

Gender Equality Plan

FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NAZIONALE DEI
TUMORI



Fondazione IRCCS
Istituto Nazionale dei Tumori

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

LA FONDAZIONE

La Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori (INT) è un Istituto di Ricovero e Cura a carattere scientifico. L'Ente è stato protagonista di grandi traguardi clinici e sanitari e continua a essere punto di riferimento nella ricerca oncologica italiana.

La Fondazione svolge un servizio pubblico caratterizzato da un elevato livello di attività diagnostico-terapeutiche e di ricerca, sempre guidate da principi fondamentali e imprescindibili come il rispetto della dignità dell'essere umano, e la tutela del paziente e del suo diritto a ricevere l'assistenza e le cure mediche più appropriate.

In INT si conduce una ricerca traslazionale che segue i due percorsi «From bench to bedside» e ritorno (secondo la definizione del National Cancer Institute), che unisce i dati della pratica clinica con le evidenze riscontrate in laboratorio. Dalla valutazione sistematica dell'effetto delle cure al di fuori dei trial clinici, la «real world evidence», si ricavano segnali da riportare in clinica e in laboratorio.

La Fondazione ha programmi e progetti in ogni ambito e fase di ricerca, preclinica, clinica, epidemiologico-sanitaria. Gli studi vengono implementati attraverso team multidisciplinari, che consentono di percorrere le due direzioni.

INT è coordinatore italiano di numerose sperimentazioni cliniche nazionali e internazionali, mono e multicentriche, di ogni fase, sponsorizzate dall'industria o da enti no-profit, e promuove studi clinici propri, compresi studi di fase precoce. Poter partecipare agli studi clinici permette ai pazienti di contribuire alla ricerca e di avere accesso a farmaci altrimenti non disponibili ma, data la natura dei farmaci sempre più specifici e personalizzati, è anche un'opportunità di cura. Per questo, l'accesso agli studi è ormai considerato un diritto del paziente.

Una definizione moderna di medicina di precisione include la personalizzazione della terapia farmacologica, ma anche di ogni aspetto della medicina. INT è in grado di offrire al paziente percorsi di screening, diagnosi differenziale, terapia farmacologica e non (anche radioterapica chirurgica) e programmi di sorveglianza, personalizzati e mirati al profilo e al rischio individualizzato. Gli specialisti di INT intervengono, in modo personalizzato, sul tumore e sul microambiente, interfacciando il tumore e il suo ospite. Si tratta di un ritorno ad una visione più olistica del paziente.

INT è molto attivo nella prevenzione secondaria, nell'identificazione di fattori prognostici e/o -predittivi dell'efficacia dei trattamenti, e nell'ottimizzazione dell'uso dei nuovi farmaci immunologici.

INT si occupa anche di formazione e training di personale, con attività didattiche formalizzate attraverso convenzioni con gli atenei, ospitando laureandi e specializzandi universitari.

LA POLITICA DI GENERE

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti presso cui si svolge attività di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

I GEP sono dei piani di cambiamento istituzionale, il cui obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza di genere e contrastare stereotipi, discriminazioni, molestie, disparità nelle carriere e nei salari.

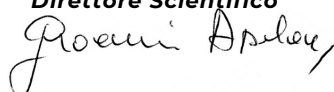
Con il nuovo requisito dei Gender Equality Plan, l'Unione Europea mira ad abbattere le barriere strutturali e a promuovere un cambiamento istituzionale a lungo termine nelle organizzazioni di ricerca. Questo aiuterà anche a garantire che la ricerca tenga conto delle differenze di genere, e quindi renda i nuovi prodotti e servizi più rilevanti e vantaggiosi per tutti nella società.

