

## 4. Gender Equality Plan

### Premessa

Con l'avvio della programmazione Horizon Europe, la Commissione europea ha reso il Gender Equality Plan (GEP), il piano per la parità di genere, un requisito fondamentale per la partecipazione al proprio programma quadro di ricerca.

Il GEP viene infatti definito come “a set of commitments and actions that aim to promote gender equality in an organisation through a process of structural change”, cioè un documento programmatico, comprensivo di impegni ed azioni, che mira a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale.

In questa sezione pertanto viene descritto il Gender Equality Plan (GEP) dello IOV che rappresenta il documento programmatico per gli anni 2025-2027 che si propone di essere uno strumento inclusivo rivolto a tutti, di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'Istituto, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere.

Il processo di aggiornamento del GEP nell'anno 2024 ha tenuto conto di una serie di proposte di azioni positive, elaborate dal CUG attraverso alcuni gruppi di lavoro sviluppati nel corso di un percorso di formazione sul campo. I partecipanti ai tavoli (membri del CUG titolari e sostituti) hanno definito obiettivi ed azioni positive in base alle linee strategiche di intervento identificate nel precedente Gender Equity Plan dell'Istituto. Successivamente, attraverso un questionario, ogni membro del CUG, in base al proprio punto di osservazione all'interno dell'Azienda, ha attribuito un livello di rilevanza alle singole azioni, evidenziando fino ad un massimo di tre azioni “prioritarie”. Sulla base di tale valutazione sono quindi state identificate le azioni positive da proporre al Gruppo di lavoro individuato per la redazione del PIAO ed alla Direzione Strategica per l'inserimento nel Gender Equality Plan 2025-2027.

### Il Contesto europeo

La strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020-2025 si è prefissata l'obiettivo di compiere progressi significativi verso un'Europa garante della parità di genere, un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Le azioni concrete intraprese hanno visto la presentazione da parte della Commissione europea di misure vincolanti in materia di trasparenza salariale e una nuova proposta di direttiva per combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica, compresa la violenza online.

## **Il Contesto nazionale**

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione di genere, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, a livello nazionale è stata implementata la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea. Questa rappresenta, mediante una prospettiva di lungo termine, lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. La Strategia è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il riferimento per l'attuazione della riforma del Family Act.

Il documento strategico è il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni, le parti sociali e le principali realtà associative. Cinque le priorità: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere, con obiettivi e target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026. Attraverso tale strategia l'Italia si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede il nostro paese al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'EIGE, l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE in tutti i settori, ad eccezione di quello della salute.

Il documento per ciascuna delle priorità definisce gli interventi da adottare (incluse le misure di natura trasversale), nonché i relativi indicatori (volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere) e target (l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere). Gli indicatori e target sono funzionali a guidare l'azione di governo e monitorare l'efficacia degli interventi poste in essere.

Per rafforzare la governance della Strategia 2021-2026, la legge di bilancio 2022, oltre a prevedere l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

Ai sensi delle richiamate norme il Piano strategico nazionale per la parità di genere con i seguenti obiettivi:

- individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

## Il contesto regionale

La Regione del Veneto riconosce la parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del suo territorio e, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione del ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli, nel rispetto e in attuazione di quanto sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Costituzione Italiana e dallo Statuto della Regione

Oltre alla figura della Consigliera di Parità Regionale, figura istituita dalla legge 125/1991 e confluita nel decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con la finalità di svolgere funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini, la Regione del Veneto ha recentemente promulgato la Legge regionale 15 febbraio 2022, n. 3 con la quale sono introdotte importanti misure per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità.

Ulteriore iniziativa promossa nel corso del 2022 è stato l'avvio di una consultazione partecipata per definire ancora più in dettaglio la strategia della Regione del Veneto per ridurre le disparità tra donna e uomo in particolare nell'ambito del Programma Regionale FSE+ per il ciclo di programmazione 2021-2027.

