



# ISPRO

Istituto per lo studio, la prevenzione  
e la rete oncologica

## DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

(Nominato con D.P.G.R.T. n. 72 del 29/04/2022)

N° 52 del 06/03/2023

Oggetto: Adozione del Gender Equality Plan (G.E.P.) 2023-2025 dell'Istituto per lo Studio, la Prevenzione e la Rete Oncologica	
Struttura Proponente	Direzione Amministrativa
Responsabile del procedimento	Direttore Amministrativo
Estensore	
Allegati n.1	

**IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

Conti Economici			
Spesa	Descrizione Conto	Codice Conto	Anno Bilancio

Eseguibile a norma di Legge dal 21/03/2023

Pubblicato a norma di Legge il 06/03/2023

Inviato al Collegio Sindacale il 06/03/2023

**IL DIRETTORE GENERALE**

di questo Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica, con sede in Via Cosimo il Vecchio 2 - 50139 Firenze, in forza del Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 72 del 29.04.2022

**Visti:**

- il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;
- la Legge Regionale Toscana 24 febbraio 2005, n. 40 di disciplina del Servizio Sanitario Regionale e successive modifiche ed integrazioni;
- la Legge Regionale Toscana 14 dicembre 2017, n. 74 recante “Disciplina dell’Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica (ISPRO)”;
- la Delibera GRT n. 490 del 7 maggio 2018 di parere favorevole sullo statuto e regolamento dell’ISPRO;
- la Delibera DG ISPRO n. 150 del 31 maggio 2018 di presa d’atto della Delibera GRT n. 490 del 7 maggio 2018 sopra menzionata;
- la Delibera DG ISPRO n. 277 del 11 ottobre 2021 con la quale è stato modificato lo Statuto Aziendale, il Regolamento di organizzazione e funzionamento e l’organigramma dell’Istituto adottati con delibera del Direttore Generale n. 150 del 31/05/2018 e già modificati con Delibera del Direttore Generale n. 11 del 13/01/2020;

**Richiamati:**

- Il Decreto Legislativo n. 165/2001, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*” il quale, all’art. 7, stabilisce che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Il Decreto Legislativo n. 198/2006, ad oggetto “*Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, il quale, all’art. 48, impone che le Pubbliche amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- Il Decreto Legislativo n. 150/2009, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;

**Premesso** che la Legge n.183/2010 all’art. 21 stabilisce che “*le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni alla sicurezza sul lavoro*”.

**Preso atto** della Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari opportunità, la quale fornisce alle pubbliche amministrazioni indicazioni concrete che consentano l’attuazione di misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornire indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**Richiamato** il nuovo programma quadro per la ricerca e l’innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, che ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l’equità di genere nelle organizzazioni europee.

**Considerato** che la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) elaborato dall’Italia per favorire lo sviluppo ed il rilancio economico del Paese. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono.

**Visto** l’art. 1 della L. n. 234/2021, commi 139-148, che prevede l’adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

**Ritenuto** necessario, alla luce della normativa richiamata, adottare il Piano per l'Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan - G.E.P.*) 2023-2025 dell'Istituto, di cui all'allegato A) al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale.

**Rilevato** che il G.E.P. 2023-2025 dell'Istituto, di cui all'allegato A), costituisce una prima realizzazione del documento e che lo stesso potrà essere oggetto di integrazioni, modifiche ed ulteriori sviluppi in base all'esperienza svolta ed alle iniziative proposte all'interno dell'Istituto.

**Rilevata** la legittimità e la congruenza dell'atto con le finalità istituzionali di questo Ente, stante l'istruttoria effettuata a cura del Responsabile del procedimento.

**Preso atto** della sottoscrizione del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo n. 502/1992 e ss.mm.ii..

## **DELIBERA**

Per quanto esposto in narrativa che espressamente si richiama:

1. di adottare il Piano per l'Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan - G.E.P.*) 2023-2025 dell'Istituto di cui all'allegato A), quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare mandato alle strutture dell'Istituto richiamate nel Piano di procedere all'attuazione delle azioni previste nel Piano stesso;
3. di rimandare al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) il monitoraggio e la valutazione delle azioni previste nel Piano stesso;
4. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 42, comma 2, della L.R. Toscana n. 40/2005 contemporaneamente all'inoltro all'albo di pubblicità degli atti di questo Istituto.

