

GENDER EQUALITY PLAN

PIANO PER LA PARITA' DI GENERE



INOC - Istituto Nazionale Oncologico Candiolo

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

INDICE

1. <u>ANALISI DEL CONTESTO</u>	3
2. <u>SCOPO</u>	4
3. <u>DETTAGLIO PROCEDURA</u>	4
4. <u>PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE</u>	5
5. <u>INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE: FREQUENZA E RESPONSABILITÀ DI MONITORAGGIO</u>	10
6. <u>APPROVAZIONE</u>	10

1. ANALISI DEL CONTESTO

L'attuazione del Piano per la Parità di Genere, finalizzato a garantire l'equilibrio di genere in ambito lavorativo e sociale, rappresenta un valore fondamentale dell'Unione Europea, in quanto contribuisce alla promozione di un benessere sociale ed economico più inclusivo ed equo. Al fine di migliorare l'integrazione della dimensione di genere e rafforzare l'equità, contrastando le disuguaglianze ancora esistenti, è stato introdotto il programma Horizon Europe "*Gender Equality: a strengthened commitment in Horizon Europe*"¹. In tale contesto, l'uguaglianza di genere è riconosciuta come un principio trasversale, volto a eliminare non solo le disuguaglianze di genere, ma anche quelle socio-economiche che possano intersecarsi nei sistemi di ricerca e innovazione.

Un'organizzazione che intenda adottare politiche e azioni efficaci di contrasto alle discriminazioni, e che miri a creare un ambiente inclusivo, nel quale tutte e tutti abbiano pari opportunità di partecipazione e di sviluppo, in particolare nei settori della ricerca, della clinica e della produzione di conoscenza scientifica, deve necessariamente applicare in modo sistematico il principio dell'equilibrio di genere. In questa prospettiva, la Commissione Europea si propone di affrontare i pregiudizi e le barriere strutturali e sistemiche attraverso l'introduzione di misure concrete. Tra le principali disposizioni previste per gli enti di ricerca e le istituzioni di istruzione superiore che intendano accedere ai finanziamenti europei, vi è l'obbligo di adottare un **Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP)**, come stabilito dalla dichiarazione n. 628 del 30 settembre 2020 della Direzione Research and Innovation della Commissione Europea.

Il GEP rappresenta oggi il principale strumento strategico e operativo per promuovere il cambiamento istituzionale. Esso consente di individuare e attuare strategie volte al miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e privata, alla gestione delle risorse umane e della governance. Il Piano si articola in sei macro-fasi fondamentali, ciascuna delle quali prevede interventi specifici.²

Nel contesto italiano, i divari di genere nel mercato del lavoro continuano a collocare il Paese in una posizione arretrata rispetto alle principali economie europee. Per questo motivo, nel luglio 2021 è stata adottata la *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2025*, ispirata alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione Europea. Tale strategia è strettamente connessa al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e include, tra le sue principali disposizioni legislative, la Legge 5 novembre 2021, n. 162, in materia di parità salariale.

¹ Per riferimento: <https://apre.it/wp-content/uploads/2025/10/Horizon-Europe-gender-equality.pdf>

² le macro-fasi sono così articolate: 1) Fase analitica 2) Fase di pianificazione 3) Fase di attuazione delle strategie proposte 4) Fase di monitoraggio e aggiornamento 5) Fase di riesame 6) Fase di condivisione.

2. SCOPO

Scopo del presente documento è promuovere il piano strategico sulla Parità di Genere all'interno di INOC - Istituto Nazionale Oncologico di Candiolo, riconosciuto dal Ministero della Salute quale Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico.

3. DETTAGLIO PROCEDURA

3.1 Inquadramento dell'Azienda

L'Istituto Nazionale Oncologico Candiolo (INOC) è un centro oncologico di diritto privato. Inserito nella Rete Oncologica del Piemonte e della Valle d'Aosta, le sue prestazioni sono fornite in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale o in regime privato. È inoltre membro della *Organisation of European Cancer Institutes* (OECI), organizzazione internazionale no profit che riunisce i principali *Comprehensive Cancer Centres* europei. INOC si distingue quale centro specializzato per il trattamento delle patologie oncologiche, per alcune delle quali è riferimento internazionale, gestisce servizi assistenziali e di ricerca e coopera con istituzioni nazionali ed internazionali, con cui conduce attività di ricerca scientifica.

Per mantenere il proprio ruolo di istituto di ricerca d'eccellenza e rafforzare la competitività a livello nazionale e internazionale, INOC ha recepito le normative europee e nazionali in materia di parità di genere, in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e con l'Agenda 2030.

