

# Gender Equality Plan

2024-2026



## **1. Parità di genere ed Europa**

1.1 La metodologia di lavoro

## **2. Parità di genere in Casa di Cura Trusso**

2.1 Casa di Cura Trusso

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 Casa di Cura Trusso ed aree di azione

Siamo lieti di presentarvi il **Gender Equality Plan (GEP)** del Casa di Cura Trusso 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.

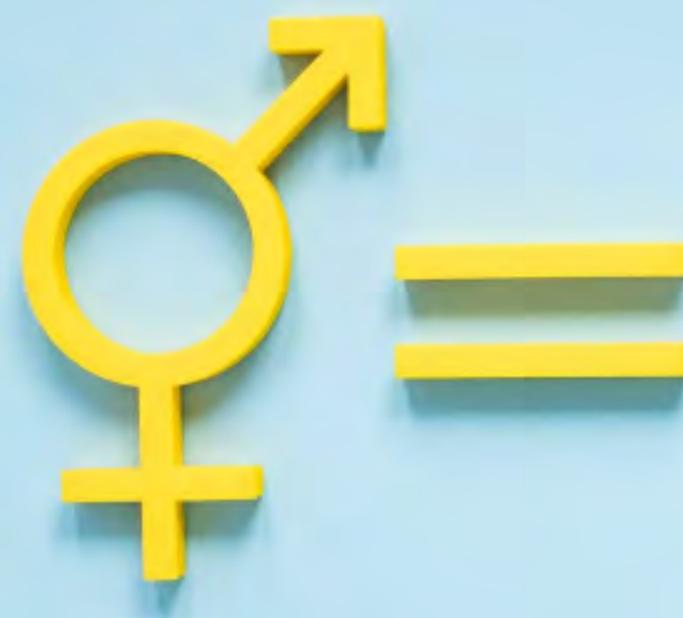
Inoltre, il piano sottolinea l'importanza di integrare la prospettiva di genere nella pratica clinica, in linea con le normative nazionali ed europee, rafforzando il nostro impegno verso una medicina sempre più inclusiva e personalizzata.

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*  
**Annamaria Foglietta**

**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'uguaglianza 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'uguaglianza 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) della Casa di Cura Trusso 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 della Casa di Cura Trusso 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 relative alla parità di genere all'interno della

Casa di Cura Trusso 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 la Casa di Cura Trusso 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 Casa di Cura Trusso



## 2. Parità di genere Casa di Cura Trusso

Nelle pagine che seguono, dopo una breve descrizione dell'Istituto e del relativo assetto organizzativo, sono illustrati gli interventi proposti dalla Casa di Cura Trusso 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. Casa di Cura Trusso

La Casa di Cura Polispecialistica Trusso opera seguendo un percorso che coniuga umanità nell'accoglienza e nell'assistenza, rigore professionale e attenzione verso l'innovazione in medicina. Offre i suoi servizi in accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale e in regime pri-

vato con un'attenzione rivolta al paziente nella sua globalità psico-fisica. Nelle sue varie aree il paziente in condizioni sia di urgenza che non, è accompagnato attraverso un percorso che si avvale delle varie risorse disponibili, tutte caratterizzate dall'appropriatezza e adeguatezza degli interventi.

Insiste su di un ampio territorio ad alta densità abitativa, sprovvisto da sempre di strutture ospedaliere pubbliche e costituisce un apprezzato, stimato e sicuro punto di riferimento diagnostico-clinico erogante prestazioni medico-chirurgiche in regime di degenza, ambulatoriale, e di emergenza tanto per la popolazione indigena quanto per quella di territori limitrofi. La struttura di ricovero e cura si divide in tre aree di competenza: l'area chirurgica, suddivisa in chirurgia generale, urologia, ginecologia e ortopedia e traumatologia; l'area medica, suddivisa in medicina generale e cardiologia; l'area day hospital e day surgery, ognuna



delle quali annovera un numero di posti letto per un totale di 100 posti letto accreditati.

Il reparto di lungodegenza post-acuzia accoglie pazienti provenienti da reparti chirurgici e medici per acuti, temporaneamente non autonomi, che richiedano terapia riabilitativa, sia neuromotoria che logopedica, allo scopo di svolgere un progetto di recupero parziale o totale della situazione pre-morbosa.