IL DIRETTORE SANITARIO

*Dott. Roberto Gusinu*

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

*Dott. Enrico Volpe*

IL DIRETTORE GENERALE

*Avv. Katia Behedere*

## **ELENCO DEGLI ALLEGATI**

Allegato A: Gender Equality Plan (G.E.P.) 2023-2025

n. pagine 13

**STRUTTURE AZIENDALI DA PARTECIPARE:**

- ▶ Tutte le S.C. e S.S. dell'Istituto
- ▶ Coordinamento di Area Infermieristica
- ▶ Coordinamento di Area Tecnico Sanitaria



**ISPRO**  
Istituto per lo studio, la prevenzione  
e la rete oncologica

**PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE**

*Gender Equality Plan (G.E.P.)*

**TRIENNIO 2023-2025**

**Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica**

**PIANO PER L'UGUAGLIANZA**

**DI GENERE**

*Gender Equality Plan (G.E.P.)*

**ANNI 2023-2025**



## **INDICE**

<b>1. PREMESSA</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>2. L'ISTITUZIONE</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>3. L'ORGANIZZAZIONE</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>4. LE RISORSE UMANE</b>	<b>Pag. 7</b>
<b>5. IL PIANO</b>	<b>Pag. 8</b>
<b>6. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO</b>	<b>Pag. 13</b>

## 1. PREMESSA

Il Gender Equality Plan (G.E.P.) costituisce il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere. Esso costituisce, quindi, un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere nell'organizzazione.

La Commissione Europea da anni sta attuando azioni ed interventi mirati all'eliminazione delle disparità di genere e, recentemente -in occasione della pubblicazione dei nuovi bandi Horizon Europe-, ha previsto che ciascun candidato al finanziamento disponga di un proprio G.E.P., conforme a requisiti minimi.

Parallelamente, e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private anche all'adozione del G.E.P.

ISPRO, da tempo, ha avviato un percorso di analisi e riflessione sulle tematiche dell'uguaglianza di genere e, allo scopo, ha predisposto il presente Piano, i cui contenuti potranno essere oggetto di aggiornamento e/o revisione anche in relazione al riassetto organizzativo del Comitato Unico di Garanzia, cui lo stesso, adottato in via transitoria, verrà sottoposto.

Quattro sono i pilastri su cui si basa il lavoro svolto da ISPRO nella predisposizione del Piano:

1. **Documento pubblico:** il G.E.P. deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituto e comunicato all'interno dell'Istituto stesso e deve evidenziare il concreto impegno dell'Istituzione per l'uguaglianza di genere, fissando obiettivi chiari, azioni e misure dettagliate per raggiungerli.
2. **Risorse dedicate:** il G.E.P. deve prevedere risorse e competenze dedicate in materia di uguaglianza di genere per la sua attuazione.
3. **Raccolta e monitoraggio dei dati:** ISPRO raccoglie dati disaggregati per sesso/genere sul personale con una rendicontazione annuale basata su specifici indicatori effettuando un monitoraggio su una base annuale, con relativa pubblicazione. Il risultato di questo processo orienta gli obiettivi del G.E.P., la definizione degli indicatori e la valutazione continua dei progressi.
4. **Attività formative rivolte al personale:** l'obiettivo è sensibilizzare e formare il personale sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità e l'uguaglianza.

## 2. L'ISTITUZIONE

L'Istituto per lo Studio, la Prevenzione e la Rete Oncologica (ISPRO) è un ente del Servizio Sanitario Regionale della Toscana, dotato di personalità giuridica pubblica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile, deputato esclusivamente al presidio dell'ambito oncologico.



