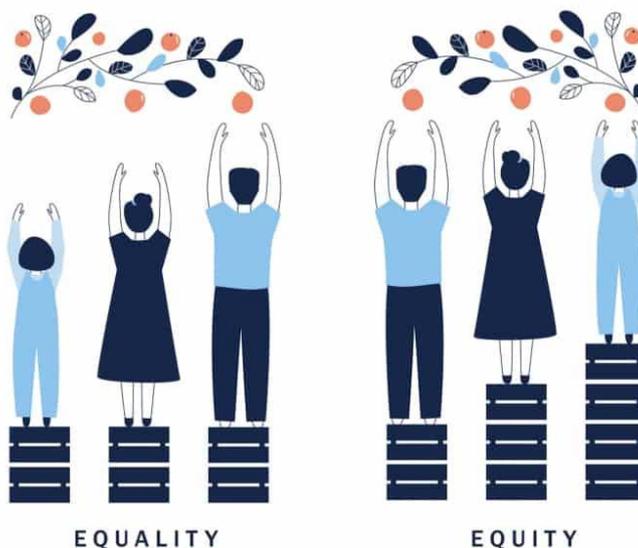


Venezia Alla Pari



EQUALITY

EQUITY

Protocollo di attivazione della rete territoriale sulla provincia di Venezia

realizzato nell'ambito dei progetti

INCROCI DI GENERE: Strategie per superare il divario retributivo
2-0001-1522-2022

INTRAPRENDENTI: sviluppo di opportunità e servizi per favorire
l'imprenditorialità femminile
1533-0001-1522-2022

STEM byte - Equilibrio di genere nei saperi Scientifici e Tecnologici
1075-0001-1522-2022

PROGRAMMA REGIONALE FSE+ 2021-2027 - PRIORITA' 1. "OCCUPAZIONE"
P.A.R.I. Progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere –
DGR n. 1522 del 29/11/2022
approvato con ddr nr. al decreto n. 652 del 22 giugno 2023

Protocollo d'Intesa

per l'istituzione della Rete "Venezia alla Pari" per le Pari Opportunità della Provincia di Venezia

Venezia, luglio 2024

Visti

- L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU che inserisce al 5° posto, tra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile, l'obiettivo "Parità di Genere" per porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica;
- la Comunicazione COM (2020) 152 del 5.03.2020 della Commissione Europea, "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020 - 2025" che tra i propri obiettivi di policy intende colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica, migliorare l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata;
- la direttiva UE 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- gli articoli 3 e 37 della Costituzione italiana che sanciscono la parità tra uomo e donna, sia a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza, formale e sostanziale, sia con disposizioni specificatamente riferite al lavoro, alla famiglia ed alle attività pubbliche;
- la Legge Regionale n. 3 del 15 febbraio 2022 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità" con la quale la Regione del Veneto, oltre a prevedere specifiche misure per contrastare i differenziali retributivi di genere, introduce una serie di interventi volti a favorire la presenza femminile nel mondo del lavoro, anche attraverso la promozione di una cultura antidiscriminatoria, e a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la delibera n. 1522 del 29 novembre 2022 con la quale la Regione Veneto ha approvato l'Avviso pubblico e la Direttiva per la presentazione di progetti nell'ambito dell'iniziativa "P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere" che prevede che i progetti ammessi a contributo abbiano una rilevante rappresentanza territoriale e attivino delle iniziative volte alla realizzazione di un Protocollo di attivazione di una rete territoriale operante sulla tematica oggetto dello specifico progetto;
- il decreto n. 60/2022 del 29 marzo 2022, con il quale il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha nominato le consigliere metropolitane dell'area veneziana per il mandato

quadriennale 2021/2025: dott.ssa Silvia Cavallarin, Consigliera di parità effettiva (fino al 16 gennaio 2025); avv. Sara Furlanetto Consigliera di parità supplente (fino al 29 marzo 2026)

