



FONDAZIONE
VALTER LONGO

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

Fondazione Valter Longo ETS – Piano per la Parità di Genere (GEP) 2026–2029

Via Borgogna 9, 20122, Milano

www.fondazionevalterlongo.org

1. Introduzione

Fondazione Valter Longo ETS è un'organizzazione non-profit fondata nel 2017 con la missione di promuovere la longevità in salute fin dall'infanzia e per tutto il ciclo della vita, attraverso la ricerca scientifica, l'educazione e l'assistenza sanitaria e sociale.

La Fondazione promuove sane abitudini alimentari in grado di rallentare l'insorgenza di importanti malattie legate all'invecchiamento, nonché di malattie croniche: cancro, diabete, obesità, malattie cardiovascolari, malattie autoimmuni come il morbo di Crohn e la sclerosi multipla, e malattie neurodegenerative come l'Alzheimer. Per raggiungere i propri obiettivi istituzionali, la Fondazione dedica i propri sforzi sia in ottica preventiva che terapeutica, attraverso:

- la promozione, il finanziamento e la realizzazione della **ricerca scientifica** e della **divulgazione**, al fine di curare e prevenire varie patologie legate all'età;
- la promozione, il finanziamento e la direzione dello **sviluppo immediato dell'assistenza sanitaria e sociale** e delle consulenze nutrizionali, sulla base di specifici dati scientifici, al fine di curare e prevenire varie malattie, nonché sostenere le persone che affrontano difficoltà mentali, fisiche o economiche e offrire orientamento a tutti coloro che desiderano raggiungere una longevità in salute;
- **la sensibilizzazione e l'educazione di persone di tutte le** età su temi legati alla nutrizione e a uno stile di vita sano basato su dati scientifici.

Il ruolo della Fondazione è raccogliere fondi a sostegno dell'assistenza sanitaria, dell'educazione pubblica e di progetti di ricerca volti a individuare terapie creative e integrative accessibili a tutti per le malattie sopra menzionate, con **l'obiettivo di incoraggiare le persone a vivere una vita lunga e sana**.

La visione della Fondazione è quella di creare un **ambiente di ricerca dinamico e inclusivo** in cui il **talento, la diversità e la collaborazione guidino il progresso scientifico e i progressi tecnologici**.

La Fondazione Valter Longo mira a contribuire a un futuro in cui la ricerca avanzata all'avanguardia, il **supporto nutrizionale e l'educazione** fungano da **catalizzatori per un nuovo modello sostenibile di medicina** che privilegi la prevenzione delle malattie e metta le persone in condizione di prendersi cura del proprio benessere a lungo termine.



FONDAZIONE
VALTER LONGO

In linea con i requisiti della Commissione Europea nell'ambito di Horizon Europe, il presente Piano per la Parità di Genere (GEP) definisce un quadro strutturato e proporzionato per promuovere la parità di genere, l'inclusività e la diversità all'interno dell'organizzazione e in tutte le sue attività.

2. Ambito di applicazione e contesto organizzativo

Il GEP si applica a:

- dipendenti
- collaboratori e ricercatori
- volontari, ove pertinente

La struttura organizzativa è caratterizzata da:

- circa **40 dipendenti, collaboratori autonomi e collaboratori**
- oltre **100 volontari non continuativi**

Data la sua dimensione, la Fondazione adotta un **approccio proporzionato e pragmatico**, integrando i principi di parità di genere nei processi di governance e operativi esistenti.

3. Obiettivi

Il GEP persegue i seguenti obiettivi:

- garantire pari opportunità nel reclutamento, nella fidelizzazione e nella progressione di carriera
- promuovere un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata e il benessere del personale
- prevenire e contrastare discriminazioni, molestie e violenza di genere
- rafforzare l'equilibrio di genere nei processi decisionali
- integrare la dimensione di genere, ove pertinente, nelle attività di ricerca, assistenza sanitaria ed educazione

4. Governance e attuazione

L'attuazione del GEP è supervisionata dalla **Direzione della Fondazione**, che garantisce l'allineamento strategico, e da un **Rappresentante per la Parità di Genere** appositamente nominato, responsabile del coordinamento e del monitoraggio. Le principali responsabilità comprendono:

- monitorare i progressi su base annuale
- raccogliere ed esaminare i dati disaggregati per genere
- proporre aggiornamenti e miglioramenti

Il modello di governance è concepito per essere **snello ma efficace**, in linea con le dimensioni dell'organizzazione.

5. Valutazione di base (2025)

È stata condotta una valutazione interna iniziale utilizzando i dati organizzativi disponibili. Data la dimensione della Fondazione, i dati sono indicativi e saranno progressivamente affinati.



FONDAZIONE
VALTER LONGO

5.1 Composizione del personale

Categoria	Totale	Donne	Uomini	Altro/Non dichiarato
Dipendenti/ Collaboratori	40	30 (75%)	10 (25%)	0
Volontari*	100+	~60 (60%)	~40 (40%)	n/a

*Stima dovuta all'impegno non continuativo.

