RegioneLombardia

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità

CONSIGLIERE AL LAVORO
Women at Work

Consigliera di Parità
Regione Lombardia

PROTOCOLLO DI INTESA

tra

CONSIGLIERE di PARITÀ REGIONALE DELLA LOMBARDIA

e

SEGRETARI REGIONALI CGIL - CISL - UIL

PREMESSO CHE

- la Commissione Europea in tema di pari opportunità, mercato del lavoro, occupazione inclusiva, imprese e imprenditoria femminile , attraverso numerose Comunicazioni, nell'ambito della Strategia complessiva di Europa 2020, sollecitano e impegnano tutti gli Stati e gli organismi preposti a lavorare per la piena occupazione e garantire la sostenibilità dei modelli sociali

- il D.lgs 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 di 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 lombardo nell'ultimo decennio unitamente alla significativa presenza di occupazione femminile, necessitano di risposte sempre più articolate e personalizzate ai bisogni vecchi e nuovi delle lavoratrici e dei lavoratori

- il tasso di occupazione femminile lombarda in riduzione dal 2009 ad oggi segnala il persistere di elementi di discriminazioni quali segregazione verticale e orizzontale, nonché di retribuzione, anche per effetto della crisi economica

- un'elevata percentuale di donne abbandona il posto di lavoro, dopo la maternità, per le difficoltà legate alla conciliazione tra le esigenze personali e familiari con le esigenze

professionali e lavorative, e per le discriminazioni contrattuali e professionali subite al rientro dal periodo di congedo, quali demansionamento, spostamento sede di lavoro ecc.

- l'attuale crisi economica ha colpito e continua a colpire lavoratrici e lavoratori, determinando una costante perdita di quote di occupazione e di professionalità importanti
- la precarietà occupazionale e la disoccupazione giovanile in costante aumento inducono soprattutto le donne a scelte obbligate rispetto le possibilità di autonomia, indipendenza e maternità

VALUTATO CHE

- è necessaria una collaborazione e una 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
- è indispensabile una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio delle Consigliere di parità regionali e le organizzazioni sindacali regionali per affrontare e dare risposte adeguate alle reali attuali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori

Tutto ciò premesso e valutato,

LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE ACCORDO SI IMPEGNANO A

- contrastare ogni forma di discriminazione che, direttamente e indirettamente, limita o impedisce la piena occupazione, in particolare delle donne e dei giovani, sia nell'accesso che nella permanenza nel mercato del lavoro
- favorire la ricollocazione e il reinserimento al lavoro con particolare attenzione alle donne e uomini over 45 a bassa scolarità
- sviluppare proposte per un'effettiva valorizzazione professionale delle lavoratrici anche al fine di superare il differenziale retributivo
- diffondere buone pratiche finalizzate alla prevenzione di ogni forma di violenza in ambito lavorativo
- intervenire tempestivamente per rimuovere e sanzionare ogni atteggiamento e/o comportamento lesivo della dignità della donna sui luoghi di lavoro
- incentivare le aziende, pubbliche e private, alla sperimentazione e adozione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso modifiche dell'organizzazione del

lavoro, con l'eventuale utilizzo degli strumenti finanziari offerti da leggi europee, nazionali e regionali

- sostenere iniziative volte al radicamento di una nuova cultura basata sulla condivisione tra i generi dei bisogni di cura di minori, anziani e disabili
- promuovere la costituzione di un Tavolo di confronto regionale sul tema delle politiche dei tempi delle città, ex Legge 8 marzo 2000, n. 53
- rafforzare il ruolo attivo per gli aspetti collegati alle pari opportunità e alla parità sostanziale tra uomini e donne, su temi oggetto di concertazione a livello regionale, nell'ambito della Commissione Regionale per le politiche del Lavoro e della Formazione prevista dalla legge regionale n. 22 del 28 settembre 2006

LE CONSIGLIERE DI PARITA' REGIONALI DELLA LOMBARDIA SI IMPEGNANO A

- informare tempestivamente sulle novità legislative regionali, nazionali ed europee, in diritto del lavoro, nonché in materia di salute, benessere psico-fisico e sicurezza nei luoghi di lavoro
- fornire periodicamente dati, analisi e documenti di cui dispongono sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare attenzione al genere
- inviare ogni due anni i dati relativi al rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti (ex art.46 DLgs 198/2006);
- monitorare e fornire dati aggiornati sulle dimissioni delle lavoratrici madri e del lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino, secondo le indicazioni che verranno fornite in relazione alla nuova normativa (Legge 92/2012)
- organizzare momenti di riflessione, sia in ambito privato che in ambito pubblico, a partire dall'analisi condivisa dei dati disponibili, delle sperimentazioni e delle politiche attive sul territorio regionale
- promuovere la progettazione di Azioni Positive nelle aziende e sul territorio, allo scopo di prevenire e rimuovere situazioni di squilibrio di genere

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SI IMPEGNANO A

- fornire a fini statistici - col consenso dei soggetti eventualmente coinvolti - i testi delle sentenze, transazioni, e ogni altro elemento utile e relativo a situazioni discriminatorie di cui si siano occupati
- segnalare le situazioni di squilibrio di genere nei luoghi di lavoro al fine di promuovere la

progettazione di Azioni Positive congiunte

- incentivare una contrattazione di secondo livello innovativa che permetta alle lavoratrici e ai lavoratori una maggiore flessibilità a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- sostenere politiche di genere nella contrattazione aziendale e/o territoriale con particolare attenzione allo sviluppo delle professionalità e delle carriere femminili, anche attraverso un maggior coinvolgimento nei percorsi di formazione continua, al superamento del differenziale salariale di genere e alla promozione di nuove forme di organizzazione del lavoro.

LE PARTI FIRMATARIE si impegnano a riunirsi periodicamente, individuando di volta in volta le modalità operative per realizzare gli impegni sottoscritti.

VALIDITA' E DURATA DELL'INTESA

Le Parti firmatarie concordano di attribuire al presente protocollo una validità di tre anni dalla sottoscrizione con possibilità di proroga

Milano, 23 aprile 2013

Carolina Pellegrini
Consigliera di parità Regione Lombardia

Paola Mencarelli
Consigliera di parità supplente Regione Lombardia

Nino Baseotto
Segretario generale CGIL Lombardia

Gian Luigi Petteni
Segretario generale CISL Lombardia

Walter Galbusera
Segretario generale UIL Lombardia