Premesso che

- Le Parti Sociali e gli enti da loro emanati si ispirano nel loro agire al principio della parità tra uomo e donna in ogni campo della vita civile e sociale, e si impegnano a sensibilizzare il territorio nel diffondere ampiamente la cultura della non discriminazione e del contrasto agli stereotipi, favorendo una partecipazione bilanciata al mercato del lavoro, e facilitando l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché la creazione e il rafforzamento di reti territoriali che lavorino sui temi della parità di genere con partenariati ampi, diversificati e dinamici, che valorizzino le competenze del territorio attraverso azioni dirette e concrete, con particolare attenzione allo sviluppo occupazionale e imprenditoriale;
- Nell'ambito dei progetti approvati dalla Direttiva Regionale sopracitata, tra i soggetti formatori, in via informale, si è costituita una rete di soggetti attivi sul territorio della provincia di Venezia che ha favorito l'interscambio di conoscenze e competenze sulle pari opportunità;
- La Consigliera di parità di Venezia promuove e controlla l'attuazione di principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, e, oltre a diffondere la conoscenza e lo scambio fra buone prassi e attività di formazione, approva e sostiene le azioni positive attraverso la promozione dei progetti;
- La Commissione provinciale Pari Opportunità è organo consultivo permanente del Consiglio e del Presidente. La Commissione può avere rapporti esterni e assumere iniziative di partecipazione, informazione, ricerca e consultazione;
- Per aumentare la sinergia tra i soggetti firmatari e dare maggiore forza alle iniziative in atto, si è valutato di formalizzare la costituzione della rete **“Venezia alla Pari”** che al suo interno enuclea i 3 progetti “P.A.R.I.” operanti nella provincia di Venezia:
“INCROCI DI GENERE: Strategie per superare il divario retributivo” di Istituto Veneto per il Lavoro;
“INTRAPRENDENTI: sviluppo di opportunità e servizi per favorire l'imprenditorialità femminile” di Con-Ser srl;
“STEM byte - Equilibrio di genere nei saperi Scientifici e Tecnologici” di Confindustria Veneto SIAV Srl

Tutto ciò premesso, le Parti si accordano per una collaborazione reciproca e convengono quanto segue:

Articolo 1 - Finalità

1. Le Parti, tramite il presente accordo, intendono avvalersi di uno strumento individuato nella “rete” denominata “Venezia alla Pari”, che permetta di coordinare le attività di tutti gli Enti firmatari, per una più efficace e operativa azione sul territorio provinciale.
2. Nell'espletamento delle funzioni istituzionali, le parti si impegnano, anche attraverso la rete “Venezia alla Pari”, a porre in essere ogni azione utile per promuovere i principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel mondo del lavoro, dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratrici e lavoratori.
3. Le parti si impegnano a consolidare attraverso la rete “Venezia alla pari” la condivisione di dati, azioni specifiche e buone prassi, nonché a promuovere sperimentazioni e progetti pilota anche sui seguenti temi: promozione delle misure di welfare territoriale e aziendale, e di conciliazione vita-lavoro.
4. Le Parti si impegnano a sensibilizzare, anche attraverso la rete “Venezia alla pari”, nell'ambito delle loro attività istituzionali e nell'attuazione delle politiche, alla promozione del lavoro etico, facendosi garanti della legalità nei rapporti di lavoro, proponendo di favorire, sviluppare progetti e azioni positive per attuare le pari opportunità, di valorizzare le differenze di genere e di agire valorizzando i principi di equità e merito, di promuovere e rafforzare la parità di rappresentanza di genere anche negli organismi a cui partecipano.
5. Le Parti si impegnano, anche attraverso la rete “Venezia alla pari”, a promuovere momenti di approfondimento e studio allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie, di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro. A tal fine, saranno realizzate iniziative congiunte di informazione quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere.