5.2 Leadership e processi decisionali

Ruolo	Totale	Donne	Uomini
Consiglio di Governance/Controllo	4	1 (25%)	3 (75%)
Comitato Scientifico	3	2 (67%)	1 (33%)
Ruoli di Coordinamento di Progetto	5	4 (80%)	1 (20%)

5.3 Reclutamento e sviluppo di carriera

- L'equilibrio di genere tra i candidati è complessivamente bilanciato (circa 40–60%)
- Leggera prevalenza di donne tra i candidati selezionati
- L'uso di un linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro è **già in atto**

5.4 Equilibrio tra vita professionale e vita privata

- Accordi flessibili sono informalmente in vigore
- La maggior parte delle richieste di flessibilità viene accettata (stima >80%)
- Non esiste attualmente una politica formale

5.5 Integrazione delle dimensioni di genere

- Inclusione limitata ma presente nei progetti (~20%)
- La consapevolezza si sta sviluppando, ma non è ancora sistematica

5.6 Ambiente sicuro e inclusivo

- Non è attualmente in vigore alcun meccanismo formale di segnalazione
- Nessun caso segnalato negli ultimi 12 mesi
- Nessuna attività strutturata di sensibilizzazione

6. Aree strategiche e piano d'azione

La Fondazione si impegna nelle seguenti aree strategiche:

- Equilibrio tra vita professionale, vita privata e cultura organizzativa
- Equilibrio di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera



FONDAZIONE
VALTER LONGO

- Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei servizi
- Prevenzione di discriminazioni e molestie

7. Actions and Key Performance Indicators (KPIs)

Area	Azione	KPI	Target
Reclutamento	Garantire un linguaggio inclusivo e una selezione basata sul merito	% annunci di lavoro inclusivi	100%
Reclutamento	Monitorare l'equilibrio di genere tra i candidati	Rappresentanza di ciascun genere	Nessun genere al di sotto del 40% (ove applicabile)
Leadership	Migliorare l'equilibrio di genere negli organi decisionali	% genere sottorappresentato	≥40%
Equilibrio vita-lavoro	Formalizzare gli accordi flessibili	% richieste accettate	≥80%
Ricerca e progetti	Integrare la dimensione di genere ove pertinente	% progetti che includono la dimensione di genere	≥30%
Comunicazione	Adottare pratiche di comunicazione inclusive	Linee guida interne	Adottate
Ambiente sicuro	Istituire un meccanismo di segnalazione	Tempo di risposta alle segnalazioni	≤30 giorni
Sensibilizzazione	Promuovere la sensibilizzazione interna	Numero di iniziative/anno	≥1

8. Monitoraggio e valutazione

La Fondazione adotterà un **sistema di monitoraggio snello ma strutturato**, che comprende:

- revisione annuale dei progressi sui KPI
- aggiornamento periodico dei dati disaggregati per genere
- rendicontazione interna alla direzione

I risultati orienteranno gli aggiornamenti del GEP e le azioni future.

9. Misure contro la discriminazione e le molestie

La Fondazione adotta un approccio a **tolleranza zero nei confronti di discriminazioni e molestie**. Le misure principali comprendono:

- designazione di un punto di contatto per le segnalazioni
- gestione riservata delle denunce
- risposta tempestiva e follow-up

10. Integrazione della dimensione di genere

Ove pertinente, la Fondazione si impegna a:



FONDAZIONE
VALTER LONGO

- considerare le differenze di sesso e di genere nella progettazione e nell'analisi della ricerca
- riflettere le esigenze specifiche di genere nei servizi sanitari
- garantire una comunicazione inclusiva e priva di stereotipi

11. Comunicazione e pubblicazione

Il GEP:

- è formalmente approvato dalla Direzione della Fondazione
- è condiviso internamente
- sarà reso pubblicamente disponibile tramite il sito web della Fondazione

12. Risorse

L'attuazione del GEP:

- si avvale delle risorse organizzative esistenti
- è integrata nelle attività in corso
- non richiede finanziamenti aggiuntivi significativi

13. Revisione e aggiornamento

Il presente GEP, proporzionato alle dimensioni e alla natura dell'organizzazione, è un documento formale approvato dall'organizzazione e pubblicamente disponibile, e sarà:

- revisionato annualmente
- aggiornato secondo necessità sulla base dei risultati del monitoraggio e dell'evoluzione organizzativa

Contatti

Per informazioni sull'attuazione del GEP, si prega di contattare la Fondazione Valter Longo all'indirizzo:
info@fondazionevalterlongo.org

Data di approvazione: 1 gennaio, 2026

Firma: _____

Antonluca Matarazzo
CEO - Fondazione Valter Longo ETS