

Gender Equality Plan

2024-2026



1. Parità di genere ed Europa

1.1 La metodologia di lavoro

2. Parità di genere in Malzoni Research Hospital

2.1 Malzoni Research Hospital

2.2 Composizione di genere del personale

2.3 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

2.4 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

2.5 Iniziative e riconoscimenti Gender Equality

2.6 Misure contro la violenza di genere

3. Gender Equality Plan e conclusioni

3.1 Obiettivi del GEP del Malzoni Research Hospital ed aree di azione

Siamo lieti di presentarvi il **Gender Equality Plan (GEP)** del Malzoni Research Hospital di Avellino, un documento strategico e operativo pensato per promuovere la parità di genere e l'inclusione piena di tutte le persone che operano nella nostra realtà. Il piano mira a valorizzare la medicina di genere come elemento essenziale per raggiungere l'eccellenza clinica e a migliorare la qualità di vita di pazienti, familiari e del personale.

Frutto di un lavoro approfondito e collaborativo che ha coinvolto diverse Direzioni e Uffici della Clinica, il GEP rappresenta non solo un importante traguardo, ma anche un punto di partenza per favorire un cambiamento culturale strutturale.

Questo cambiamento sarà sostenuto a ogni livello, in linea con la nostra missione aziendale, che pone **"la persona al centro"**. Il principale obiettivo del **Gender Equality Plan** è garantire **pari opportunità** e **valorizzare appieno le competenze** di tutti, attraverso progetti concreti volti a migliorare il benessere individuale e collettivo. Tra le azioni previste, ci impegneremo a promuovere un maggiore equilibrio di genere nei ruoli apicali e negli organi decisionali, rafforzare le iniziative contro la violenza di genere e garantire una maggiore equità nei processi di selezione e sviluppo di carriera.

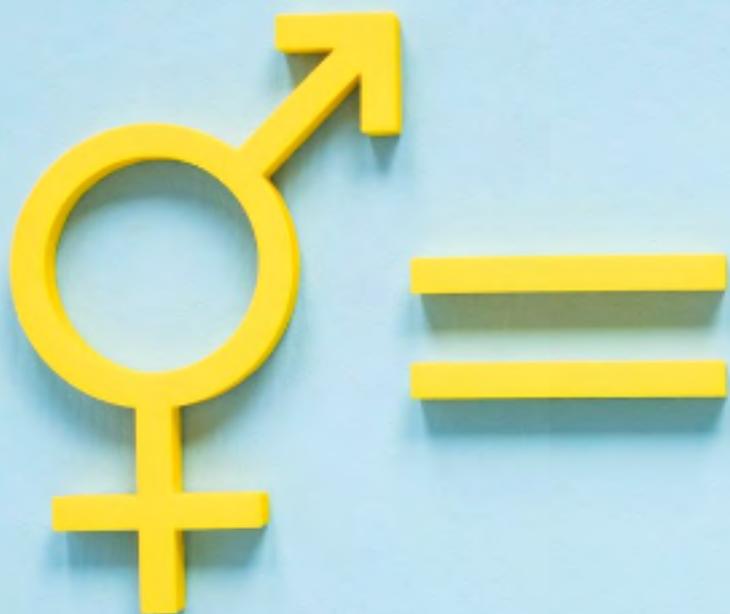
Inoltre, il piano sottolinea l'importanza di integrare la prospettiva di genere nella pratica clinica, in linea con le normative nazionali ed europee, rafforzando il nostro impegno verso una medicina sempre più inclusiva e personalizzata.

Attraverso questo documento, vogliamo confermare con forza il nostro impegno a creare un ambiente di lavoro che promuova realmente l'uguaglianza, valorizzi le differenze e sostenga il talento di tutti.

Amministratore
Avv. Paola Belfiore

1.

