



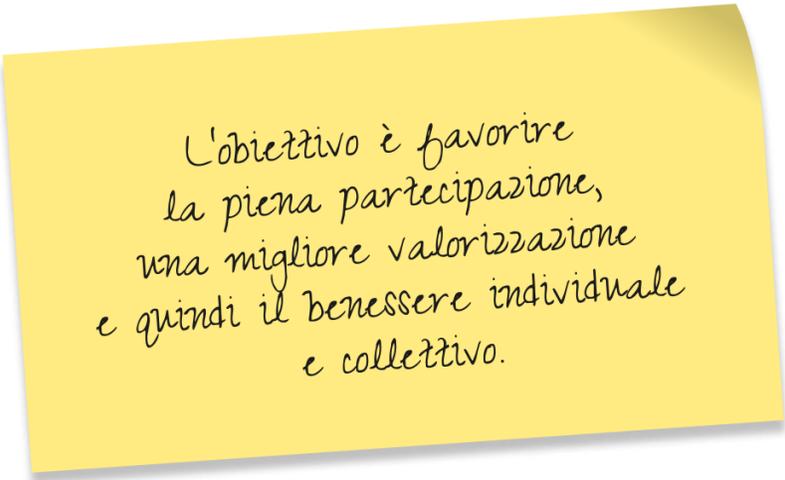
Gender Equality Plan



Gender Equality Plan per la Ricerca

Il Gender Equality Plan del Centro di Riferimento Oncologico IRCCS di Aviano (CRO) è un documento strategico che promuove le pari opportunità e l'inclusione del personale dedicato alla ricerca.

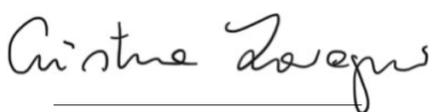
Rispecchia i valori e gli obiettivi del nostro Istituto che pone la persona al centro dell'intera organizzazione. Inoltre, promuove una sempre maggiore attenzione alla prospettiva di genere nei vari ambiti dell'attività clinica e di ricerca, in coerenza con l'evoluzione normativa nazionale ed europea.



L'obiettivo è favorire
la piena partecipazione,
una migliore valorizzazione
e quindi il benessere individuale
e collettivo.

La realizzazione di questo piano, frutto di un esteso lavoro collaborativo, rappresenta il primo passo di un percorso culturale ed educativo che tutta l'organizzazione del Centro di Riferimento Oncologico è chiamata a portare avanti.

Questa misura si inserisce in un contesto nazionale, in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà. **Crediamo in questo progetto e per questo abbiamo scelto di impegnarci al fine di implementare diverse attività concretamente volte a raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne.**

			
Francesca Tosolini <i>Direttore Generale</i>	Silvia Franceschi <i>Direttore Scientifico</i>	Nelso Trua <i>Direttore Sanitario</i>	Cristina Zavagno <i>Direttore Amministrativo</i>



L'Istituto

Il Centro di Riferimento Oncologico di Aviano (CRO) è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) classificato come ospedale di alta specializzazione di rilievo nazionale per l'Oncologia. Il CRO è stato inaugurato nel 1984 ed accreditato come IRCCS nel 1990 con D.I. 31/07/90.

L'Istituto è dedicato allo sviluppo dell'eccellenza nella prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione delle malattie oncologiche attraverso la presa in carico multidisciplinare e integrata del paziente, la ricerca clinica, preclinica e traslazionale, l'alta formazione e attività di empowerment dei pazienti. È un ospedale pubblico che opera sotto l'autorità congiunta del Ministero della Salute (MdS), per quanto riguarda la ricerca, e della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (FVG) per l'assistenza ai pazienti.

L'IRCCS CRO ha sede ad Aviano (PN). Garantisce diverse tipologie di attività clinico - assistenziali e di ricerca come parte integrante del Servizio Sanitario Regionale. Assicura altresì le attività previste dalla programmazione regionale nei presidi ospedalieri della dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale (ASFO).

In particolare, in ragione dell'assetto organizzativo delineato nelle norme regionali, il CRO svolge anche per ASFO le funzioni di Radioterapia, Oncologia e Medicina Nucleare.

Le attività clinico – assistenziali sono erogate in regime di ricovero ordinario, di day hospital, day surgery e ambulatoriale. Il CRO si caratterizza quale "comprehensive cancer center", riconosciuto a livello europeo dall'OECI – Organisation of European Cancer Institutes, e cerca di offrire ai/pazienti un'effettiva multidisciplinarietà e unitarietà delle cure, che richiedono particolari e complete dotazioni e risorse in termini assistenziali e scientifici.

È molto attivo nell'ambito di tumori femminili, linfomi, e tumori rari. La ricerca traslazionale, clinica e di laboratorio, coinvolge la maggioranza del personale dirigenziale e una parte non trascurabile di quello del comparto. Il CRO conduce ogni anno un'ampia attività di formazione e aggiornamento professionale intra-ed extra-murale. Infine, è attivo nell'ambito di azioni volte all'empowerment dei pazienti e dei loro famigliari anche tramite una dinamica Biblioteca per i Pazienti.

