

**PROTOCOLLO DI INTESA PER  
VALORIZZARE E RAFFORZARE IL RUOLO E IL PROTAGONISMO DELLE DONNE NELL'ECONOMIA E  
NELLA SOCIETÀ REGIONALI, QUALE ELEMENTO DETERMINANTE PER GENERARE UNO SVILUPPO  
SOSTENIBILE, EQUO ED INCLUSIVO**

Tra la Regione Emilia–Romagna, rappresentata dall'Assessorato alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità

E (in ordine alfabetico):

- Associazione AGCI Emilia-Romagna;
- CGIL Emilia-Romagna;
- CNA Emilia-Romagna;
- Commissione per le Pari Opportunità del Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi professionali della provincia di Modena ed unico Regione Emilia-Romagna;
- Confapi Industria Emilia-Romagna;
- Confartigianato Imprese Emilia-Romagna;
- Confcommercio Emilia-Romagna, rappresentata dal Gruppo Regionale Terziario Donna;
- Confcooperative Emilia-Romagna;
- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori E-R (CISL);
- Confindustria Emilia-Romagna;
- Confprofessioni Emilia-Romagna;
- Confsal Emilia-Romagna;
- Confservizi Emilia-Romagna;
- CUP ER - Comitato Unitario dei Professionisti dell'Emilia-Romagna;
- Federmanager Parma, rappresentata dal Gruppo Minerva Parma;
- Legacoop Agroalimentare Nord Italia, rappresentata dalla Commissione Pari Opportunità;
- Legacoop Emilia-Romagna, rappresentata dalla Commissione Pari Opportunità;
- Legacoop Estense, rappresentata dalla Commissione Pari Opportunità;
- Manager Italia Emilia-Romagna;
- UGL Emilia-Romagna;
- Uil Emilia-Romagna e Bologna.

**Premesso che**

La promozione della parità di genere è un obiettivo strategico che la Regione Emilia-Romagna sviluppa in modo trasversale ed integrato nel contesto delle diverse politiche regionali ed in chiave territoriale, coerentemente con l'impianto e le finalità della *Legge Regionale 27 giugno 2014, n. 6 Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere*, che affronta il tema della parità con un approccio trasversale, agendo su vari fronti: dalla promozione dell'occupazione, delle professioni e dell'imprenditoria femminile alla conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura, dal contrasto agli stereotipi di genere alla promozione di un linguaggio e di una comunicazione rispettose del genere a partire dalle Istituzioni.

L'impegno per l'affermazione del principio di pari opportunità fra donne e uomini ha storicamente caratterizzato l'attività della Regione e di tutti gli attori istituzionali, sociali, economici e culturali che costituiscono il perno della nostra comunità: collaborazione, progettualità condivisa e lungimiranza strategica hanno consentito all'Emilia-Romagna di raggiungere importanti risultati nell'ambito dell'occupazione femminile e del ruolo pubblico ricoperto dalle donne.

La solida rete di servizi di conciliazione, l'investimento consistente nell'istruzione e nella formazione professionale, l'impegno comune verso un'occupazione piena e di qualità, hanno consentito il conseguimento di risultati che fanno del nostro territorio uno dei più avanzati in Italia, al passo con le migliori realtà europee.

Permangono tuttavia diversi ostacoli culturali ed economici alla piena affermazione della parità dei ruoli e delle possibilità fra generi, con uno svantaggio a carico della componente femminile che la pandemia da covid19 non ha fatto che accrescere, incidendo negativamente su dinamiche già precedentemente connotate da dislivelli in termini salariali, di stabilità occupazionale e di presenza nei luoghi decisionali.

#### **Valutato che**

L'attuale contingenza, costringendo da un lato a ridefinire schemi e modelli profondamente radicati e, dall'altro, mettendo a disposizione una quantità considerevole di risorse economiche in tempi molto ridotti, segna un'occasione irrinunciabile per la piena affermazione economica e sociale delle donne entro l'orizzonte di uno sviluppo sostenibile, equo ed inclusivo, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'*Agenda 2030*, riferimento imprescindibile di ogni programmazione del prossimo futuro. Affermazione, come riconosciuto anche nella nuova *Strategia europea per la parità di genere 2020-2025*, che ha un riflesso positivo sulle strategie di ripresa e sull'economia nel suo complesso, perché una società che può contare su tutte le sue risorse è sicuramente una società migliore.