**Parità di genere
ed Europa**



1. Parità di genere ed Europa

Il fondamento del principio di uguaglianza di genere in Italia è rappresentato dall'art. 3, comma 1, della Costituzione che, da un lato, ha riaffermato gli obiettivi protettivi tradizionali della tutela differenziata del lavoro femminile, e, dall'altro, ha introdotto il principio della tutela paritaria mirata a garantire alle donne la parità di trattamento rispetto ai lavoratori adulti di sesso maschile al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitano di fatto la libertà di eguaglianza ed impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo. Specifiche applicazioni del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51, art.117). La fonte principale del diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna e prevede l'adozione di misure conseguenti. Di significativa importanza anche le novità introdotte con le leggi sulle "quote di genere" in ambito elettorale (legge 23 Novembre 2012 n. 215-Disposizioni per il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni).

Lo squilibrio di genere nella ricerca risale ai percorsi educativi, universitari e professionali ove persistono forme di segregazione orizzontale, specialmente nei settori scientifici tradizionalmente maschili e con una signifi-

cativa varietà di dati in relazione alle diverse aree disciplinari.

Se è vero che in termini generali nel settore della formazione superiore la presenza femminile appare significativa, essa è in ogni caso sotto-rappresentata negli ambiti delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e più ampiamente nei settori dell'innovazione tecnologica legati alla quarta rivoluzione industriale: qui le donne restano in buona parte sottorappresentate nelle stime delle giovani professionalità disponibili all'ingresso immediato nel mercato del lavoro (è il caso, ad esempio, dei percorsi di studio in computer science and informatics, o agli sviluppi professionalizzanti legati all'intelligenza artificiale nei più diversi contesti).

I trend della formazione accademica e della ricerca in ambito scientifico registrano miglioramenti, assestamenti e storie di successo. Sul tema le più recenti rilevazioni mostrano un sostanziale equilibrio di genere nei dottorati di ricerca e un graduale aumento nel numero di donne che ricoprono le più alte posizioni accademiche, ma siamo ben lontani dal raggiungere posizioni di parità e, per siffatte motivazioni, negli ultimi anni sono cresciuti gli interventi delle Istituzioni europee ed internazionali per favorire il cambiamento culturale.

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite.

La parità di genere nella ricerca e nell'apprendimento assicura che i sistemi di ricerca e innovazione possano supportare società democratiche ed eque.

Inoltre, una positiva correlazione tra la capacità di innovazione di un Paese e l'indice di uguaglianza di genere è indicatore di maggiore sviluppo.

Mentre le ragioni di questa correlazione possono essere multifattoriali, la parità di genere avvantaggia la ricerca e l'innovazione in diversi modi:

- contribuisce a migliorare la qualità e l'impatto della ricerca e dell'innovazione, assicurandosi che rifletta e sia rilevante per l'intera società;
- crea ambienti di lavoro migliori che consentano ricerca e apprendimento di buona qualità ed aiuta a massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale e degli studenti;
- aiuta ad attrarre e trattenere i talenti garantendo che tutto il personale possa essere sicuro che le loro abilità saranno valutate e riconosciute in modo equo e appropriato.

Per siffatte motivazioni, la Commissione europea, sulla base delle risultanze dei lavori del Working Group sull'Eguaglianza di Genere in Ricerca ed Innovazione, ha individuato l'eguaglianza di genere quale priorità trasversale del Programma Horizon Europe.

Il Consiglio dell'Unione Europea nelle sue conclusioni sulla Nuova Area di Ricerca Europea (ERA) nel Dicembre 2020 ha richiamato l'attenzione della Commissione e degli Stati Membri ad adottare ogni azione in grado di promuovere l'eguaglianza di genere, incluso l'adozione dei Gender Equality Plan (GEP) e l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di R&I.

Dal 2022 la Commissione europea ha sancito l'obbligatorietà dell'adozione del GEP per tutti gli Enti che intendano partecipare ed attuare progetti di R&I finanziati dall'Unione europea.

Analogamente il Governo Italiano ha previsto l'obbligo di adozione per i soggetti che beneficiano di risorse nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (P.N.R.R.).

Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) del Malzoni Research Hospital è il documento adottato con la finalità di promuovere la valorizzazione e la piena partecipazione di tutte le donne dell'istituto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza attraverso una serie di azioni coerenti da perseguire lungo l'arco del triennio 2024-2026.

1.1 La metodologia di lavoro

La metodologia di lavoro adottata per la redazione del Gender Equality Plan (GEP) ha come principali obiettivi la valutazione del contesto di genere all'interno dell'organizzazione e la definizione di azioni concrete per ridurre progressivamente eventuali disuguaglianze identificate.

La redazione del Gender Equality Plan del Malzoni Research Hospital si basa su precise direttive stabilite dalla Commissione Europea nel programma Horizon Europe. I dati a supporto dell'indagine sono stati categorizzati in base alle cinque macroaree di indagine del programma, offrendo una struttura chiara e organizzata per l'analisi e lo sviluppo del piano suddivisa in:

1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
3. Equilibrio tra vita privata e lavorativa e cultura organizzativa;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. Contrasto alla violenza di genere, inclusa la prevenzione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il processo che ha caratterizzato la redazione del Gender Equality Plan si articola in due fasi principali, che costituiscono anche la struttura del documento:

- La prima fase riguarda l'analisi dello stato dell'arte riguardo le tematiche di genere, che è stata condotta attraverso una raccolta qualitativa e quantitativa di dati sulle diverse aree di indagine di Horizon. Tale analisi ha permesso di ottenere una chiara overview della struttura organizzativa, dei processi decisionali, delle politiche interne e della cultura aziendale, rilevando il livello di integrazione delle tematiche rela-

tive alla parità di genere all'interno del Malzoni Research Hospital e le eventuali aree di miglioramento.

- Sono stati definiti obiettivi specifici per ciascuna area tematica di Horizon. Per ogni obiettivo sono state individuate una o più linee di intervento che il Malzoni Research Hospital si impegna ad implementare, le tempistiche di riferimento ed il relativo Key Performance Indicator (KPI) da utilizzare per il monitoraggio negli anni successivi.

L'orizzonte temporale del Piano, in linea con le best practice, è stato sviluppato su base triennale tra il 2024 e il 2026.

2.

**Parità di genere in
Malzoni Research Hospital**



2. Parità di genere in Malzoni Research Hospital

Nelle pagine che seguono, dopo una breve descrizione dell'Istituto e del relativo assetto organizzativo, sono illustrati gli interventi proposti dal Malzoni Research Hospital con l'adozione uno strumento, quale il GEP, ideato per favorire un cambiamento culturale, con la visione di costruire un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto e inclusivo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di ogni forma di discriminazione.