Equità di Genere

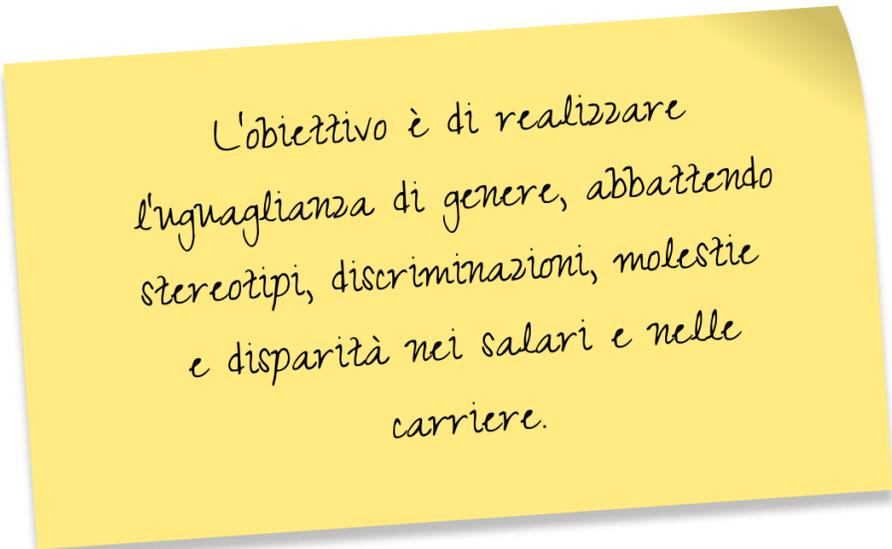
Uno dei primi obiettivi da raggiungere entro il 2030 tra quelli fissati nell'Agenda dei Sustainable Development Goals (SDGs), sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, è la **parità di genere**. I target dello sviluppo sostenibile hanno validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura.



Di conseguenza, l'uguaglianza di genere rientra a pieno titolo tra le priorità dell'Unione Europea attraverso gli obiettivi della programmazione "A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025", e, in particolare, nel Piano di Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR (Art. 6 comma e) del bando PNRR e decreto legge 29 luglio 2021 n. 108 articolo 47 che recita "pari opportunità generazionali e di genere, nei contratti pubblici PNRR e PNC").

La politica di genere è un tema importante anche all'interno del nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione HORIZON EUROPE 2021-2027 in cui, per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee, è requisito di accesso al finanziamento l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti presso cui viene svolta attività di ricerca e per gli istituti di educazione superiore.

I GEP rappresentano potenti strumenti strategici e operativi di cambiamento culturale e istituzionale.



L'obiettivo è di realizzare l'uguaglianza di genere, abbattendo stereotipi, discriminazioni, molestie e disparità nei salari e nelle carriere.

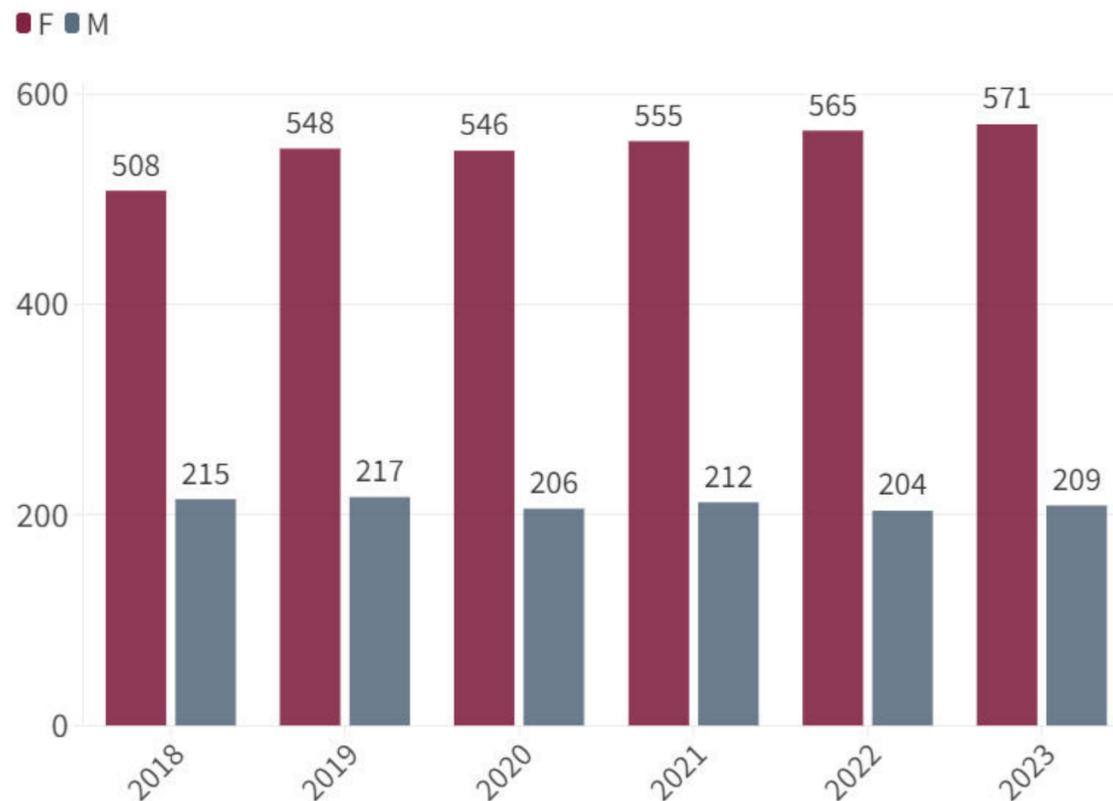
Con il termine "parità di genere" infatti, non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che abbiano pari accesso alle stesse opportunità anche a livello apicale pur conservando le loro peculiarità.

Perseguire l'equilibrio di genere **non significa appiattare le differenze** di genere che, nella nostra società, sono trasversali a tutte le altre (disabilità, età, religione, etnia, orientamento sessuale), ma anzi **mettere in rilievo l'eterogeneità del gruppo di lavoro e contrastare la discriminazione** dovuta a queste differenze, facendo invece emergere **merito e competenze** di ciascun individuo in maniera obiettiva. È noto che, in ambito di ricerca, **l'eterogeneità di un gruppo di lavoro favorisce l'innovazione, attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti.**