L'ISPRO, a far data dal 1° gennaio 2018, in attuazione della Legge Regionale n.74/2017, assorbe in sé le funzioni e competenze dell'ex ISPO (*istituito con L.R. n.3/2008*) e dell'Istituto Toscano Tumori (ITT), assumendo anche il coordinamento operativo della rete oncologica toscana.

La mission dell'Istituto è quella di lavorare “***insieme per capire, evitare e curare il cancro***” ed essa si declina nel promuovere, misurare e studiare azioni di prevenzione primaria, secondaria e terziaria dei tumori e nell'organizzare e coordinare, in sinergia con le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, i percorsi di diagnosi, cura e riabilitazione, nonché i programmi di ricerca in ambito oncologico.

L'ISPRO opera in coerenza con i principi di omogeneità, qualità e appropriatezza della cura, rendendo, inoltre, disponibili tutti gli elementi di carattere informativo e conoscitivo utili per orientare gli assistiti all'interno della rete oncologica.

L'Istituto, come previsto all'art. 8 del proprio Statuto, è impegnato a garantire pari opportunità tra i sessi per l'accesso agli incarichi. A tal fine, è impegnato a favorire l'attivazione di strumenti atti a verificare, monitorare e risolvere le problematiche connesse alla corretta realizzazione delle pari opportunità.

Sono attività di ISPRO:

- la valutazione e la sorveglianza epidemiologica relativa agli aspetti di stile di vita, le esposizioni ambientali e occupazionali e gli aspetti socioeconomici collegati, la promozione e realizzazione di progetti di intervento nel campo della prevenzione in ambito oncologico, sia nella popolazione generale, sia in sottogruppi a rischio specifico;
- l'organizzazione, l'esecuzione ed il monitoraggio delle procedure diagnostiche correlate agli screening oncologici “istituzionali” (*mammografico, cervicale e coloretale*), inclusi gli esami di laboratorio, promuovendo la centralizzazione delle stesse;
- la prevenzione terziaria, con specifico riferimento al controllo post terapia ed alla riabilitazione dei pazienti oncologici. All'interno di ISPRO è presente il Centro di Riabilitazione Oncologica (CeRiOn) che, attraverso modelli innovativi di sinergia con associazioni di volontariato no profit presenti all'interno dell'Istituto, offre ai cittadini affetti da patologie oncologiche trattamenti-fisico-sanitari integrati con trattamenti psicologici e sociosanitari, con l'obiettivo di prendersi cura della persona nella sua interezza (corpo e mente);
- le attività ambulatoriali, di laboratorio diagnostiche e specialistiche;
- le attività di informazione per il malato oncologico ed i suoi familiari sui servizi di diagnosi e cura e sulle strutture della rete oncologica regionale;
- il supporto psicologico per il malato ed il nucleo familiare, in collaborazione con i servizi di psiconcologia delle aziende sanitarie e degli enti del servizio sanitario regionale;
- la gestione del Registro Tumori della Toscana, del Registro di Mortalità Regionale, nonché delle Mappe di rischio oncogeno e del Centro operativo regionale (COR) per i tumori professionali;
- il supporto scientifico, metodologico ed operativo per la programmazione, conduzione ed analisi delle sperimentazioni cliniche e degli studi osservazionali promossi nell'ambito della rete oncologica;
- la promozione, attuazione, diffusione e valorizzazione dell'attività di ricerca e di innovazione in ambito oncologico;

- l'attività di aggiornamento professionale, nell'ambito della prevenzione oncologica per le Aziende e gli Enti del servizio sanitario regionale e nazionale;
- il coordinamento operativo e il supporto tecnico amministrativo della rete oncologica;
- l'esercizio delle funzioni di governo clinico in ambito oncologico con particolare riferimento alla definizione ed al monitoraggio delle raccomandazioni cliniche, dei percorsi diagnostici e terapeutici oncologici in raccordo con la direzione regionale competente e con l'Organismo toscano per il governo clinico di cui all'articolo 49 bis della legge regionale 24 febbraio 2005 n. 40 (Disciplina del servizio sanitario regionale).