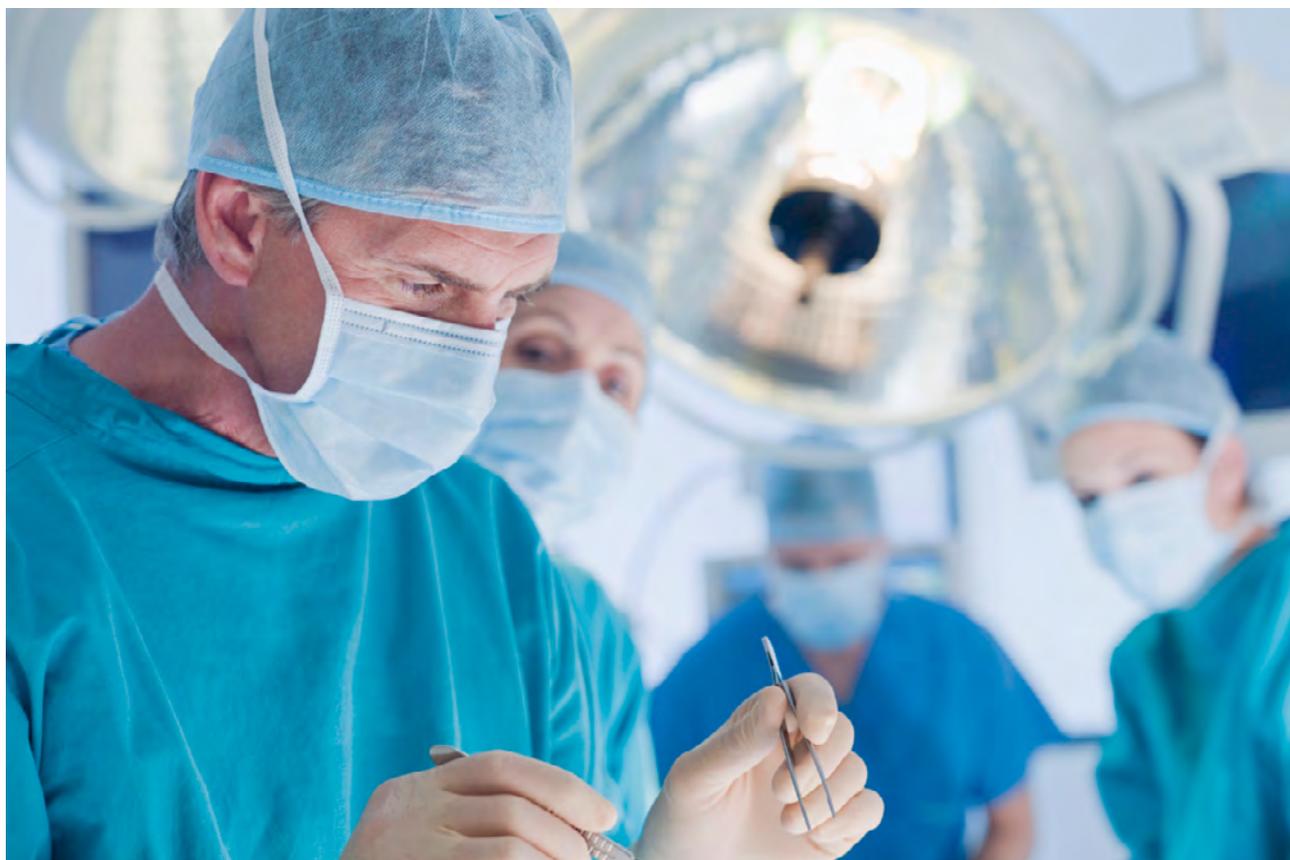
2.1. Malzoni Research Hospital

Il Malzoni Research Hospital opera seguendo un percorso che coniuga umanità nell'accoglienza e nell'assistenza, rigore professionale e attenzione verso l'innovazione in medicina.

In una struttura caratterizzata da aspet-

ti tecnologici e architettonici avanzati, vengono erogate prestazioni di diagnosi e cura in regime di ricovero a ciclo continuativo e/o diurno. Il Malzoni Research Hospital offre i suoi servizi in accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale e con un'attenzione rivolta al paziente nella sua globalità psico-fisica. Il Malzoni Research Hospital rappresenta da anni una qualificata struttura sanitaria che nel tempo si è distinta per approcci medico-chirurgici innovativi ed integrati nell'ambito delle patologie caratteristiche della medicina di genere. Seguendo questo cammino, il Malzoni Research Hospital ha precorso i tempi verso il concetto di "Ospedale della Donna" rientra anche negli ospedali con i Bollini Rosa di o.n.da. Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna.

La stretta sinergia tra il reparto di ostetricia, la terapia intensiva neonatale e il nido è alla base del successo di questa istituzione, che si conferma struttura



sanitaria d'avanguardia per le attività clinico assistenziali in ambito ostetrico-ginecologico, oltre che centro di eccellenza nel settore materno infantile. Inoltre a tutte le partorienti viene garantita da anni la parto-analgesia. Il Malzoni Research Hospital si distingue anche per essere diventata uno dei 10 centri italiani più avanzati nel trattamento della patologia oncologica ginecologica, mentre altri punti di eccellenza sono rappresentati dalla chirurgia pelvica avanzata mininvasiva e dal riconoscimento come centro nazionale per la diagnostica e il trattamento dell'endometriosi. Di recente si è affermata anche quale riferimento regionale in ambito senologico avendo attivato un centro di senologia chirurgica e una diagnostica integrata delle patologie mammarie. E la crescita continua anche in altri settori: ortopedia protesica e artroscopica e urologia.

