



ARCA CAPITANATA
AGENZIA REGIONALE per la CASA e l'ABITARE
Via Romolo Caggese, 2 - 71121 Foggia

Gender Equality Plan (GEP) PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE Anni 2026 – 2028

PREMESSA

L'uguaglianza di genere costituisce un obiettivo ormai fondamentale dell'UE, un valore e diritto umano universalmente riconosciuto ed un presupposto essenziale per il benessere e per la crescita economica, la prosperità, la pace e la sicurezza all'interno dell'Unione e dei singoli Paesi membri.

Negli ultimi anni, infatti, l'Unione Europea ha rivolto una crescente attenzione verso le strategie a sostegno del principio della parità di genere, in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione, nella consapevolezza che tale parità è ancora lontana dal realizzarsi.

Come, infatti, sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione (al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni) del 5.03.2020, dal titolo "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025", nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne, dal momento che i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

La stessa Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'U.E. e con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

Tale previsione trae evidente fondamento dal rilevante ruolo, attribuito alla Pubblica Amministrazione, per il raggiungimento degli obiettivi concernenti la promozione delle pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere, e per la promozione di una cultura attenta alle differenze, sia per l'attuazione degli strumenti che assicurano all'interno della collettività il rafforzamento della parità di genere, sia per l'esempio che può dare all'interno dei luoghi di lavoro pubblici.

Partendo da tale presupposto, la medesima Commissione Europea, con il **Programma di ricerca e innovazione 2021-2027 Horizon Europe**, ha sottolineato l'importanza del tema della parità di genere vincolando l'erogazione dei finanziamenti dei relativi progetti alla condizione che ciascun soggetto/ente partecipante disponga di un **Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP)**.

Horizon Europe 2021-2027, che, costituisce, al momento, il più vasto programma di ricerca e innovazione transnazionale esistente al mondo, richiede, quale requisito obbligatorio, per le

Università, gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e Paesi associati, che vogliano parteciparvi, l'adozione di un apposito GEP.

Con l'introduzione/avvio di Horizon Europe, la Commissione Europea ha, pertanto, reso i piani per l'uguaglianza di genere (GEP) un requisito fondamentale per la partecipazione al suo programma quadro di ricerca, definendoli quali *“insiemi di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale”*.

In linea con l'Europa, anche l'Italia ha delineato una propria “Strategia Nazionale per la Parità di Genere”.

Con tale atto, emanato nel luglio 2021, il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha inteso declinare la Strategia europea in un sistema di azioni concrete, definite e misurabili su scala nazionale, per rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione sociale abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita personale e professionale, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro e possano realizzare il proprio potenziale senza disparità di trattamento economico o della dignità, con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un Paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.

Con la Legge di bilancio 2022 (L. n.234/2021) l'ordinamento italiano, ha, inoltre, previsto, all'art. 1, commi 139-147, l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere - che rientra anche negli obiettivi previsti dalla Missione 5, componente 1, del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

1. HORIZON EUROPE E GEP: I CONTENUTI DEI PIANI PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE.

Il GEP costituisce, quindi, uno strumento primario, che identifica l'insieme di azioni che si intendono realizzare per promuovere l'eguaglianza di genere grazie ad un cambiamento culturale delle organizzazioni.

Tale documento risulta indispensabile per le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe.

A tal fine, la Commissione Europea, nel 2021, ha pubblicato l'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), che costituiscono le linee guida per la redazione dei GEP, indicandone i contenuti, le modalità di definizione e di attuazione.

