\MOD-IFOM 3.9 Rev. 02 **Parità di Genere: Politica per la parità di genere**	IFOM

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI IFOM E ORGANIGRAMMA

Lo statuto di IFOM prevede la presenza di un Comitato Direttivo composto dal Presidente, dal Vice Presidente, dal Direttore Scientifico e dal Direttore Generale della Fondazione, cui si aggiungono due membri cooptati, scelti tra personalità di elevata professionalità nell'ambito scientifico, economico e sociale.
La versione approvata dell'organigramma è presente sul sito aziendale nella sezione "amministrazione trasparente".

LA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, IFOM ha scelto di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022 quale valido strumento per garantire la parità di genere riguardante la presenza e la crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e attivando processi in grado di potenziare l'empowerment femminile. Questi obiettivi e impegni sono in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea.

IFOM ha tra i suoi **principi fondamentali** il **rispetto della persona** inteso come l'eliminazione di discriminazioni, la promozione dell'equità, la trasparenza e la valorizzazione di ogni individuo.
In questo contesto, IFOM si impegna a proteggere i lavoratori e le lavoratrici da ogni forma di violenza psicologica e a contrastare qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della dignità umana, condannando fermamente le molestie ed invitando ad evitare comportamenti che possano ledere la sensibilità della persona, sotto ogni forma.

Il management di IFOM, anche attraverso l'adozione delle politiche sottese alla Prassi di Riferimento PdR UNI/125:2022, promuove una cultura aziendale incentrata sulla diversità e sull'inclusione, difendendo l'unicità di ciascun collaboratore e collaboratrice, affinché tutti si sentano accettati e coinvolti in un ambiente che favorisca la concentrazione sulla propria mission: la ricerca contro il cancro.

IFOM è consapevole che promuovere la parità di genere, mediante l'attuazione di misure specifiche a favore delle pari opportunità e con l'adozione del **Piano strategico** come da PdR UNI/125:2022, possa contribuire significativamente alla qualità del servizio, alla soddisfazione degli stakeholders e alla qualità di vita/lavoro di donne e uomini, nel rispetto dei principi e delle leggi dell'Unione Europea e della Costituzione nazionale riguardanti la parità e l'uguaglianza.

La gestione delle risorse umane è strutturata in modo da favorire l'uguaglianza di opportunità di crescita professionale a prescindere dal genere, dalla nazionalità o dal ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.
Con l'ottenimento nel 2024 della certificazione secondo la norma UNI/PdR 125:2022 (certificato n. IT333248), IFOM ha dato seguito, e maggiore rilevanza, alla via già intrapresa con la creazione del Gender Equality Plan (GEP) pubblicato nel 2022, concretizzando così un sistema più strutturato di interventi per il cambiamento e finalizzato a garantire una parità di genere ad ogni livello, continuando il percorso di rinnovamento culturale e strutturale.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di IFOM sono:

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

Politica per la parità di genere

La Direzione di IFOM si impegna a:

- Garantire pari opportunità per ogni risorsa durante l'intero percorso professionale e per ogni candidato/a nella fase di selezione e avanzamento di carriera
- Promuovere un ambiente lavorativo non discriminatorio per tutti i/le dipendenti e collaboratori/trici, contrastando fermamente qualsiasi comportamento discriminatorio, pregiudizio o stereotipo lesivi della dignità della persona;
- Contrastare qualsiasi forma di abuso: fisico, verbale o digitale, così come ogni forma di bullismo;
- Valorizzare le diversità di genere, etnia, nazionalità, religione e orientamento sessuale, riconoscendole come un valore aggiunto per arricchire la qualità della vita e del lavoro di ciascuno/a;
- Intervenire con azioni mirate al superamento delle criticità che ostacolano la parità tramite il monitoraggio dei KPI (indicatori chiave di performance) e attuando azioni correttive a fronte di deviazioni;
- Favorire l'empowerment femminile;
- Accogliere con attenzione le opinioni e le esperienze delle donne e degli uomini riguardo alla cultura, alle pratiche di parità e diversità, così come le prassi organizzative in ottica di superamento delle criticità e miglioramento continuo;
- Attivare e mantenere uno scambio proficuo con gli stakeholder esterni sulle esperienze e azioni in tema di parità.

L'efficacia e applicazione della Politica per la parità di genere

Per la efficace e continua applicazione della presente Politica per la parità di genere, la Direzione di IFOM:

- ha nominato un Comitato Guida, con il compito di redigere il Piano strategico;
- Assegna risorse annuali adeguate alla persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi della Politica e del Piano strategico.

La presente Politica per la Parità è:

- Oggetto di formazione e sensibilizzazione del management;
- Sottoposta a revisione periodica o conferma, con eventuali modifiche o monitoraggio e verifiche, in collaborazione con il Comitato Guida;
- Resa disponibile sul sito web di IFOM.

La Politica per la parità di genere e il relativo Piano strategico sono applicati a tutto il personale di IFOM, senza alcuna discriminazione basata sul tipo di contratto o monte ore, così come sul sesso, la razza o etnia, la religione, la nazionalità, l'orientamento sessuale o l'aspetto fisico.

Firma del Direttore Generale