

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

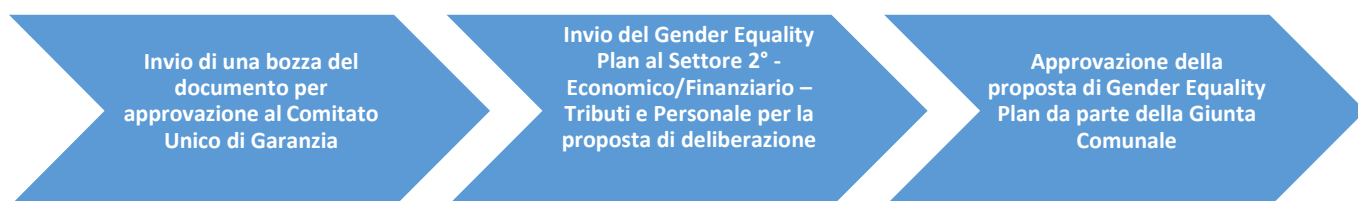
## INTRODUZIONE

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)

<b>Azioni</b>	Analisi risultati lavoro agile e proposta applicazione modalità organizzativa in ottica di conciliazione vita lavoro
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale dell'Ente
<b>Responsabili</b>	Segretario Generale Responsabile Settore 2 – Personale Comitato Unico di Garanzia
<b>Risorse umane</b>	Personale Risorse Umane
<b>Risorse finanziarie</b>	Risorse interne
<b>Indicatori di valutazione</b>	Predisposizione dei contenuti per l'apposita sezione del PIAO
<b>Cronoprogramma</b>	2022 Predisposizione contenuti inclusi nel PIAO 2023 Aggiornamento contenuti 2024 Aggiornamento contenuti 2025 Aggiornamento contenuti
<b>Obiettivi di Sviluppo Sostenibile</b>	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
<b>Risultati Conseguiti Anno 2022</b>	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)

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

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

<b>Azioni</b>	Elaborazione delle presenti Linee Guida per la comunicazione di genere interna ed esterna all'Ente
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale dell'Ente e cittadinanza
<b>Responsabili</b>	Giunta comunale Responsabile Settore 2 - Personale Comitato Unico di Garanzia
<b>Risorse umane</b>	Personale interno ai settori coinvolti
<b>Risorse finanziarie</b>	Risorse interne
<b>Indicatori di valutazione</b>	Approvazione documento entro il 31.12.2022
<b>Cronoprogramma</b>	2022 Lavori Preparatori (da Settembre a Novembre 2022) 2022 Approvazione documento 2023 Messa a regime 2024 Messa a regime 2025 Messa a regime
<b>Obiettivi di Sviluppo Sostenibile</b>	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze.
<b>Risultati Conseguiti Anno 2022</b>	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)

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

## 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

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

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

## 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)

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

## 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)

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

<b>Azioni</b>	Costruzione di percorsi di sensibilizzazione e conoscenza dei fenomeni di mobbing, discriminazione e violenza diretti a P.O. dell'Ente
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	P.O. dell'Ente
<b>Responsabili</b>	Comitato Unico di Garanzia Segretario Generale
<b>Risorse umane</b>	Personale interno dei settori coinvolti
<b>Risorse finanziarie</b>	A carico del bilancio del Settore Responsabile
<b>Indicatori di valutazione</b>	Realizzazione di percorso formativo in tema
<b>Cronoprogramma</b>	2022 - Analisi contesto organizzativo 2023 - Realizzazione sperimentale del primo percorso 2024 - Realizzazione di n. 1 percorso 2025 - Realizzazione di n. 1 percorso
<b>Obiettivi di Sviluppo Sostenibile</b>	Parità di genere. Ridurre le diseguaglianze. Salute e benessere.
<b>Risultati Conseguiti Anno 2022</b>	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)

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

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