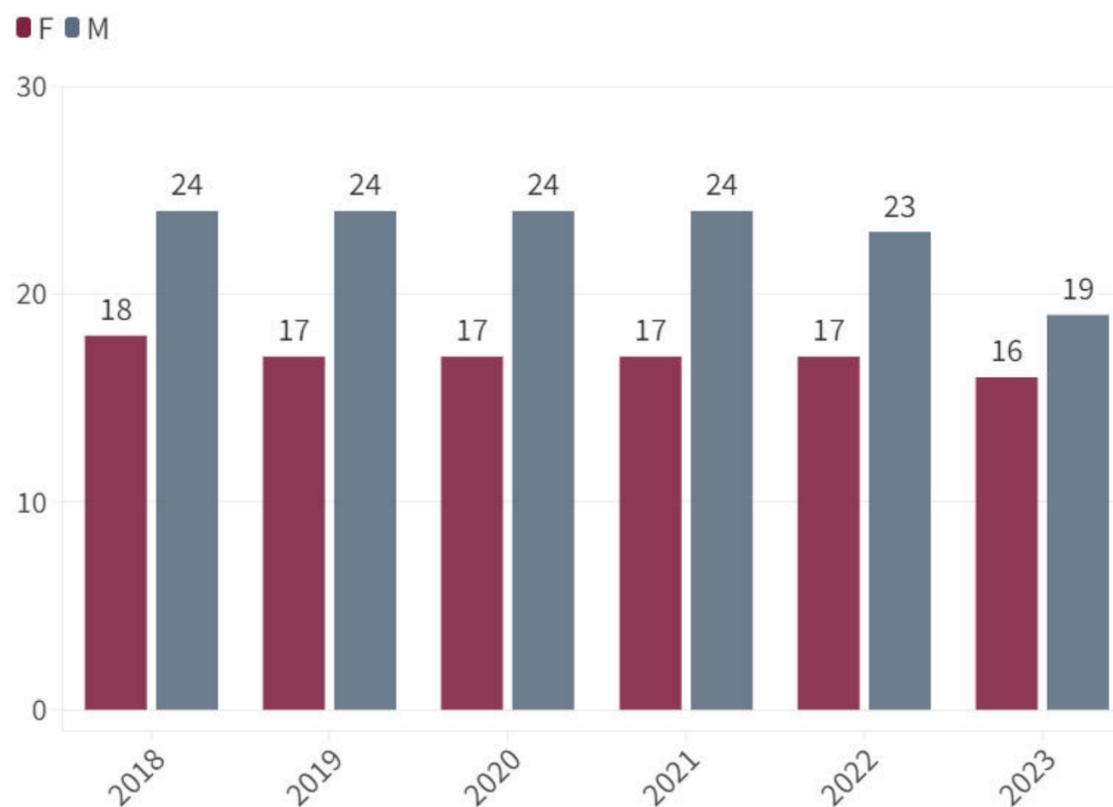
I cambiamenti inarrestabili in atto nella nostra società post-pandemia e nelle organizzazioni di ricerca, promossi dai numerosi interventi normativi per l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici e anche dal recente decreto ministeriale di riordino degli IRCCS, **premiano un'organizzazione aperta**, inclusiva e orientata a premiare professionalità e competenza di chi vi opera.

Analisi del contesto

I grafici di seguito mostrano la ripartizione della presenza femminile al CRO dal 2018 al momento della rilevazione dei dati (31 dicembre 2023).

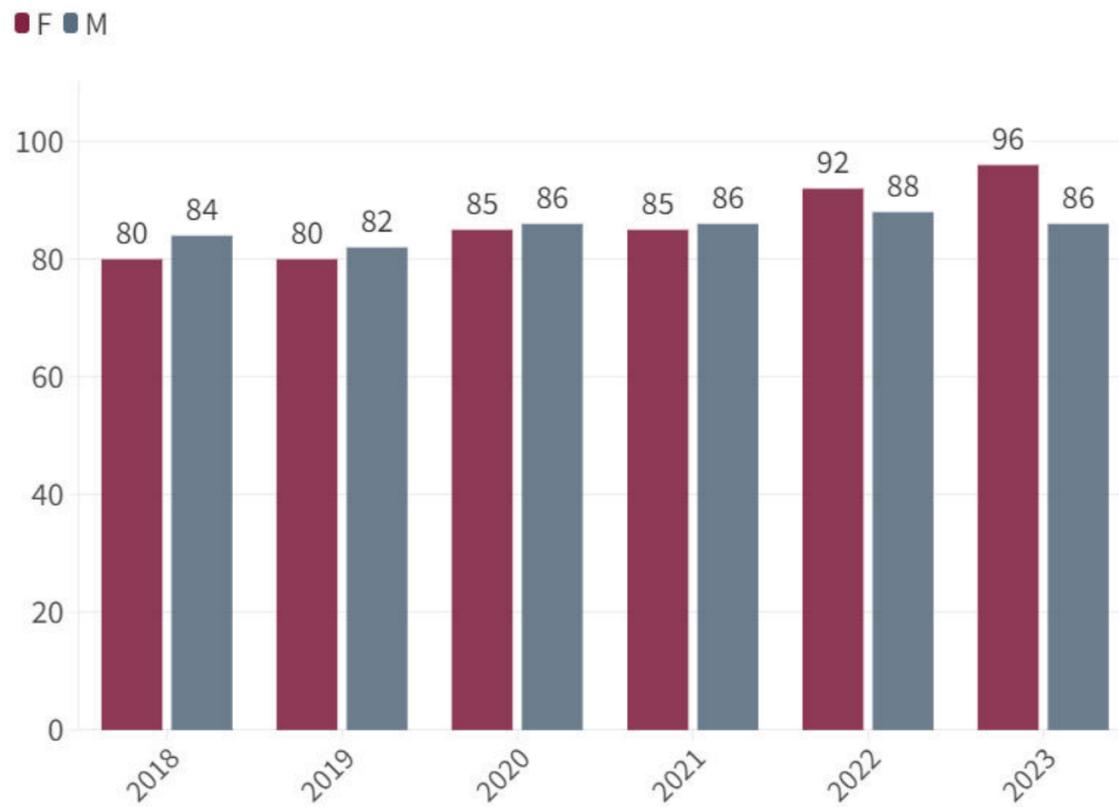


01: Distribuzione per sesso del personale afferente all'Istituto.
Include Dipendenti a tempo determinato ed indeterminato e Direttori.