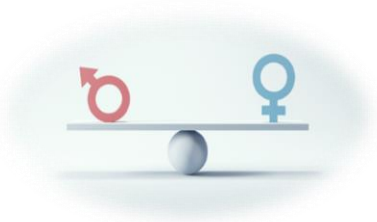
In primis, tali linee guida indicano i seguenti n. 4 requisiti, ritenuti **elementi costitutivi e obbligatori di un GEP**:

1. deve essere un **documento pubblico** adottato dagli organi di vertice, pubblicato sul sito istituzionale e divulgato all'interno dell'organizzazione;
2. deve **individuare risorse e competenze dedicate per la sua implementazione, finalizzate** a supportare il processo continuo di cambiamento organizzativo volto alla promozione dell'uguaglianza di genere ed al sostegno di misure specifiche, quali l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la formazione e lo sviluppo del personale;
3. deve prevedere un **sistema di raccolta e monitoraggio** dati disaggregati per sesso/genere sul personale dell'Agenzia;
4. deve prevedere percorsi formativi e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Secondo le medesime Linee guida, ciascun GEP deve prevedere le seguenti n. 5 aree prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:



**EQUILIBRIO
VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA
E
CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE;**



**EQUILIBRIO DI GENERE
NELLE POSIZIONI DI VERTICE
E NEGLI ORGANI DECISIONALI**



**UGUAGLIANZA
DI GENERE NEL RECLUTAMENTO
E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**



**INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE
NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI
INSEGNAMENTI**



**CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE
COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI**

1. IL PERSEGUIMENTO DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ARCA CAPITANATA.

L'Arca Capitanata riconosce nella parità di genere uno degli assi portanti per la costruzione di un ambiente lavorativo fondato su equità, inclusione e valorizzazione delle persone, nella consapevolezza che la promozione della piena uguaglianza di genere nel contesto professionale rappresenta non solo un dovere normativo e un impegno etico, ma anche un elemento determinante per il benessere organizzativo e la qualità dell'azione amministrativa.

Alla data del 31 dicembre 2025, il personale in servizio presso l'Agenzia si compone di n.48 unità totali, di cui n. 1 direttore e n. 2 dirigenti, n. 8 Funzionari titolari Elevata qualifica (EQ).

Personale dirigente

DONNE	0
UOMINI	3
TOTALE	3

Personale non dirigente

Personale	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Totale
DONNE	0	5	6	13	24
UOMINI	1	2	9	9	21
TOTALE	1	7	15	22	45

di cui Titolari di Elevata qualifica

DONNE	4 (di cui n. 1 anche RPCT)
UOMINI	4
TOTALE	8

Dai dati riportati nelle suindicate tabelle, emerge una importante incidenza della componente femminile nel personale dipendente dell'Agenzia, delineando un assetto organizzativo che, al di là del settore dirigenziale, si connota da un'elevata partecipazione di entrambi i generi.

Questo equilibrio di genere si riflette in maniera significativa nei ruoli paradirigenziali di elevata qualifica, nell'ambito dei quali è attribuito ad un funzionario donna anche il fondamentale incarico di Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Sebbene la parità numerica costituisca un elemento positivo, l'Arca Capitanata si è sempre impegnata ad accompagnare il dato quantitativo con misure qualitative volte a:

- Prevenire discriminazioni spesso legate a stereotipi di genere che possono incidere sulla distribuzione degli incarichi, sui percorsi di formazione e sulle progressioni di carriera.
- Promuovere politiche attive di conciliazione, indispensabili per consentire a tutto il personale di armonizzare i tempi di vita e lavoro senza rinunciare a opportunità di sviluppo professionale.
- Valorizzare la leadership femminile, anche attraverso strumenti di mentoring, empowerment, e l'accesso equilibrato ai comitati e gruppi di lavoro e decisionali
- Integrare sistematicamente l'ottica di genere nei processi di pianificazione, valutazione e rendicontazione.

L'uguaglianza di genere costituisce, pertanto, un obiettivo fondamentale per l'ARCA Capitanata, la quale da tempo riserva alla c.d. parità di genere ampia considerazione attraverso l'istituzione, sin dal 2011 (con la Delibera del Commissario Straordinario dell'allora Istituto Autonomo per le Case Popolari di Foggia n.68 del 13.04.2011), del CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni).

Nel rispetto di quanto statuito dell'art. 57 del d.lgs n. 165 del 2001 (come modificato dall'art.21 della L. 183/2010) e degli indirizzi forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dapprima con la Direttiva n. 4/2011 e successivamente con la Direttiva n. 2/2019, il CUG dell'Arca Capitanata esercita, da sempre, le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità tra i dipendenti, ai fini della relativa valorizzazione, prevenendo e combattendo qualsiasi forma di discriminazione in ragione dell'età, del sesso, della razza, dell'orientamento sessuale, della religione, della disabilità, della lingua e tutelando i lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing, oltre che da qualsiasi forma di violenza fisica e psicologica.