Riprendendo l'EIGE (Istituto Europeo per la Gender Equality), sono cinque le tematiche che INOC si propone di implementare all'interno della sua organizzazione, utilizzando misure e obiettivi concreti, integrati con la linea guida nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere", che prevede l'introduzione di specifici indicatori chiave di prestazione (*Key Performance Indicators* – KPI) relativi alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni e coerenti con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030.³

3.2 Comitato della parità di genere e i suoi obiettivi

Al fine di ottemperare alle normative sopra esposte INOC ha istituito un **Comitato per la Parità di Genere**, costituito da diverse figure professionali in rappresentanza dell'area sanitaria medica e non medica, del comparto tecnico e infermieristico, della ricerca e delle risorse umane. Il Comitato ha il compito di creare e sostenere le condizioni necessarie per promuovere un ambiente di lavoro il più possibile inclusivo e rappresentato equamente e fornire linee guida sulle questioni di genere al personale. **Il Comitato è preposto a svolgere le seguenti attività:**

- Delineare le politiche e gli obiettivi dell'ente per la parità di genere. Le stesse saranno presentate e discusse con le Direzioni e sottoposte alla Direzione Generale, cui è riservata la decisione finale.
- Programmare le attività e definire indicatori coerenti per ogni obiettivo scelto.
- Supportare le aree coinvolte nell'implementazione delle attività sottoposte e approvate dalla Direzione Generale. Per assicurare la corretta attuazione delle attività delineate nel GEP, possono essere istituiti gruppi di lavoro *ad hoc*.
- Monitorare i dati e valutare i risultati.
- Redigere una relazione, almeno annuale, volta a verificare il raggiungimento degli obiettivi e dei target proposti. La relazione servirà ad analizzare le cause del mancato raggiungimento e a definire

³ Il presente assume come riferimento le aree tematiche elaborate dall'EIGE (equilibrio vita lavoro e cultura organizzativa - equilibrio di genere nei processi decisionali - parità di genere nelle assunzioni e progressione di carriera, integrazione con la dimensione di genere nei contenuti di ricerca - misure contro la violenza di genere); dall'UNI/PdR 125: 2022 (cultura e strategia - governance - processi HR - equità remunerativa - tutela della genitorialità - (pari) opportunità di crescita) ; dall'Agenda ONU 2030 (Goal 3 - 5- 8 -9 -10).

piani di miglioramento in caso di scostamenti.

Il Comitato per la Parità di Genere opera in coordinamento con tutti i soggetti coinvolti, promuovendo la diffusione, la conoscenza e l'applicazione delle politiche di parità di genere presso tutti i lavoratori aziendali.

4. PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Il **Piano per l'Uguaglianza di Genere**⁴ ha l'obiettivo di riconoscere e tutelare i diritti umani come fondamento per costruire un'organizzazione sostenibile, inclusiva e produttiva. Attraverso l'adozione di un sistema di parità di genere, il Piano mira a ridurre il divario di genere, perseguendo l'uguaglianza e valorizzando le differenze tra i generi. L'obiettivo è creare un clima di lavoro positivo e inclusivo, che permetta a tutti⁵ di partecipare alle attività di istituto, agli sviluppi di carriera, assicurando una conciliazione tra qualità di vita lavorativa e sociale e una retribuzione equa, valutata su aspetti di performance definiti e condivisi.

Un ulteriore obiettivo del Piano è promuovere la diversità di prospettive, stimolare lo sviluppo innovativo, attrarre e valorizzare talenti, aumentare la produttività e rafforzare l'impatto dell'Istituto sul territorio. Il tutto valorizzando la partecipazione dei professionisti, informandoli, coinvolgendoli in attività specifiche e formando il personale nell'arco del triennio 2026-2028.

4.1 Descrizione della popolazione di INOC

INOC si propone di implementare una cultura e un piano integrato per la parità di genere. A tal fine è prioritario avere una descrizione appropriata della propria popolazione.

Attualmente (Agosto 2026) la popolazione con contratto di lavoro subordinato e di collaborazione coordinata e continuativa che opera presso INOC è pari a 627 professionisti, che svolgono la propria attività sia in ambito di assistenza ospedaliera, sia in ambito di ricerca.