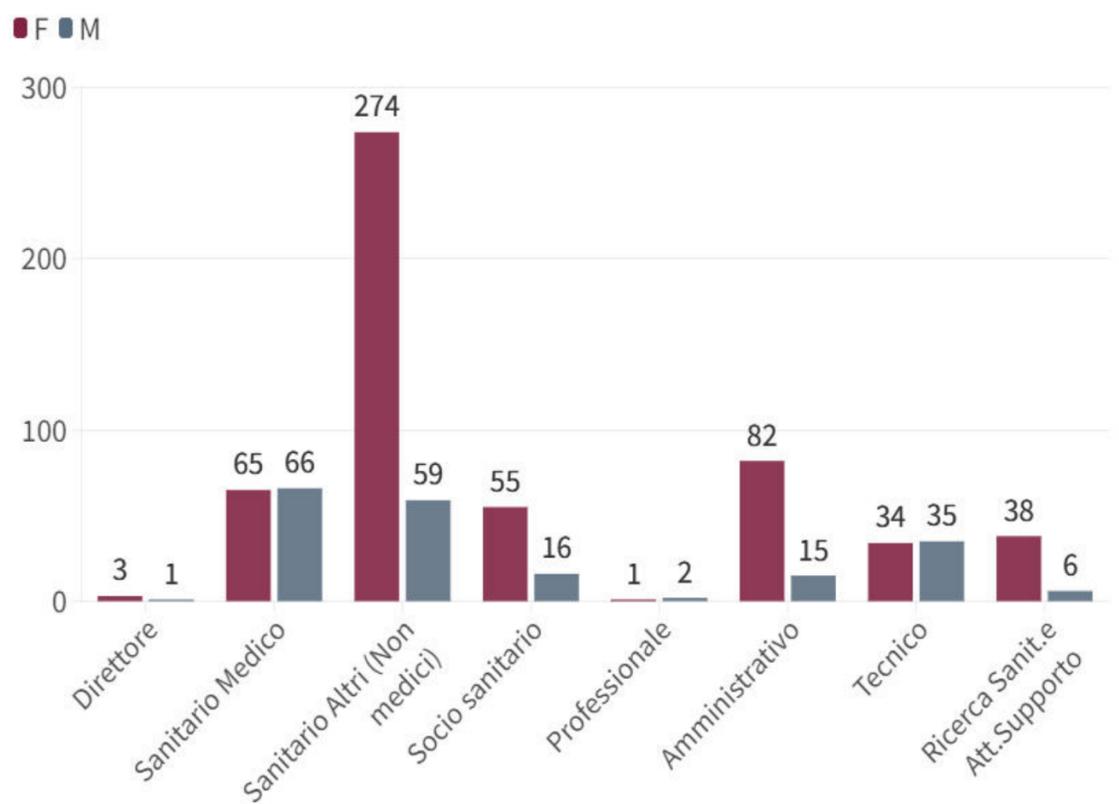
02: Distribuzione per sesso dei Direttori di Dipartimento/SOC, SOSD, SOSI inclusa la Direzione Strategica.

In breve, si nota che le donne rappresentano stabilmente nel periodo considerato più del 70% del totale del personale (Grafico 1), con aumento a partire dal 2020 tra i Dirigenti (Grafico 3) e una forte predominanza nel personale sanitario, amministrativo e scientifico (Grafico 4).



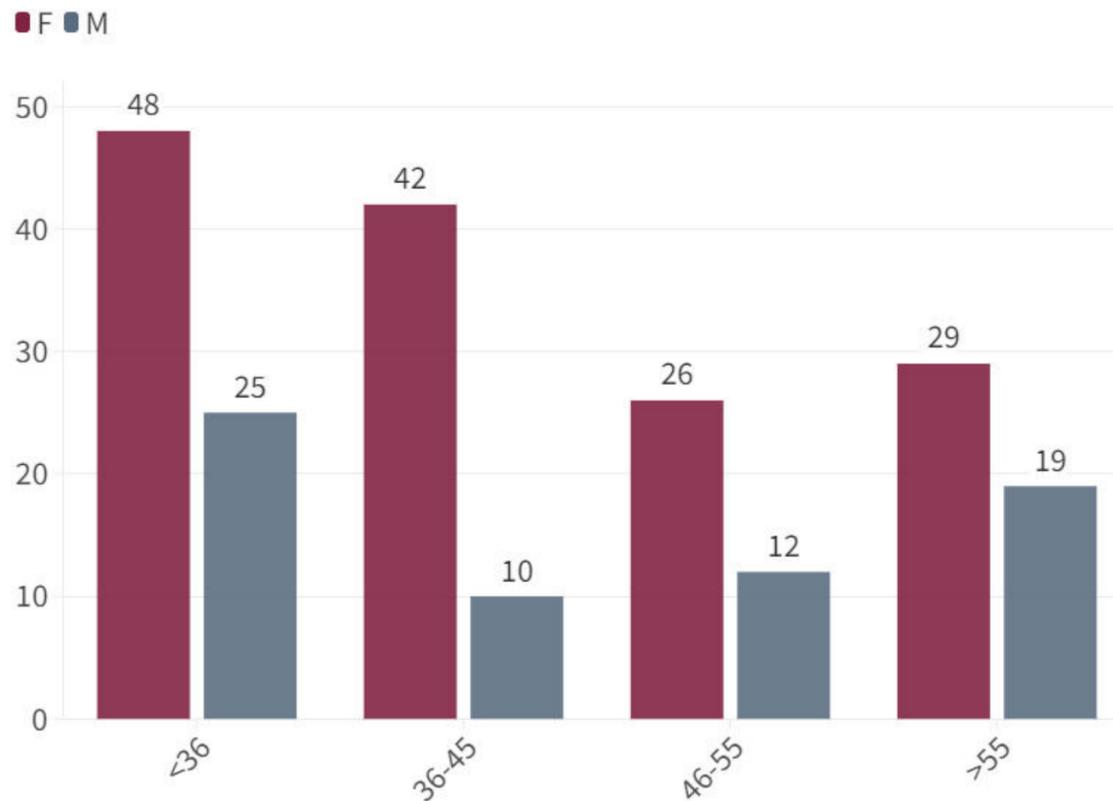
03: Distribuzione per sesso di tutti i Dirigenti.