Con il termine uguaglianza di genere non si intende che uomini e donne debbano essere in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Questa misura si inserisce in un contesto nazionale, in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà. In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata sia sul mondo del lavoro, oggetto di numerosi interventi normativi per l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici, sia nell'identificare misure volte a contrastare la violenza contro le donne con l'obiettivo di prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

Giovanni Apolone
Direttore Scientifico



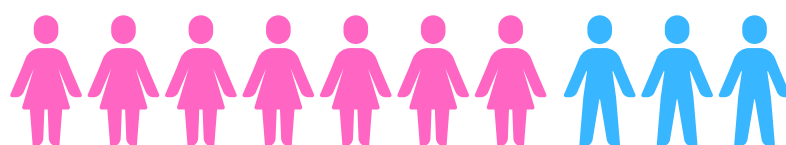
Carlo Nicora
Direttore Generale



ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Al momento della rilevazione dei dati (gennaio 2023) la presenza femminile presso la Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori (INT) è stimata al 70% circa, su un totale di 1760 dipendenti.

TABELLE 1 E 2 - DISTRIBUZIONE E PROFILI DEI DIPENDENTI, GENERALE



69,5%

30.5%

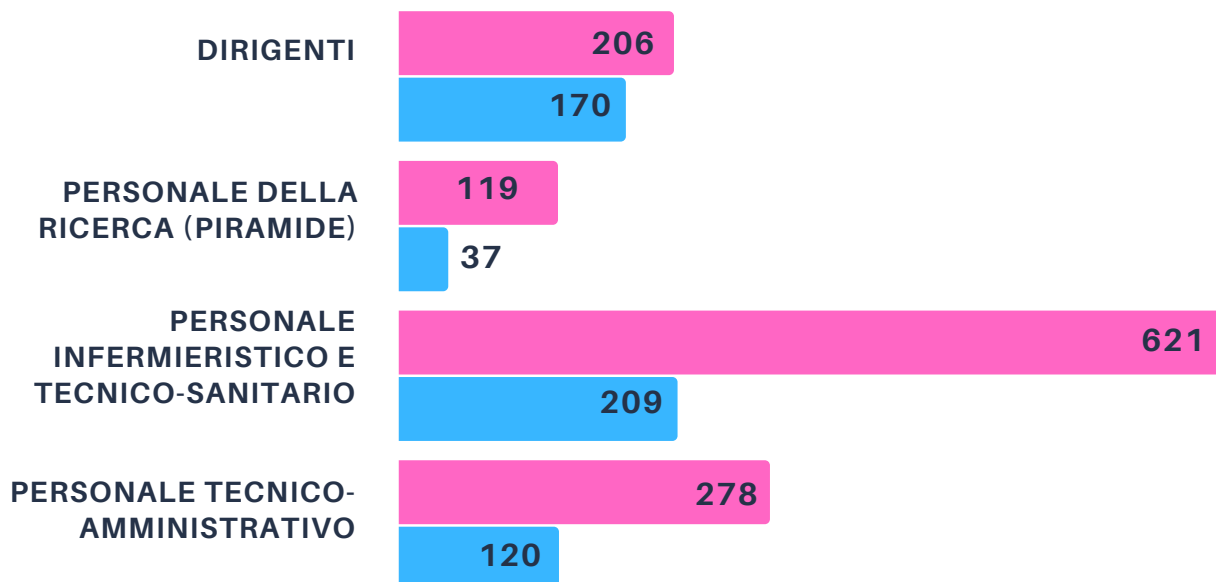


TABELLA 3 - PROFILI DEI DIPENDENTI, AREA AMMINISTRATIVA

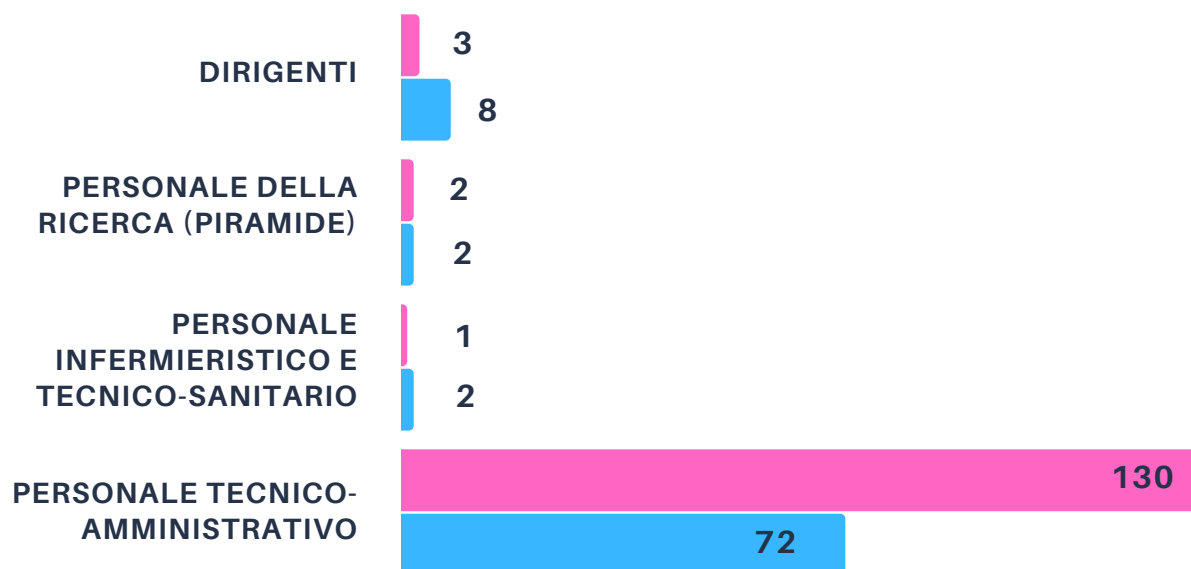


TABELLA 4 - PROFILI DEI DIPENDENTI, AREA MEDICA E SANITARIA

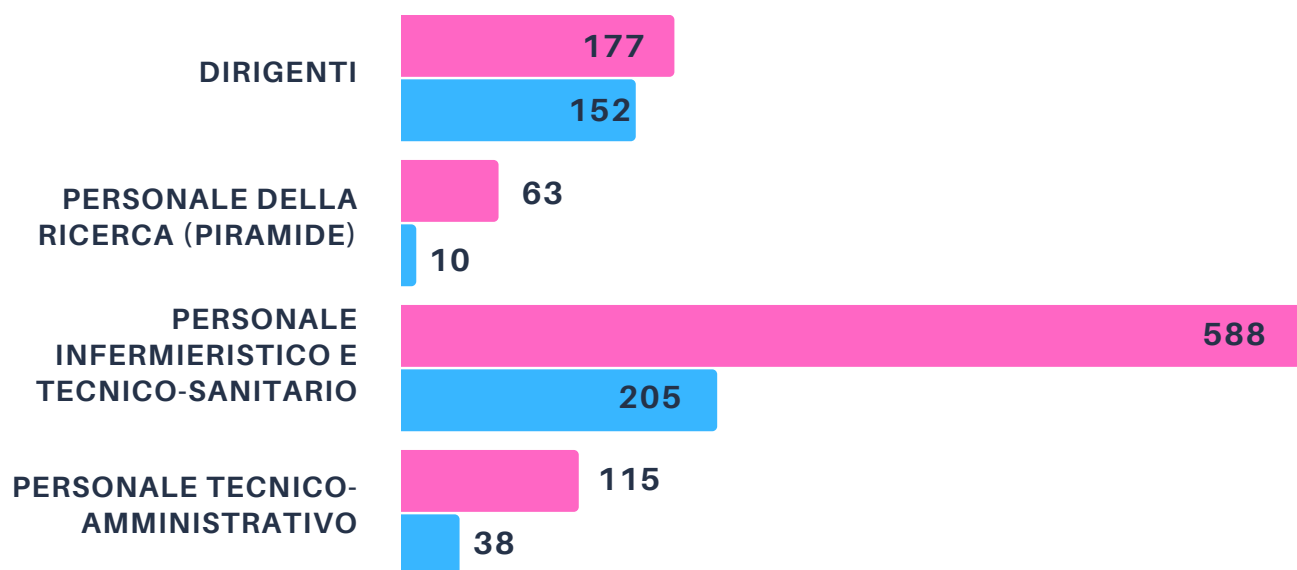


TABELLA 5 - PROFILI DEI DIPENDENTI, AREA RICERCA

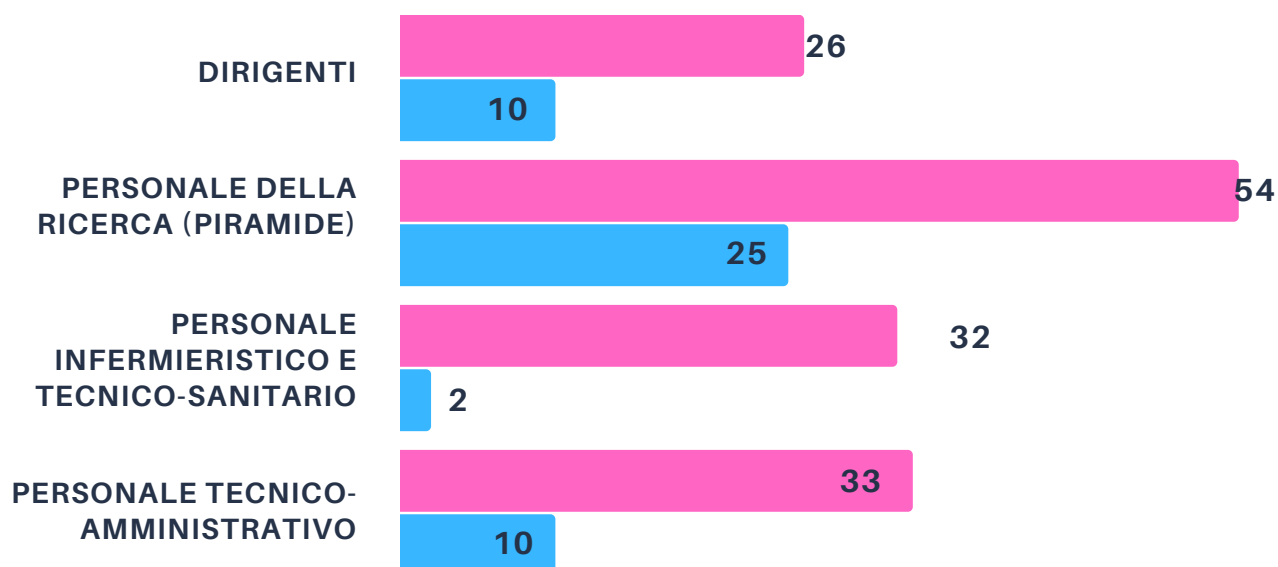
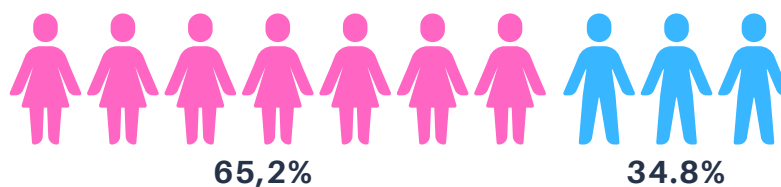