Sulla base di questi presupposti, le risposte destinate al rilancio non possono essere neutre e necessitano di un approccio integrato, sistemico e multilivello che coinvolga l'intero sistema economico e sociale attraverso politiche e azioni condivise tra tutti gli attori che, nel rispetto del principio del contemperamento degli interessi e delle peculiarità locali, operano sul territorio.

Sinergie richieste dal *Next Generation Eu*, cercate nel *Piano nazionale di ripresa e resilienza*, ribadite nel nuovo *Patto per il Lavoro e per il Clima* sottoscritto lo scorso 14 dicembre da Regione Emilia-Romagna, enti locali, sindacati, imprese, scuola, atenei, associazioni ambientaliste, Terzo settore e volontariato, professioni, Camere di commercio e banche.

#### **Rilevato che**

Attraverso l'attivazione, presso l'Assessorato regionale alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità del Tavolo regionale permanente per le politiche di genere, previsto dall'art. 38 L.R. 6/2014, nel giugno 2020 è stato avviato un percorso di approfondimento, confronto e condivisione di azioni e progettualità dirette sia a supportare azioni e soluzioni all'emergenza Covid, sia a progettare interventi strutturali che contribuiscano al miglioramento quali-quantitativo della presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso di confronto ed elaborazione condivisa - che ha coinvolto sindacati, associazioni di categoria, rappresentanti delle professioniste, associazioni del terzo settore, Università, Agenzia regionale per il Lavoro, Organi di Garanzia, Corecom ed Enti Locali - ha prodotto come primo risultato la redazione di un Documento di analisi e proposte che ha costituito il contributo del Tavolo alla stesura del citato Patto per il lavoro e per il clima.

Tale apporto ha consentito di dare centralità alla dimensione di genere entro le strategie regionali tese all'obiettivo di un futuro sostenibile dal punto di vista ambientale, economico e sociale: partire dai diritti e dai doveri degli individui - in particolare dei giovani e delle donne - per affermarne un protagonismo in tutti i settori quale fattore di innovazione della società.

### **Per tutto quanto qui premesso**

Riconosciuta l'utilità del Tavolo regionale permanente per le politiche di genere quale sede di confronto e scambio fra i soggetti del territorio regionale che a vario titolo si occupano di pari opportunità e di valorizzazione del ruolo femminile, con particolare riguardo al mondo del lavoro con tutto ciò che ad esso gravita intorno quanto a condizioni culturali, sociali ed economiche necessarie a raggiungere la piena autonomia decisionale ed uguaglianza di condizioni, le Parti:

### **Convengono quanto segue:**

#### **Art. 1 – Premesse**

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Protocollo di intesa.

#### **Art. 2 Contraenti e finalità**

1. Con la sottoscrizione del presente Protocollo d'Intesa i firmatari assumono l'impegno ad operare e a collaborare per sostenere la presenza paritaria e qualificata delle donne nella vita economica del territorio e per valorizzarne e rafforzarne il ruolo e il protagonismo nell'economia e nella società regionali, quale elemento determinante per generare uno sviluppo sostenibile, equo ed inclusivo.

2. Al fine di contribuire a realizzare le precondizioni necessarie al conseguimento degli obiettivi di cui al comma 1, i firmatari si impegnano a favorire una cultura improntata alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, al contrasto agli stereotipi di genere, al superamento

delle condizioni di esclusione economica e sociale delle donne, e alla promozione di uno sviluppo sostenibile, equo ed inclusivo che valorizzi il contributo di tutti i cittadini e le cittadine.