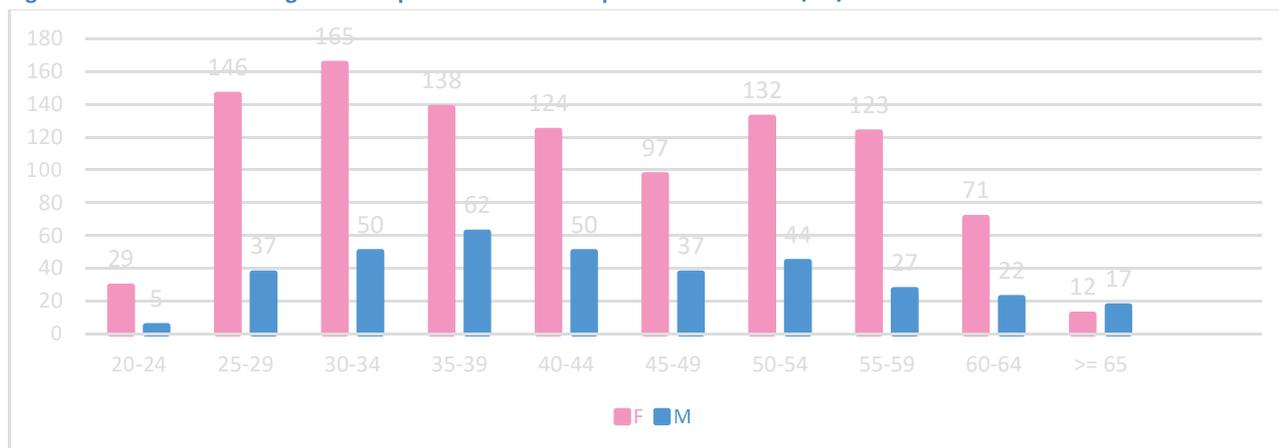
## Il Contesto dello IOV

L'adozione del Gender Equality Plan dell'Istituto Oncologico Veneto IRCCS rappresenta un'eccezionale opportunità di definire, in coerenza con le strategie europee, nazionali e regionali, linee di consolidamento e sviluppo atte a promuovere la parità di genere all'interno dell'Organizzazione. Gli aspetti generali sono stati già trattati in altre sezioni pertanto qui verrà rappresentata la distribuzione per genere nelle varie aree, dal management ai titolari di incarico e al personale della ricerca, oltre ad un focus relativo alla fruizione di permessi e congedi in base al genere. Le distribuzioni di seguito riportate fanno riferimento alla dotazione del personale al 31/12/2024.

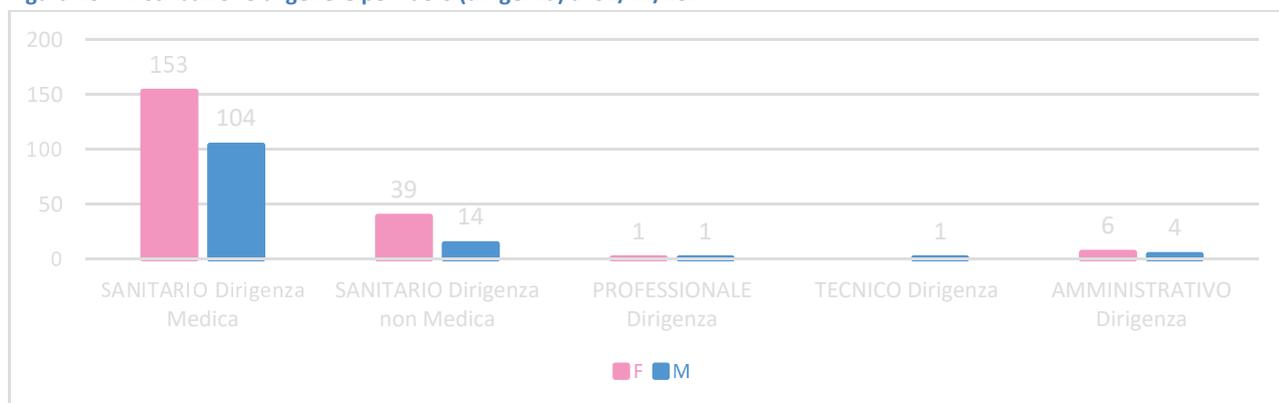
Figura 24 – Distribuzione di genere incarichi di top management e Direttori di Dipartimento al 31/12/2024



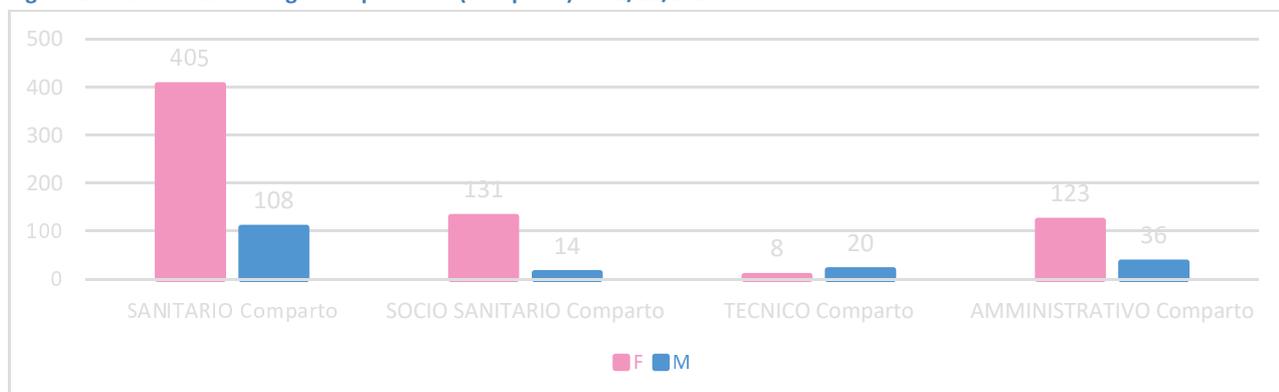
**Figura 25 – Distribuzione di genere del personale suddiviso per fasce d'età al 31/12/2024**



