

PIANO DI
UGUAGLIANZA DI
GENERE
DEL COMUNE
DI VAL BREMBILLA
2022-2025

INDICE

INTRODUZIONE	pag.2
AREE TEMATICHE E OBIETTIVI DEL GENDER EQUALITY PLAN DEL COMUNE DI VAL BREMBILLA	pag.3
ATTIVITA' DAL 2022 AL 2025	pag.4

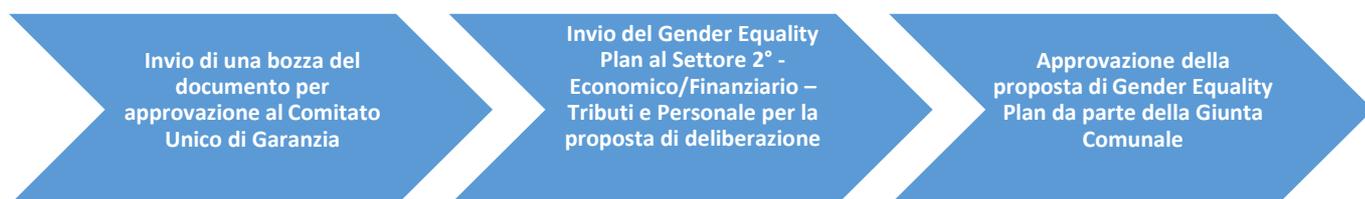
INTRODUZIONE

Il primo Gender Equality Plan del Comune di Val Brembilla riporta, in forma schematizzata e sintetica, le attività programmate per gli anni 2022-2025 che contribuiscono alla promozione dell'uguaglianza di genere, nel contesto organizzativo e, più in generale, in quello cittadino.

Il documento è stato redatto in coerenza con i seguenti documenti di indirizzo e programmazione:

- Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea
- Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026
- Piano triennale delle azioni positive (P.A.P.) 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 31/10/2021.

Per l'approvazione e la condivisione del documento è stato individuato il seguente iter:



Un Gruppo di lavoro intersettoriale, composto dai Responsabili di Settore, ha predisposto la bozza del Gender Equality Plan, raccogliendo i dati di contesto riferiti al personale in servizio presso il Comune e all'organizzazione (stakeholders interni).

Per la redazione di questa prima versione del Gender Equality Plan, il gruppo di lavoro ha individuato, tra le molteplici attività e competenze dell'ente locale, quelle più direttamente riconducibili alle 5 aree minime prioritarie di intervento a cui dedicare misure specifiche (previste dal Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani, a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI).

AREE TEMATICHE E OBIETTIVI

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

- Obiettivo 1:
Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
- Obiettivo 2:
Promuovere la cultura delle pari opportunità, la decostruzione degli stereotipi e il contrasto alle discriminazioni

AREA TEMATICA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

- Obiettivo 1:
Promozione della parità di genere nell'organizzazione

AREA TEMATICA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

- Obiettivo 1:
Adozione di forme di monitoraggio per l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi

AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

- Obiettivo 1:
Integrazione della dimensione di genere nelle iniziative di raccolta e messa a sistema di dati relativi a: personale interno, personale di enti e imprese aderenti alle partnership pubblico-private e popolazione residente
- Obiettivo 2:
Elaborazione di proposte formative per lo sviluppo di conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità e ai diritti della persona

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

- Obiettivo 1:
Promozione di azioni di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere
- Obiettivo 2:
Promozione di azioni di contrasto alle molestie e violenze sul luogo di lavoro

AREA TEMATICA 1:

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1:

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

(Promozione del lavoro agile in funzione della conciliazione e dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata)

Azioni	Analisi risultati lavoro agile e proposta applicazione modalità organizzativa in ottica di conciliazione vita lavoro
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'Ente
Responsabili	Segretario Generale Responsabile Settore 2 – Personale Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale Risorse Umane
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Predisposizione dei contenuti per l'apposita sezione del PIAO
Cronoprogramma	2022 Predisposizione contenuti inclusi nel PIAO 2023 Aggiornamento contenuti 2024 Aggiornamento contenuti 2025 Aggiornamento contenuti
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
Risultati Conseguiti Anno 2022	Il PIAO è stato predisposto ed adottato con Delibera di Giunta n. 149 del 19 Ottobre 2022; Confermati i 2 contratti di lavoro agile in esso contenuti, di cui 1 per genere.