### **Art. 3 Obiettivi**

1. L'azione individuale e collettiva dei firmatari è volta al perseguimento dei seguenti obiettivi:

#### **a) Stabilità e qualità del lavoro femminile attraverso azioni quali, fra le altre**

- Promuovere l'ingresso e la permanenza qualificata delle donne nel mercato del lavoro e contrastare le disuguaglianze retributive e di carriera tra donne e uomini, anche attraverso il ruolo chiave delle politiche attive per il lavoro, l'incentivazione e la qualificazione dell'occupazione femminile, la formazione professionale, permanente e continua;
- Incentivare le misure di contrasto all'uscita delle donne dal mercato del lavoro per motivi familiari, o legati alla genitorialità, con particolare attenzione alla fascia d'età dei figli 0-3 anni, o per motivi legati alle conseguenze della violenza domestica;
- Favorire l'empowerment e il protagonismo delle donne nel lavoro, nell'economia e nella società, nei settori innovativi dell'economia e sostenere il riequilibrio della presenza femminile negli organi apicali e decisionali, valorizzando le competenze e i talenti delle donne;
- Sostenere lo sviluppo della capacità imprenditoriale e professionale delle donne, con percorsi volti alla formazione, con particolare attenzione all'educazione finanziaria e favorendo l'accesso al credito;
- Incoraggiare l'adozione di pratiche di responsabilità sociale d'impresa con particolare attenzione alle politiche di genere da parte dei datori di lavoro, prevedendo fra l'altro servizi e modalità organizzative volte a favorire la conciliazione e/o promozione di una maggiore trasparenza retributiva, per favorire il contrasto al gender pay gap, anche attraverso l'etichetta di diversità e parità di genere "GED" (prevista all'art. 30 L.R.6/2014);
- Contrastare le situazioni di degrado delle condizioni e della qualità del lavoro favorite dall'emergenza economica e sociale, dedicando una particolare attenzione alle donne in situazione di fragilità sociale e di povertà e alle donne vittime di violenza, di tratta e sfruttamento economico e sessuale, sostenendo l'accompagnamento all'inserimento nel mondo del lavoro e a percorsi di autonomia economica e lavorativa;
- Promuovere azioni di contrasto ai fenomeni di violenza o molestie nei luoghi di lavoro.

#### **b) Politiche di conciliazione e condivisione delle responsabilità educative, assistenziali e di cura, attraverso azioni quali, fra le altre**

- Promuovere progetti e azioni indirizzate al riequilibrio dei ruoli assunti da donne e uomini nell'organizzazione della società, del lavoro, della sfera privata e familiare;
- Facilitare il maggiore utilizzo dei congedi di genitorialità e per motivi famigliari da parte degli uomini;
- Proseguire nell'opera di consolidamento, diversificazione e flessibilizzazione dei servizi educativi per l'infanzia e di servizi assistenziali, sia attraverso le politiche regionali di offerta,

sia sostenendo le iniziative dei privati e dei datori di lavoro tese alla realizzazione di servizi di qualità, puntando ad un sistema di welfare sempre più inclusivo e partecipato, in grado di far interagire le risorse umane, professionali ed economiche anche dei territori;

- Sostenere azioni di *time saving*, anche attraverso la realizzazione di progetti comuni e/o iniziative pilota per la creazione di servizi interaziendali e territoriali;
- Incoraggiare la diffusione di progetti di welfare aziendale e territoriale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone;
- Avviare misure e modalità di lavoro flessibili, e di spazi condivisi quali il coworking e lo smart working, prevedendo modalità organizzative che consentano di andare incontro alle esigenze delle persone e delle aziende e prestando attenzione a che tali strumenti di conciliazione siano declinati, secondo quanto previsto dalla contrattazione in materia di lavoro, nel rispetto dei diritti del lavoratore/lavoratrice, a partire da quello alla privacy, alla disconnessione e alla salute e sicurezza del lavoro, e che non incidano negativamente sulle opportunità di formazione e carriera;
- Ripensare il tema della conciliazione e della condivisione del lavoro di cura all'interno di una riflessione più ampia riguardante il tema dei tempi e degli orari della città e dei servizi, anche attraverso la semplificazione delle procedure per l'accesso ai servizi e il potenziamento e la promozione dei servizi on line, per garantire sull'intero territorio regionale la prossimità dei servizi e di incentivare la fruizione digitale di quelli che, per caratteristiche o complessità, non possono essere presenti in modo capillare sul territorio;
- Rafforzare un welfare inclusivo e territoriale di prossimità/di comunità, valorizzando il contributo delle associazioni, del terzo settore e della cittadinanza attiva, promuovendo un maggiore coordinamento con le iniziative di welfare aziendale, per dare piena copertura su tutti i territori della Regione e adeguata flessibilità a prezzi accessibili, sia che siano rivolte a un'utenza infantile, sia che si tratti di servizi destinati ad anziani e disabili.