Nell'ambito delle iniziative ed attività volte all'attuazione degli obiettivi di pari opportunità, l'Arca Capitanata, nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 48 del d.lgs n. 198/2006 smi "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e dell'art. 57 d. lgs. n. 165/2001 smi, ha adottato il Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.), finalizzato ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Come specificato nell'art. 42 del predetto d.lgs n. 198/2006, le “azioni positive” costituiscono misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e si configurano quali misure “speciali”, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

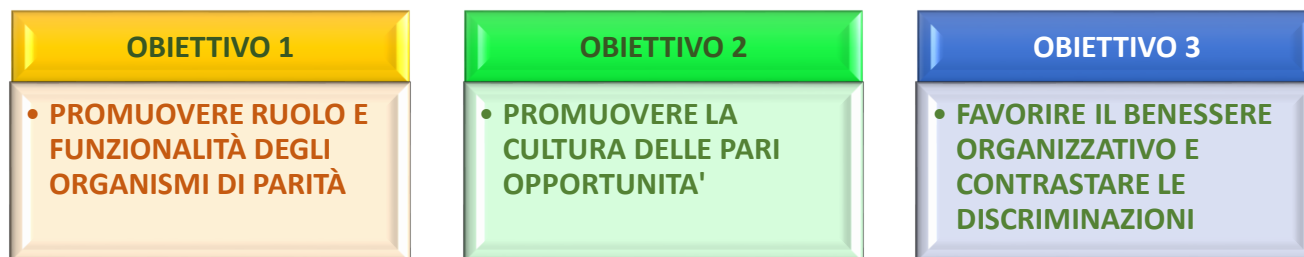
L'ultimo il Piano triennale di Azioni Positive adottato dall'Arca Capitanata è stato approvato, per il triennio 2022-2024, con Decreto del Commissario Straordinario n. n. 37 del 12.04.2022.

Tale piano, con le integrazioni ritenute opportune e/o necessarie, è poi confluito nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023/2025, adottato dall'Arca Capitanata in adempimento a stabilito quanto dal d.l. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, nella l. n. 113/2021, e specificato dai successivi D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e D.P.C.M. del 30 giugno 2022, n. 132.

Nel rispetto della predetta normativa, infatti, i PIAO adottati, annualmente (per i relativi trienni di riferimento), dall'Arca Capitanata dedicano, nell'ambito della Sezione 2 rubricata “VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE”, un'apposita parte dedicata agli “OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA DI GENERE” ove sono indicate e dettagliate le “AZIONI POSITIVE” finalizzate a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, rappresentando uno strumento per offrire ai dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Nella specie, le “azioni positive” si qualificano quali misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne; “speciali”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni positive individuate dall'Arca Capitanata nell'ambito dei relativi strumenti di pianificazioni volti alla promozione e tutela della parità di genere, sono state riferite sempre a specifiche Aree tematiche, corrispondenti ad obiettivi generali di programma:



Tali obiettivi generali, concepiti per:

- ✚ GARANTIRE pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- ✚ PROMUOVERE il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- ✚ PROMUOVERE all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

al fine ultimo di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ✚ ispirato al valore della pari dignità delle persone;
- ✚ fondato sulla realizzazione delle pari opportunità;
- ✚ orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ✚ attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone;
- ✚ motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- ✚ impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

2. GLI OBIETTIVI PROGRAMMATICI DI PARITÀ DI GENERE DELL'ARCA CAPITANATA.

Nel rispetto di quanto richiesto dalla Commissione europea e nell'intento di identificare azioni per il raggiungimento di obiettivi tesi a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze dei dipendenti all'interno della propria struttura, il presente Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP) 2026-2028 si configura quale documento progettuale e programmatico che, in continuità e coerenza di quanto disposto con i precedenti Piani delle Azioni Positive e con la sezione dei precedenti PIAO dedicata alle pari opportunità, si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa dell'Arca Capitanata, favorendo la cultura del rispetto, il

contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio di riferimento.