**Figura 26 – Distribuzione di genere per ruolo (dirigenza) al 31/12/2024**



**Figura 27 – Distribuzione di genere per ruolo (Comparto) al 31/12/2024**



**Figura 28 – Distribuzione di genere per ruolo (Borsisti e Personale della Ricerca) al 31/12/2024**

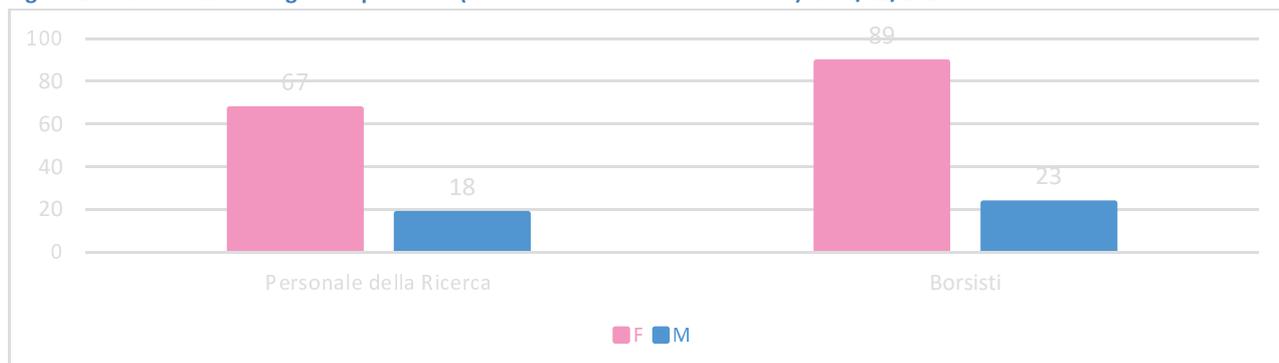
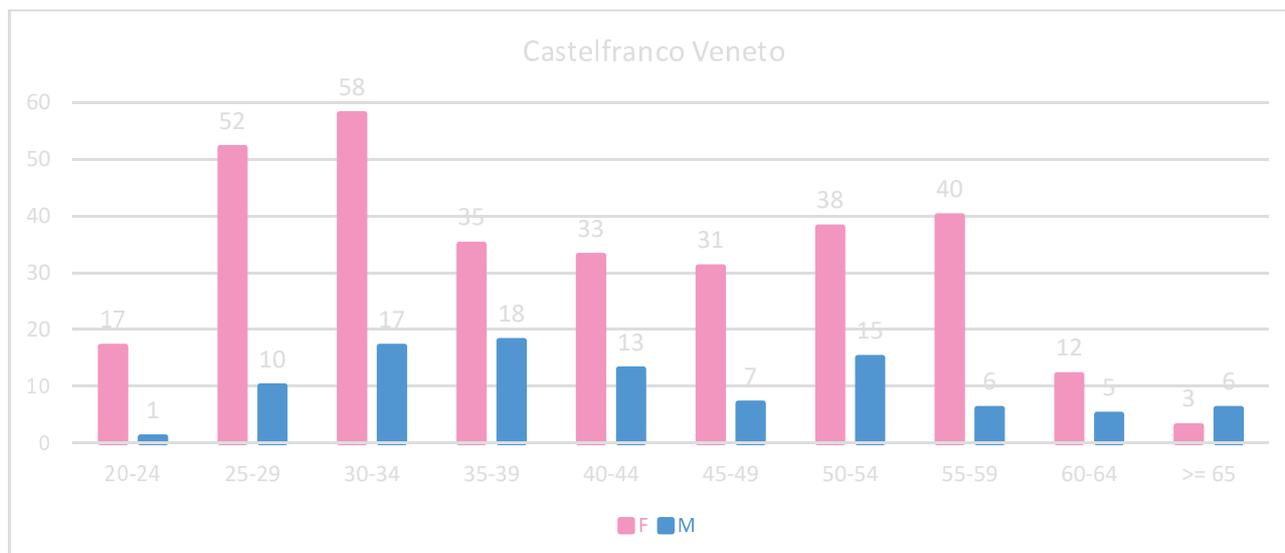
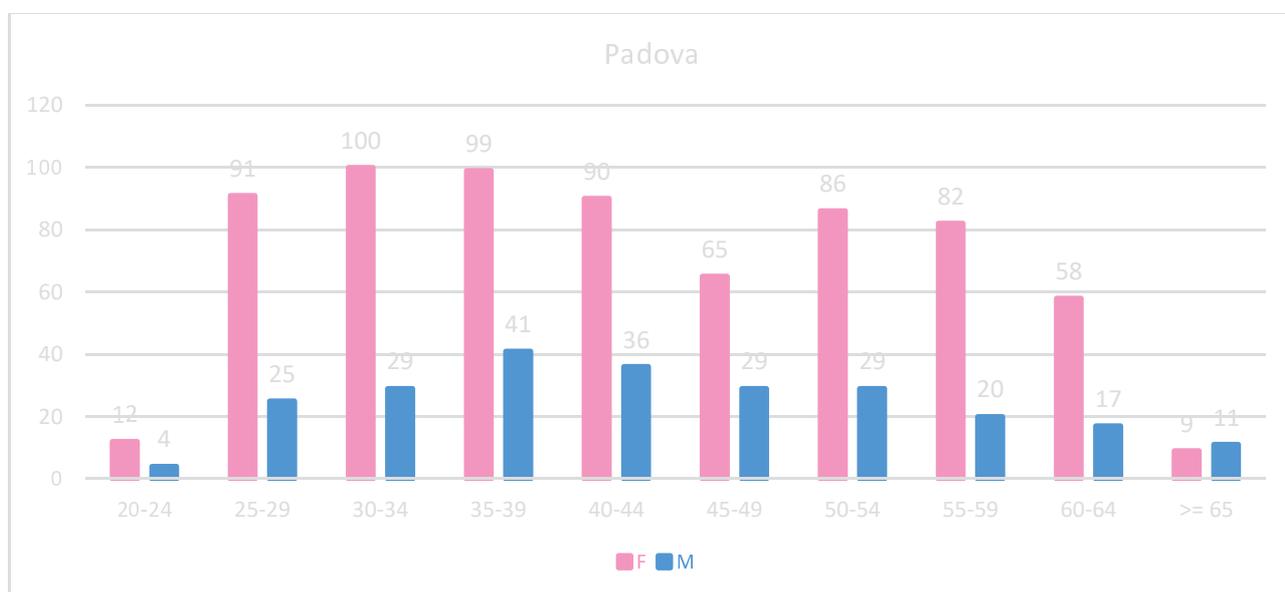
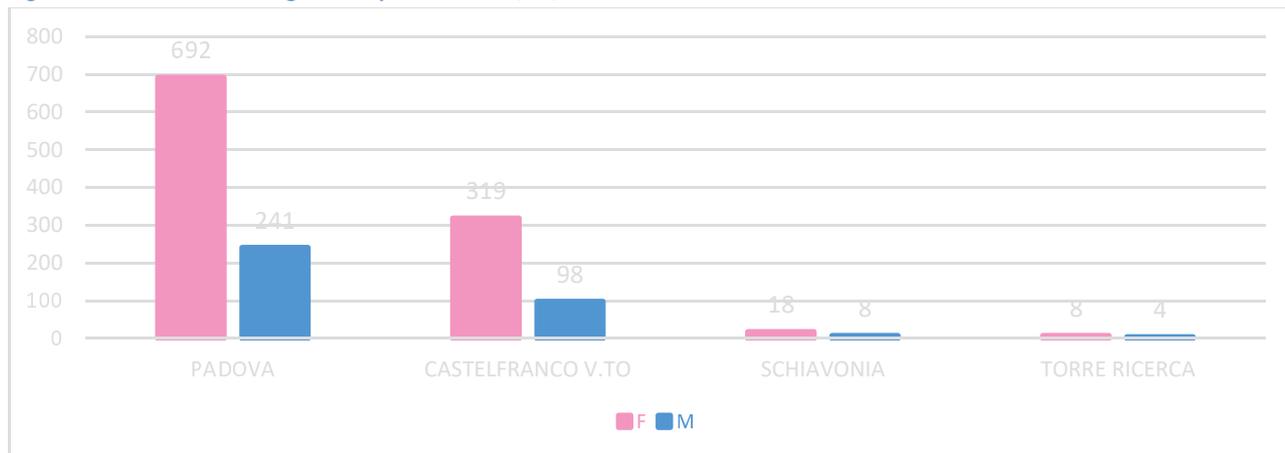


