

*This English version of the Gender Equality Plan is a translation of the original Italian version (below).
In case of any legal conflict, the Italian version is binding.*

Gender Equality Plan 2023–2026

The Foundation for the Institute of Oncology Research (IOR) wishes to create an open, tolerant, collaborative, and inclusive environment where all community members can freely and safely participate in scientific discussions and discoveries and can fully develop and achieve their career goals. To create this environment, interactions among all members of the IOR community must always be based on mutual respect. As an equal opportunity employer, IOR considers employees regardless of race, gender, national origin, or other characteristics.

The IOR community can also count on the Equal Opportunities Service (<https://www.usi.ch/en/node/1212/servizio-pari-opportunita>) of the Università della Svizzera italiana (USI), of which IOR is an affiliated institute and with which IOR shares:

a) The same mission

To provide quality education; to conduct scientific research of international significance, to contribute to the region's development by enabling knowledge transfer, innovation, entrepreneurship, and cultural and scientific debate.

b) The same values of quality, openness, and responsibility

With employees of different nationalities, the IOR community benefits from an international and multicultural environment. Specifically, about 60% of IOR Institute members are women; 63% are female students, 63% are female doctoral students, 44% are post-doctoral female employees, and 37.5% of IOR Group Leaders are women; thus, it can be said that the institute has achieved gender parity in most areas. However, particularly for some functions, partly because of the type of work they do (e.g., administrative and technical staff), the numbers do not yet reflect gender parity.

Based on these premises, the IOR Foundation has developed this Gender Equality Plan (GEP), which will be further developed in the coming years. The main goals are to create a culture of respect, promote diversity, and enhance equal opportunities.

This GEP lists a series of actions aimed at promoting gender equality through institutional and cultural changes, instilling a culture of respect by creating a sense of belonging to the IOR community, and providing favorable conditions for a healthy work-life balance.

Legal bases

Swiss laws oblige employers to take preventive measures against violations of personal integrity in the workplace, protect employees, and intervene should a concrete case arise. Specifically, these principles are rooted in the following articles and laws:

Article 4 of the Federal Law on Gender Equality (LPar)

Discriminatory behavior is defined as any harassing behavior of a sexual nature or any other behavior related to sex which impairs the dignity of the person in the workplace, especially the uttering of threats, promising benefits, imposing obligations, or exerting pressure of various kinds on an employee to obtain sexual favors.

Art. 5 para. 3 of the Federal Law on Gender Equality (LPar)

In the case of discrimination by sexual harassment, the court or administrative authority may likewise convict the employer and award the employee an indemnity, unless the employee proves that he/she/they took all precautions required by experience and appropriate to the circumstances, which could reasonably be expected of him/her/they to avoid such conduct or put an end to it. Based on the average Swiss wage, the indemnity shall be determined considering all the circumstances.

Art. 6 para. 1 of the Labor Law (LLL)

To protect workers' health, the employer must take all measures, which experience has shown to be necessary, feasible according to the state of technology, and appropriate to the operating conditions. It must also take the necessary measures to protect the personal integrity of workers.

Article 328 of the Code of Obligations (CO).

1 In labor relations, the employer must respect and protect the employee's personality, have due regard for the employee's health, and be vigilant in safeguarding morality. In particular, he must see to it that the worker is not subjected to sexual harassment and, if the worker is subjected to such harassment, is not subjected to further disadvantages.

2 He shall take such measures feasible according to the state of technology and appropriate to the conditions of the business or household, which experience has shown to be necessary for the protection of the life, health, and personal integrity of the worker, as the individual employment relationship and the nature of the work fairly permit to demand.

IOR introduces - in parallel with this Gender Equality Plan - measures against gender-based violence, including sexual harassment, in its "Directives on the protection of personality at the IOR in case of sexual harassment, mobbing, and discrimination in the workplace."

Management, as well as the IOR Human Resources Manager, are committed to safeguarding a culture of respect and promoting measures against gender-based violence. They also pay special attention to gender balance in recruiting employees if the applications received allow it.

Culture of Respect

IOR aims to create a collaborative and inclusive environment for all its community members; therefore, it must ensure that interactions are always based on mutual respect. For this reason, IOR has initiated a series of seminars (see Training) to promote the institutional culture of respect and to inform employees on how to find neutral third-party support in case of difficulties in the work environment.



IOR does not tolerate inappropriate behavior that offends the integrity and dignity of the individual and hinders equal opportunity. Harassment, bullying, discrimination, threatening behavior, and violence are unacceptable at all employment levels, and the person who commits them will suffer the consequences, regardless of status or position. Retaliation against persons acting in good faith is also not tolerated.

Any staff member who encounters inappropriate behavior at any time by anyone should report it immediately to the Human Resources Manager, who will promote the necessary investigations (see the Directives on the Protection of Personality at the IOR).

Promotion of gender equality

IOR is flexible regarding working hours concerning family commitments, care responsibilities, or health problems of its employees.

All applications received in recruitment processes or spontaneously are evaluated according to scientific and/or operational requirements for the profile sought. As an equal opportunity employer, IOR considers all qualified applicants regardless of race, gender, national origin, or other characteristics.