### **c) Contrasto agli stereotipi di genere e promozione di una cultura delle pari opportunità attraverso azioni quali, fra le altre**

- Sostenere nelle scuole di ogni ordine e grado una maggiore partecipazione delle ragazze a percorsi tecnici, tecnologici e scientifici e allo studio delle discipline STEAM, per rafforzare lo sviluppo di competenze tecniche e scientifiche e aumentare la presenza femminile nei settori innovativi e centrali per lo sviluppo dell'economia;
- promuovere e sostenere progetti di rete per il contrasto agli stereotipi di genere nelle scuole di ogni ordine e grado, nelle scelte formative e professionali, per promuovere modelli positivi di empowerment femminile e per il contrasto alla segregazione di genere;
- Promuovere la società della cura per favorire la condivisione delle responsabilità di cura all'interno delle famiglie e della società;
- Diffondere l'uso di un linguaggio e di una comunicazione istituzionale e mediatica rispettosa del genere e delle differenze;
- Sviluppare attenzione all'impatto delle politiche e delle azioni sulla vita di donne e uomini, anche attraverso l'adozione di strumenti di monitoraggio e valutazione delle politiche in

ottica di genere, come ad esempio attraverso lo strumento del Bilancio di genere;

- Promuovere maggiore attenzione al genere nella rilevazione, nella raccolta dei dati e nelle statistiche, anche attraverso la collaborazione e il supporto del Servizio Statistica regionale e dell’Agenzia regionale per il lavoro.

#### **Art. 4 Impegni delle parti**

1. Avuto riguardo alle specificità presenti a livello locale, le Parti firmatarie si impegnano a favorire il perseguimento degli obiettivi di cui all’articolo 3, fatte salve le compatibilità economico e produttive a livello aziendale, anche attraverso progetti e azioni integrati che valorizzino le competenze dei diversi soggetti pubblici e privati.

2. La Regione Emilia-Romagna istituisce un Comitato di Coordinamento composto dai soggetti firmatari, con il compito di promuovere il confronto sulle tematiche oggetto del Protocollo e condividere gli interventi da realizzare per l’attuazione dello stesso.

3. Le parti firmatarie collaborano con la Regione con eventuali dati statistici, studi e ricerche condotte sul tema, che dovessero essere concordemente ritenute utili per il perseguimento delle finalità del presente Accordo.

4. La Regione Emilia-Romagna, in attuazione della L.R. 6/2014, si impegna a promuovere, supportare e coordinare l’azione dei firmatari del presente Accordo, anche attraverso lo strumento del Tavolo permanente per le politiche di genere e del Comitato di Coordinamento, a presidiare il monitoraggio delle attività e a verificare l’eventuale necessità di aggiornamento dei contenuti da proporre agli altri firmatari.

#### **Art. 5 Durata**

1. Il presente Accordo attuativo ha validità 3 anni a decorre dalla data della sua sottoscrizione, fatta salva la possibilità di rinnovo con atto formale previo accordo tra le parti.

TUTTO QUANTO LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Regione Emilia–Romagna, Assessorato alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità;

Associazione AGCI Emilia-Romagna;

CGIL Emilia-Romagna;

CNA Emilia-Romagna;

Commissione per le Pari Opportunità del Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi professionali della provincia di Modena ed unico Regione Emilia-Romagna;

Confapi Industria Emilia-Romagna;

Confartigianato Imprese Emilia-Romagna;

Confcommercio Emilia-Romagna, rappresentata dal Gruppo Regionale Terziario Donna;

Confcooperative Emilia-Romagna;  
Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori E-R (CISL);  
Confindustria Emilia-Romagna;  
Confprofessioni Emilia-Romagna;  
Confsal Emilia-Romagna;  
Confservizi Emilia-Romagna;  
CUP ER - Comitato Unitario dei Professionisti dell'Emilia-Romagna;  
Federmanager Parma, rappresentata dal Gruppo Minerva Parma;  
Legacoop Agroalimentare Nord Italia, rappresentata dalla Commissione Pari Opportunità;  
Legacoop Emilia-Romagna, rappresentata dalla Commissione Pari Opportunità;  
Legacoop Estense, rappresentata dalla Commissione Pari Opportunità;  
Manager Italia Emilia-Romagna;  
UGL Emilia-Romagna;  
Uil Emilia-Romagna e Bologna