Figura 29 – Distribuzione di genere e per sede al 31/12/2024



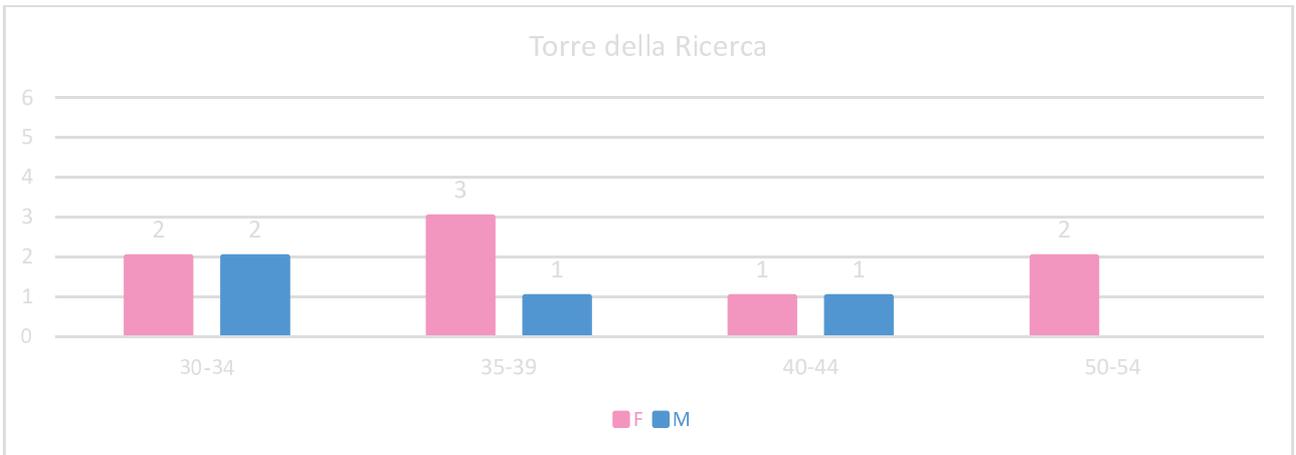
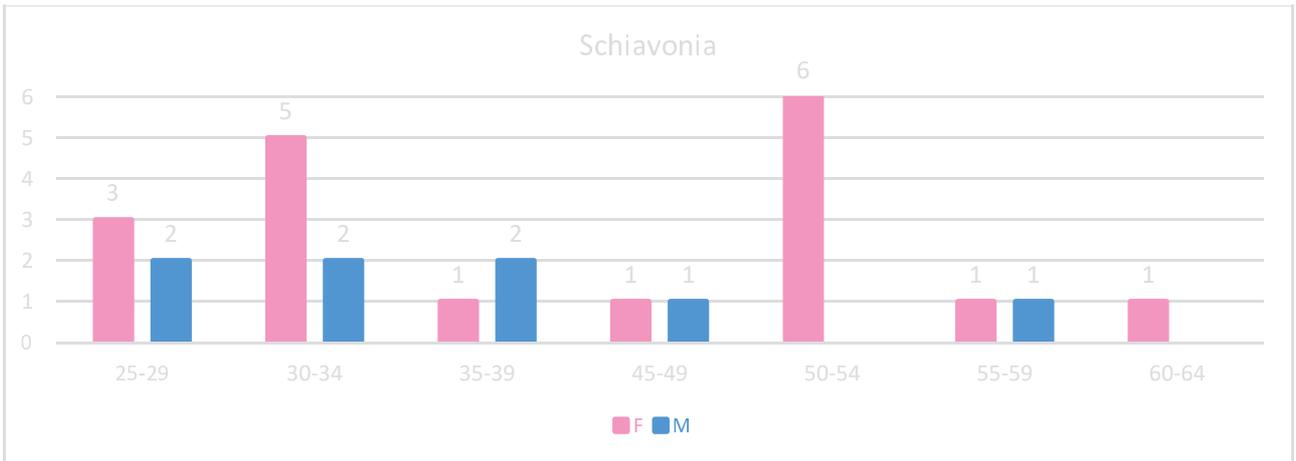
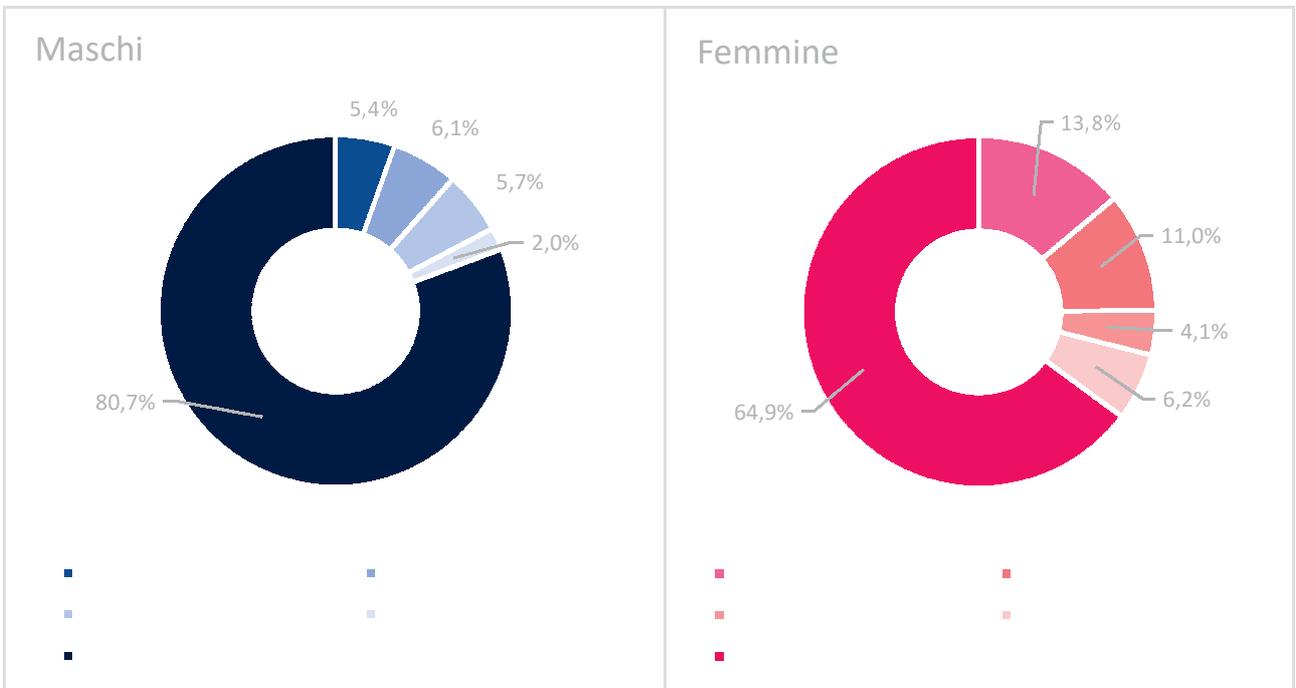