In particolare il reparto svolge la sua funzione nei confronti dei pazienti in condizioni di disautonomia post-ictus e post-chirurgia, specie dopo interventi ortopedici maggiori. Inoltre accoglie pazienti che necessitano, dopo il ricovero in regime di acuzie, di cure non erogabili al di fuori dell'ambiente ospedaliero, a causa della loro instabilità clinica o dell'alta necessità di assistenza per complessità e coesistenza di più patologie. Il reparto è ubicato al IV livello della struttura, dispone di 40 letti di degenza ed è gestita dal personale medico del Reparto di Medicina Generale. L'articolazione funzionale del Primo Soccorso (Attività di prima assistenza aut. con DGRC 6884/98) assicura, oltre agli interventi diagnostico-terapeutici di urgenza, compatibili con le specialità di cui è dotata la struttura.

La clinica, infine, offre una serie di attività ambulatoriali di laboratorio generale di base, radiodiagnostica e cardiologia, in modo da soddisfare le necessità degli utenti facilitando al massimo il loro accesso ai servizi.

### 2.2. Composizione di genere del personale

Al fine di una più accurata rappresentazione dei dati sulla composizione di genere del personale della Casa di Cura Trusso, 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 presso la Casa di Cura Trusso numerose sono le donne in posizione apicale come l'amministratore delegato alla guida della clinica (Annamaria Foglietta), la responsabile del Laboratorio Analisi (dott.ssa Silvana Annunziata) e la responsabile dell'Unità di Medicina (dott.ssa Giuseppina Cristiano).

Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico

**ANNO 2022**  
Numero dipendenti totali: 122  
Numero dipendenti donne: 71  
58%

**ANNO 2023**  
Numero dipendenti totali: 114  
Numero dipendenti donne: 68  
60%

**ANNO 2024**  
Numero dipendenti totali: 113  
Numero dipendenti donne: 70  
62%

% di donne responsabili di 1 o più unità organizzative

**ANNO 2022**  
Numero tot. responsabili: 17  
Numero donne: 6  
35%

**ANNO 2023**  
Numero tot. responsabili: 17  
Numero donne: 6  
35%

**ANNO 2024**  
Numero tot. responsabili: 17  
Numero donne: 6  
35%

- I dati riportati mostrano un dato costante
- % di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice è invece del **38%**



- % di donne presenti nell'organizzazione con delega su budget di spesa e investimento: **50%**

#### Equità remunerativa

- % di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze: **Non ci sono differenze**
- % di promozioni donne su base annua: **indipendenti dal sesso ma dipendono dalle competenze (50%)**

- % donne con remunerazione variabile pari alla % di uomini con remunerazione variabile: **non si applicano voci stipendiali variabili**
- Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi 12 anni di vita del bambino obbligatori: **100%**

- Rapporto tra il numero di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto per legge: **100%**

#### 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 il laboratorio analisi ed il reparto di Medicina 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, 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. La Casa di Cura Trusso, nel perseguire l'equilibrio tra vita professionale e privata del personale, concede alcune convenzioni:

- **Cura ed estetica:** la Casa di Cura Trusso ha convenzioni con:
  - Annunziata G. Parrucchieri in via Rossilli, 104 - San Giuseppe V.no (Na)
  - Pajosa Parrucchieri in via Papa Giovanni XXIII, 11 - Ottaviano
  - Nails Beauty in via Scudieri, 71 - San Giuseppe V.no (Na)
- **Servizi:** Luxury Brand via Filippo Argelati, 10 Milano, Italy - per acquisto di prodotti e servizi con sconto del 10%.
- **Cura psicologica:** è attivo da mercoledì 11 dicembre il Consulto psicologico gratuito per il personale:
  - le sedute avranno una durata di 50 minuti;
  - per prenotare la seduta nel rispetto della privacy di ciascun dipendente si potrà inviare una email all'indirizzo: [psicologarosa.ambrosio@gmail.com](mailto:psicologarosa.ambrosio@gmail.com) direttamente con l'esperta dott.ssa Rosa Ambrosio.

#### 2.5. Iniziative e riconoscimenti Gender Equality

Numerose sono le iniziative svolte per il personale della Casa di Cura Trusso. 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 malattie respiratorie**
- **Visite cardiologiche con elettro-**

#### cardiogramma

- **Visite ginecologiche**
- **Visite gratuite Scompensi cardiaci in accordo con AISC**

Nel 2024 inoltre la Casa di Cura Trusso 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?” anche in collaborazione con la altre strutture del Network Neuromed.**

Il progetto parte da una semplice domanda: **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 alcool 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.

