



Comune di Gualdo Tadino

Provincia di Perugia

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026–2028

1. Premessa

Il Comune di Gualdo Tadino, in attuazione dei principi di uguaglianza sostanziale, parità tra donne e uomini, non discriminazione e valorizzazione delle differenze, adotta il presente Gender Equality Plan (GEP) 2026–2028 quale strumento di programmazione, indirizzo, attuazione e monitoraggio delle politiche di genere dell'Ente.

Il Piano si inserisce nel quadro degli strumenti di programmazione dell'Amministrazione, con particolare raccordo con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026–2028 e con il Piano delle Azioni Positive 2026–2028, di cui costituisce sviluppo, integrazione e rafforzamento, anche ai fini della partecipazione a programmi e iniziative dell'Unione europea.

2. Quadro di riferimento e contesto

Il Comune promuove politiche orientate al benessere organizzativo, alla valorizzazione del capitale umano, alla prevenzione di ogni forma di discriminazione e alla diffusione della cultura delle pari opportunità. Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 20/03/2025 è stata istituita la Commissione Pari Opportunità, quale organismo consultivo e propositivo in materia di parità di genere. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 22/01/2026 è stato inoltre istituito il Punto di Ascolto per il contrasto alla violenza di genere, quale presidio territoriale di supporto alle persone vittime di violenza e di promozione di azioni di prevenzione, sensibilizzazione e orientamento.

L'Amministrazione sostiene tali finalità anche mediante specifiche risorse di bilancio destinate ad attività e iniziative connesse al contrasto della violenza di genere e alla promozione delle pari opportunità.

2.1 Dati di contesto (baseline)

Alla data del 01/01/2026 il personale dipendente risulta così composto:

- Totale dipendenti: 86.
- Uomini: 50.
- Donne: 36.
- Funzionari ed EQ: 23, di cui 7 uomini e 16 donne.
- Istruttori: 33, di cui 19 uomini e 14 donne.
- Operatori esperti: 28, di cui 22 uomini e 6 donne.
- Tempo determinato: 2 unità, entrambe uomini.
Il Segretario Comunale è uomo.
Il Revisore dei Conti è donna.
Le RSU risultano composte da 3 donne e 2 uomini.



Comune di Gualdo Tadino

Provincia di Perugia

2.2 Base normativa e riferimenti

Il presente GEP è adottato nel quadro dei principi costituzionali di uguaglianza sostanziale, pari dignità sociale e rimozione degli ostacoli che limitano la piena partecipazione di donne e uomini alla vita dell'Ente.

Il Piano si coordina con il PIAO 2026–2028, con il Piano delle Azioni Positive e con la vigente normativa in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni.

Esso costituisce strumento interno di programmazione, attuazione e monitoraggio delle politiche di genere del Comune, in coerenza con gli indirizzi europei e con le buone pratiche di valutazione periodica dei risultati.

3. Governance del Piano

La governance del GEP è assicurata dal Segretario Comunale, con funzioni di coordinamento generale, dai Responsabili di Area per l'attuazione delle misure di competenza, dall'Ufficio Personale per il monitoraggio dei dati e dalla Commissione Pari Opportunità per il supporto consultivo e propositivo. Ciascuna struttura è tenuta, per quanto di competenza, a collaborare alla realizzazione delle azioni previste dal Piano e alla trasmissione dei dati utili al monitoraggio periodico.

4. Raccordo con il Piano delle Azioni Positive

Il GEP integra e coordina il Piano delle Azioni Positive 2026–2028 approvato nell'ambito del PIAO, assicurando coerenza tra pianificazione organizzativa, benessere del personale, parità di trattamento e promozione delle pari opportunità.

Le azioni previste dal presente Piano si intendono parte del più ampio sistema di programmazione dell'Ente e trovano applicazione in modo trasversale nelle diverse strutture organizzative.

5. Aree di intervento

Il Comune di Gualdo Tadino promuove politiche integrate di pari opportunità finalizzate alla prevenzione delle discriminazioni, alla valorizzazione del personale e al miglioramento del benessere organizzativo.

L'Ente favorisce la diffusione di una cultura del rispetto, dell'inclusione e della parità di genere, anche attraverso attività di sensibilizzazione rivolte al personale interno e alla cittadinanza.

Particolare attenzione è riservata ai temi dell'emancipazione femminile, della partecipazione equilibrata ai processi decisionali, della prevenzione delle molestie e del contrasto alla violenza di genere, anche mediante eventi pubblici, iniziative istituzionali e collaborazioni con il tessuto associativo del territorio.

6. Formazione e conciliazione

Il Comune assicura la partecipazione del personale ai percorsi di formazione obbligatoria previsti dalla normativa vigente, nonché ad attività formative specifiche sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, della prevenzione delle discriminazioni e del contrasto alla violenza di genere.