Figura 30 – Distribuzione % dei permessi usufruiti distinti per genere (Anno 2024)



## **Attività a supporto della parità di genere già attive allo IOV**

Di seguito vengono riportate alcune iniziative e attività già poste in essere dallo IOV per promuovere la parità di genere.

### **Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)**

Il Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dello IOV è stato aggiornato nella sua composizione con Deliberazione del Direttore Generale n. 808 del 14/09/2023 e insediato nel corso del 2024.

Il CUG sostituisce, unificando le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, ha composizione paritetica ed è formato da rappresentanti sindacali e dell'amministrazione in pari numero.

Il Comitato, ai sensi dell'articolo 57, comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 89 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Oncologico Veneto di Padova I.R.C.C.S.", ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con il consigliere di fiducia. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

### **Smart working**

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 928 del 30/10/2023 è stato approvato il nuovo Regolamento per lo Smart Working.

L'introduzione di questa diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa mira al conseguimento delle seguenti principali finalità:

- ✓ agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo una maggiore flessibilità nello svolgimento delle attività;
- ✓ migliorare la qualità delle prestazioni, anche attraverso il benessere psico-fisico dei dipendenti;
- ✓ valorizzare e responsabilizzare le risorse umane, favorendo e garantendo lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato;
- ✓ promuovere la fiducia reciproca tra datore di lavoro e lavoratore, senza collegarla alla circostanza della presenza in servizio, ma al raggiungimento degli obiettivi;
- ✓ Rafforzare i sistemi di misurazione e valutazione della performance basate sui risultati e sui livelli di servizio;
- ✓ promuovere l'utilizzo delle tecnologie informatiche e la digitalizzazione;
- ✓ diffondere la cultura della mobilità sostenibile, puntando alla riduzione degli spostamenti, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- ✓ razionalizzare gli spazi lavorativi, realizzando economie di gestione e di spesa.

Il Regolamento si applica a tutto il personale del ruolo amministrativo, della ricerca sanitaria e di supporto alla ricerca.