A seguito dell'assorbimento delle funzioni espletate dall'ex ITT, all'interno di ISPRO è stato istituito il CRL (*Core Research Laboratory*), che costituisce il nucleo centrale dell'attività di ricerca di base e traslazionale. La sua mission è la ricerca di base in ambito oncologico, particolarmente su meccanismi molecolari, che sono alle sue origini, e persegue due compiti primari:

- individuare temi, approcci e sviluppi a livello regionale, nazionale ed internazionale, in modo da poter contribuire allo sviluppo della politica della ricerca in tali ambiti;
- sviluppare in Toscana ricerca ad alto potenziale e avere una funzione di seeding sull'intero sistema

Per quanto attiene la Rete oncologica, la Toscana è stata la prima regione ad adottare, unitamente al Piemonte, tale modello organizzativo per il coordinamento di tutte le attività di prevenzione, diagnosi, cura e ricerca in campo oncologico, modello che successivamente, su indicazione del Ministero della Salute, è divenuto il sistema di organizzazione di riferimento dell'attività oncologica in Italia.

La quarta Indagine Nazionale sullo stato di attuazione delle Reti Oncologiche Regionali (R.O.R) - Rapporto 2021 del 05/05/2021, condotta da Agenas, descrive i risultati sullo stato di attuazione delle R.O.R., rispetto ai quali la Regione Toscana ha così ottenuto un Indice Sintetico Complessivo per l'anno 2020 pari a 83,5%, con un incremento percentuale rispetto al 2019 pari al 21,9%, che la colloca al secondo posto a livello nazionale.

L'Istituto, già riconosciuto dalla Regione Toscana come Centro di Riferimento Regionale per la Prevenzione Oncologica – CRRPO, mediante la L.R. n.74/2017 ha assunto istituzionalmente la funzione di coordinamento della Rete oncologica, e nello specifico degli screening oncologici, attraverso l'apposito organismo a ciò deputato.

Dal 2011, inoltre, con Decreto del Ministero della Salute, l'ISPRO è stato riconosciuto quale hub amministrativo dell'Osservatorio Nazionale Screening (ONS). L'ONS che è definito come “*network di centri regionali di screening*”, a supporto del Ministero e delle Regioni, svolge un ruolo tecnico nei seguenti ambiti:

- monitoraggio e valutazione dei programmi di screening;
- supporto al miglioramento continuo della qualità;
- formazione specifica.

L'Istituto è stato fortemente coinvolto, a seguito del PNP 2014-2018 (prorogato al 2020) e del successivo PNP 2020-2025, nelle azioni mirate al supporto al Piano Nazionale della Prevenzione proprio in virtù del ruolo svolto all'interno dell'ONS e, in passato, anche per l'Associazione Italiana

Registri Tumori (AIRTUM). Tali network vengono, infatti, riconosciuti, secondo il modello adottato dall'Italia della “*stewardship*”, come elementi essenziali per la governance sanitaria.

L'Istituto, con Deliberazione Giunta Regione Toscana n. 1246/2022 è stato individuato quale struttura del Sistema regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici (SRPS), che concorre, a livello regionale, al perseguimento degli obiettivi di prevenzione primaria del SNPS. L'Istituto è stato individuato, nell'ambito del SRPS, oltre che come struttura partecipante, anche come componente della Task Force tecnico scientifica – TFS.

L'ISPRO ha la sede legale a Firenze, in Via Cosimo il Vecchio, 2- Presidio Villa delle Rose ed eroga le proprie attività sanitarie, presso la sede predetta, ma anche presso il Polo Materno Infantile dell'AOU Careggi di Firenze, al Padiglione 7, nonché presso il Distretto dell'Azienda USL Toscana Centro di Via Gabriele D'annunzio n. 29, sempre a Firenze. L'Istituto, inoltre, è dotato di mezzi mobili attrezzati con i quali garantisce l'effettuazione del test di screening mammografico per la popolazione bersaglio dell'area fiorentina spostandosi direttamente sul territorio di riferimento.