Il presente GEP è stato, pertanto, redatto con il duplice obiettivo di dare, da un lato, continuità e coerenza alle politiche per l'equità di genere già intraprese dall'Arca Capitanata, e di definire, dall'altro lato, obiettivi e azioni volte ad abbattere gli ostacoli che ancora impediscono la piena e totale parità di genere, la valorizzazione delle diversità e la crescita della cultura del rispetto.

Trattandosi di priorità da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo, il presente GEP identifica strumenti volti ad integrare e specificare misure già adottate dall'Arca Capitanata, al fine di avviare e perseguire le corrette politiche di genere al proprio interno.

Il GEP costituisce, quindi, uno strumento pensato per favorire, o meglio implementare, la realizzazione di un ambiente lavorativo aperto e inclusivo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di discriminazioni, e che trasmetta ai dipendenti dell'Agenzia senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita, in un contesto di valorizzazione di tutte le diversità, legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'orientamento sessuale.

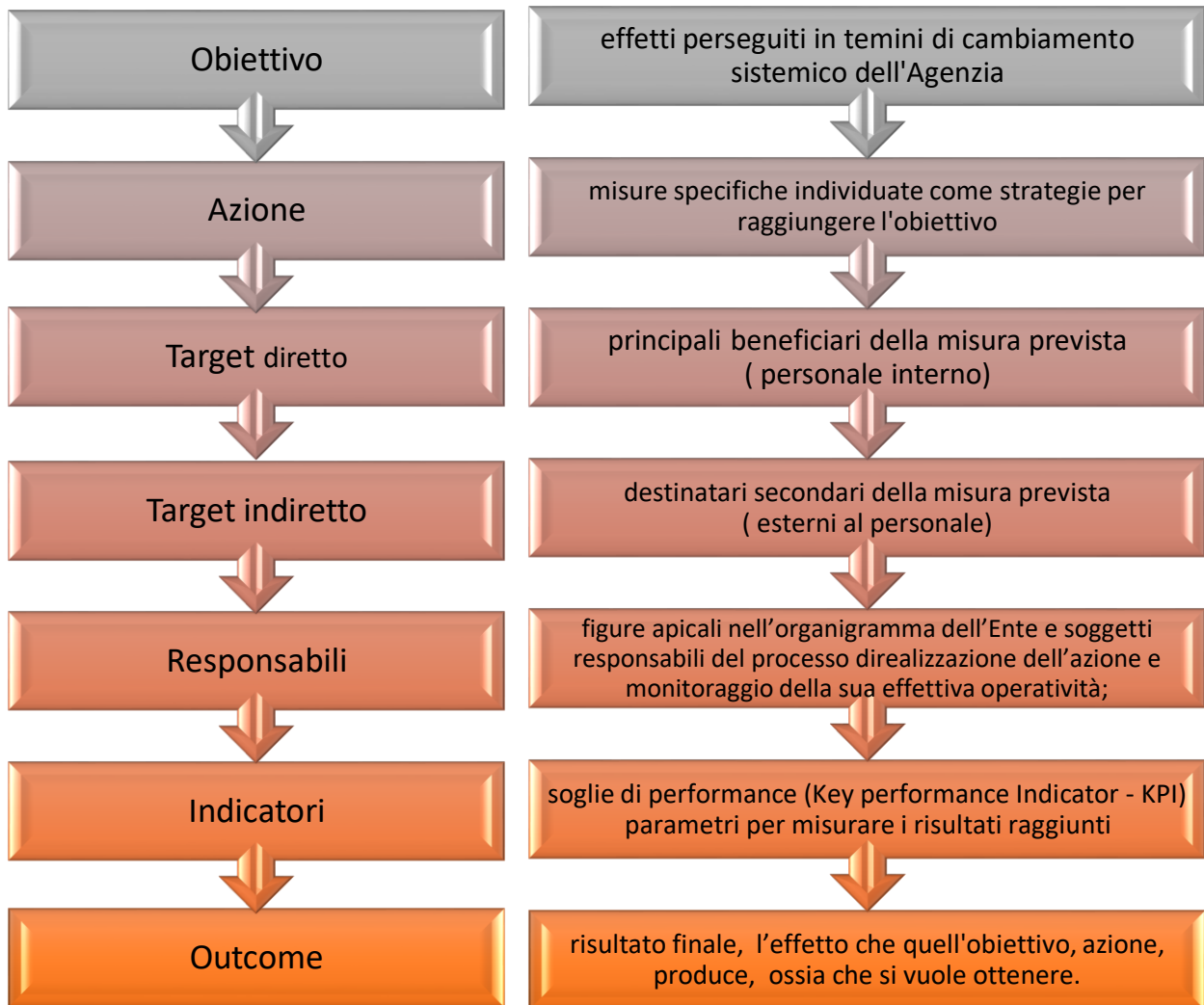
Nel presente documento sono, pertanto, definite le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere, tenendo conto delle specificità delle attività poste in essere dall'Agenzia, del personale in servizio, al fine dell'individuazione di strumenti idonei ad influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, nell'ottica di una organizzazione del lavoro nella sua dimensione sociale e di genere.