Articolo 2. – Obiettivi specifici

Con il presente protocollo, i soggetti firmatari si impegnano a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi di cui all’art. 1 e ciascuno, per le proprie competenze, a promuovere e svolgere le attività funzionali al raggiungimento degli obiettivi specifici previsti nell’ambito dei tre outcome, la cui definizione puntuale è definita negli allegati al presente protocollo.

Articolo 3 – Costituzione della rete

1. Le Parti, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze e fatti salvi i principi di autonomia e individualità, si impegnano, secondo i rispettivi ambiti istituzionali di competenza e nel limite delle risorse disponibili, a costituire la rete "Venezia alla Pari" per:

- a) cooperare nell'attuare iniziative congiunte al fine di garantire migliore efficacia nelle materie e negli ambiti di comune interesse;
- b) costituire un punto di raccordo e di coordinamento per le iniziative presenti nel territorio provinciale valorizzando le diverse esperienze ed elevandole a valore collettivo;
- c) consentire lo scambio d'informazioni, dati, esperienze e buone prassi, anche per accrescere l'efficacia delle azioni positive;
- d) avviare sperimentazioni e progetti pilota, anche nell'ambito di progettualità di rete, nell'ambito delle pari opportunità.

Articolo 4 – Coordinamento

1. Per l'attuazione, il monitoraggio e la promozione delle attività previste dal presente Protocollo, le Parti concordano sulla costituzione di un Coordinamento, composto da un rappresentante nominato da Istituto Veneto per il Lavoro, Con-ser Srl e Confindustria Veneto SIAV Srl.
2. Il Coordinamento, mediante incontri periodici, elabora proposte finalizzate alla realizzazione degli obiettivi del Protocollo e monitora il rispetto degli impegni assunti da parte di ciascun ente firmatario (e suoi aderenti).
3. Per il funzionamento del Coordinamento non è previsto l'impegno di risorse finanziarie, e per i componenti dello stesso non è previsto alcun emolumento né rimborso spese.
4. In fase di prima applicazione, il Coordinamento è composto da rappresentanti dei soggetti "primi firmatari" del presente Protocollo.

Articolo 5- Adesione

Altri soggetti potranno chiedere di aderire al Protocollo mediante domanda presentata al Coordinamento.

Articolo 6 – Allegati

Gli Allegati costituiscono parte integrante del presente Protocollo d'Intesa.

Articolo 7 - Durata e revoca

Il presente Protocollo ha durata sperimentale di 3 anni. Potrà essere modificato in ogni momento, per volontà delle parti. Entro 3 mesi dalla data di scadenza, si valuteranno le modalità di prosecuzione.

Soggetti Firmatari

Con il sostegno di

Parti Sociali Regionali e Regione Veneto

Allegato 1

OBIETTIVI SPECIFICI IN RELAZIONE ALL'OUTCOME "SUPERARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO"

In base al principio della parità di retribuzione, sancito già dalla Convenzione dell'International Labour Organization (ILO) n. 100 del 1951, donne e uomini ugualmente qualificati devono ricevere la stessa retribuzione quando svolgono lo stesso lavoro o un lavoro simile. Nella consapevolezza che la parità di genere non può essere completamente raggiunta senza il conseguimento della parità salariale, si sono susseguiti rilevanti interventi normativi in materia. Infatti, le norme sul c.d. gender pay gap del Codice (artt. 46 e 46-bis) sono state novellate dalla Legge n. 162 del 2021 (c.d. Legge Gribaudo dal nome della proponente) che ha rafforzato gli obblighi di trasparenza e comunicazione, e ha introdotto nuovi strumenti per la riduzione del gender pay gap che trovano applicazione specifica e cogente per le medie e grandi imprese.

Considerato il tessuto produttivo regionale, composto per il 99% di imprese con meno di 50 addetti che occupano complessivamente il 63% del totale degli occupati, è necessario e strategico individuare nuovi e, in parte, diversi strumenti per la riduzione del gender pay gap, applicabili alle micro e piccole imprese.