### 3. L'ORGANIZZAZIONE

La mission dell'Istituto - come accennato - è quella di lavorare “insieme per capire, evitare e curare il cancro” ed essa si declina nel promuovere, misurare e studiare azioni di prevenzione primaria, secondaria e terziaria dei tumori e nell'organizzare e coordinare, in sinergia con le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, i percorsi di diagnosi, cura e riabilitazione, nonché i programmi di ricerca in ambito oncologico.

L'Istituto, in attuazione dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 165/2011, adegua la propria organizzazione al principio della distinzione fra attività di indirizzo e controllo e attività di attuazione e gestione.

L'organizzazione dell'Istituto è ispirata ai seguenti principi:

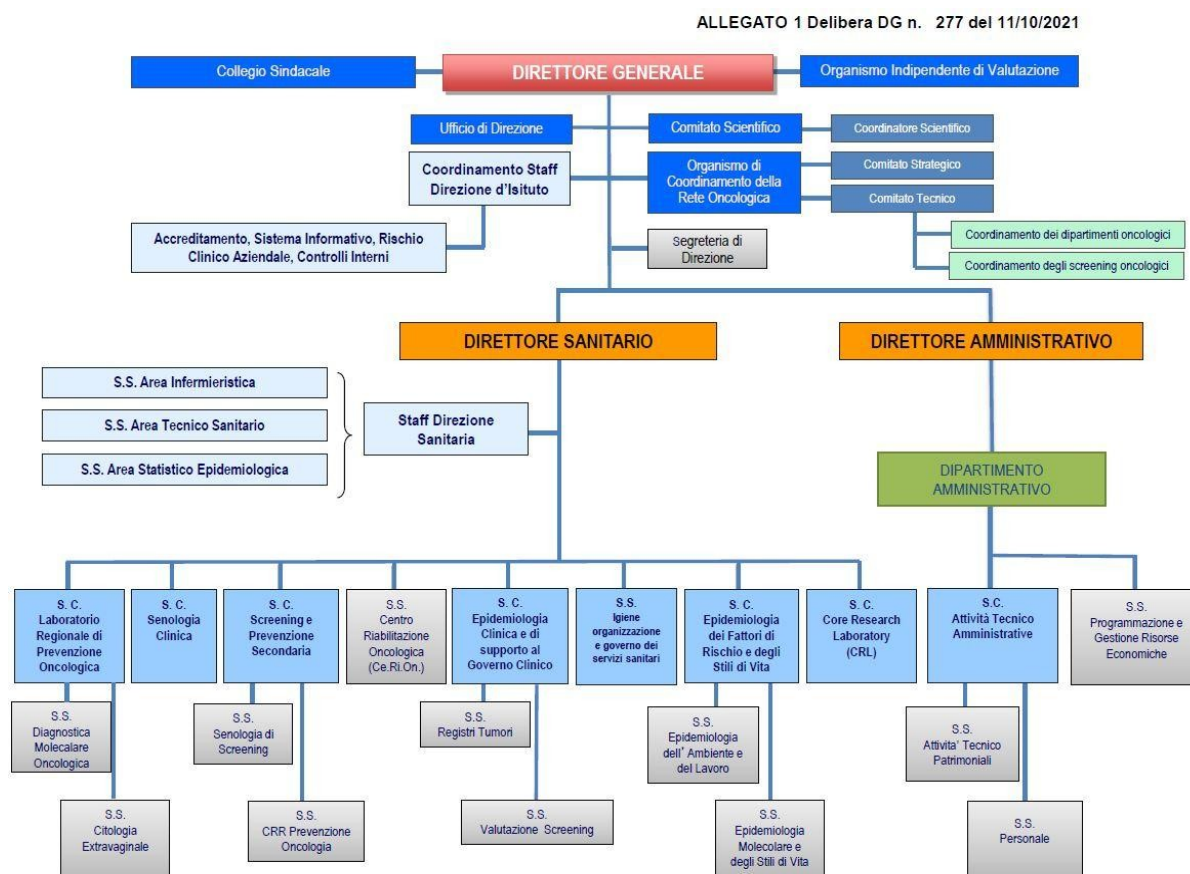
- a) autonomia e responsabilità professionale;
- b) coerenza tra livelli decisionali e livelli di responsabilità;
- c) sinergie interne per la costruzione di specifici percorsi clinico-diagnostici-assistenziali e riabilitativi;
- d) collegamento operativo e collaborazione con tutti gli attori del servizio sanitario regionale;
- e) partecipazione a progetti integrati interaziendali e a reti organizzativa di area vasta o di altri ambiti territoriali;
- f) innovazione, semplificazione ed informatizzazione sistematica delle attività sanitarie ed amministrative;
- g) definizione di riferimenti certi ai “clienti interni” ed “esterni” dei servizi, anche attraverso l'unificazione di funzioni;
- h) trasparenza dei compiti, ruoli e livelli di responsabilità.