TABELLE 6 E 7 - RIPARTIZIONE IN COLLABORATORI E BORSISTI

COLLABORAZIONI PROFESSIONALI



BORSE DI STUDIO

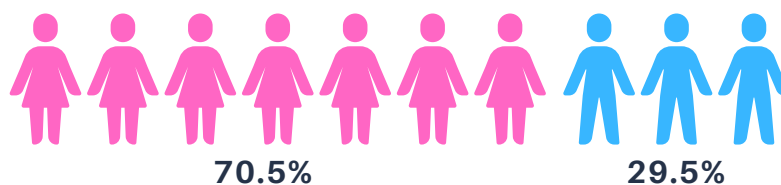
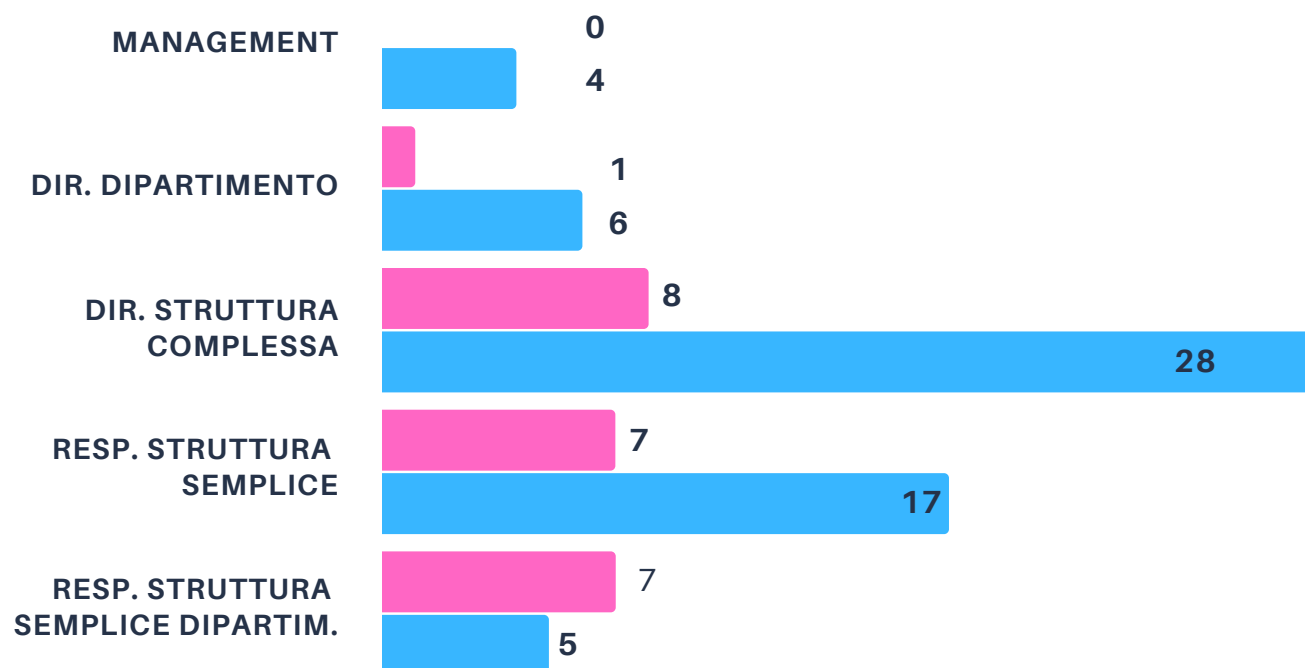


TABELLA 8 - FIGURE APICALI



IL GENDER EQUALITY PLAN E IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Gender Equality Plan (GEP) si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica, per:

- Identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- Implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- Definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

La nostra Fondazione, in risposta al D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. che ha disposto la costituzione in tutti gli enti pubblici del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità" (CUG), si è già dotata di un organismo che promuove la parità di genere. Il CUG ha sostituito, unificandoli, tutti gli altri organismi che negli Enti Pubblici avevano funzioni simili, quale i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori (INT) è un organismo aziendale che promuove la cultura della parità e dell'inclusione nel profondo rispetto delle diversità e nel costante contrasto a ogni forma di discriminazione. Il CUG resta in carica 4 anni.

- Membri del CUG attualmente in carica ([LINK](#))
- Regolamento del CUG ([LINK](#))

Il C.U.G. si prefigge lo scopo di:

- assicurare, nell'ambito del "lavoro", parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- razionalizzare al fine di rendere più efficiente ed efficace l'organizzazione del lavoro, in materia di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

I COMPITI DEL COMITATO

PROPOSITIVI SU :

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- Temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- Analisi e programmazione "di genere" che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con il Consigliere di Parità di Regione Lombardia;
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nella Fondazione.