La formazione è programmata in modo da garantire la più ampia partecipazione possibile, anche attraverso strumenti informatici interni per la tempestiva diffusione delle comunicazioni.

Per i profili soggetti a obblighi formativi ordinistici restano ferme le attività previste dai rispettivi ordinamenti professionali.

L'Ente promuove inoltre misure di conciliazione vita-lavoro, quali flessibilità oraria, part-time e soluzioni organizzative personalizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto dei principi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.



Comune di Gualdo Tadino

Provincia di Perugia

7. Prevenzione e contrasto alla violenza di genere

Il Comune promuove azioni strutturate di prevenzione e contrasto alla violenza di genere attraverso il Punto di Ascolto istituito con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 22/01/2026.

Le attività sono sostenute anche mediante risorse di bilancio dedicate, in particolare attraverso contributi a favore di associazioni e soggetti coinvolti nella gestione e nel funzionamento del servizio.

Sono altresì promosse iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte alla cittadinanza, anche in collaborazione con istituzioni, scuole e realtà associative del territorio.

8. Obiettivi e indicatori

Per il triennio 2026–2028 il Comune di Gualdo Tadino individua i seguenti obiettivi strategici, ciascuno corredato da indicatori misurabili e verificabili.

Obiettivo	Indicatore	Baseline 2026	Target 2028	Ufficio responsabile
Garantire la partecipazione alla formazione obbligatoria e ai moduli su pari opportunità	Percentuale di personale formato sul totale dei dipendenti	100% da rilevare annualmente	100% annuo	Ufficio Personale
Monitorare il riequilibrio di genere nella formazione e nelle responsabilità	Distribuzione di genere per corsi, incarichi e posizioni organizzative	Dato iniziale 2026	Verifica annuale e progressivo miglioramento	Segretario Comunale / Responsabili di Area
Favorire l'utilizzo di strumenti di conciliazione vita-lavoro	Numero di richieste accolte di flessibilità, part-time o misure organizzative personalizzate	Dato iniziale 2026	Incremento o mantenimento con equilibrio organizzativo	Ufficio Personale / Responsabili di Area
Rilevare il clima interno e il benessere organizzativo	Esito di questionari o rilevazioni interne sul clima	Dato iniziale 2026	Almeno una rilevazione nel triennio, con report finale	Segretario Comunale / Ufficio Personale
Rafforzare prevenzione e contrasto alla violenza di genere	Numero di iniziative, incontri, corsi e attività del Punto di Ascolto	Dato iniziale 2026	Almeno 1 azione strutturata all'anno	Ufficio competente / Commissione Pari Opportunità



Comune di Gualdo Tadino

Provincia di Perugia

Ulteriori indicatori di monitoraggio:

- Percentuale di donne e uomini nelle categorie professionali e negli incarichi di responsabilità.
- Numero di attività formative realizzate sui temi delle pari opportunità, della prevenzione delle discriminazioni e del contrasto alla violenza.
- Numero di iniziative pubbliche promosse o sostenute dal Comune sul territorio.
- Numero di accessi o segnalazioni gestite dal Punto di Ascolto, nei limiti della tutela della riservatezza.

9. Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio dell'attuazione del GEP è affidato all'Ufficio Personale, sotto il coordinamento del Segretario Comunale, con il coinvolgimento dei Responsabili di Area e della Commissione Pari Opportunità.

La verifica è effettuata con cadenza almeno annuale, mediante raccolta e analisi dei dati relativi agli indicatori individuati, allo stato di avanzamento delle azioni e ai risultati conseguiti.

Gli esiti del monitoraggio sono utilizzati per l'aggiornamento del Piano e per la rimodulazione delle azioni eventualmente non ancora realizzate o da rafforzare nel periodo successivo.

È prevista una relazione sintetica annuale da sottoporre agli organi competenti, anche ai fini del raccordo con il ciclo di programmazione del PIAO e con gli ulteriori strumenti di rendicontazione dell'Ente.

10. Risorse

Le azioni previste dal presente Piano sono attuate nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il Comune conferma la destinazione di specifiche risorse di bilancio per le politiche di genere e per il sostegno del Punto di Ascolto per il contrasto alla violenza di genere.

Ove necessario, potranno essere attivate ulteriori forme di collaborazione istituzionale e territoriale, nel rispetto della normativa vigente.

11. Dichiarazione finale

Il Comune di Gualdo Tadino conferma il proprio impegno nella promozione della parità di genere e nella valorizzazione delle persone, attraverso la Commissione Pari Opportunità, il Punto di Ascolto contro la violenza di genere, gli strumenti organizzativi e formativi dell'Ente e le iniziative di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza.

Il presente Piano costituisce riferimento unitario per le politiche di pari opportunità dell'Amministrazione nel triennio 2026–2028.

12. Approvazione

Il presente Piano è approvato dalla Giunta Comunale e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Le strutture dell'Ente sono tenute a darvi attuazione per quanto di competenza.