L'Istituto è articolato in strutture organizzative funzionali e professionali, dotate rispettivamente di autonomia gestionale o tecnico-professionale. Le strutture sono individuate nel Regolamento di organizzazione e possono essere di tipo professionale o funzionale. Alle stesse è preposto un Responsabile e sono articolate in semplici e complesse sulla base della complessità organizzativa, del volume delle attività programmate e loro omogeneità, rilevanza di particolari esigenze di raccordo multiprofessionale e multidisciplinare richiedenti una definita strutturazione organizzativa.

Le strutture organizzative individuate dal Regolamento di organizzazione e funzionamento si intendono attivate con la nomina del relativo Direttore/Responsabile e la sottoscrizione del relativo contratto individuale.

Alle varie strutture organizzative attivate in Istituto sono assegnate le risorse materiali, umane, tecnologiche e strutturali, gestite in attuazione della programmazione aziendale.

A seguire, si riporta l'organigramma dell'Istituto.



#### 4. LE RISORSE UMANE

ISPRO si avvale della collaborazione di 146 dipendenti (*dati aggiornati al 31 dicembre 2022*), cui si aggiungono 4 dipendenti delle Università e del CNR, 16 collaboratori, 30 borse di studio e 1 unità di personale in somministrazione di lavoro.

Di seguito, un maggior dettaglio della composizione di detto personale, con specifico riferimento alla composizione delle risorse umane in dotazione organica a Tempo Indeterminato, suddivise per sesso e funzione svolta in seno all'Istituto.

La tabella a seguire mostra in maniera estremamente chiara come circa i  $\frac{3}{4}$  del personale strutturato sia di sesso femminile e come sia ulteriormente prevalente la presenza delle donne negli incarichi apicali.

	Donne		Uomini		Totale Dipendenti
	Nr	%	Nr	%	
COMPARTO	69	74,19%	24	25,81%	93
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA	2	100,00%	0	0,00%	2
DIRIGENZA MEDICA	19	65,52%	10	34,48%	29
DIRIGENZA PROFESSIONALE	1	100,00%	0	0,00%	1
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA	17	85,00%	3	15,00%	20
	<b>108</b>	<b>74,48%</b>	<b>37</b>	<b>25,52%</b>	<b>145</b>

La composizione rappresentata è un primo rassicurante segnale di un'organizzazione che, in fase di reclutamento delle risorse umane e della distribuzione degli incarichi, non è minimamente segnata da indicatori di discriminazione di genere, quali più comunemente intesi a "detrimento" della donna.

## 5. IL PIANO

La Commissione europea ha individuato cinque aree tematiche per l'articolazione del G.E.P. e, in particolare:

### 1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Il G.E.P. promuove l'eguaglianza di genere indirizzando l'azione dell'Istituto all'adozione di politiche necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo e per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

### 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali

Si fa riferimento all'adozione di misure che favoriscano la riflessione sulle tematiche di genere, con interventi che possano riguardare, ad esempio, la formazione delle figure in posizioni apicali e decisionali sulle questioni di genere, o interventi nei processi di selezione e reclutamento, pur nei limiti posti dal quadro normativo di riferimento.