Include Dirigenti Medico, Biologo, Chimico, Farmacista, Fisico, Ingegnere, Professioni Sanitarie, Psicologo, Statistico e Amministrativi.

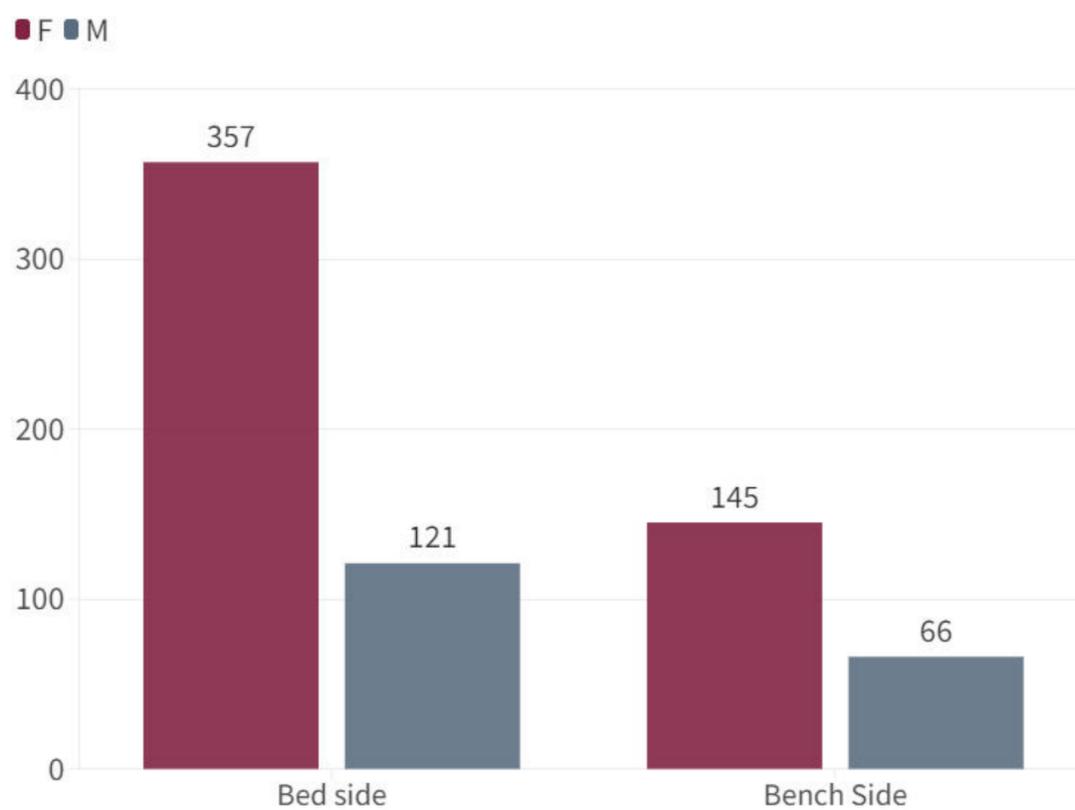


04: Anno 2023 – Distribuzione di tutto il personale dipendente per ruolo e per sesso.

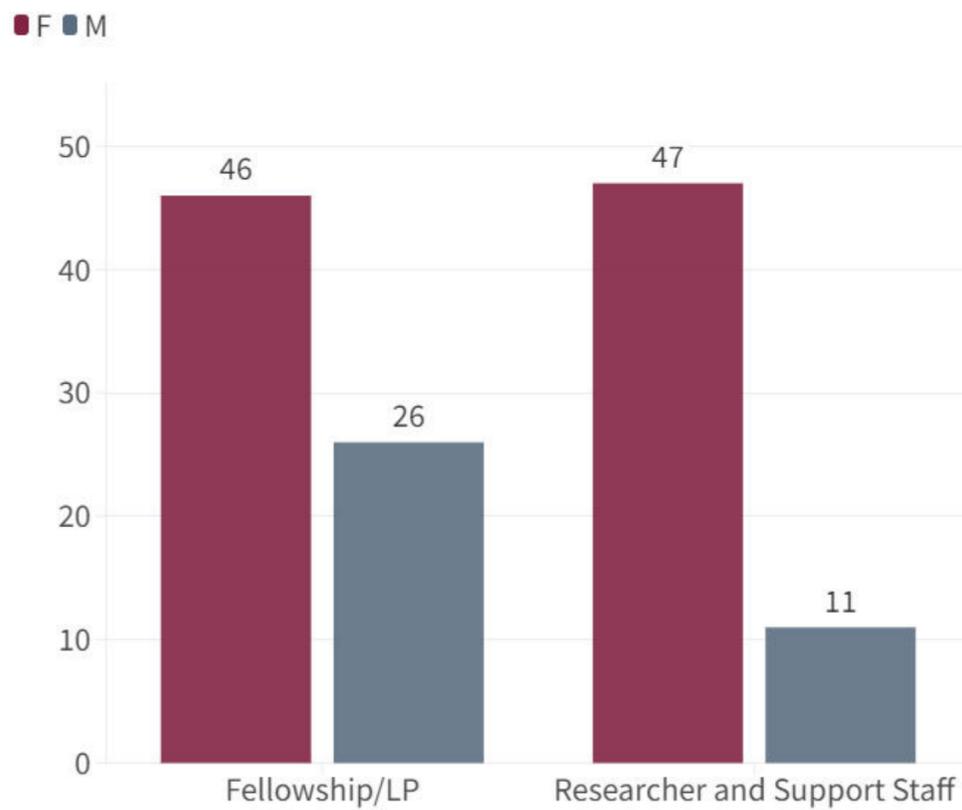
Di seguito si riportano le analisi ristrette al personale dedicato esclusivamente o in larga misura nel 2023 alla ricerca e riportano i numeri anziché le percentuali. Le donne prevalgono in tutti i gruppi di età (Grafico A) ma soprattutto sotto 46 anni (Grafico A) e tra il personale del Comparto della Ricerca (cosiddetta Piramide, Grafico C).