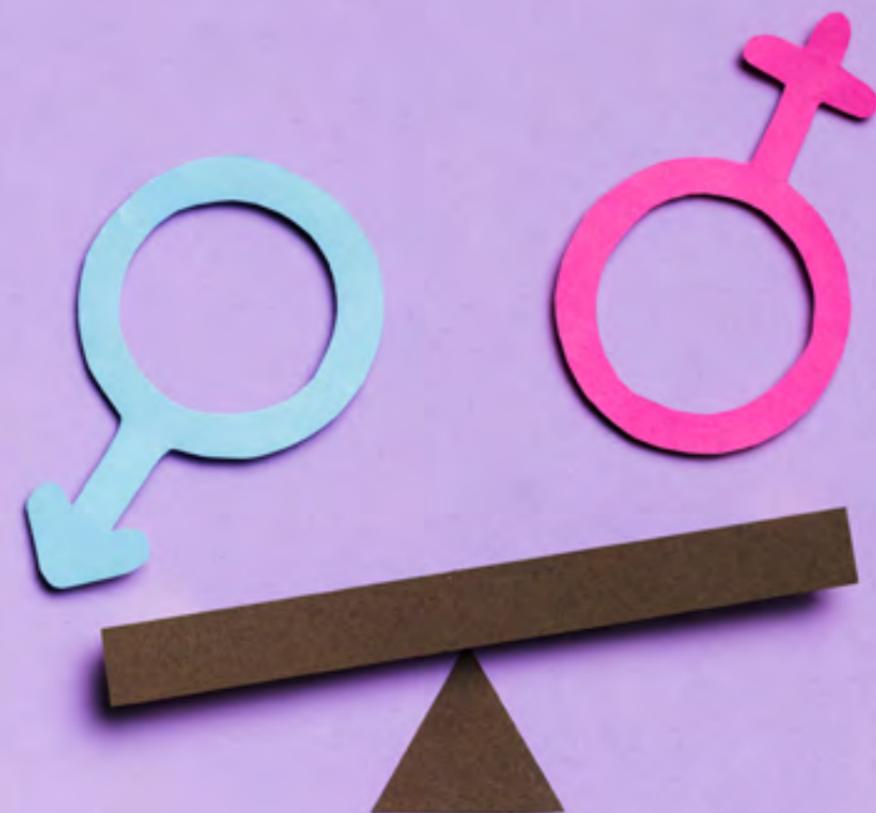
Abbiamo anche l'intenzione di organizzare un incontro con le scuole per diffondere l'informazione sugli anticoncezionali post violenza e il loro utilizzo anche in caso di violenza domestica. Inoltre veicoleremo anche le campagne e le iniziative organizzate dalla Fondazione Onda, infatti la Casa di Cura Trusso 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:

- **cardiopatía ischemica**
- **ictus cerebrali**
- **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 premenstruale, gravidanza e puerperio, climaterio e menopausa).**

## 3. Gender Equality Plan e conclusioni



### 3.1. Obiettivi del GEP della Casa di Cura Trusso 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:

<b>Tabella 1</b> Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere GEP CASA DI CURA TRUSSO Biennio 2024-2026		
Area Tematica 2024-2026	Obiettivi	Azioni
<b>AT1- Equilibrio di genere nella leadership e progressione di carriera</b>	Rafforzare il parere decisionale del genere sottorappresentato	Raccolta dati Monitoraggio dell'equilibrio di genere
<b>AT2- Parità di genere nelle assunzioni</b>	Promuovere le pari opportunità nella crescita professionale	Monitoraggio del conferimento degli incarichi ed incentivazione assunzione femminile a parità di merito
<b>AT3- Promuovere e supportare le donne - Equilibrio vita lavoro</b>	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	Monitoraggio necessità delle lavoratrici e definizione di azioni di supporto
<b>AT4- Raccolta e monitoraggio dati</b>	Dati disaggregati per sesso/genere su personale	Rendicontazione annuale basata su indicatori
<b>AT5- Modificare le scelte linguistiche</b>	Evitare scelte che possano avere effetti discriminatori anche involontari	Monitoraggio impatto scelte linguistiche ed eventuale modifica atti laddove necessario
<b>AT6- Formazione e sensibilizzazione</b>	Rafforzamento delle reti e network	Incontri dedicati per il personale e gli operatori esterni Definizione di progettualità comuni anche nell'ambito di programmi europei

Altre iniziative sono descritte a pag. 15-16.



### **Ospedale**

Via San Giovanni Bosco, 3  
80044 Ottaviano (NA)  
Tel. +39 081.3387111  
info: [info@clinicatrusso.it](mailto:info@clinicatrusso.it)

### **Centro Unico Prenotazioni CUP**

Tel. +39 081.3387550 - +39 081.3387591  
Whatsapp +39 0813387259  
[prenotazioni@clinicatrusso.it](mailto:prenotazioni@clinicatrusso.it)

[www.clinicatrusso.it](http://www.clinicatrusso.it)