### 3. Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

In questo senso, si mira a individuare punti di sinergia tra promozione del merito nella selezione del personale e nello sviluppo delle carriere e progressiva risoluzione delle criticità connesse con le problematiche relative al carico di lavoro.

### 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'organizzazione del lavoro e nella pratica professionale

Si intende, in questo ambito, stimolare la partecipazione delle donne alle attività di ricerca, con ruoli di PI, anche in relazione a bandi di finanziamento alla ricerca su base competitiva e mappare la distribuzione di genere sui progetti approvati e finanziati e in relazione alle pubblicazioni scientifiche; al contempo si mira a sviluppare studi e attività formative legati al tema della medicina di genere.

### 5. Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Si mira a realizzare una serie di interventi volti a prevenire le discriminazioni e la violenza di genere, anche offrendo sostegno e ascolto a persone vittime di discriminazioni e forme di violenza di genere, con l'obiettivo di far emergere eventuali casi di violenza e migliorare i livelli di benessere psico-fisico diffondendo una cultura del rispetto e valorizzazione delle differenze.

Per ogni area sono stati formulati obiettivi e specifiche azioni, individuando i responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, i destinatari, le risorse necessarie, gli indicatori ed il cronoprogramma.

\*\*\*\*\*

## AREA 1: Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

**OBIETTIVO:** Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata attraverso l'implementazione e il monitoraggio del lavoro agile

**AZIONE 1:** Introdurre, prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Istituto, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale e lavoro agile in relazione alle esigenze di conciliazione ed equilibrio tra vita e lavoro, dando maggior attenzione a chi ha rilevanti carichi di cura.

**RESPONSABILITÀ:**

La responsabilità operativa è affidata ai Responsabili delle singole strutture organizzative e alla S.S. Personale, ambito Politiche del Personale

**DESTINATARI:** tutto il personale coinvolto in attività compatibili con il lavoro agile

**RISORSE UMANE:** 3 mesi/risorsa umana per anno

**INDICATORI:**

- Attuazione Regolamento sul lavoro agile
- Gradimento da parte dei Responsabili di struttura e del personale in lavoro agile

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025

**AZIONE 2:** Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere attraverso l'assunzione di Linee Guida.

**RESPONSABILITÀ:** C.U.G.

La responsabilità operativa è affidata alla funzione Comunicazione istituzionale

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 3 mesi/risorsa umana per anno

**INDICATORI:**

- Adeguamento delle fonti interne rispetto ai contenuti delle Linee Guida
- Utilizzo del linguaggio inclusivo della dimensione di genere nelle campagne informative istituzionali

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 – 2025

\*\*\*\*\*

## AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali

**OBIETTIVO:** Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni e comitati

**AZIONE 1:** Analisi preliminare dei regolamenti aziendali, al fine di individuare possibilità di intervento finalizzate a favorire il riequilibrio di genere, all'interno degli organi e delle commissioni aziendali: e ciò, sia in termini di componenti che di presidenza negli organi collegiali e nelle commissioni e comitati

**RESPONSABILITÀ:**

La responsabilità operativa è affidata alla S.S. Personale, ambito Affari Legali e Generali

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 3 mesi/risorsa umana per anno per analisi regolamenti, monitoraggio azioni migliorative e proposta di ulteriori interventi

**INDICATORI:** incremento del numero di organi in cui si è verificato un riequilibrio di genere

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 – 2025

\*\*\*\*\*

## AREA 3: Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

**OBIETTIVO:** Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale tramite adeguamento dei regolamenti, rendendo esplicito che nella composizione delle Commissioni di valutazione è raccomandato, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere

**AZIONE 1:** Rispetto della parità di genere nella composizione delle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale, per l'affidamento di incarichi gestionali e di coordinamento e per le progressioni di carriera.