AREA TEMATICA 1:

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1:

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (Orari Flessibili)

Azioni	Flessibilità oraria in un'ottica di conciliazione tempo lavoro-tempo scuola (periodi di chiusura scuole/periodo estivo)
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'Ente e familiari
Responsabili	Responsabili di Settore – Per il proprio personale relativamente all'applicazione della flessibilità Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale Risorse Umane
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Trasmissione ai settori di apposita circolare annuale
Cronoprogramma	2022 rinnovo della misura 2023 rinnovo della misura 2024 rinnovo della misura 2025 rinnovo della misura
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
Risultati Conseguiti Anno 2022	Misura rinnovata

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1:

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
(Promozione della parità nella cura dei figli)

Azioni	Iniziative di diffusione informazioni e sensibilizzazione relative alla fruizione dei congedi di maternità e paternità
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'Ente
Responsabili	Responsabile Settore 2 - Personale Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale Risorse Umane
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Trasmissione ai settori di apposita circolare.
Cronoprogramma	2022 Elaborazione e invio informativa 2023 Elaborazione e invio informativa 2024 Elaborazione e invio informativa 2025 Elaborazione e invio informativa
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
Risultati Conseguiti Anno 2022	Informativa interna, elaborata ed inviata a tutti i dipendenti

AREA TEMATICA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 2:

Promuovere la cultura della pari opportunità, la decostruzione degli stereotipi e il contrasto alle discriminazioni
(Comunicazione inclusiva)

Azioni	Elaborazione delle presenti Linee Guida per la comunicazione di genere interna ed esterna all'Ente
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'Ente e cittadinanza
Responsabili	Giunta comunale Responsabile Settore 2 - Personale Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno ai settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Approvazione documento entro il 31.12.2022
Cronoprogramma	2022 Lavori Preparatori (da Settembre a Novembre 2022) 2022 Approvazione documento 2023 Messa a regime 2024 Messa a regime 2025 Messa a regime
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze.
Risultati Conseguiti Anno 2022	Da Settembre 2022 a Novembre 2022 sono stati effettuati i lavori preparatori in funzione dell'adozione del presente Piano relativo all'Uguaglianza di Genere nel corso del mese di Dicembre 2022

AREA TEMATICA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 1:

Promozione della parità di genere nell'organizzazione

(Monitoraggio della composizione di genere nelle commissioni comunali)

Azioni	Monitoraggio annuale della composizione delle Commissioni dell'ente per il rispetto della parità di genere.
Destinatari/e diretti/e indiretti/e	Personale dell'Ente
Responsabili	Segretario Generale Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno ai settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Elaborazione del report annuale entro il 31 dicembre di ogni anno e incorporazione dei dati nella relazione annuale da parte del presidente del CUG
Cronoprogramma	2022 Realizzazione prima reportistica 2023 Messa a regime 2024 Messa a regime 2025 Messa a regime
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
Risultati Conseguiti Anno 2022	

AREA TEMATICA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1:

Adozione di forme di monitoraggio sull'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi

Azioni	Monitoraggio del rispetto delle indicazioni normative sull'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Risorse Umane Candidati
Responsabili	Responsabili dei Settori
Risorse umane	Personale del Settore coinvolto
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Ricognizione annuale
Cronoprogramma	2022 Ricognizione annuale concorsi 2023 Ricognizione annuale concorsi 2024 Ricognizione annuale concorsi 2025 Ricognizione annuale concorsi
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze
Risultati Conseguiti Anno 2022	Concorsi ordinari effettuati e Commissioni nominate: n. 2 Totale componenti commissione: componenti femminili (4) componenti maschili (4). Presidenti di Commissione: componente femminile P.O competente (1) componente maschile P.O competente (1) Concorsi mobilità effettuati (interna/esterna) e Commissioni nominate: n. 2 Totale componenti commissione: componenti femminili P.O. (4) componenti maschili P.O. (2). Presidenti di Commissione: componente femminile P.O. competente (2) componente maschile P.O. competente (0)

AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Obiettivo 1:

Integrazione della dimensione di genere nelle iniziative di raccolta e messa a sistema di dati relativi a personale interno.

