITAMENTO
GALLUZZI ROBERTA	DIRETTORE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
Approvato da	
Nominativo	Funzione
PIACENTINI DANIELE	DIRETTORE GENERALE

Firma	Data Ora
SARTORI LUCIA	07/10/2025 09:35:22
Firma	Data Ora
FOIRE ALBERTO	07/10/2025 09:43:25
GALLUZZI ROBERTA	07/10/2025 10:33:07
Firma	Data Ora
PIACENTINI DANIELE	07/10/2025 10:52:08

Livello organizzativo di applicazione:

- Aziendale**  
 **Dipartimento / Direzione**  
 **Unità Operativa**

### STATO DELLE REVISIONI

Rev. N.	PARAGRAFI REVISIONATI	DESCRIZIONE REVISIONE	DATA
0		Prima Stesura	14/07/2025



## Sommario

1. SCOPO .....	4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE .....	4
3. DEFINIZIONI ED ACRONIMI .....	4
4. MODALITÀ OPERATIVE .....	4
4.1. GOVERNANCE .....	4
4.2. RISORSE .....	5
4.3. INTEGRAZIONE NEI PROCESSI .....	5
4.4. AREE STRATEGICHE .....	5
4.5. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO .....	6
4.6. PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO .....	7
4.7. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA .....	7
4.8. NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....	7
5. RESPONSABILITÀ .....	7
6. RIFERIMENTI .....	9
7. ALLEGATI .....	9
8. ELENCO REDATTORI .....	9



## 1. SCOPO

La Fondazione riconosce il valore della diversità e dell'inclusione quali elementi essenziali per la costruzione di un ambiente di lavoro equo, innovativo e sostenibile, in linea con i migliori standard nazionali e internazionali.

La Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS (FPG) ha adottato la presente politica con l'obiettivo di promuovere concretamente la parità tra donne e uomini all'interno della propria Organizzazione.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente politica si applica a tutta la FPG e di conseguenza interessa tutte le lavoratrici, tutti i lavoratori e tutti i contesti lavorativi in cui questi prestano la propria attività.

## 3. DEFINIZIONI ED ACRONIMI

**FPG:** Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS

## 4. MODALITÀ OPERATIVE

La policy definisce gli impegni della FPG a:

- garantire pari opportunità in tutte le fasi della vita lavorativa;
- contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta;
- valorizzare le competenze e i talenti individuali;
- promuovere un ambiente inclusivo, fondato sul rispetto reciproco e sulla corresponsabilità.

Gli impegni riguardano in particolare:

- empowerment femminile e promozione della leadership;
- equità retributiva e trasparenza dei processi di carriera;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- prevenzione e contrasto di comportamenti discriminatori o molesti;
- sensibilizzazione e formazione continua su uguaglianza e inclusione.

### 4.1. GOVERNANCE

La governance della politica è affidata a:

- Alta Direzione, responsabile dell'integrazione strategica e del presidio valoriale nelle figure del Presidente, Direttore Generale e Consiglio di Amministrazione;
- Comitato guida per la parità di genere, incaricato di supervisionare l'attuazione delle iniziative e il miglioramento continuo;
- Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, responsabile della gestione quotidiana, del monitoraggio degli indicatori e della comunicazione interna ed esterna che lavora a stretto contatto con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione.



## 4.2. RISORSE

La Fondazione destina risorse dedicate – umane e finanziarie – per sostenere la realizzazione della politica, con particolare riferimento a programmi di formazione, empowerment, welfare e monitoraggio della parità di genere.

## 4.3. INTEGRAZIONE NEI PROCESSI

La politica è coerente con il Codice Etico della Fondazione e con gli altri Sistemi di Gestione adottati, garantendo uniformità e integrazione nelle pratiche organizzative.

In particolare, la politica si integra con le procedure aziendali, tra cui:

- selezione e assunzione del personale;
- gestione della carriera e delle performance;
- sistemi retributivi;
- formazione e sviluppo delle competenze;
- misure di conciliazione vita-lavoro;
- gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- prevenzione di abusi, molestie e discriminazioni.