**RESPONSABILITÀ:**

La responsabilità operativa è affidata S.S. Personale, ambito Politiche del Personale

**DESTINATARI:** tutto il personale neo-assunto o partecipante a selezioni per incarichi

**RISORSE UMANE:** 2 mesi/risorsa umana per anno per analisi regolamenti, procedure in essere e per il monitoraggio azioni migliorative

**INDICATORI:** Report annuale inerente la composizione delle predette commissioni, che evidenzia l'incidenza della partecipazione per genere

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025

\*\*\*\*\*

#### **AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'organizzazione del lavoro e nella pratica professionale**

**OBIETTIVO:** Stimolare la partecipazione delle donne alle attività di ricerca, sia in termini di pubblicazioni scientifiche che in relazione a ruoli di PI in progetti di ricerca nell'ambito di bandi di finanziamento su base competitiva e promuovere la ricerca e la formazione sulle tematiche della Medicina di Genere

**AZIONE 1:** Mappatura nella distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di Responsabile in progetti finanziati con ruoli di PI

**RESPONSABILITÀ:**

La responsabilità operativa è affidata alla S.S. Programmazione e gestione risorse economiche, ambito Supporto Amministrativo alla Ricerca e alla S.C. Epidemiologia clinica e di supporto al governo clinico

**DESTINATARI:** personale coinvolto in attività scientifiche

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno per monitoraggio attività scientifiche

**INDICATORI:** Report annuale con evidenziazione della suddivisione per genere nelle attività scientifiche in termini di progetti finanziati e di pubblicazioni su riviste con IF

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 – 2025

**AZIONE 2:** Implementazione di attività scientifiche, di sviluppo di processi di innovazione clinica e di formazione sul tema della Medicina di Genere

**RESPONSABILITÀ:**

La responsabilità operativa è affidata alla S.C. Epidemiologia clinica e di supporto al governo clinico

**DESTINATARI:** personale coinvolto in attività sanitarie e scientifiche

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno

**INDICATORI:**

- Organizzazione eventi formativi sulla Medicina di Genere
- Adesione a detti eventi da parte del personale sanitario
- Sviluppo di percorsi diagnostico-terapeutici orientati alle differenze di genere

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 – 2025



\*\*\*\*\*

**AREA 5: Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**OBIETTIVO:** Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere, contribuendo a ridurre i pregiudizi e gli stereotipi di genere

**AZIONE 1:** Adesione alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, come impegno all'adozione di strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni

**RESPONSABILITÀ:** Direzione Aziendale - C.U.G.

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno

**INDICATORI:** Adesione alla Carta e realizzazione almeno un incontro annuale

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 - 2025

**AZIONE 2:** Attivazione di uno sportello di ascolto

**RESPONSABILITÀ:** C.U.G.

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 1 mese/risorsa umana per anno per attività diretta di sportello e di segreteria

**INDICATORI:** deliberazione di attivazione sportello

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 – 2025

**AZIONE 3:** Formazione per il personale sulle tematiche legate alla violenza di genere, al fine di creare consapevolezza su cosa siano sessismo e molestie sessuali

**RESPONSABILITÀ:** C.U.G.


La responsabilità operativa è affidata alla funzione Formazione del personale

**DESTINATARI:** tutto il personale

**RISORSE UMANE:** 4 mesi/risorsa umana per anno

**INDICATORI:** monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti

**CRONOPROGRAMMA:** triennio 2023 – 2025

 <b>ISPRO</b> <small>Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica</small>	<b>PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE</b> <i>Gender Equality Plan (G.E.P.)</i> <b>TRIENNIO 2023-2025</b>	
--	---	--

## 6. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente Piano costituisce una prima realizzazione e viene adottato con Deliberazione del Direttore Generale dell'Istituto. Lo stesso verrà sottoposto al C.U.G. non appena pienamente ricostituito e potrà essere oggetto di integrazioni, modifiche ed ulteriori sviluppi in base all'esperienza svolta ed alle iniziative proposte all'interno dell'Istituto.

In ogni caso, l'aggiornamento del presente Piano avverrà in relazione al mutamento di norme o indirizzi nazionali, regionali o etico-professionali o in occasione di mutamenti nelle strategie e politiche complessive dell'Istituto, o ancora in caso di variazione delle esigenze organizzative aziendali.

La revisione sarà, ad ogni modo, effettuata almeno ogni 3 anni.