Nel rispetto di quanto prescritto nelle Linee Guida “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)” pubblicate, nel 2021, dalla Commissione Europea, il presente GEP prevede, per l'anno 2026 il raggiungimento dei seguenti obiettivi volti alla riduzione delle disuguaglianze di genere ed alla creazione, ovvero al miglioramento, di un ambiente lavorativo e sociale equo e inclusivo, nel quadro delle n. 5 aree di intervento prioritarie definite nelle medesime linee guida:

1. EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA INCLUSIVA;
2. PARITÀ DI GENERE NELLE POSIZIONI DI LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI;
3. PARITÀ DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO E AVANZAMENTO DI CARRIERA;
4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI EDUCATIVI;

5. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI.

Al fine di operare con uno strumento facilmente aggiornabile, misurabile e verificabile, gli obiettivi di programmazione delle parità di genere all'interno dell'Arca Capitanata sono strutturati, nell'ambito di ciascuna delle suindicate **Aree di intervento**, nella seguente modalità:



AREA 1

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

Creazione di un ambiente accogliente in grado di conciliare le due principali sfere di vita privata/lavorativa, attraverso l'accesso a modalità innovative e l'aggiornamento/rafforzamento di misure di welfare aziendale

OBIETTIVO n. 1 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale/assistenziale	
Azione	Promuovere/Consentire l'utilizzo di: - strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale (es. part-time; lavoro agile); - permessi specifici di assenza dal lavoro (congedi parentali, permessi di caregiver, ecc...)
Indicatori	n.ro di strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro adottati - permessi riconosciuti/n.ro di richieste pervenute dal personale dipendente
Destinatari diretti	Personale dipendente
Destinatari indiretti	Ambito familiare/domestico
Responsabili	Dirigente Area Amministrativa - Direttore
Outcome (risultato finale)	Raggiungimento/Miglioramento equilibrio lavoro-esigenze personali e familiari

OBIETTIVO n. 2 Indagine sul clima organizzativo dell'Agenzia e necessità di conciliazione dei tempi e delle esigenze personali/familiari con gli impegni lavorativi	
Azione	Monitoraggio della percezione dei dipendenti dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro rispetto ai singoli bisogni di conciliazione con la vita personale e familiare, attraverso la somministrazione di appositi questionari, formulati, in bozza, dal CUG
Indicatori	n.ro di questionari somministrati/n.ro di dipendenti in servizio
Destinatari diretti	Dipendenti in servizio
Destinatari indiretti	Ambiente lavorativo - Ambito familiare/domestico
Responsabili	Dirigenti e Responsabili di Ufficio - Area Amministrativa – uff. Risorse Umane - Direttore
Outcome (risultato finale)	Adozione di misure che l'Agenzia riterrà opportune/necessarie per favorire/migliorare tale conciliazione.