Il Malzoni Research Hospital opera in regime di accreditamento definitivo nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale – Regione Campania, offrendo agli utenti 160 posti letto. Vi è un Pronto Soccorso Ostetrico funzionante 24 ore su 24, presso il quale operano con continuità ginecologi, ostetriche e anestesisti; nessuna attesa e un pronto intervento vengono garantiti ai pazienti per qualsiasi procedura diagnostica e terapeutica necessaria. L'attività principale del Malzoni Research Hospital è quella chirurgica, che viene garantita in maniera continuativa dal lunedì al sabato ed in caso di urgenza 7 giorni su 7 h24, con l'utilizzo di letti chirurgici completamente autonomi, dotati di tutte le attrezzature più moderne per il controllo dei pazienti e per l'esecuzione degli interventi. Uno dei letti è inoltre dedicato all'attività ambulatoriale. Il comparto operatorio è dotato di un impianto di sterilizzazione autonomo con apparecchiatura per la sterilizzazione a freddo, al plasma-gas e al perossido di idrogeno.

2.2. Composizione di genere del personale

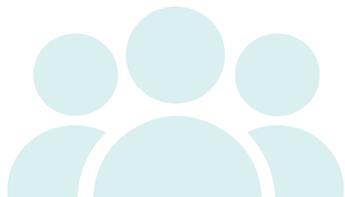
Al fine di una più accurata rappresentazione dei dati sulla composizione di genere del personale del Malzoni Research Hospital, è opportuno considerare le caratteristiche intrinseche del settore in cui la struttura opera. Il settore sanitario, infatti, come attestato dalla letteratura in materia, manifesta una marcata "segregazione orizzontale di genere". In particolare, si osserva che le donne sono impiegate in misura maggiore rispetto agli uomini in incarichi considerati tradizionalmente più connessi al caregiving e all'assistenza, come ad esempio i ruoli in ambito sanitario e igienico-sanitario. Tale divisione occupazionale si rispecchia sul mercato del lavoro, dove le mansioni in questi settori tendono ad essere occupate principalmente dalle donne. Nel corso dell'analisi sulla situazione attuale interna all'ospedale è emersa una coerenza tra i dati raccolti nelle due annualità prese in esame, e non si sono dunque registrati particolari discostamenti tra il 2023 e il 2024. Come evidenziato in uno studio condotto dall'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 2019, a livello mondiale si evidenziano dei trend nel settore sanitario che vedono una prevalenza di donne nella percentuale di composizione del personale, ma una segregazione occupazionale verticale di genere, che vede una netta maggioranza di uomini nei ruoli direttivi e dirigenziali. Tale retaggio storico risulta essere diffuso in numerose istituzioni sanitarie, ma in Malzoni Research Hospital numerose sono le donne in posizione apicale come l'amministratore alla guida dell'ospedale, il direttore sanitario, il primario del reparto di ginecologia ed ostetricia e il responsabile del laboratorio analisi.

Numeri dipendenti 2023:
236

Numero dipendenti uomini: 39
Numero dipendenti donne: 197
Numero Dirigenti: 1 donna
Numero Responsabili: 4
N.3 uomini
N.2 donne

Numeri dipendenti 2022:
238

Numero dipendenti uomini: 44
Numero dipendenti donne: 195
Numero Dirigenti: 1 donna
Numero Responsabili: 4
N. 3 uomini
N. 2 donne



Questo dato suggerisce una presenza maggiormente al femminile ed anche la leadership in ambito sanitario risulta equiparata. In particolare questo trend è stato confermato negli ultimi 2 anni.

- I dati riportati fanno riferimento al 2023 e 2022
- I dati riportati fanno riferimento sia al personale dipendente che ai collaboratori.