(Diffusione esempi buone pratiche)

Azioni	Comunicazione buone pratiche relative alle tematiche di genere
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'Ente
Responsabili	Segretario Generale Responsabile del Settore 2 - Personale
Risorse umane	Personale interno ai settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Realizzazione informativa e comunicazione della stessa ai dipendenti comunali
Cronoprogramma	2023 Avvio Sperimentale 2024 Consolidamento 2025 Messa a regime
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze.
Risultati Conseguiti Anno 2022	-----

AREA TEMATICA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Obiettivo 2:

Elaborazione di proposte formative per lo sviluppo di conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità e ai diritti della persona (Formazione in tema di comunicazione inclusiva)

Azioni	Organizzazione di incontri sulla tematica del linguaggio di genere
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	CUG e gruppo di lavoro per elaborazione linee guida
Responsabili	Segretario Generale Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno ai Settori coinvolti
Risorse finanziarie	A carico del bilancio del Settore Responsabile
Indicatori di valutazione	Realizzazione di 1 percorso formativo di 2 ore per i dipendenti comunali
Cronoprogramma	2023 Avvio sperimentale 2024 Consolidamento 2025 Messa a regime
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le disuguaglianze.
Risultati Conseguiti Anno 2022	-----

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 1:

Promozione di azioni di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere
(Iniziative trasversali)

Azioni	Iniziative di sensibilizzazione a cura del comune di Val Brembilla
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dipendente e collaboratori Cittadinanza
Responsabili	Settore 4° - Segretario Generale CUG
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	A carico del bilancio del Settore Responsabile
Indicatori di valutazione	Realizzazione di almeno n. 1 informativa sui temi etici ovvero di n. 1 action in occasione dell'08 marzo o del 25 novembre
Cronoprogramma	2022 Realizzazione minimo n. 1 iniziativa/action 2023 Realizzazione minimo n. 1 iniziativa/action 2024 Realizzazione minimo n. 1 iniziativa/action 2025 Realizzazione minimo n. 1 iniziativa /action
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
Risultati Conseguiti Anno 2022	Action prevista /effettuata in data 25 novembre 2022

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 2:

Promozione di azioni di contrasto alle molestie e alle violenze sul luogo di lavoro
(Azioni di sensibilizzazione)

Azioni	Costruzione di percorsi di sensibilizzazione e conoscenza dei fenomeni di mobbing, discriminazione e violenza diretti a P.O. dell'Ente
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	P.O. dell'Ente
Responsabili	Comitato Unico di Garanzia Segretario Generale
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	A carico del bilancio del Settore Responsabile
Indicatori di valutazione	Realizzazione di percorso formativo in tema
Cronoprogramma	2022 - Analisi contesto organizzativo 2023 - Realizzazione sperimentale del primo percorso 2024 - Realizzazione di n. 1 percorso 2025 - Realizzazione di n. 1 percorso
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
Risultati Conseguiti Anno 2022	Effettuata Analisi del Contesto Organizzativo (contenuta nel P.I.A.O. predisposto ed adottato con Delibera di Giunta n. 149 del 19 Ottobre 2022) con presenza di 4 P.O., di cui 2 a componente femminile e 2 a componente maschile.

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 2:

Promozione di azioni di contrasto alle molestie e alle violenze sul luogo di lavoro
(Aggiornamento Codice di Comportamento)

Azioni	Aggiornamento Codice di Comportamento comunale dei dipendenti pubblici
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale dell'Ente
Responsabili	Giunta comunale Segretario Generale Comitato Unico di Garanzia Responsabile Settore 2° - Personale
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti del comune di Val Brembilla
Cronoprogramma	2022 – Aggiornamento Codice di Comportamento 2023 – Aggiornamento Codice di Comportamento 2024 - Aggiornamento Codice di Comportamento 2025 – Aggiornamento Codice di Comportamento
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
Risultati Conseguiti Anno 2022	Aggiornato il Codice di Comportamento dei dipendenti di Val Brembilla con Delibera di Giunta n. 152 del 09 Novembre 2022

AREA TEMATICA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 2:

Promozione di azioni di contrasto alle molestie e alle violenze sul luogo di lavoro –
(Azioni informative sul Codice di Condotta)

Azioni	Incontri formativi sul Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	P.O. e Personale dell'Ente
Responsabili	Segretario Generale Responsabile del Settore 2°- Personale Comitato Unico di Garanzia
Risorse umane	Personale interno dei settori coinvolti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori di valutazione	Realizzazione di percorsi formativi in tema
Cronoprogramma	2022 - Realizzazione di percorsi formativi rivolti ai dipendenti 2023 - Realizzazione di percorsi formativi rivolti ai dipendenti 2024 - Realizzazione di percorsi formativi rivolti ai dipendenti 2025 - Realizzazione di percorsi formativi rivolti ai dipendenti
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
Risultati Conseguiti Anno 2022	Percorso formativo inserito nell'aggiornamento annuale dei dipendenti