

**H16**

**Parità di genere e cug - comitato unico di garanzia per le pari opportunità**

**DURATA**

1 giorno

**DATE**

23 giugno 2025

**ORARIO**

9,00 - 14,00

**QUOTA DI PARTECIPAZIONE**

euro 390,00 + IVA (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

**RELATORE**

**Avv. Giampaolo TEODORI**

Docente presso Università e Istituzioni pubbliche e private, Esperto di lavoro pubblico, diritto amministrativo e diritto dell'informatica, Consulente e Membro di Comitato Tecnico Scientifico del Sole24Ore

**OBIETTIVI**

Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani, sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Con il corso si vuole costruire una nuova cultura contro le molestie sul lavoro - si avvia un programma formativo per il rafforzamento delle competenze individuali su questi temi di cittadini e dipendente pubblici. In base alla legge n. 183 del 2010 le pubbliche amministrazioni devono costituire al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che ha unificato in sé le competenze precedentemente attribuite ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001).

Le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano triennale di azioni positive, anche come allegato al Piano della performance.

Ciascuna amministrazione è tenuta a costituire un CUG, secondo quanto contenuto nelle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG che stabiliscono le modalità di funzionamento e di azione dei Comitati e definiscono i loro ruoli e le loro competenze.

**PROGRAMMA**

**Il cug comitato unico di garanzia**

- Ruoli e competenze e composizione dei CUG per il benessere organizzativo; strategie di comunicazione e di ascolto. Genesi, normativa e linee guida: restituzione dei contenuti della Direttiva PCM del 4 marzo 2011 e Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA”.
- Il nuovo PIAO Piano Integrato Attività e Organizzazione ed il Piano Triennale di azioni positive
- Elementi di base su pratiche innovative in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni Smart working, Job rotation, Diversity Management), spunti di lavoro (Es: contrasto ai fenomeni di mobbing e di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, pari opportunità e non discriminazione, gestione dello stress lavoro correlato)

- I riferimenti normativi alle pari opportunità ed alla parità di genere nelle discipline più recenti inerenti i concorsi, gli appalti e nelle forme di tutela della privacy nella PA
- Il Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica è uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni
- CUG e Atti degli enti
- La determinazioni inerenti il CUG
- Il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia

**Le molestie sul luogo di lavoro: esempi, definizioni e normativa**

- definizioni dei diversi atteggiamenti e comportamenti che possono costituire molestia di genere, anche attraverso l'analisi interattiva di 6 casi concreti; il modulo si sofferma inoltre sui risvolti normativi e penali dei diversi comportamenti.
- Le strategie organizzative contro le molestie: gli interventi di prevenzione e contrasto che devono essere messi in atto da parte della Pubblica Amministrazione, con la finalità di assicurare il benessere del lavoratore. i soggetti coinvolti, come i Comitati Unici di Garanzia e i Nuclei di ascolto organizzato, e gli strumenti da mettere in campo, come la formazione, il codice etico, gli sportelli di ascolto e indagini ad hoc.

**I rapporti tra la parità di genere i procedimenti amministrativi e l'organizzazione**

- Appalti
- Concorsi
- Erogazioni Pubbliche
- Gestione del Personale

**RILASCIO ATTESTATO DI FREQUENZA E PROFITTO**

Il CEIDA, Ente accreditato dalla Regione Lazio quale soggetto erogatore di attività per la Formazione Superiore e Continua, (accreditamento ottenuto con Determinazione del Direttore della Dir. Reg. "Formazione, Ricerca e Innovazione, Scuola e Università, diritto allo studio" n. G16019 del 23/12/2016, pubblicata sul B.U.R.L. n. 2 del 5/1/17), attesta, per ogni partecipante, le caratteristiche del percorso formativo e quanto di questo è stato effettivamente frequentato, attraverso rilascio degli attestati di frequenza subordinatamente al superamento di una verifica finale attuata mediante questionario a risposta multipla.