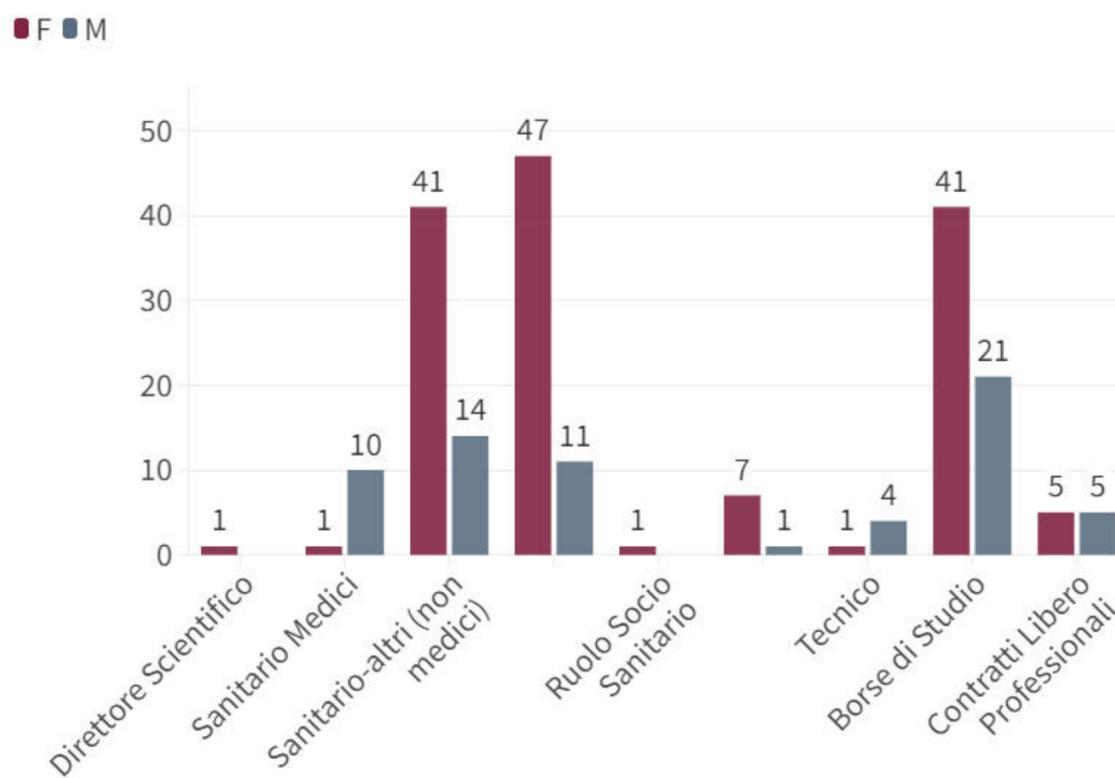
A: Anno 2023 – Distribuzione del personale dedicato alla ricerca per sesso e fasce di età.



B: Anno 2023 – Coinvolgimento del personale nelle aree definite dal Ministero della Salute per sesso.



C: Anno 2023 – Personale a tempo determinato, titolare di borsa di studio e di contratto liberoprofessionale dedicato alla ricerca per sesso.



D: Anno 2023 – Distribuzione del personale dedicato alla Ricerca per ruolo e per sesso.

Il Gender Equality Plan

Il Gender Equality Plan (GEP) è un piano che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di genere.

Nelle loro versioni più efficaci, i GEP includono indicatori studiati per misurare il conseguimento degli obiettivi generali e specifici da parte delle donne e prevedono la pianificazione di specifici corsi di formazione sulle competenze di genere per le figure coinvolte, per assicurare un'adeguata attuazione del piano.

In generale, il GEP si pone come un insieme di azioni integrate che puntano a condurre una valutazione di impatto per definire:

- Il grado di uguaglianza di genere nell'organizzazione;
- Le strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disuguaglianza;
- Gli obiettivi e le modalità per monitorarne i progressi attraverso adeguati indicatori.

Linee guida europee per la predisposizione del GEP

In base alle linee guida europee per la stesura dei GEP, per essere eleggibile, il piano deve includere quattro requisiti obbligatori relativi al processo di predisposizione del documento e cinque aree (tematiche) raccomandate relative ai contenuti da prevedere.

I quattro requisiti obbligatori sono:

1. pubblicazione: il GEP deve essere un documento formale pubblicato sul sito internet dell'ente e sottoscritto dai vertici aziendali (per gli IRCCS Direttore Scientifico e Legale Rappresentante);
2. risorse dedicate: prevedere l'impegno di risorse umane, competenze e budget dedicato per l'attuazione del piano;
3. raccolta dati e monitoraggio: dati disaggregati per distribuzione di genere nel personale e rendicontazione annuale basata su indicatori;
4. formazione: sensibilizzazione/formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere anche inconsci per il personale e i responsabili.

Le cinque aree tematiche raccomandate, utilizzando misure e obiettivi concreti, sono invece le seguenti:

1. conciliazione vita-lavoro e cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
3. parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento;
5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La Cabina di Regia

L'attuazione del GEP prevede la disposizione di azioni volte al raggiungimento di un unico scopo e di una visione strategica d'Istituto.