2.3. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Ambito sanitario: in merito alla composizione di genere si evidenzia una leggera prevalenza maschile considerando i responsabili delle Unità operative, invece la direzione sanitaria e il reparto di ostetricia e ginecologia, e il laboratorio analisi hanno una direzione tutta al femminile. Per quanto concerne invece il ruolo di coordinatore infermieristico la maggior parte dei ruoli

apicali sono affidati a donne.

Ambito formativo ed amministrativo: numerose sono le donne che rivestono nell'ambito della formazione e amministrazione ruoli apicali (circa 80%), l'amministratore delegato alla guida di questa struttura è una donna

2.4. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Il processo di valutazione relativo alla parità di genere ha riguardato anche

un'analisi approfondita degli strumenti aziendali in materia di diritto del lavoro, con particolare attenzione a politiche supplementari adottate dalla struttura per consentire una maggiore conciliazione tra vita privata e professionale.

A tal proposito, si è condotta un'indagine preliminare delle misure messe a disposizione dalla Clinica, seguita da una valutazione dei dati riguardanti l'utilizzo degli strumenti di diritto dei lavoratori da parte di uomini e donne dipendenti all'interno dell'organizzazione. Tra questi strumenti, figurano il congedo parentale, le disposizioni della legge 104 destinate ai soggetti con disabilità e la modalità di lavoro part time. Vi è una leggera differenza nell'utilizzo di tali strumenti da parte di uomini e donne.

Il Malzoni Research Hospital, nel perseguire l'equilibrio tra vita professionale e privata del personale, concede alcune convenzioni:

- **Cura della salute:** ai dipendenti è prevista una scontistica del 20% per le visite mediche e per gli esami da svolgere presso la Diagnostica Medica.
- **Cura ed estetica:** il Malzoni Research Hospital ha una convenzione con la Palestra Officina 2.0 in Via Brigata Avellino, 61 - 83100 Avellino con una convenzione "full optional".
- **Servizi:** Corporate Benefits Italia Srl, via Alberico Albricci 3, - 20122 Milano, Italy per acquisto prodotti e servizi
- **Cura psicologica:** è attivo da dicembre il Consulto psicologico gratuito per il personale:
 - le sedute avranno una durata di 45 minuti;
 - le sedute saranno attive da dicembre 2024;

- per prenotare la seduta nel rispetto della privacy di ciascun dipendente si potrà inviare una email all'indirizzo: serafina.marrazzo@malzoni.org direttamente all'esperta dott.ssa Serafina Marrazzo:

2.5. Iniziative e riconoscimenti Gender Equality

Numerose sono le iniziative svolte per il personale del Malzoni Research Hospital. Ha inoltre intrapreso diverse iniziative e attività di sensibilizzazione, con lo scopo di promuovere una migliore comprensione delle specificità di salute legate al tema della Gender Equality. Nel 2024 sono stati organizzati numerosi open day sui temi legati alla salute di genere:

- **Visite endocrinologiche.**
- **Visite senologiche gratuite ed ecografia alla mammella.**
- **Visite gratuite per le malattie cardiologiche.**
- **Visite gratuite per la fibromialgia, patologia a forte incidenza femminile.**
- **Visite gratuite medicina estetica.**
- **Visite dermatologiche per la prevenzione del melanoma.**

Inoltre un'importante iniziativa ha caratterizzato il nostro centro: l'apertura dello **sportello endometriosi** a cura del team guidato dal prof. Mario Malzoni, esperto internazionale di endometriosi. Lo sportello ha offerto numerosi consulti gratuiti alle donne perché la giusta strategia per questa patologia fa la differenza.

Nel 2024 inoltre il Malzoni Research Hospital è stata coinvolta in un Progetto multidisciplinare di Medicina interna, Medicina di genere e Medicina di precisione dal titolo: **"Uso ed abuso di alcool: il genere conta?"** a cura del dott. Michele Imparato.