A tal fine, le Parti, anche nell'ambito della rete, ritengono strategico:

- promuovere nuovi paradigmi culturali volti al superamento degli stereotipi di genere;
- definire, anche attraverso la contrattazione collettiva, nuovi modelli organizzativi condivisi volti a garantire un migliore equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- favorire, tramite la progettazione di percorsi formativi rivolti alle donne, l'acquisizione di specifiche competenze personali di negoziazione e di riconoscimento del proprio valore;
- implementare pratiche contrattuali che consentano il superamento della disparità salariale.

A tal fine, le Parti, anche nell'ambito della rete "Venezia alla pari", si impegnano a:

- Supportare e incentivare le imprese a iscriversi al Registro regionale delle imprese virtuose previsto dalla Legge Regionale del 15 febbraio 2022 in materia retributiva di genere promuovendone benefici economici e sociali;
- Sostenere le imprese nella Certificazione di Genere attivando percorsi formativi pre e post certificazione con l'obiettivo di rilevare e monitorare eventuali situazioni di squilibri di genere;
- Promuovere, anche attraverso la contrattazione e il sostegno della bilateralità e del welfare di comunità, nuovi modelli organizzativi aziendali che introducano e aumentino

la flessibilità degli orari di lavoro e gli strumenti rivolti a favorire un migliore equilibrio tra vita e lavoro, favorendo la genitorialità e la condivisione dei carichi di cura;

- Progettare nuove prestazioni di welfare territoriale e aziendale rivolte a rendere più sostenibili i carichi di cura delle persone;
- Sostenere, attraverso la contrattazione territoriale e aziendale, pratiche aziendali rivolte all'abbattimento degli squilibri di genere attraverso la definizione di parametri premianti non incardinati sulla presenza e sul tempo di lavoro ma sulle competenze e sul raggiungimento di obiettivi e risultati, ovvero prevedendo misure compensative della retribuzione nel corso della fruizione dei congedi parentali;
- Promuovere, anche tramite la contrattazione nazionale, modelli di inquadramento per competenze che valorizzino in particolare quelle delle donne per la definizione di una retribuzione equa e trasparente;
- Favorire, anche attraverso la contrattazione collettiva, l'introduzione di congedi aggiuntivi funzionali all'assolvimento dei carichi di cura, prevedendo misure premianti qualora gli stessi vengano fruiti dai lavoratori in luogo delle lavoratrici; in particolare dovrebbe essere favorita l'introduzione, almeno in via sperimentale di un congedo di paternità obbligatorio per tutti i lavoratori, non solo quelli dipendenti, di almeno 3 mesi retribuiti, indennizzato al 100% per tutti i mesi, indipendentemente dalla tipologia del lavoro svolto;
- Promuovere e facilitare misure di supporto al rientro nel mondo del lavoro dopo lunghi periodi di assenza dovuti all'assolvimento di funzioni di cura ovvero a malattie che richiedono cure salva-vita;
- Informare e sensibilizzare le persone sulle misure e le prestazioni previste a loro favore di competenza pubblica o privata, sostenendole, attraverso le strutture, nella procedura di ottenimento delle stesse (es bonus nido, assegno unico, prestazioni della bilateralità...);
- Rafforzare il sistema di tutela di tutte le madri lavoratrici, con particolari incentivi regionali che, in complementarietà con quelli previsti a livello nazionale, prescindano dalla condizione contrattuale e dal numero di figli, per promuovere e garantire l'accesso, il rientro dopo la maternità e la permanenza nel mercato del lavoro;
- Garantire, anche tramite, e, nell'ambito degli ATS, investimenti costanti in politiche di welfare a favore delle giovani coppie, con servizi dedicati al supporto della genitorialità, benefici economici volti ad agevolare l'accesso alla casa, le spese connesse (es. bollette, affitto) e a favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro;
- Rafforzare le politiche attive per il lavoro rivolte ai giovani e alle giovani, per favorire l'integrazione, l'ingresso nel mercato del lavoro, anche attraverso il rafforzamento delle competenze per le transizioni digitale e verde, contrastare la precarietà lavorativa e il

lavoro povero, mettendo i giovani nelle condizioni di poter conseguire un tenore di vita dignitoso e perseguire i propri progetti di vita;

