



Consigliera di Parità
della Provincia di Brindisi



PROVINCIA
di BRINDISI

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA
CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI BRINDISI
E
C.G.I.L. C.I.S.L. U.I.L. DELLA PROVINCIA DI BRINDISI

PER LA COLLABORAZIONE VOLTA ALLA CORRETTA APPLICAZIONE
DELLA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA, ALLA PROMOZIONE
DELLE PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO, ALLA DIFFUSIONE DELLA
CULTURA DELLA PARITA'

*

Premesso che

- La Commissione Europea in tema di pari opportunità e occupazione, con la Direttiva (UE) 2019/1158, sollecita e impegna tutti gli Stati e gli organismi preposti a contribuire al conseguimento della parità di genere attraverso la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, il superamento del divario di genere in relazione al reddito, alla retribuzione e alla pensione, tenendo conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione;
- Il D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) attribuisce alle Consigliere e ai Consiglieri di parità, effettivi e supplenti, il compito di intraprendere ogni utile iniziativa per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro;
- Le trasformazioni avvenute nel mercato del lavoro, necessitano di risposte sempre più articolate e personalizzate ai bisogni vecchi e nuovi delle lavoratrici e dei lavoratori;
- Il tasso di occupazione femminile nel territorio pugliese è ancora lontano dagli obiettivi europei e segnala il persistere di elementi di discriminazione, quali la segregazione verticale di genere;
- L'abbandono del posto di lavoro dopo la maternità è un fenomeno in crescita anche nella nostra regione (oltre 7mila casi secondo il rapporto annuale dell'Ispettorato del Lavoro) per le difficoltà legate alla conciliazione tra le esigenze familiari e professionali, e per le discriminazioni contrattuali e professionali subite al rientro dal periodo di congedo, quali

demansionamento, spostamento sede di lavoro, etc.;

- Le conseguenze della crisi economica aggravata dalla situazione pandemica in atto, continuano a colpire lavoratrici e lavoratori, determinando una costante perdita di professionalità importanti e una crescita di precarietà occupazionale, in particolare giovanile, che induce soprattutto le donne a scelte obbligate rispetto le possibilità di autonomia, indipendenza e maternità.

- La violenza e le molestie nel mondo del lavoro rimangono fenomeni ancora troppo sommersi e possono *costituire una violazione o un abuso dei diritti umani... [nonché] una minaccia per le pari opportunità, [...] inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso*, come sottolinea la Conferenza Internazionale del Lavoro - ILO;

Valutato che

- E' necessaria la sinergia tra tutti i soggetti che, nella società civile e nel mondo del lavoro, hanno il compito e l'interesse di promuovere politiche per la piena occupazione di donne e uomini, senza vincoli di età, etnia, religione e orientamento sessuale, nonché la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria;

- E' indispensabile, in particolare, una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio delle Consigliere di parità provinciali e le organizzazioni sindacali provinciali per affrontare e dare risposte adeguate alle reali attuali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori;

Considerato che

- Persiste un notevole squilibrio di genere nell'accesso, nella permanenza e nel reinserimento nel mercato del lavoro, a partire dai soggetti più deboli e socialmente fragili, nelle retribuzioni, nei percorsi di carriera come nelle opportunità di crescita professionale attraverso la formazione e, in generale, il persistere di una condizione di svantaggio a carico della componente lavorativa femminile;

- E' essenziale prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, a partire dai soggetti più deboli e socialmente fragili (quali: lavoratrici immigrate, donne diversamente abili, ultracinquantenni sole, etc.);

- E' necessaria la collaborazione tra tutti i soggetti che nel mondo del lavoro

hanno il compito e/o l'interesse di favorire una corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e di promuovere politiche di pari opportunità, così da individuare procedure efficaci ai fini della rilevazione della violazione della normativa in materia di parità e pari opportunità;

- Le Consigliere di Parità svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;

- Le Organizzazioni Sindacali, interlocutrici privilegiate per i lavoratori e le lavoratrici, svolgono una funzione di prevenzione e di individuazione e contrasto di situazioni discriminatorie sui luoghi di lavoro;

- E' di fondamentale importanza l'individuazione di forme di collaborazione e di percorsi comuni e condivisi tra Organizzazioni sindacali e le Consigliere di Parità;

- Per la realizzazione di un'effettiva azione di promozione delle pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, le parti ritengono necessario realizzare un Protocollo d'Intesa e d'Azione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Brindisi e le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, CGIL-CISL-UIL;

Tutto ciò premesso, valutato e considerato, le Parti firmatarie del presente accordo

CONVENGONO E STIPULANO

quanto segue:

1. Le Parti si impegnano ad instaurare -senza alcun obbligo reciproco di natura economica- uno stretto rapporto di collaborazione e a porre in essere ogni azione utile e necessaria a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità fra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso nel mondo del lavoro. In particolare:

La Consigliera di Parità si impegna, nei limiti delle proprie competenze e delle proprie risorse, a fornire su richiesta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, materiale informativo, documentazione e tutto quanto ritenuto utile per una diffusione della cultura delle pari opportunità; a rendersi disponibili a collaborare con le OO. SS. alla redazione di atti, patti e contratti, in relazione agli aspetti di genere; a collaborare in tutti i casi di presunta discriminazione segnalati dalle OO. SS. firmatarie, offrendo il proprio intervento in giudizio, se

ritenuto necessario, in base alle normative vigenti; a collaborare con gli uffici vertenze e gli uffici legali dei sindacati, sia nell'indagine sia nella costruzione di un'eventuale difesa delle persone discriminate, organizzando insieme incontri di presentazione per il lavoro comune tra avvocati collaboranti con i Sindacati e Consigliere di parità; a collaborare per il reperimento di dati statistici e di tutti gli elementi utili e idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori; a collaborare al fine dell'inserimento in tutte le attività formative (interne ed esterne), di moduli o pacchetti orari sulle buone pratiche per le pari opportunità;

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a promuovere la costituzione e il reale funzionamento dei C.P.O. (Comitati Pari Opportunità) nel Settore Privato e dei C.U.G. (Comitati Unici di Garanzia) nel Settore Pubblico nonché a sensibilizzare le R.S.U. sulla necessità della redazione dei piani di azioni positive triennali; a segnalare alle Consigliere di Parità le realtà aziendali in cui sono presenti squilibri di genere o si sono verificati episodi di discriminazione e ciò al fine di progettare percorsi comuni volti al superamento degli stereotipi di genere; a rafforzare la presenza delle donne ai tavoli di contrattazione; a coinvolgere gli eventuali Coordinamenti Donne delle rispettive OO.SS., al fine di collaborare nell'azione di informazione sul ruolo, le funzioni, le attività della Consigliera di Parità e sulla Legislazione antidiscriminatoria; a divulgare nei luoghi di lavoro il materiale informativo e la documentazione fornita dalla Consigliera di Parità; a rendere disponibili alla Consigliera di Parità testi e indicazioni provenienti dalla attività di contrattazione decentrata con riferimento al tema delle pari opportunità;

2. Le Parti si impegnano ad attivare un "Osservatorio discriminazioni sul lavoro" permanente, che preveda il confronto periodico sulle casistiche di discriminazione riscontrate anche col supporto degli organismi di patronato;

3. Le Parti si impegnano a confrontarsi anche in tema di violenza sulle donne nei luoghi di lavoro;

4. Le Parti si impegnano a prevedere corsi di formazione per i quadri sindacali, in cui potranno essere coinvolte le Consigliere di Parità, al fine di dare strumenti e conoscenze per la diffusione e la sensibilizzazione delle buone pratiche in materia di Pari Opportunità e per la migliore capacità dell'evidenziazione delle

discriminazioni e degli strumenti per combatterla;

5. Le Parti si impegnano a sviluppare un'adeguata formazione sui temi della parità, pari opportunità e non discriminazione anche all'interno degli organismi bilaterali -ove presenti- costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;

6. Le Parti si impegnano a far sì che si tenga conto della dimensione di genere nella stesura dei contratti decentrati, in modo tale da garantire possibili miglioramenti rispetto a quanto già previsto dai contratti nazionali;

7. Le Parti si impegnano ad individuare strumenti per combattere e abbattere il gap retributivo tra uomini e donne;

8. Le Parti si impegnano ad adottare iniziative congiunte di sensibilizzazione dei contesti lavorativi e della società civile per quanto attiene alla diffusione della cultura della parità e pari opportunità nonché alla conoscenza delle funzioni collegate ai loro rispettivi ruoli e funzioni;

9. Le Parti si impegnano a individuare strumenti atti a determinare politiche di conciliazione vita e lavoro;

10. Le Parti convengono che il presente Protocollo d'Intesa abbia una validità di quattro anni, corrispondente alla durata del mandato della Consigliera di Parità firmataria e può essere modificato ed integrato tramite accordi tra tutte le parti firmatarie.

Letto, confermato e sottoscritto.

Brindisi, ...

Consigliera di Parità della Provincia di Brindisi
Maria Elisabetta Caputo

Firmato da:
Maria Elisabetta Caputo
Motivo:
Certificazione provenienza
da Avv. M.E. Caputo
Luogo:
Brindisi
Data: 26/03/2021 12:40:24

Segretario Generale C.G.I.L. Brindisi
Antonio Macchia



Segretario Generale C.I.S.L. Taranto Brindisi
Francesco Solazzo

Francesco Solazzo

Segretario Generale U.I.L. Brindisi
Antonio Licchello

Antonio Licchello