## 4.4. AREE STRATEGICHE

Le azioni promosse dalla FPG sono finalizzate a costruire un sistema complessivo che sia coerente con i valori della parità di genere, operando in maniera integrata in tutti gli ambiti di intervento. Sono, in particolare, definiti come obiettivi quelli dettagliati nel seguito per le relative aree strategiche:

### Cultura e strategia aziendale

Promuovere una cultura organizzativa inclusiva, orientata alla parità di genere, che ispiri e guidi le strategie aziendali in modo coerente, solido e duraturo. Le iniziative prevedono attività di sensibilizzazione, comunicazione interna e coinvolgimento diffuso, attraverso appositi percorsi di formazione e di ascolto delle Persone nonché specifici incontri dedicati al Personale, affinché i valori di equità e inclusione siano parte integrante della missione della Fondazione.

### Governance

Rafforzare i presidi organizzativi dedicati alla parità di genere, attraverso l'assegnazione di ruoli e responsabilità specifiche nella gestione e nel monitoraggio delle azioni. Introdurre strumenti di accountability e sistemi di controllo utili a misurare i risultati, promuovendo una governance consapevole, trasparente e inclusiva.

### Processi HR e opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

Adottare processi di selezione e sviluppo basati su criteri oggettivi, trasparenti e privi di bias di genere. Garantire pari opportunità nell'accesso ai ruoli e nella progressione di carriera, valorizzando le competenze e le professionalità di tutto il personale. Favorire percorsi formativi differenziati e continuativi, per sostenere la crescita professionale e l'empowerment femminile in tutti i livelli dell'organizzazione.

### Equità retributiva di genere



Assicurare la coerenza dei pacchetti retributivi con le responsabilità assegnate e con il ruolo professionale nonché assicurare l'accesso a percorsi di carriera e promozioni, indipendentemente dal genere. Attuare analisi periodiche sul gender pay gap e definire eventuali azioni correttive per promuovere l'equità salariale in ogni ambito e funzione, anche tenendo conto delle specificità del contesto sanitario in cui la Fondazione opera.

#### Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale attraverso misure di welfare aziendale e flessibilità organizzativa, quali l'accesso al lavoro agile per le lavoratrici e i lavoratori le cui attività siano compatibili con tale modalità di lavoro nonché forme di flessibilità oraria ed accesso ad agevolazioni specificamente dedicate ai/alle dipendenti ed al relativo benessere in senso ampio (Fisico, Psicologico, Sociale, Organizzativo e Finanziario) e monitorare la soddisfazione del personale in merito a tali iniziative. Favorire iniziative di supporto dedicate alla genitorialità volte ad accompagnare il Personale in ogni fase di tale esperienza, sia attraverso forma di flessibilità oraria sia attraverso l'integrazione da parte della Fondazione del contributo economico spettante durante il congedo di maternità/paternità e congedo parentale, nonché favorendo la conciliazione vita-lavoro dopo la nascita del/della figlio/a, usufruendo dell'asilo nido aziendale e di ulteriori forme di agevolazione specificamente dedicate.

#### Sistemi di valutazione del personale

Devono essere equi, trasparenti e coerenti con gli standard professionali richiesti, senza discriminazioni di genere. La Fondazione si impegna a:

- applicare criteri chiari e misurabili, legati al ruolo e agli obiettivi assegnati;
- garantire l'imparzialità del processo valutativo;
- monitorare eventuali differenze di genere nei risultati delle valutazioni;
- formare i valutatori e le valutatrici per prevenire bias inconsci.

#### 4.5. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Gli impegni assunti sono tradotti in obiettivi specifici e misurabili, monitorati attraverso Key Performance Indicators (KPI) definiti nel Piano Strategico di Parità di Genere.

Gli indicatori vengono monitorati semestralmente e i risultati vengono riesaminati con cadenza almeno annuale, al fine di:

- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- identificare aree di miglioramento;
- aggiornare la policy in funzione dell'evoluzione normativa, organizzativa e culturale.

#### 4.6. PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO

La Fondazione promuove il coinvolgimento attivo di tutti le lavoratrici e i lavoratori attraverso:

- momenti di ascolto e confronto;
- canali dedicati per la segnalazione di criticità o suggerimenti;
- iniziative di sensibilizzazione e formazione.



## 4.7. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La Fondazione assicura la diffusione della politica e dei suoi risultati a:

- interno, tramite intranet, newsletter, incontri e formazione;
- esterno, attraverso il sito istituzionale, i canali social e i report di sostenibilità.

La comunicazione avviene con criteri di chiarezza, accessibilità e trasparenza, così da rafforzare la fiducia del personale, della comunità e degli stakeholder.