✓ *Obiettivo: Mappare le informazioni che risultano necessarie per poter definire la popolazione delle professioniste e dei professionisti operanti all'interno dell'Istituto.*

Azioni:

- a) Raccogliere i dati disaggregati che l'Istituto possiede nelle differenti aree, in particolare:
 - % donne/uomini per area clinica/ricerca;
 - % donne/uomini nei ruoli: dirigenziale, responsabile di gruppo di ricerca e/o di progetto;
 - presenza femminile e maschile nei ruoli leadership;
- b) definire una scheda "ad hoc" per integrare le informazioni necessarie a delineare la popolazione preposta alle diverse attività istituzionali;
 - definire un flusso/sistema informativo che possa sistematizzare le informazioni per disporre di una reportistica aggiornata ed esaustiva.

Timing: a) 2026: mappatura della popolazione e creazione di un repository *ad hoc*; c) 2027-2028: monitoraggio sistematico.⁶

⁴ Il GEP (2026-2028) di INOC - redatto dalla Commissione GEP, si basa sulla letteratura disponibile nonché esempi di altri GEP fruibili online. In particolare: 1) European Institute for Gender Equality, "What is a Gender Equality Plan". 2) ERC, "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans". 3) EU, "Gender equality in research and innovation". 4) IEO, "Gender Equality Plan 2025-2027". 5) ISTAT, "Piano di Uguaglianza di Genere 2024-2026". 6) IRCCS Ospedale San Raffaele, "Gender Equality Plan 2025-2027". Nonché delibere delle ASL Liguria e Lombardia (e altri enti pubblici e privati) per azioni specifiche descritte nel GEP.

⁵ Si precisa che i destinatari del GEP sono tutti coloro che hanno sottoscritto con INOC un contratto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. Pur essendo auspicata l'osservanza dei principi fondanti del GEP, i professionisti/e contrattualizzati/e (o altro) da enti terzi non sono soggetti alle azioni previste nel presente documento.

⁶ La mappatura fa riferimento al 31.12 dell'anno precedente.

Indicatori e target:

- a) Nel 2026: costituzione del gruppo di lavoro per la valutazione e la raccolta dei dati disponibili della popolazione d'Istituto ed elaborazione di una mappatura per definire la popolazione delle professioniste e dei professionisti operanti all'interno della struttura; valutazione dei dati e documentazione dei risultati; creazione di un documento di monitoraggio *ad hoc* per la raccolta sistematica dei dati relativi ai dipendenti dell'Istituto.
- b) Nel 2027-2028: monitoraggio sistematico.

Strutture Incaricate: Direzione Risorse Umane, Direzione di ambito, Commissione GEP.

4.2 Obiettivi ed azioni delle aree tematiche oggetto del piano per la parità di genere

AREA TEMATICA 1: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Il tema della parità di genere ha un impatto culturale, organizzativo ed economico. È pertanto fondamentale aumentare la consapevolezza dei professionisti e degli operatori che lavorano all'interno dell'Istituto.

✓ *Obiettivo 1: integrazione del sesso/genere nei protocolli di ricerca e nei clinical trial e implementazione della formazione e dei corsi dedicati al tema della parità di genere.*

Azioni:

- Integrare in termini statistici/epidemiologici il sesso/genere nei protocolli di ricerca e negli studi clinici promossi da INOC.
- Programmare corsi di formazione sull'importanza della cultura di genere nella ricerca, nella medicina e nella società. Valutare la soddisfazione del personale sul loro coinvolgimento.
- Valutare l'impatto di ricaduta sull'organizzazione.

Risultati attesi:

- a) Promuovere protocolli di ricerca e studi clinici che tengano conto del sesso/dimensione di genere, come da linee guida dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS).
- b) Valorizzare, informare e formare la cultura della diversità all'interno di INOC.

Timing: a) 2026: introdurre la valutazione del sesso/genere nei nuovi studi di ricerca e nei trials clinici dell'Istituto e programmare corsi di sensibilizzazione della parità di genere e di medicina di genere;
b) 2027- 2028: mantenere la valutazione del sesso/genere negli studi di ricerca e nei trial clinici; continuare programmi di sensibilizzazione e valutare la soddisfazione del personale e l'impatto sull'organizzazione.

Indicatori e target:

- a) No. di studi di ricerca e clinici che considerino nel loro disegno il sesso/genere sul numero totale degli studi di ricerca/clinici promossi da INOC;
 - verificare che nel periodo 2026-2028 i nuovi studi di ricerca e i trials clinici proposti da INOC tengano in considerazione il sesso/genere.
- b) No. di personale che ha partecipato ai corsi/ numero di personale dell'istituto coinvolto;
 - entro il 2028, si considera raggiunto il target se almeno 100 membri del personale hanno partecipato ai corsi di formazione inerenti alla cultura di genere e al contrasto delle violenze di genere.
- c) % di personale che ha migliorato le proprie conoscenze in materia di questioni di genere (in ambito ospedaliero, di ricerca, etc.);

- entro il 2028, si considera raggiunto il target se almeno il 40% del personale, che ha seguito uno o più dei corsi sopra menzionati, ritiene di aver migliorato la propria conoscenza sulla cultura di genere e se il 50% valuta positivamente i corsi di formazione riguardanti questo tema.