CONSULTIVI, FORMULANDO PARERI SU :

- Progetti di riorganizzazione della Fondazione IRCCS INT;
- Piani di formazione dei lavoratori;
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- Criteri di valutazione dei lavoratori;
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

DI VERIFICA SU :

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione per gli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;
- Prevenzione di ulteriori fattori di rischio favorenti la discriminazione su ambiti evidenziati da indicazioni dell'Unione Europea

Il CUG ha individuato 2 aree tematiche, che saranno sviluppate all'interno dei gruppi di lavoro appositamente costituiti, allo scopo di approfondire la materia e poter formulare proposte di miglioramento della sfera lavorativa dei dipendenti.

LE AREE TEMATICHE :

Osservatorio sulle discriminazioni.

Si propone di affrontare la tematica della discriminazione nei luoghi di lavoro della Fondazione, analizzando attraverso la Letteratura, la Ricerca e le Raccomandazioni Europee, i fattori di rischio individuati dal Regolamento del Comitato Unico di Garanzia quali: il genere, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, la religione, l'origine etnica. Inoltre propone azioni che favoriscano un cambiamento positivo nei comportamenti, in contrasto ad ogni forma discriminatoria diretta, indiretta o per associazione, molestia e/o violenza psicologica e fisica sul luogo di lavoro.

Informazione e promozione del Comitato.

Questo Gruppo di Lavoro intende sviluppare le strategie necessarie per promuovere, informare e comunicare quanto trattato dal Comitato Unico di Garanzia attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione dell'INTranet di informazioni (ad esempio: discriminazioni, molestie, benessere lavorativo), di una newsletter periodica e di eventi informativi.

I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati a una costante ed efficace collaborazione, a tal fine il CUG:

- Provvede ad aggiornare periodicamente la specifica area dedicata alle sue attività sul sito web della Fondazione;
- Può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti;
- Mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

Attività di comunicazione del CUG

Il Comitato provvede a informare i lavoratori della Fondazione sulle proprie attività e iniziative in corso, nonché sui risultati di eventuali interventi realizzati, dando loro la massima divulgazione con le modalità ritenute opportune.

Il Comitato redige annualmente una relazione sulla situazione dei lavoratori nella Fondazione , riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Il Comitato pubblicizza la propria attività utilizzando il portale INTranet o internet della Fondazione.

E' attivo un apposito indirizzo di posta elettronica per rivolgere al Comitato proposte o segnalazioni di portata generale: cug@istitutotumori.mi.it

INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE EUROPEA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL GEP

In base alle indicazioni della Commissione Europea il GEP deve prevedere 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche. Le azioni per la promozione delle pari opportunità promosse dalla Fondazione, sulle quali è possibile sviluppare azioni di miglioramento, rispondono ai requisiti essenziali richiesti dalla Commissione Europea per accedere ai finanziamenti di Horizon Europe:

I. Promozione e attuazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa e della vita privata

Gli strumenti a disposizione dei dipendenti INT per rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale, permettendo di conciliare le esigenze individuali (sia di gestione della famiglia che di crescita e soddisfazione professionale), con le esigenze organizzative di una struttura complessa come l'Istituto, sono disponibili nella "Raccolta sistematica delle norme in materia di aspettative, maternità, congedi e permessi malattia, infortunio, ferie e missioni" predisposto dall'Ufficio Risorse Umane.

Le opzioni a disposizione includono flessibilità dell'orario di lavoro, maternità, part-time, aspettativa, congedi, permessi.

II. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

L'uguaglianza di genere a tutti i livelli della leadership sono elementi di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di una organizzazione.

Il Codice Etico e Comportamentale adottato con delibera CdA n. 167F del 14 febbraio 2018, definisce e disciplina, i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti della Fondazione sono tenuti ad osservare.

Si applica a tutti i soggetti a qualsivoglia titolo presenti in Fondazione per ragioni di lavoro o formazione, inclusi gli organi decisionali/direttivi.

In particolare, l'art. 3, comma 5, stabilisce che, nei rapporti con i destinatari della propria azione lavorativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi dal porre in essere azioni arbitrarie che possano avere effetti negativi sui destinatari dell'azione o che possano comportare discriminazioni basate, tra le altre cose, sul sesso.