Il lavoro agile è concesso per un massimo di n. 2 giorni a settimana; il personale della ricerca che svolge attività di laboratorio può effettuare lavoro agile per massimo n. 2 giorni al mese; il personale della ricerca che non svolge attività di laboratorio può effettuare lavoro agile per massimo n. 8 giorni al mese. Il lavoro agile è altresì concesso, all'interno di ogni singola Struttura, ad un numero di dipendenti non superiore al 50% anche a rotazione (arrotondato all'unità inferiore e fatte salve le deroghe stabilite nel Regolamento), secondo le seguenti priorità:

- lavoratori con figli fino a 12 anni / senza limiti di età se disabili;
- lavoratori con disabilità grave ex art. 4 co.1 legge 104/1992;
- lavoratori caregivers ex art.1 co.255 legge 205/2017;
- lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2-3 art.33 legge 104/1992.

È prevista, a specifiche condizioni documentate, la possibilità di autorizzare il lavoro agile – di volta in volta - per il lavoratore pendolare con domicilio a più di 20 km dalla sede di lavoro, nonché per i lavoratori in situazioni particolari (diverse rispetto a quelle rientranti nelle categorie sopracitate): in queste circostanze si può derogare al limite del 50%.

L'iter per la concessione del lavoro agile è il seguente:

- a. compilazione modulo da parte del dipendente (reperibile nel sito istituzionale);
- b. firma autorizzativa del responsabile del servizio;
- c. trasmissione del modulo alla UOC Gestione Risorse Umane;
- d. redazione dell'accordo da parte della UOC Gestione Risorse Umane;
- e. trasmissione dell'accordo al dipendente per la sottoscrizione da parte dello stesso e del responsabile del servizio;
- f. trasmissione dell'accordo munito delle sottoscrizioni, in originale, alla UOC Gestione Risorse Umane.

### **Ferie solidali**

Lo IOV ha adottato specifico regolamento per la disciplina dell'Istituto delle "Ferie Solidali" ai sensi degli art. 34 del CCNL del 21.05.2018 – personale del comparto e del CCNL del 19.12.2019 – area sanità, dell'art. 1, comma 4 del CCNL del 11.07.2019 - personale del ruolo della ricerca e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria e dell'art. 17 del CCNL del 17.12.2020 – area delle funzioni locali.

In particolare, attraverso il citato regolamento l'Istituto vuole intervenire a supporto dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.

L'applicazione del presente Regolamento non comporta oneri aggiuntivi per l'Amministrazione ed è tesa ad accrescere il benessere organizzativo aziendale, attraverso l'applicazione di un'azione di solidarietà tra colleghi, che si integra con le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro.

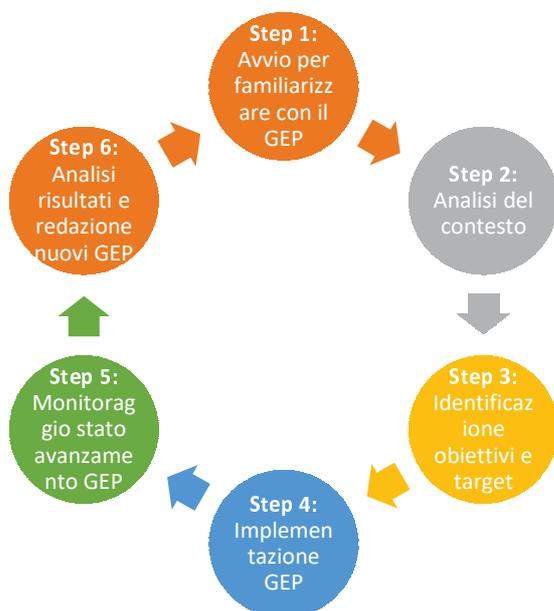
Il Regolamento disciplina la cessione, su base volontaria e a titolo gratuito, da parte di un dipendente ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza ai figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, di parte delle proprie ferie, con le modalità e le condizioni individuate nello stesso regolamento e si applica a tutto il personale in servizio presso l'Istituto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale del ruolo della ricerca e di supporto, senza alcuna distinzione di genere.

## Parità di genere nelle Commissioni concorso

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 499 del 08/11/2011 è stato approvato il Regolamento per lo svolgimento dei concorsi per il personale dirigenziale dell'Istituto Oncologico Veneto IRCCS. Il Direttore Generale, dopo la scadenza del bando di concorso, nomina la commissione esaminatrice e mette a disposizione il personale necessario per l'attività della stessa. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne in conformità all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni e integrazioni.

## Piano triennale di azioni positive – PTAP 2025-2027

Figura 30 – Ciclo PDCA redazione del GEP



Il piano triennale delle azioni positive 2025-2027 è stato redatto, come per gli anni precedenti, secondo la metodologia PDCA (Plan Do Check Act) adattato alle linee guida dedicate e promosse dal European Institute for Gender Equality (EIGE) per la redazione del Gender Equality Plan.