Strutture Incaricate: Direzioni di competenza e Commissione GEP.

Risorse Allocate: compatibili con quanto previsto dalla mappatura e linee guida aziendali

AREA TEMATICA 2: EQUILIBRIO VITA / LAVORO NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA

INOC si pone l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa, implementando, ove possibile, pratiche lavorative volte a consolidare un ambiente inclusivo.

✓ **Obiettivo 1: Implementazione dell'orario flessibile**

L'orario flessibile di entrata e uscita agevola la conciliazione vita professionale - vita privata, permettendo al personale una maggior flessibilità nella gestione delle attività personali, facilitando soprattutto personale con persone a carico, e aumentando la produttività dell'organico nel contesto lavorativo. Per il personale autorizzato, viene data la possibilità di stabilire in maniera autonoma l'orario di ingresso di 30 minuti sull'orario definito, nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e conforme all'organizzazione del servizio di appartenenza.

Azioni:

- Revisionare le modalità di definizione dell'orario flessibile
- Implementare un monitoraggio dell'impatto dell'orario flessibile analizzando i risultati

Risultati attesi:

- Mappatura delle attività di INOC per favorire l'orario flessibile;
- Redazione del report di impatto;

Timing: 2026-2028: monitoraggio dell'implementazione dei processi di orario flessibile.

Indicatori e target:

- % del livello di soddisfazione dell'orario flessibile da parte del personale abilitato:
 - nel 2027, si considera raggiunto il target se il 50% del personale abilitato risponde positivamente al monitoraggio sull'orario flessibile.
 - nel 2028, in analogia con l'anno precedente, si considera raggiunto il target se il 70% del personale abilitato risponde positivamente.

Strutture incaricate: Direzioni di competenza e Commissione GEP.

✓ **Obiettivo 2: Promuovere misure di equilibrio vita privata/ lavoro attraverso misure di welfare aziendale.**

Il welfare aziendale supporta la parità di genere offrendo strumenti concreti per ridurre il divario di genere, sostenere la genitorialità e il caregiving, e favorire un ambiente inclusivo, produttivo e attrattivo per i talenti.

Azioni:

- Promuovere misure di sostegno della conciliazione tra vita privata/lavoro attraverso misure di welfare aziendale.

Risultati attesi:

- Attivazione di un programma di welfare aziendale.

Timing: a) 2026: valutazione di possibili servizi di welfare b) 2027-2028: attivazione di tali servizi e monitoraggio della loro fruizione.

Indicatori e target:

a) No. di servizi di welfare siglati dall'ente:

- entro il 2028, 2 servizi di welfare sono disponibili per i dipendenti dell'ente.

Risorse Allocate: compatibili con quanto previsto dalla mappatura e linee guida aziendali

Strutture Incaricate: Direzioni di competenza e Commissione GEP.

AREA TEMATICA 3: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

INOC ritiene determinante la rimozione delle barriere organizzative e culturali nel percorso professionale per colmare dislivelli di genere storicamente esistenti nell'assegnazione di incarichi dirigenziali e di coordinamento.⁷

✓ *Obiettivo 1: Monitorare la composizione di genere nel settore scientifico e nelle posizioni dirigenziali per raggiungere o mantenere un equilibrio di genere e un'alternanza delle stesse.*

Azioni:

- aggiornare i regolamenti per assicurare l'equa rappresentanza di genere nel settore scientifico e nelle posizioni dirigenziali.
- monitorare l'adozione di regolamenti/atti e controllare che siano rispettati i criteri meritocratici per l'attribuzione di incarichi scientifici e per le posizioni dirigenziali.

Risultati attesi:

- a) aumento/mantenimento della parità di genere nel settore scientifico (Direzione e Responsabili dei progetti scientifici) e nelle Dirigenze;
- b) evidenziare eventuali criticità nel settore specifico.

Timing: a) 2026-2027: revisione dei regolamenti interni per assicurare una maggior e più equa parità di genere nelle posizioni dirigenziali b) 2028: monitoraggio dell'adozione dei regolamenti e miglioramento della parità di genere nelle posizioni sopra menzionate.