La definizione e valutazione dei contenuti di eguaglianze di genere da valorizzare nell'Istituto e il monitoraggio dell'avanzamento delle attività di attuazione del GEP sono affidati ad un'apposita "Cabina di Regia", coordinata dalla Direzione Scientifica (Direttore scientifico e due collaboratori), alla quale partecipano la SOC Legale, Affari Generali e Gestione Risorse Umane (Dirigente e un collaboratore), la SOSD Controllo di gestione (Dirigente e un collaboratore), l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e Comunicazione (un collaboratore), il Dipartimento della Ricerca Traslazionale e della Diagnostica Avanzata dei Tumori (responsabile o sostituto e due ricercatrici/ricercatori del DRDAT), il Dipartimento di Oncologia Medica (responsabile o sostituto e un dirigente medico in rappresentanza del personale del suo dipartimento). Il gruppo di lavoro istituito è chiamato GET – GEndeR, diversity and inclusion in medicine, research and governance Team.

La cabina di regia coordinerà la realizzazione di azioni per identificare, analizzare e implementare strategie a fronte di eventuali discriminazioni di genere dirette e indirette e promuovendo la diffusione di una cultura organizzativa basata sulla tutela e il benessere delle lavoratrici, dei lavoratori e delle pari opportunità anche attraverso il miglioramento delle condizioni lavorative con la conciliazione tra tempi di vita familiare e attività professionale.

Aree di azione del GEP

Sulla base delle linee guida europee il GEP, previsto del Centro di Riferimento Oncologico di Aviano (CRO), ha individuato cinque macroaree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi monitorati mediante report annuale:

Equilibrio tra la vita e lavoro e la cultura organizzativa

Costituzione e avvio della Cabina di Regia

La Cabina di Regia nasce per promuovere la cultura della parità e dell'inclusione rispettando le diversità e contrastando qualsiasi forma di discriminazione determinata da età, genere, origine etnica, orientamento sessuale, religione, posizione politica e condizioni di disabilità.



Obiettivo Nr.1	Promozione dell'equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
Obiettivo 1.1	Istituzione e avvio del gruppo di lavoro GET – GEnde, diversity and inclusion in medicine, research and governance Team.
Azione 1.1	Promozione della cultura della parità e dell'inclusione rispettando le diversità e contrastando qualsiasi forma di discriminazione
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Dall'adozione del GEP e per tutta la sua durata
Indicatore	Individuazione dei componenti e costituzione del Gruppo GET. Pubblicazione del GEP, programmazione e coordinamento delle azioni individuate. Target: il personale del gruppo GET nei primi 24 mesi, con valutazioni a 12 e 24

Implementazione regolamento aziendale per il part-time del personale del comparto e monitoraggio rapporti a tempo parziale attivi

Tra gli strumenti a disposizione per conciliare la vita privata e la vita lavorativa, il part-time rappresenta una possibilità utile per aumentare la flessibilità. Il nuovo regolamento sul part-time, adottato con delibera n. 184 del 03.05.2023, è in fase di applicazione. Si procederà al monitoraggio annuale dei rapporti a tempo parziale attivi.

Obiettivo Nr.1 Promozione dell'equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	
Obiettivo 1.2	Implementazione regolamento aziendale per il part-time del personale del comparto e monitoraggio rapporti a tempo parziale attivi
Azione 1.2	Strumenti a promozione della conciliazione vita privata e vita lavorativa
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Dalla delibera del nuovo regolamento sul part-time e per tutta la durata del GEP
Indicatore	Fruizione del part-time da parte del personale. Target: il personale del comparto nei primi 24 mesi, con valutazione a 12 e 24

Monitoraggio richieste di accesso al lavoro agile o smart working

Rafforzare le misure di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa dei dipendenti attraverso la possibilità di accesso al lavoro agile per promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità e favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato.

Obiettivo Nr.1 Promozione dell'equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	
Obiettivo 1.3	Supporto allo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato
Azione 1.3	Promozione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Dall'adozione del GEP e per tutta la sua durata
Indicatore	Accesso al lavoro agile o smart working. Target: tutto il personale nei primi 24 mesi, con valutazione a 12 e 24

Equilibrio di genere nelle posizioni apicali e negli organi decisionali

Principio di alternanza per gli incarichi apicali delle Direzioni e dei Dipartimenti

Promuovere l'uguaglianza di genere a tutti i livelli di leadership e favorire, ove possibile, il principio di alternanza uomo-donna nel conferimento di responsabilità, è elemento di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di un'organizzazione.

L'Istituto si propone di aumentare la consapevolezza e combattere gli stereotipi di genere che ostacolano la valorizzazione delle donne in tutte le posizioni professionali previste dall'organizzazione, nella ricerca e negli avanzamenti di carriera e scientifici, attraverso l'aggiornamento del Codice di Comportamento Aziendale, uniformandolo alle recenti normative rivolte alla parità di genere e alla consapevolezza che gli stereotipi che la ostacolano devono essere superati.

Obiettivo Nr.2	Promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e negli organi decisionali
Obiettivo 2.1	Principio di alternanza per gli incarichi apicali delle Direzioni e dei Dipartimenti
Azione 2.1	Contribuire all'uguaglianza di genere a tutti i livelli di leadership
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Dall'adozione del GEP e per tutta la sua durata
Indicatore	Aggiornamento del Codice di Comportamento Aziendale. Target: tutti i dirigenti nei primi 24 mesi, con valutazione a 12 e 24.

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Monitorare l'equilibrio di genere

La promozione dell'uguaglianza di genere deve avviarsi fin dalle fasi di reclutamento del personale e proseguire per tutto il percorso di carriera, sensibilizzando i decisori a porre l'attenzione anche ad un migliore equilibrio di genere.

Valutazione annuale delle percentuali di assunzioni di donne e giovani sui fondi dedicati ai progetti di ricerca.