La Fondazione garantisce a ogni persona il diritto di ricevere l'assistenza e le cure mediche più appropriate, assicurando parità di trattamento ed evitando ogni discriminazione basata su età, sesso, razza, stato di salute, lingua, nazionalità, credenze religiose, opinioni politiche e sindacali.

Il personale dirigente (art. 17, c. 4 del Codice Etico e Comportamentale) assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari della attività della sua struttura.

Il dirigente (art. 17, c. 5) cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori; assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla condivisione degli obiettivi aziendali, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

III. Equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nella progressione di carriera

Secondo i principi del “Codice Etico e Comportamentale”, la Fondazione ritiene che le risorse umane siano elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di ogni attività. La Fondazione riconosce nella professionalità di tutti i suoi collaboratori il capitale più prezioso di cui dispone per realizzare la propria missione. La Fondazione offre a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro in funzione delle rispettive capacità professionali in adempimento dei rispettivi obblighi contrattuali e nel pieno rispetto dei diritti e doveri dei lavoratori.

I Bandi e gli Avvisi Pubblici per la selezione del personale riportano quanto segue: “La Fondazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, così come disposto dal D.Lgs. n. 165/01”.

IV. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento

Un documento sulla parità di genere negli enti presso cui si svolge attività di ricerca non può limitarsi ad affrontare la questione di genere sul piano organizzativo e delle politiche aziendali, ma deve includere una visione di genere nella pratica medica (medicina di genere) e nella ricerca scientifica, nella consapevolezza che le terapie e la presa in carico del paziente così come la costruzione di un solido protocollo di ricerca – anche preclinica – non possono prescindere dalla considerazione del tema.

V. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative.

La Fondazione attua idonee politiche affinché sia la parte assistenziale che la parte di ricerca siano un luogo sicuro per gli operatori e per gli utenti, garantendo l'integrità fisica e morale della persona.

La Fondazione applica per la Dirigenza area Sanità l' art. 72, rubricato Codice disciplinare, e seguenti, del CCNL 19 dicembre 2019, per la Dirigenza area delle funzioni locali l'art. 36, rubricato Codice disciplinare, e seguenti, del CCNL 17 dicembre 2020 e per il Comparto Sanità l' art. 66, rubricato Codice disciplinare, e seguenti, del CCNL 21 maggio 2018 che prevedono sanzioni disciplinari quali la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a sei mesi per atti, comportamenti e molestie a carattere sessuale, ove non sussista la gravità e reiterazione; il licenziamento con preavviso, in caso di recidiva di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale; il licenziamento senza preavviso quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestono carattere di particolare gravità e abbiano rilevanza penale.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso, con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del danno o pregiudizio, anche morale.

Parità di genere nella ricerca - la medicina di genere

I maggiori organismi sanitari Italiani, come il Ministero della Salute e l'Istituto Superiore di Sanità, hanno raccomandato che le attività di ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale tengano conto delle differenze di genere.

E' stato pertanto redatto nel 2019 il "Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere" predisposto dal Ministero della Salute, con il supporto del Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità e con la collaborazione di un Tavolo tecnico-scientifico nazionale di esperti regionali in Medicina di Genere e dei referenti per la Medicina di Genere della rete degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) - [LINK](#).

Il piano si propone di fornire un indirizzo coordinato per la diffusione della Medicina di Genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie, che, nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura, tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) in modo omogeneo sul territorio nazionale.

La ricerca scientifica è una delle basi per le politiche nazionali riguardanti la diffusione e l'applicazione della Medicina di Genere. Infatti, attraverso l'individuazione di stili di vita e abitudini alimentari genere-specifici, lo sviluppo di nuove tecnologie (dispositivi medici, test diagnostici, prognostici e predittivi, strumenti di digital health), o l'individuazione di nuove terapie genere-specifiche, si può sviluppare una medicina di precisione e personalizzata.

La Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori, tramite il suo rappresentante al suddetto Tavolo tecnico-scientifico nazionale, ha recepito le indicazioni del Piano e intende intraprendere azioni specifiche per trasferire tali indicazioni nella pratica delle attività di ricerca.