- Promuovere azioni formative e/o di orientamento rivolte alle imprese per favorire l'adozione di politiche di equità ed inclusione;
- Promuovere azioni informative e formative rivolte alle donne al fine di potenziare il riconoscimento del proprio valore e di migliorare la capacità di negoziazione e al fine di organizzare il rientro al lavoro fruendo delle misure previste per favorire l'equilibrio tra vita e lavoro.

Allegato 2

OBIETTIVI SPECIFICI IN RELAZIONE ALL'OUTCOME "SVILUPPO DI OPPORTUNITÀ E SERVIZI PER FAVORIRE L'IMPRENDITORIALITÀ

Al fine di favorire la crescita dell'imprenditoria femminile nella Provincia di Venezia e lo sviluppo di una vera parità di genere nell'imprenditoria, intesa sia come lotta agli stereotipi culturali sia come ricerca di equilibrio tra le dimensioni professionali e personale, nel presente protocollo sono stati individuati una molteplicità di obiettivi che possono essere perseguiti dai diversi soggetti che lo sottoscrivono.

A tal fine, le Parti, anche nell'ambito della rete, ritengono strategico:

- Incrementare le tutele per le imprenditrici attraverso l'aumento della conoscenza rispetto agli strumenti già previsti dalla bilateralità, la sensibilizzazione alla cittadinanza verso l'importanza della condivisione dei carichi di cura familiari, l'allargamento delle tutele previste per i dipendenti anche a titolari di partita iva;
- Implementare i servizi per l'avvio di imprese femminili attraverso una maggiore promozione dei servizi per la nuova impresa e la messa in rete degli stessi in modo efficace;
- Incrementare la consapevolezza sulle competenze imprenditoriali femminili e sul proprio valore anche attraverso l'integrazione tra servizi di supporto all'impresa e servizi di supporto personale.

A tal fine, le Parti, anche nell'ambito della rete "Venezia alla pari", si impegnano a:

- Promuovere e favorire campagne di sensibilizzazione sugli strumenti a supporto delle imprenditrici, in primis quelli offerti dalla bilateralità;
- Supportare campagne promozionali atte a promuovere i servizi dedicati all'avvio d'impresa proposti dalle parti;
- Favorire la nascita di un tavolo tra le parti datoriali e gli ordini professionali per la messa in rete dei servizi per l'avvio di impresa;
- Supportare il dialogo e il confronto atto a stimolare l'allargamento dei benefici per i dipendenti anche ai titolari di partita IVA nei tavoli e nei contesti appropriati;
- Favorire un adeguato supporto alle imprenditrici in tema di gestione della conciliazione e condivisione dei carichi familiari, anche attraverso una formazione mirata degli operatori e tecnici dedicati ai servizi d'impresa;

- Sensibilizzare anche la componente maschile della popolazione circa i temi della conciliazione e condivisione dei carichi familiari, anche attraverso l'organizzazione di incontri ad hoc nel territorio rivolti alle famiglie;
- Progettare iniziative e percorsi formativi centrati sul tema del valore di sé e del riconoscimento delle proprie competenze;
- Favorire lo sviluppo di spazi di ascolto motivazionali da affiancare ai più "tradizionali" servizi per l'impresa.