Indicatori e target:

a) % di donne e uomini con qualifica dirigenziale:

- Nel 2026 monitoraggio del numero di donne/uomini con qualifica dirigenziale nei diversi settori
- Nel 2027-2028 verificare il mantenimento (e/o miglioramento) di una quota paritaria di genere.

Strutture Incaricate: Direzioni di competenza e Commissione GEP.

⁷ Si sottolinea che il GEP fornisce indicazioni di carattere strategico finalizzate al miglioramento e/o al mantenimento dell'equilibrio di genere. Le competenze, le conoscenze e l'esperienza dei candidati costituiscono elementi fondamentali dei processi di selezione, ma non sono oggetto di specifica regolamentazione da parte del GEP.

AREA TEMATICA 4: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Nel corso degli anni, INOC si è impegnato a promuovere l'uguaglianza di genere nei processi di reclutamento delle diverse figure professionali e nelle opportunità di progressione di carriera. Le attività proposte si pongono in continuità con le azioni già intraprese e mirano a rafforzarne l'efficacia e la sistematicità.

✓ *Obiettivo 1: Sistematizzare l'uguaglianza di genere nel reclutamento e garantire equilibri di genere nelle progressioni di carriera.*

Azioni:

- Promuovere politiche di reclutamento orientate all'equilibrio di genere.⁸

Risultati attesi:

- a) redazione e/o aggiornamento di un regolamento/linee guida che includano i criteri di uguaglianza nel reclutamento del personale;

Timing: a) 2026: Redigere e/o aggiornare le linee guida interne, b) 2026-2028: monitorare l'applicazione di queste.

Indicatori e target:

- a) Monitorare la parità di genere nei processi di reclutamento.

Strutture coinvolte: Direzioni di competenza e Commissione GEP.

AREA TEMATICA 5: MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

✓ *Obiettivo 1: Adozione di una politica di contrasto alla violenza di genere e ai fenomeni di discriminazione per favorire un clima organizzativo sicuro, rispettoso e inclusivo.*

Azioni:

- definire e sistematizzare, anche attraverso campagne di sensibilizzazione, un flusso all'interno di INOC per poter gestire segnalazioni e comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali.

Risultati attesi:

- informare e formare sulla cultura della diversità all'interno di INOC e su quali strumenti si possono avere per contrastare i fenomeni di discriminazione e ogni forma di violenza, anche verbale;
- sistematizzare un flusso per segnalare (whistleblowing) i comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali.

Timing: a) 2027-2028: valutare l'impatto delle campagne di sensibilizzazione e l'utilizzo del sistema di segnalazione.

Indicatori e target:

- a) % di segnalazioni gestite attraverso le strutture di supporto (e. supporto psicologico).

⁸ Rif. Nota a piè di pagina no.9.

- b) No. di campagne di sensibilizzazione sui servizi portati avanti in INOC;
- 2026-2028: almeno 1 campagna di sensibilizzazione all'anno per promuovere i servizi e strutture di supporto (whistleblowing e servizi complementari, come lo psicologo, etc.).
- c) % di personale che valuta positivamente le campagne di sensibilizzazione;
- nel 2027, si considera raggiunto il target se almeno il 50% del personale, che ha preso parte al monitoraggio, valuta positivamente le campagne di sensibilizzazione e gli altri strumenti proposti;
 - nel 2028, verrà raggiunto il target se il livello di gradimento salirà al 60%.

Strutture Incaricate: Direzioni competenti e Commissione GEP.

Risorse Allocate: compatibili con quanto previsto dalla mappatura e linee guida aziendali.

5. INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE: FREQUENZA E RESPONSABILITÀ DI MONITORAGGIO

Le Direzioni, con il supporto della Commissione, sono tenute ad un' implementazione e monitoraggio continuo degli obiettivi e degli indicatori. Si delineano, nel periodo 2026-2028, come aree di interesse principali le seguenti:

- Area Tematica 1: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione.
- Area Tematica 2: Equilibrio vita / lavoro nella cultura organizzativa
- Area tematica 5: Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

La Commissione è chiamata ad aggiornarsi ogni 3 mesi per il monitoraggio del GEP. Ogni anno la Commissione, in coordinazione con le Direzioni, si impegna a presentare un report di monitoraggio annuale i cui risultati sono resi pubblici sul sito istituzionale.

6. APPROVAZIONE

Il presente documento è presentato dalla Commissione GEP alla Direzione Generale, la quale ne approva i contenuti e ne autorizza l'attuazione.