La D.ssa Rosalba Miceli, biostatistico, è rappresentante per la Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori al Tavolo tecnico-scientifico nazionale di esperti regionali in Medicina di Genere e dei referenti per la Medicina di Genere della rete degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS).

La D.ssa Miceli è coordinatrice di un progetto ERANET GENDERNET-Plus dal titolo : “Gender difference in side effects of immunotherapy: a possible clue to optimize cancer treatment” (G-DEFINER). Inoltre, insieme ad altri ricercatori INT e di altri centri di ricerca, partecipa al progetto “Oncogender. Promoting inclusion in oncology”. Nell'ambito di quest'ultimo progetto, sono state realizzate due survey presso gli oncologi e le persone transgender, gender non conforming, i risultati delle quali sono stati presentati al convegno patrocinato da AIOM (“Giornate dell'etica in Oncologia”, settembre 2022). Tali risultati sono anche oggetto della prossima pubblicazione "Cancer care in transgender and gender diverse persons: results from two national surveys among providers and health services users by the Italian Association of Medical Oncology" su ESMO Open. Inoltre, in seno a Oncogender è stata anche pubblicata una revisione della letteratura, che riassume le conoscenze scientifiche attuali nel campo dell'oncologia, declinata sulle differenze di identità di genere (JAMA Oncology doi: 10.1001/jamaoncol.2022.7173). Nel 2022 la D.ssa Miceli ha inoltre partecipato come relatrice ai seguenti convegni:

- “Gender Medicine: problems and perspectives”, University Federico II, Naples, Italy, May 2022;
- “Medicine and gender policies at the time of COVID-19 The point of view of the Lombard IRCCS San Raffaele University, Milan, Italy, June 2021;
- “Gender health and nursing”, University of Turin, University of Milan, Asti, Italy, December 2022).
- “Gender Medicine in Clinical Research. It is time to boost the implementation of sex and gender analyses”, AIRCampus, Università degli Studi di Ferrara, Italy, May 2023 (next to come).
- “Gender Medicine: state-of-the-art”, Local Health Authority, Biella, Italy, June 2023 (next to come).

Possibili aree di azione per la parità di genere nella ricerca e nelle attività di formazione

- Favorire l'equilibrio di genere in commissioni deputate alla valutazione dei programmi, progetti e attività scientifiche
- Incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nei gruppi di ricerca
- Promuovere e sostenere la ricerca basata sulle differenze di genere
- Favorire l'equilibrio di genere nella partecipazione alle attività di formazione interna

CONCLUSIONI

Il raggiungimento degli obiettivi del GEP è fondamentale per generare una cultura istituzionale attenta al genere all'interno della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori.

La Fondazione comprende l'importanza del monitoraggio come strumento per valutare i cambiamenti positivi che saranno realizzati e come risultato dello sviluppo di nuove politiche ed azioni.

Anche il Comitato Unico di Garanzia potrà contribuire ad una efficace attuazione del GEP, con azioni propositive di miglioramento.

La collaborazione fra tutti gli attori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi del GEP consentirà di identificare nuove sfide e nuove azioni positive da realizzare.

In risposta alla richiesta della Commissione Europea, la Fondazione ha programmato per il 2023 i seguenti eventi formativi sulle tematiche affrontate nel Gender Equality Plan:

- Sessione dell' "Openscience bar" INT dedicata alla medicina di genere nella ricerca.
- Webinar QUESTIONI DI GENERE" (in collaborazione con Fondazione Libellula), con l'obiettivo di avviare una prima sensibilizzazione al tema della gender diversity , condividendone il significato e mostrando le sue declinazioni, più o meno stereotipate, nella vita di tutti i giorni, dentro e fuori le organizzazioni.
- "LA MEDICINA DI GENERE NELLA RICERCA": FAD che desidera fornire gli strumenti per comprendere le differenze tra sesso e genere e fattori intersezionali, in modo da promuovere la pianificazione e realizzazione di progetti di ricerca e studi clinici che pongano maggiore attenzione alle differenze di genere.