Allegato 3

OBIETTIVI SPECIFICI IN RELAZIONE ALL'OUTCOME "EQUILIBRI DI GENERE NEI SAPERI SCIENTIFICI E TECNOLOGICI"

Al fine di favorire la transizione digitale attraverso il potenziamento di competenze digitali e STEM e il contrasto ai bias culturali, in particolare nelle realtà dei settori del manifatturiero, del chimico ambientale e del logistico portuale che operano nel territorio della provincia di Venezia, nel presente protocollo sono stati individuati una molteplicità di obiettivi che possono essere perseguiti dai vari soggetti che a diverso titolo sono chiamati a sottoscriverlo e a impegnarsi per migliorare le condizioni partendo dalla propria organizzazione di appartenenza.

A tal fine, le Parti, anche nell'ambito della rete, ritengono strategico:

- Promuovere e incentivare in ottica di pari opportunità la conoscenza delle competenze STEM e digitali in scuole, università, aziende, mondo editoriale e media, attraverso un approccio trasversale ed esperienziale;
- Agire nel contrasto agli stereotipi, in particolare nelle attività di orientamento di studenti/esse della secondaria di primo grado;
- Incentivare i laboratori scientifici nelle scuole primarie e la formazione degli insegnanti sulla didattica STEM affinché vengano utilizzate metodologie più adeguate e funzionali a scardinare i bias culturali;
- Favorire, anche con il coinvolgimento delle Istituzioni, la creazione e attivazione di luoghi dedicati alla divulgazione scientifica e tecnologica, accessibili e coinvolgenti, al fine di diffondere la conoscenza STEM e le opportunità che da essa scaturiscono (per territorio, aziende e famiglie);
- Incentivare le aziende a investire nella creazione di laboratori scolastici tecnologici e in premi o borse di studio dedicate alle STEM;
- Sostenere e rendere evidenti le collaborazioni tra scuola, associazioni e imprese nelle azioni di orientamento, evidenziandone la ricaduta occupazionale e lavorativa;
- Promuovere l'ascolto e il coinvolgimento delle giovani generazioni, riconoscendo la necessità di un modello lavorativo più sostenibile e inclusivo;
- Creare maggiore opportunità di formazione continua STEM in ambito lavorativo per assicurare un continuo up-grading di competenze delle donne occupate così come favorire la formazione di donne disoccupate;

- Promuovere maggiore consapevolezza sulle opportunità di studio e di carriera in ambito STEM;
- Supportare le imprese e i comuni a trovare soluzioni di welfare a livello territoriale per favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro;
- Promuovere modelli e storie di successo di donne STEM nei propri contesti di riferimento;
- Supportare e promuovere modelli di lavoro agili che vadano incontro alle esigenze delle diverse necessità familiari.

A tal fine, le Parti, anche nell'ambito della rete "Venezia alla pari", si impegnano a:

- Adottare una modalità di comunicazione sia interna che esterna che rispetti la parità di genere (pubblicità, articoli, citazioni, ecc..) e ad utilizzare testimonial di discipline STEM per veicolare più efficacemente i propri messaggi;
- Continuare ad incentivare la collaborazione tra pubblico e privato, anche attraverso scambi e condivisione di best practices;
- Rispettare la parità di genere nell'organizzazione di qualsiasi evento ed incontro;
- Intraprendere azioni di promozione in modo coordinato e condiviso di eventi dedicati al tema, anche in collaborazione con i media locali;
- Avviare percorsi di alfabetizzazione digitale per cittadine straniere;
- Sensibilizzare e incentivare le aziende a mettere in atto politiche (e campagne) di *employer branding* per rendere attrattivo l'ambiente di lavoro e per favorire le carriere femminili;
- Rivedere e migliorare gli strumenti di welfare per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia a livello territoriale che aziendale;
- Potenziare i servizi di accompagnamento al lavoro per favorire la cultura paritaria nelle imprese e la certificazione di genere;
- Creare un modello di "carta per la parità di genere" nelle scuole;
- Co-progettare azioni di orientamento STEM tra scuole e aziende;
- Adottare modelli di contratti di lavoro che rispettino la parità di genere e la bilateralità;
- Proporre con continuità un'offerta formativa dedicata alle competenze digitali e STEM rivolta a donne occupate e disoccupate.