OBIETTIVO n. 3 Reinserimento lavorativo: rientro in servizio dopo la maternità	
Azione	Monitoraggio del reinserimento nell'attività lavorativa attraverso la somministrazione di questionari specifici da somministrare alle dipendenti rientrate in servizio dopo la maternità, attraverso la somministrazione di appositi questionari, formulati, in bozza, dal CUG

<i>Indicatori</i>	n.ro di questionari somministrati/n.ro di dipendenti rientrate in servizio dopo la maternità
<i>Destinatari diretti</i>	Dipendenti rientrate in servizio dopo la maternità
<i>Destinatari indiretti</i>	Ambiente lavorativo - Ambito familiare/domestico
<i>Responsabili</i>	Dirigenti e Responsabili di Ufficio - Area Amministrativa – uff. Risorse Umane - Direttore
<i>Outcome (risultato finale)</i>	Adozione di misure che l’Agenzia riterrà opportune/necessarie per favorire/migliorare tale conciliazione.

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

Previsione di misure strutturali volte a favorire l'accesso delle donne alle cariche elettive e ad incoraggiare la *leadership* femminile.

OBIETTIVO n. 1

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali e consultivi

Azione	Garantire/promuovere la parità di genere nei ruoli di vertice e negli organi decisionali e consultivi dell'Agenzia
Indicatori	n.ro ruoli di vertice e dei componenti degli organi decisionali e consultivi dell'Agenzia/ n.ro di dipendenti e dirigenti maschi e femmine in servizio
Destinatari diretti	Personale dipendente e dirigente
Destinatari indiretti	Personale dipendente e dirigente
Responsabili	Dirigente Area Amministrativa - Direttore
Outcome (risultato finale)	bilanciamento della parità di genere nelle posizioni di Governance e leadership dell'Agenzia

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NELLE ASSUNZIONI E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA

Previsione di regole da rispettare nella formazione delle commissioni esaminatrici e giudicatrici ai fini di un'equa presenza di genere all'interno delle stesse e della promozione di un accesso equo del personale alle varie posizioni.

OBIETTIVO n. 1

Promozione dell'uguaglianza di genere delle procedure selettive e delle commissioni dei concorsi e delle progressioni di carriera

Azione	Monitoraggio sull'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici e giudicatrici per il reclutamento del personale e delle relative progressioni di carriera.
Indicatori	n.ro commissioni/n.ro di componenti maschi e femmine
Destinatari diretti	Componenti commissioni valutatrici e giudicatrici
Destinatari indiretti	Personale dipendente
Responsabili	Dirigente Area Amministrativa - Direttore
Outcome (risultato finale)	bilanciamento della parità di genere nelle commissioni valutatrici e giudicatrici

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA FORMAZIONE E NELLA RICERCA

Promozione di una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto e della non violenza, alla valorizzazione delle differenze e formare nuove professionalità ai fini della costruzione di politiche ed iniziative di pari opportunità.

OBIETTIVO n. 1

Incrementare la cultura del rispetto della parità di genere tra il personale dell'Agenzia attraverso l'erogazione di seminari e corsi di formazione specifici

Azione	Erogazione di specifici corsi di formazione sul tema parità di genere e cultura del rispetto in ambiente lavorativo.
Indicatori	almeno n. 1 corso di formazione all'anno
Destinatari diretti	Personale dipendente
Destinatari indiretti	Personale dipendente
Responsabili	Dirigente Area Amministrativa - Direttore
Outcome (risultato finale)	Maggiore consapevolezza del personale dell'Agenzia sul rispetto della parità di genere nell'ambiente lavorativo e nei rapporti di colleganza

AREA 5

MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE

Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

OBIETTIVO n. 1

Incrementare la conoscenza e la consapevolezza tra il personale dell'Agenzia sulle diverse forme di violenza di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro, attraverso l'erogazione di seminari e corsi di formazione specifici

Azione	Erogazione di specifici corsi di formazione sulle diverse forme di violenza di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro.
Indicatori	almeno n. 1 corso di formazione all'anno
Destinatari diretti	Personale dipendente
Destinatari indiretti	Personale dipendente
Responsabili	Dirigente Area Amministrativa - Direttore
Outcome (risultato finale)	Maggiore conoscenza e consapevolezza del personale dell'Agenzia sulle forme di violenza di genere e sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro