

Il presente Piano di Azioni Positive vuole porsi come strumento semplice ed operativo per favorire l'attuazione dei principi:

- 1) di uguaglianza sostanziale tra uomini e donne,
- 2) di conciliazione tra vita privata e lavoro,
- 3) di pari dignità delle persone e di prevenzione contro le violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing,
- 4) di valorizzazione del benessere di chi lavora,
- 5) di diffusione della cultura delle pari opportunità,

Nel corso del prossimo triennio (2025/2027) questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO 1 - UGUAGLIANZA SOSTANZIALE TRA UOMINI E DONNE

A) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici ed i lavoratori di frequentare i corsi individuati e qualificati.

B) Progressioni di carriera.

1. L'essere donna non costituirà discriminazione nelle progressioni di carriera e/o nei livelli di responsabilità e posizione organizzativa.

C) Fruizione dei congedi di maternità e paternità

1. Il Comune si impegna nella promozione della parità di genere nella cura dei figli, degli anziani e dei disabili.

OBIETTIVO 2 - CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E LAVORO

A) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli correlati alla dimensione personale e familiare e al superamento di specifiche situazioni di disagio.

1. Nel Comune di Val Brembilla è in vigore la flessibilità in entrata e uscita nel rispetto degli orari di apertura al pubblico.

2. In presenza di particolari situazioni di disagio (anziani, disabili, minori ecc. ...), e su richiesta del personale dipendente interessato, potranno essere definite articolazioni orarie diverse nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste del personale dipendente.

3. L'utilizzo dello strumento del part-time, secondo la disciplina prevista dal C.C.N.L. e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Amministrazione.

4. Nell'organizzazione dei corsi di formazione dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
5. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc. ...), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
6. Regolamentazione dello smart working/lavoro da remoto.

OBIETTIVO 3 - PARI DIGNITÀ DELLE PERSONE E PREVENZIONE CONTRO LE VIOLENZE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE – MOBBING

Il Comune di Val Brembilla si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni di violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing e ad assicurare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

- A) A tal fine ha già adottato e aggiornato il “Codice di condotta” contro le discriminazioni e le molestie.
- B) Verrà informato il personale dipendente sul contenuto del “Codice di condotta”
- C) Si informerà/sensibilizzerà il personale sui fenomeni di mobbing, discriminazione e violenze sessuali, morali e psicologiche
- D) Si sensibilizzerà il personale dipendente sul tema della violenza di genere.

OBIETTIVO 4 - VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA

A) Il Comune di Val Brembilla, nonostante il crescente numero di Leggi che attribuiscono allo stesso maggiori responsabilità e competenze, deve cercare di garantire, attraverso un costante riassetto organizzativo, un adeguato grado di benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora, intervenendo tempestivamente per eliminare le situazioni di criticità segnalate.

OBIETTIVO 5 - DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

Il Comune di Val Brembilla si impegna a:

A) informare e sensibilizzare le lavoratrici ed i lavoratori sugli istituti delle pari opportunità: della flessibilità di orario (anche per attività di volontariato), del part – time, dei permessi (diritto allo studio e permessi per assistere familiari portatori di handicap in stato di gravità), delle aspettative e dei congedi (parentali, congedo retribuito per assistere i genitori portatori di handicap in stato di gravità e per la formazione).

L'ufficio Personale mette a disposizione la normativa riferita agli istituti sopra richiamati.

B) decostruzione degli stereotipi di genere

C) sensibilizzare il personale dipendente sul linguaggio inclusivo

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.