IOR supports both academic studies and professional activities, and family commitments. To this end, IOR's Grant Office explicitly promotes national and international funding opportunities dedicated to female applicants, or child support, available to balance career and family commitments.

Particular attention is paid to gender balance in the composition of decision-making committees, in the list of speakers at seminars, in the list of participants in the doctoral program, in any other conference or workshop organized by IOR, or in the composition of any consortium responding to a funding opportunity.

Data collection and monitoring

The HR Manager registers each employee in the USI database, where gender and nationality are specified. This database is continuously updated, as the new employee cannot access the Internet, IT tools, and server space unless registered on this platform. Thus, the platform is also a quality tool for conducting a gender equality audit or survey.

Training

In 2021 IOR partnered with IRB, which organized a series of seminars to promote a culture of respect and show how to prevent violations of personal integrity in the workplace.

For example, in 2021, Prof. Gisou van der Goot, founding member of the Global Health Institute, School of Life Sciences, EPFL, and EPFL Vice President for Responsible Transformation, gave the seminar Towards an institutional culture of respect, which was recorded and made available to the IRB and IOR community. This seminar raises awareness of, among other things, how to ensure



that everyone can live to their fullest potential, regardless of gender, sexual orientation, ethnicity, or disability.

In 2022, a seminar was held by Dr. Mastrillo (Laboratory of Occupational Psychopathology, Department of Social and Health, Ct. Ticino) a seminar on prevention, titled Acting Concretely to Prevent Violations of Personal Integrity in the Workplace, focused mainly on targeting employees in the IRB and IOR community.

In 2023, again held by Dr. Mastrillo, the same seminar focused on targeting the audience of Group Leaders and those whose functions include leading a Team.

This Plan is approved by the Board of Directors of the IOR Foundation in a circular way.

Italian version

Piano per la parità di genere 2023–2026

La Fondazione per l'Istituto oncologico di ricerca (IOR) desidera creare un ambiente aperto, tollerante, collaborativo e inclusivo, dove tutti i membri della comunità possano partecipare in modo libero e sicuro alle discussioni e alle scoperte scientifiche e abbiano l'opportunità di sviluppare e realizzare appieno il proprio progetto di carriera. Per creare questo ambiente, le interazioni tra tutti i membri della comunità IOR devono essere sempre basate sul rispetto reciproco. In quanto datore di lavoro che sostiene le pari opportunità, IOR prende in considerazione le collaboratrici e i collaboratori senza distinzione di razza, genere, origine nazionale o qualsiasi altra caratteristica.

La comunità IOR può contare anche sul Servizio per le pari opportunità (<https://www.usi.ch/it/universita/info/pari-opportunita/servizio-pari-opportunita>) dell'Università della Svizzera italiana (USI), di cui IOR è un Istituto affiliato e con cui IOR condivide:

a) La stessa missione

Fornire una formazione di qualità, condurre una ricerca scientifica di rilevanza internazionale; contribuire allo sviluppo della regione consentendo il trasferimento di conoscenze, l'innovazione, l'imprenditorialità e il dibattito culturale e scientifico.

b) Gli stessi valori di qualità, apertura e responsabilità

Con collaboratrici e collaboratori di diverse nazionalità, la comunità IOR beneficia di un ambiente internazionale e multiculturale. In particolare, circa il 60% dei membri dell'Istituto IOR sono donne; il 63% sono studentesse, il 63% sono dottorande, il 44% sono post-dottorande e il 37.5% dei Group Leader IOR sono donne; quindi, si può affermare che l'istituto ha raggiunto la parità di genere nella maggior parte dei settori. Tuttavia, in particolare per alcune funzioni, anche a causa del tipo di lavoro svolto (ad esempio, personale amministrativo e tecnico), i numeri non riflettono ancora la parità di genere.

Sulla base di queste premesse, la Fondazione IOR ha elaborato il presente Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan, GEP) che sarà ulteriormente sviluppato nei prossimi anni. Gli obiettivi principali sono la creazione di una cultura del rispetto, la promozione della diversità e il miglioramento delle pari opportunità.

Il presente GEP elenca una serie di azioni volte a promuovere la parità di genere attraverso cambiamenti istituzionali e culturali; a instillare una cultura del rispetto creando un senso di appartenenza alla comunità IOR e a fornire condizioni favorevoli per un sano equilibrio tra lavoro e vita privata.

Basi legali

Le leggi svizzere obbligano le datrici e i datori di lavoro a adottare misure preventive contro le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro, proteggere le collaboratrici e i collaboratori e intervenire laddove si dovesse verificare un caso concreto. In particolare, questi principi sono ancorati nei seguenti articoli e leggi:

Art. 4 della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

Per comportamento discriminante si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale.

Art. 5 cpv. 3 della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

Nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale, il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ed assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che lo stesso provi di aver adottato tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, che ragionevolmente si potevano pretendere da lui per evitare simili comportamenti o porvi fine. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero.

Art. 6 cpv. 1 della Legge sul lavoro (LL)

A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori.

Art. 328 del Codice delle obbligazioni (CO)

1 Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi.