Obiettivo Nr.3	
Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
Obiettivo 3.1	Sensibilizzare ad un miglior equilibrio di genere a partire dal reclutamento del personale
Azione 3.1	Contribuire all'uguaglianza di genere nelle fasi di reclutamento e nelle progressioni di carriera
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Dall'adozione del GEP e per tutta la sua durata
Indicatore	Valutazione del genere nel numero di assunzioni e nelle progressioni di carriera. Target: tutti i candidati e i dipendenti nei primi 24 mesi, con valutazione a 12 e 24

Integrazione della dimensione di genere nella medicina e nella ricerca

Promuovere la dimensione di genere nella medicina e nella ricerca

L'integrazione della prospettiva di genere nei protocolli clinici e nei prodotti della ricerca rappresenta un altro aspetto di estrema importanza per il CRO, in linea con i documenti nazionali ed europei che illustrano come la prospettiva di genere contribuisca alla qualità dei risultati della ricerca. Il CRO ha già in essere dei riconoscimenti di eccellenza su percorsi di medicina di genere:

Tre Bollini Rosa

Ospedale a misura di donna: nel 2021 Fondazione Onda (l'Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere) ha riconfermato, con l'assegnazione dei tre Bollini Rosa, il CRO per i servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie femminili, ponendo le donne al centro dei processi di cura. Il CRO partecipa regolarmente al programma, mantenendo nel tempo la costante attenzione e impegno nella presa in carico delle problematiche correlate alla sfera femminile e di genere.

Bollino Azzurro

dal 2022 Fondazione Onda ha assegnato il Bollino Azzurro al CRO per segnalare i servizi che favoriscono un approccio multidisciplinare nel trattamento del tumore alla prostata, attraverso trattamenti personalizzati e innovativi e tramite la collaborazione tra diversi/e specialisti/e.

Obiettivo Nr.4	
Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella medicina e nella ricerca	
Obiettivo 4.1	Supporto alla diffusione della dimensione di genere nella medicina
Azione 4.1	Sensibilizzazione all'inserimento delle variabili del genere e alla stratificazione dei dati secondo il genere
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Dall'adozione del GEP e per tutta la sua durata
Indicatore	Monitoraggio dei protocolli clinici che contengano una dimensione di genere. Target: di tutti i protocolli clinici presentati al CE nei 24 mesi, con valutazione a 12 e 24

Promuovere la dimensione di genere nei prodotti della ricerca

L'uguaglianza di genere deve essere promossa e monitorata anche nelle delicate fasi che portano al raggiungimento e alla visibilità di tutti i prodotti della ricerca.

La capacità di reperire i finanziamenti nazionali e internazionali, a sostegno della ricerca scientifica, è una caratteristica fondamentale per la ricerca. Sarà garantito il monitoraggio e il supporto al rispetto del principio dell'uguaglianza di genere nella partecipazione ai bandi di finanziamento e nella visibilità dei prodotti della ricerca.

Obiettivo Nr.4	
Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella medicina e nella ricerca	
Obiettivo 4.2	Supporto alla diffusione della dimensione di genere nella medicina
Azione 4.2	Promozione e monitoraggio della prospettiva di genere in tutte le fasi di raggiungimento e diffusione dei prodotti della ricerca
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Dall'adozione del GEP e per tutta la sua durata
Indicatore	Raccolta dati disaggregati di genere su partecipazione a progetti, pubblicazioni, brevetti e partecipazione a convegni. Target: tutto il personale di ricerca nei 24 mesi, con valutazione a 12 e 24

Formazione volta alla promozione dell'eguaglianza di genere

Promuovere l'integrazione di genere

Saranno evidenziate priorità, criticità e urgenze tra i ricercatori attraverso la somministrazione di una survey anonima.

Obiettivo Nr.5	Sensibilizzare e formare sull'eguaglianza di genere
Obiettivo 5.1	Diffusione e sensibilizzazione dell'integrazione di genere
Azione 5.1	Divulgazione del GEP e progettazione di una survey anonima per individuare priorità, criticità e urgenze tra i ricercatori
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Progettazione entro i primi 12 mesi dalla divulgazione del GEP
Indicatore	Progettazione della survey. Target: il gruppo GET nei 12 mesi

Attività per la formazione all'integrazione di genere e contro la violenza di genere

I risultati della ricognizione interna getteranno le basi per la definizione di incontri e dibattiti specifici sulle eventuali priorità, criticità e urgenze emerse e che serviranno per future attività formative mirate.

Obiettivo Nr.5	Sensibilizzare e formare sull'eguaglianza di genere
Obiettivo 5.2	Analisi e definizione della formazione per l'integrazione di genere e contro la violenza di genere
Azione 5.2	Somministrazione della survey e definizione degli incontri specifici sulla base dei risultati ottenuti
Responsabilità	Gruppo GET
Tempi	Dalla somministrazione della survey e per 24 mesi
Indicatore	Somministrazione e raccolta dati. Somministrazione nei successivi due mesi di fine progettazione della survey. Analisi dei risultati e programmazione incontri specifici entro i primi 24 mesi. Target: tutto il personale di ricerca nei 24 mesi.

Raggiungere gli obiettivi del Gender Equality Plan è indispensabile per promuovere e alimentare una cultura istituzionale attenta all'uguaglianza di genere all'interno del Centro di Riferimento Oncologico IRCCS di Aviano.

È fondamentale comprendere l'importanza di un monitoraggio strutturato e pianificato come strumento per valutare i cambiamenti positivi che saranno realizzati e come risultato dello sviluppo di nuove azioni.

La collaborazione tra tutti gli attori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi del GEP d'Istituto permetterà di identificare le aree critiche, i margini di miglioramento e nuove sfide da affrontare con strumenti ed azioni positive.

Bibliografia

1. Deliberazione del Direttore Generale n. 316 del 07.07.2023 – Adozione definitiva del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 dell'Istituto;
2. Sustainable Development Goals (SDGs) - Obiettivi di sviluppo sostenibile | SDGs – Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo;
3. European Institute for Gender Equality – “Gender Equality in Academia and Research Tool step by step guide”;
4. Deliberazione del Direttore Generale n. 408 del 06.10.2023 – Approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan della Ricerca e istituzione del gruppo di lavoro multidisciplinare incaricato della sua gestione.

Per informazioni e approfondimenti contattare:

Direzione Scientifica
lunedì - venerdì
dalle 9:00 alle 10:00
telefono 0434 - 659163