Il progetto parte da una semplice do-

manda: **Perché una donna può aspettarsi di essere «ubriaca» dopo aver bevuto le stesse UA di un uomo?**

Il progetto ha evidenziato quanto indagare su una patologia in termini di medicina di genere sia fondamentale per un miglior percorso di informazione, prevenzione, sensibilizzazione, cura e aderenza alla terapia. Nel 2025 ci proponiamo una larga diffusione dei contenuti del progetto perché siamo fermamente convinti che la corretta informazione sia alla base di una tendenza volta a difendere le donne dalla violenze di genere legata all'abuso di alcol e al fenomeno del **“Drug facilitated sexual assault”**.

2.6. Misure contro la violenza di genere

Nel biennio 2025-2026 abbiamo intenzione di organizzare incontri e campagne social sul tema della violenza sessuale, affrontando sia quella *da sconosciuto, da conosciuto, stupro coniugale, da utilizzo di droghe e sostanze psicotiche e stupro di gruppo*.

Abbiamo anche l'intenzione di organizzare un incontro con le scuole per diffondere l'informazione sugli anticoncezionali post violenza e il loro utilizzo anche in caso di violenza domestica. Inoltre veicolaremo anche le campagne e le iniziative organizzate dalla Fondazione Onda, infatti la Malzoni Research Hospital fa parte degli Ospedali del Network Bollino Rosa.

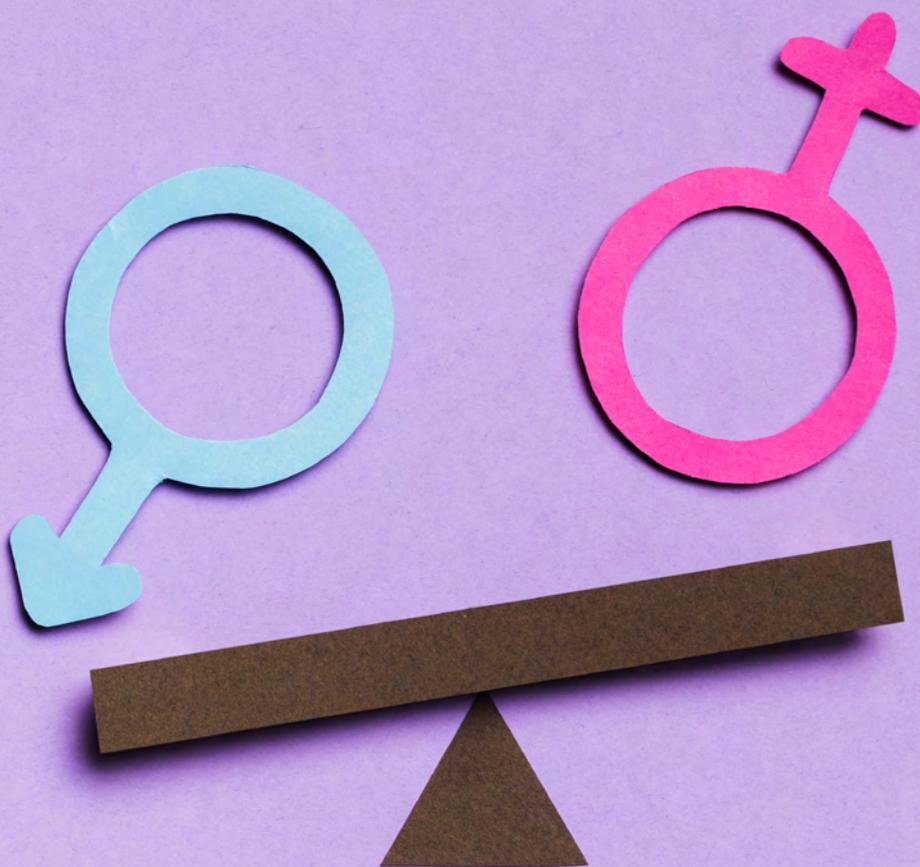
Altre iniziative riguarderanno la possibilità di organizzare open day per la medicina di genere ed in particolare per la prevenzione e cura di:

- **cardiopatia ischemica**
- **ictus cerebri**
- **diabete**
- **dislipidemia**
- **obesità.**

Inoltre uno dei focus di prevenzione riguarderà in particolare la **salute mentale al femminile** affrontando in particolare le tematiche della **depressione e ansia nei cicli vitali femminili (sindrome premestruale, gravidanza e puerperio, climaterio e menopausa)**.

3.

Gender Equality Plan e conclusioni



3.1. Obiettivi del GEP del Malzoni Research Hospital ed aree di azione

Lo sviluppo ed implementazione del Gender Plan della Clinica Mediterranea ha seguito le seguenti 4 fasi:

1. **Audit:** raccolta dati separati per genere, individuazione dei problemi, carrellata della legislazione esistente e delle risorse disponibili;
2. **Planning:** definizione degli obiettivi e delle azioni e policies (con relative tempistiche) per la loro realizzazione;
3. **Implementazione:** implementazione delle attività, che includono formazione, azioni di capacity-building, nonché campagne per aumentare la visibilità del GEP all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
4. **Valutazione:** revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.

Nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione europea per la redazione del Gender Equality Plan, il Piano proposto include **4 'building blocks'** con le seguenti caratteristiche:

- è un documento pubblico approvato dai vertici dell'organizzazione in seno al Consiglio d'Amministrazione e pubblicato sul sito aziendale;
- dispone di risorse ed expertise dedicati per la sua implementazione, avvalendosi di un gruppo di lavoro multidisciplinare;
- prevede un sistema di raccolta dati separati per genere e utilizzati ai fini del Piano;
- Includere attività di formazione formazioni e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Inoltre, ha considerato le **5 aree tematiche** che assicurano la qualità del piano e che riguardano:

- Equilibrio lavoro-vita privata e una cultura aziendale inclusiva.
- Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione.
- Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera.
- Inclusione della questione di genere all'interno dei programmi di ricerca e insegnamento.
- Misure contro la violenza di genere sul luogo di lavoro.

Nella Tabella che segue, sono indicate, per ciascuna Area Tematica le azioni previste e gli obiettivi da raggiungere:

<p style="text-align: center;">Tabella 1 Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere GEP Malzoni Research Hospital Biennio 2024-2026</p>		
Area Tematica 2024-2026	Obiettivi	Azioni
<i>AT1- Equilibrio di genere nella leadership e progressione di carriera</i>	<i>Rafforzare il parere decisionale del genere sottorappresentato</i>	<i>Raccolta dati Monitoraggio dell'equilibrio di genere</i>
<i>AT2- Parità di genere nelle assunzioni</i>	<i>Promuovere le pari opportunità nella crescita professionale</i>	<i>Monitoraggio del conferimento degli incarichi wed incentivazione assunzione femminile a parità di merito</i>
<i>AT3- Promuovere e supportare le donne - Equilibrio vita lavoro</i>	<i>Migliorare l'organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Implementare una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età e differenza di genere</i>	<i>Monitoraggio necessità delle lavoratrici e definizione di azioni di supporto</i>
<i>AT4- Raccolta e monitoraggio dati</i>	<i>Dati disaggregati per sesso/genere su personale</i>	<i>Rendicontazione annuale basata su indicatori</i>
<i>AT5- Modificare le scelte linguistiche</i>	<i>Evitare scelte che possano avere effetti discriminatori anche involontari</i>	<i>Monitoraggio impatto scelte linguistiche ed eventuale modifica atti laddove necessario</i>
<i>AT6- Formazione e sensibilizzazione</i>	<i>Rafforzamento delle reti e network</i>	<i>Incontri dedicati per il personale e gli operatori esterni Definizione di progettualità comuni anche nell'ambito di programmi europei</i>

Altre iniziative sono descritte a pag. 15-16.



Malzoni Research Hospital
Via Carmelo Errico - 83100 Avellino
Tel. +39 0825.7961
CUP +39 0825.7964426
info@malzoni.org

www.malzoni.it