## 4.8. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La policy è allineata agli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, alla Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, alla Strategia nazionale 2021-2026, nonché alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e alle normative italiane in materia.

## 5. RESPONSABILITÀ

La responsabilità dell'attuazione e del monitoraggio della presente politica per la parità di genere è affidata alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione e al/alla Responsabile Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che ne garantisce l'operatività, la diffusione e l'integrazione nei processi organizzativi.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione si impegna a:

- tradurre i principi della politica in azioni concrete, promuovendone l'applicazione in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativa delle persone;
- coordinare le attività di comunicazione, formazione e sensibilizzazione legate alla parità di genere;
- monitorare gli indicatori di performance (KPI) associati agli obiettivi definiti, in collaborazione con le altre funzioni coinvolte;
- verificare periodicamente lo stato di avanzamento del Piano Strategico per la Parità di Genere, proponendo eventuali azioni correttive e migliorative;
- garantire il rispetto della normativa vigente e degli standard previsti dalla certificazione, anche attraverso la partecipazione attiva nei momenti di audit interni ed esterni.

Il presidio della governance è supportato dal coinvolgimento della Direzione Generale, della Presidenza e del Consiglio di Amministrazione che assicurano l'allineamento della politica con la missione e le strategie della Fondazione, e favoriscono la cultura dell'equità e dell'inclusione ai più alti livelli decisionali.

Tutte le funzioni aziendali sono chiamate a collaborare, in un'ottica di corresponsabilità, per la piena realizzazione degli impegni assunti in materia di parità di genere, secondo un modello organizzativo integrato, trasparente e orientato al miglioramento continuo.

FUNZIONE	RESPONSABILITÀ
Direzione Generale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definizione e approvazione, della politica e degli obiettivi strategici, in coordinamento con il Comitato Guida</li></ul>



<b>Direzione Risorse Umane e Organizzazione e Responsabile Sistema di Gestione per la Parità di Genere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promozione della cultura inclusiva ai vertici decisionali</li><li>• Assegnazione delle risorse necessarie</li></ul>
<b>Comitato guida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Attuazione operativa della politica di parità di genere</li><li>• Coordinamento delle azioni trasversali (formazione, selezione, valutazione, sviluppo)</li><li>• Monitoraggio dei KPI e aggiornamento del Piano Strategico</li><li>• Supporto ai processi di audit interni ed esterni</li></ul>
<b>Dirigenti/Responsabili di struttura</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promuove attivamente la parità di genere contribuendo a garantire un ambiente di lavoro inclusivo in conformità a quanto previsto dalla norma UNI/PdR 125:2022;</li><li>• Monitora l'applicazione delle politiche per la parità di genere anche attraverso l'analisi degli indicatori;</li><li>• Indirizza le funzioni di FPG IRCCS per gestire eventuali criticità e problematiche legate alla parità di genere;</li><li>• Identifica, in collaborazione con le funzioni di FPG IRCCS, le azioni strategiche da implementare legate alla parità di genere;</li><li>• Gestisce le segnalazioni relative al Sistema per la Parità di Genere</li></ul>
<b>Comunicazione istituzionale/Marketing</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adozione di una comunicazione interna ed esterna rispettosa e inclusiva</li><li>• Verifica della coerenza dei contenuti promozionali rispetto ai principi di equità di genere</li><li>• Raccolta dati, attuazione del piano, supporto al monitoraggio kpi e attività di audit</li></ul>
<b>Ufficio Formazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Progettazione e gestione di percorsi formativi specifici su parità di genere, inclusione, bias inconsci, leadership inclusiva</li><li>• Monitoraggio della partecipazione e dell'impatto della formazione</li></ul>
<b>Servizio Prevenzione e Protezione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valutare i rischi per la salute e la sicurezza di lavoratori e lavoratrici legati alle differenze di genere alle discriminazioni in applicazione del D.Lgs 81/08</li><li>• Individuare le relative misure di prevenzione e protezione così come definito del decreto di cui sopra</li></ul>
<b>Welfare</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Collaborazione nella promozione del benessere organizzativo</li><li>• Ruolo di ascolto, proposta e supporto nell'identificazione di azioni di miglioramento</li></ul>

## 6. RIFERIMENTI

- UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale



- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

## 7. ALLEGATI

NA

## 8. ELENCO REDATTORI

- Lucia Sartori
- Francesca Bertolini
- Nadia De Giovanni