Di seguito se ne rappresentano i diversi step:

1. Le **linee strategiche di intervento** all'interno delle quali promuovere le azioni positive ricalcano le raccomandazioni avanzate dalla Commissione europea per la redazione del GEP e sono di seguito sintetizzate
  - a. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
  - b. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;
  - c. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
  - d. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
  - e. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.
2. Per ogni linea strategica sono state individuate una serie di **azioni positive**, anche con il contributo di specifici gruppi di lavoro attivati all'interno del CUG
3. Per ogni azione è stato definito un grado di rilevanza, attraverso un questionario sottoposto ai membri titolari e sostituti del CUG. In base alla rilevanza sono state identificate le **azioni da proporre alla Direzione Strategica per l'inserimento nel piano**.
4. Per ogni azione positiva sono stati individuati gli obiettivi con relativi target, indicatori e referenti per il monitoraggio.

**Piano triennale di azioni positive – PTAP 2025-2027**

							<b>Referente per Monitoraggio</b>
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Implementazione di servizi a supporto del personale, per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	Sviluppo di un gruppo di lavoro per progettazione e valutazione della sostenibilità di servizi a supporto del personale	Tutti i dipendenti	Gestione Risorse Umane	Formalizzazione del gruppo di lavoro	entro Giugno 2025	Gestione Risorse Umane
				Contabilità e Bilancio	Almeno due incontri nell'anno	entro Dicembre 2025	
	Aumento disponibilità/fruibilità di parcheggi per i dipendenti	Riorganizzazione accessi parcheggi Ospedale Busonera	Personale Ospedale Busonera	Servizi Tecnici e Patrimoniali	Avvio della nuova organizzazione	Primo Trimestre 2025	Professioni sanitarie Ospedaliere
		Illuminazione parcheggi Busonera	Personale Ospedale Busonera	Servizi Tecnici e Patrimoniali	Sviluppo di un progetto per illuminazione parcheggi Ospedale Busonera	entro Dicembre 2025	Professioni sanitarie Ospedaliere
Supporto al benessere del personale dipendente	Progetto di percorso dedicato ai dipendenti di meditazione e gestione dello stress	Personale Dipendente	Psicologia Ospedaliera	Avvio del corso	Primo semestre 2025	Psicologia Ospedaliera	
Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali	Evidenziare squilibri di genere nella leadership, nell'ambito di gruppi di lavoro	Ricognizione sulla distribuzione di genere dei principali gruppi di lavoro (per aspetti organizzativi)	Tutti i dipendenti	Staff DG DS DMO Qualità Accreditamenti e Riconoscimento IRCCS	Documento di ricognizione	entro Dicembre 2025	Qualità Accreditamenti e Riconoscimento IRCCS
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Consolidare la cultura dell'equilibrio di genere	Ricognizione sulla distribuzione di genere dei soggetti reclutati e delle progressioni in carriera	Dipendenti e Collaboratori	Gestione Risorse Umane	Monitoraggio reclutamento e progressioni	2025, 2026, 2027	Gestione Risorse Umane

							<b>Referente per Monitoraggio</b>
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione	Consolidare la cultura dell'equilibrio di genere	Ricognizione sulla distribuzione di genere dei PI	Dipendenti	Sviluppo e Coordinamento della ricerca sanitaria	Identificazione PI gender equity	2025, 2026, 2027	Sviluppo e Coordinamento della ricerca sanitaria
Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali	Miglioramento della conoscenza e della consapevolezza in tema di mobbing, molestie e violenza di genere	Formazione e comunicazione	Tutti i dipendenti	Comunicazione e Marketing Formazione	Relazione su attività di comunicazione e formazione sul tema	Entro Dicembre 2025	Comunicazione e Marketing
	Supporto psicologico ai dipendenti vittima di violenza o di mobbing	Riorganizzazione del Centro (aziendale) di ascolto	Dipendenti vittima di violenza o di mobbing e altri dipendenti in difficoltà	Psicologia Ospedaliera	Relazione su Riorganizzazione Centro di ascolto	Entro Dicembre 2025	Psicologia Ospedaliera
					Incremento accessi a Centro di Ascolto rispetto ad anno precedente	Primo semestre 2026	Psicologia Ospedaliera
	Supporto decisionale in caso di sospetto mobbing	Attivazione del percorso con il consigliere di fiducia	Dipendenti vittima di violenza o di mobbing	CUG Affari Generali e Legali	Convenzione attiva con consigliere di fiducia	Entro Dicembre 2025	Affari Generali e Legali