



Roma, 18 novembre 2019

La Direttiva n. 2/2019

Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche

Monica Esposito



Obiettivo generale

promuovere e diffondere la piena attuazione dei dispositivi vigenti in materia di parità, pari opportunità e non discriminazione diretta o indiretta nei luoghi di lavoro

...e al contempo...

sviluppare una cultura organizzativa tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle pubbliche amministrazioni

Destinatari

Vertici delle amministrazioni

Titolari degli uffici

Responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro

Dirigenti pubblici

Persone con responsabilità organizzativa e di gestione del personale

Comitati unici di garanzia (CUG)

Organismi indipendenti di valutazione (OIV)

LINEE DI AZIONE

Prevenzione e rimozione
delle discriminazioni

Piani triennali di azioni
positive

Politiche di reclutamento
e gestione del personale

Formazione e diffusione del modello culturale
improntato alla promozione delle pari
opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita
e di lavoro

Rafforzamento dei Comitati
unici di garanzia (CUG)

Azione 1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio:

Genere; età; orientamento sessuale; razza e origine etnica; disabilità; religione e opinioni personali

Il Cug svolge funzione di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di discriminazione o violenza

Azione 2. Piani triennali di azioni positive

Documento di pianificazione e programmazione di tutte le azioni e i progetti finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro

Sanzione: *in caso di mancata adozione del Piano triennale di azioni positive, l'amministrazione non può assumere nuovo personale, anche appartenente alle categorie protette*

Il Cug Propone e predispone il piano verifica l'attuazione e segnala inadempienza nella propria relazione annuale

Azione 3. Politiche di reclutamento e gestione del personale

Tutte le politiche di reclutamento e di gestione del personale devono promuovere una presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali:

*composizione delle commissioni di concorso; procedure di reclutamento del personale; conferimento di incarichi dirigenziali e differenziali retribuitivi
azioni di riequilibrio della presenza di genere ove sussista un divario fra generi non inferiore a 2/3*

Il Cug esercita funzione consultiva in quanto è chiamato a formulare pareri su criteri di valutazione del personale

Azione 4. Organizzazione del lavoro

Organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano:

benessere organizzativo

assenza di discriminazioni

efficace conciliazione dei tempi vita-lavoro

Il Cug esercita funzione consultiva in quanto è chiamato a formulare pareri su forme di flessibilità lavorativa; interventi di conciliazione; progetti di riorganizzazione dell'amministrazione

Azione 5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi

Modalità organizzative che favoriscano la partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento nel rispetto dei bisogni di conciliazione

Formazione e aggiornamento del personale, anche dirigenziale e apicale,

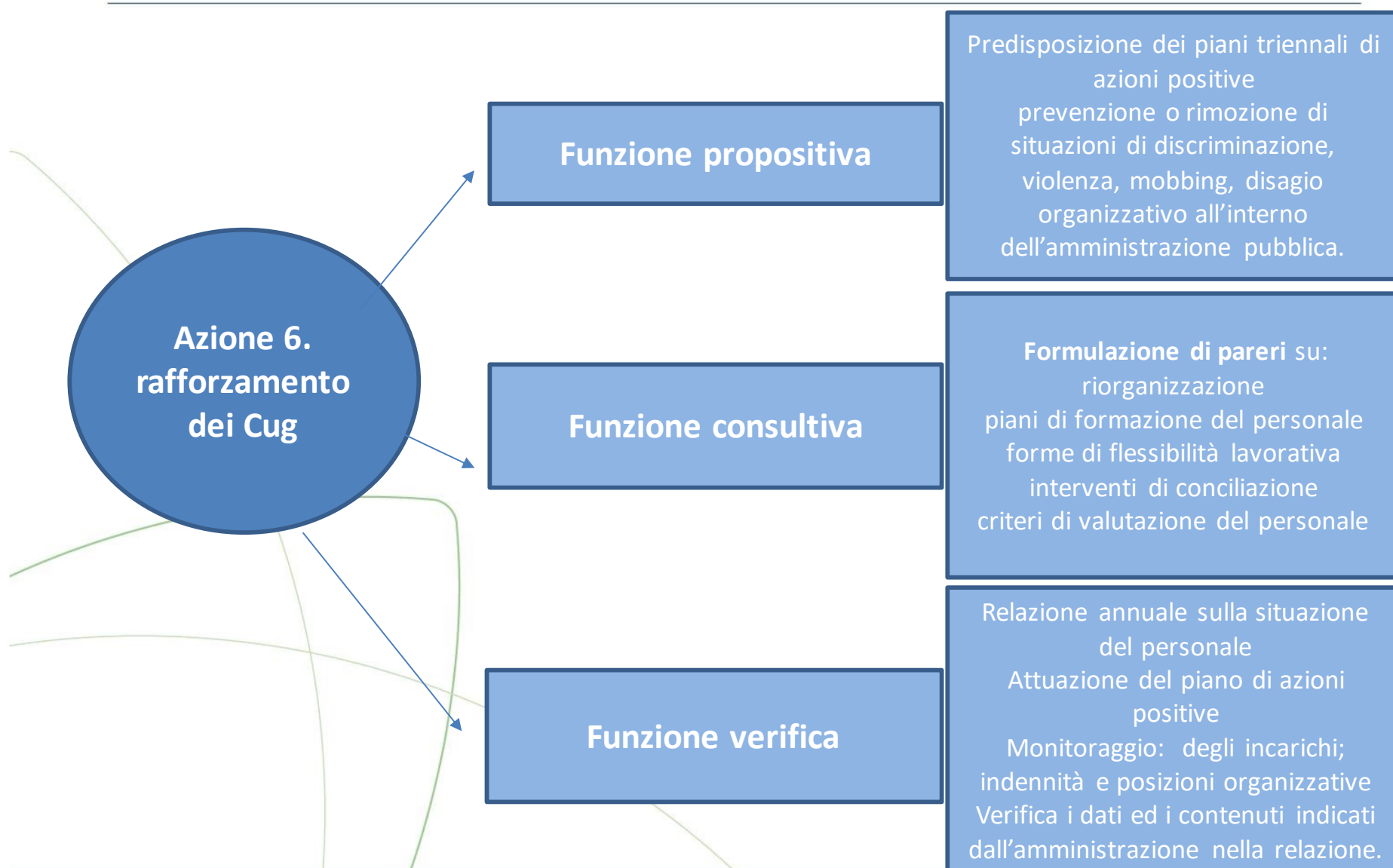
Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale e per la formazione e l'ingresso alla dirigenza

Disaggregazione per genere in tutte le statistiche prodotte sul personale

Promozione di analisi di bilancio in chiave di genere

Uso di un linguaggio non sessista e non discriminatorio nella produzione di documenti di lavoro e nelle comunicazioni a uso interno ed esterno

Il Cug esercita la sua funzione consultiva elaborando pareri sui piani di formazione del personale e sugli interventi di conciliazione



Progetto Inapp

Uso non discriminatorio del linguaggio

Sviluppare e diffondere una cultura basata sul rispetto delle differenze e sulla parità dei diritti

Uso corretto della lingua italiana

Piano azioni positive Inapp

Azione 5 direttiva

Le amministrazioni devono usare un linguaggio non sessista e non discriminatorio nella produzione dei documenti di lavoro e nelle comunicazioni ad uso interno ed esterno

Monica Esposito – m.esposito@inapp.org



INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - www.inapp.org