2 Egli deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo.

IOR introduce - parallelamente al presente Piano per la parità di genere - delle misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, nelle sue "Direttive sulla protezione della personalità allo IOR in caso di molestie sessuali, mobbing e discriminazione sul posto di lavoro".

La Direzione così come il o la Responsabile delle risorse umane IOR si impegnano a salvaguardare la cultura del rispetto e a promuovere misure contro la violenza di genere. Inoltre, fanno particolarmente attenzione all'equilibrio di genere nell'assunzione delle collaboratrici e dei collaboratori se le candidature pervenute lo permettono.

Cultura del rispetto

IOR mira a creare un ambiente collaborativo e inclusivo per tutti i membri della sua comunità, deve pertanto garantire che le interazioni siano sempre basate sul rispetto reciproco. Per questo motivo, IOR ha avviato una serie di seminari (vedi *Formazione*) per promuovere la cultura istituzionale del rispetto e per informare le collaboratrici e i collaboratori su come trovare un supporto neutrale da parte di terzi in caso di difficoltà nell'ambiente di lavoro.

IOR non tollera comportamenti inappropriati che offendono l'integrità e la dignità della persona e che ostacolano le pari opportunità. Le molestie, il bullismo, la discriminazione, i comportamenti minacciosi e la violenza sono inaccettabili a tutti i livelli di impiego e la persona che li commette ne subirà le conseguenze, indipendentemente dallo status o dalla posizione. Anche le ritorsioni contro le persone che agiscono in buona fede non sono tollerate.

Qualsiasi collaboratrice o collaboratore che riscontra un comportamento inappropriato, in qualsiasi momento e da parte di chiunque, deve segnalarlo immediatamente al o alla Responsabile delle risorse umane, che promuoverà i necessari accertamenti (v. Direttive sulla protezione della personalità allo IOR).

Promozione della parità di genere

IOR è flessibile per quanto riguarda gli orari di lavoro nel rispetto degli impegni familiari, delle responsabilità di cura, o dei problemi di salute delle collaboratrici e dei collaboratori.

Tutti i curricula ricevuti in occasione di concorsi di assunzione o che pervengono spontaneamente sono valutati in base a requisiti scientifici e/o operativi richiesti al profilo ricercato. In quanto datore di lavoro con pari opportunità, IOR prende in considerazione tutte le candidature qualificate per l'impiego senza distinzione di razza, sesso, origine nazionale o qualsiasi altra caratteristica.

IOR sostiene sia gli studi accademici e l'attività professionale, sia gli impegni famigliari. A questo scopo, il Grant Office di IOR promuove sempre in modo specifico le opportunità di finanziamento nazionali e internazionali dedicate alle candidature femminili, o al sostegno per l'infanzia, disponibili per conciliare carriera e impegno familiare.

Particolare attenzione è rivolta all'equilibrio di genere nella composizione dei comitati decisionali, nell'elenco delle relatrici e dei relatori dei seminari, nell'elenco delle e dei partecipanti al programma di dottorato, a qualsiasi altra conferenza o workshop organizzato da IOR o nella composizione di qualsiasi consorzio che risponda a un'opportunità di finanziamento.

Raccolta e monitoraggio dei dati

Il o la Responsabile delle risorse umane registra ogni dipendente nel database USI, in cui sono specificati il genere e la nazionalità. Questo database è sempre aggiornato, poiché la nuova collaboratrice e il nuovo collaboratore non possono avere accesso a Internet, agli strumenti informatici e allo spazio sul server se non sono registrati su questa piattaforma. La piattaforma è dunque anche uno strumento di qualità per condurre un audit o un'indagine sulla parità di genere.

Formazione

Nel 2021 IOR ha avviato una collaborazione con IRB, che ha organizzato una serie di seminari al fine di promuovere la cultura del rispetto e indicare come prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro.

Ad esempio, nel 2021 la Prof. Gisou van der Goot, membra fondatrice del Global Health Institute, School of Life Sciences, EPFL e vicepresidente dell'EPFL per la trasformazione responsabile, ha tenuto il seminario *Towards an institutional culture of Respect* (Verso una cultura istituzionale del rispetto) che è stato registrato e reso disponibile alla comunità IRB e IOR. Questo seminario sensibilizza, tra l'altro, su come garantire che tutte e tutti abbiano l'opportunità di vivere al massimo delle proprie potenzialità, indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'origine etnica o da eventuali disabilità.

Nel corso del 2022 è stato tenuto dalla Dott.ssa Mastrillo (Laboratorio di psicopatologia del lavoro, Dipartimento socialità e sanità del Ct. Ticino) un seminario sulla prevenzione, dal titolo *Agire concretamente per prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro*, focalizzato in particolare sul target delle collaboratrici e dei collaboratori della comunità IRB e IOR.

Nel 2023, sempre tenuto dalla Dott.ssa Mastrillo, il medesimo seminario è stato invece focalizzato sul target dei Group Leader e di coloro che tra le loro funzioni contano anche la conduzione di un Team.

Questo Piano è stato approvato dal Consiglio Direttivo della Fondazione IOR in via circolare.