



# CITTA' DI MATINO

*Provincia di Lecce*

---

## **PROTOCOLLO D'INTESA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO- DONNA**

### **VISTI:**

- la Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW 1979): il più importante strumento internazionale giuridicamente vincolante in materia di diritti delle donne. Essa definisce "discriminazione contro le donne": "ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato matrimoniale e in condizioni di uguaglianza fra gli uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile, o in qualsiasi altro campo";
- il Trattato di Amsterdam (1997): stabilisce gli orientamenti in materia di parità di genere e in particolare l'art. 137 prevede che la Comunità sostenga e completi l'azione degli Stati membri in diversi settori tra cui "la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro", al fine di promuovere l'occupazione, migliorare le condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione;
- la "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea" (Nizza 7/12/2000): nell'art. 23 afferma che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione";
- la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000: stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

- la Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002: modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- Il Codice Pari Opportunità/Decreto legislativo n.198/2006: questo provvedimento riordina le leggi in vigore contenenti le disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne e quelle per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso e pone le basi del riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, individua le varie forme di discriminazione e pone il divieto a qualsiasi tipo di discriminazione;
- La Legge 23 novembre 2012, n. 215 reca disposizioni volte a promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali;

### **PREMESSO CHE**

Quando si parla di "genere" occorre tener presente che il significato di questa parola non è sinonimo di "sesso".

Per genere si intende il ruolo che agli uomini e alle donne viene attribuito in una determinata società, all'interno della famiglia e della vita pubblica. Si tratta cioè di una costruzione sociale e culturale, che influenza la condivisione dei compiti all'interno della stessa famiglia, gli equilibri di potere all'interno della coppia e le scelte o possibilità professionali delle persone all'interno di ogni contesto sociale.

I dati statistici fanno constatare quanto le donne siano tuttora indietro nella corsa verso la concreta eliminazione di ogni forma di disparità, e quanto si sia ancora lontani dalla piena realizzazione di quel cambiamento culturale, necessario affinché anche alla donna sia attribuito un ruolo non subalterno nella organizzazione economica, politica e sociale del Paese.

E' essenziale il contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro e nella società, dove i divari economici, lavorativi e sociali, soprattutto in un periodo di crisi come questo, si fanno più evidenti e necessitano di maggiori interventi.

L'Europa pone l'obiettivo dell'innalzamento dell'occupazione femminile come motore di sviluppo socio-economico, sottolineando al tempo stesso che interventi a favore dell'occupazione si colleghino e si qualificano con quelli per la famiglia, per i servizi sociali, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per una flessibilità "positiva" e per una maggiore presenza delle donne ai livelli decisionali.

Di anno in anno il Consiglio Europeo valutando il contesto socio-economico degli Stati membri, ha evidenziato, ed evidenzia, il persistere di una sostanziale arretratezza da parte dell'Italia.

**Il Comitato per l'eliminazione di tutte le forme di Discriminazione contro le donne dell'ONU (CEDAW)** già nel Luglio 2011, invitava l'Italia ad applicare misure speciali in tutti quei settori dove le donne sono *sottorappresentate* o *svantaggiate*, mettendo in atto una politica, rivolta a donne e uomini, ragazzi e ragazze, affinché si superino gli stereotipi relativi all'immagine della donna come oggetto sessuale e ai ruoli che Essa ricopre nella società e nella famiglia. Si invitava, inoltre, a rafforzare la parità di genere nel sistema scolastico assicurando corsi di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli (sia corpo docenti che alunni).

Partendo da tale sollecitazione, al fine di accrescere gli sforzi, è opportuno rivolgersi non solo all'Istituzione Scuola, ma coinvolgere in codesta azione anche altri Enti: la Chiesa, in quanto anch'essa responsabile della crescita culturale e sociale dei nostri giovani; la Famiglia, in quanto primario nucleo sociale di condivisione di valori umani, dove educare alla conciliazione tra le responsabilità familiari e all'equa condivisione degli impegni domestici fra uomo e donna.

Questi inviti sono tutti validi nell'intento di elaborare programmi, progetti e strategie comuni tra le Amministrazioni che aderiscono a codesto Protocollo d'Intesa, atto ad aumentare la cooperazione provinciale, regionale e nazionale attraverso politiche che mirano a favorire e promuovere una corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e di pari opportunità.

Vero è che Consigliere o Assessore di Parità svolgono già, sul territorio, funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione; ma ciò non basta! *Tamquam non esset* se tali azioni rimangono isolate o circoscritte alla sola Città o Paese: è necessaria un' unione di intenti ed una cooperazione nello svolgimento di azioni positive, atte a promuovere un cambiamento culturale e di formazione sulla opportunità che tutti, uomini e donne, in quanto tali, dovrebbero avere in ogni contesto sociale.

E' di fondamentale importanza, dunque, l'individuazione di percorsi comuni e condivisi tra le Amministrazioni Comunali, appartenenti allo stesso territorio, per noi il Salento, che coinvolgono ogni Istituzione, Ente o Associazione, perché il bene sociale è di tutti.

### **PERTANTO**

le Parti ritengono necessario sottoscrivere un Protocollo d'Intesa e d'Azione tra l'Ufficio delle Consigliere o Assessore Comunali del territorio di riferimento per i seguenti

## ***OBIETTIVI***

Dopo aver esaminato i punti di forza e le debolezze del nostro tessuto sociale, orientare un'azione futura concreta ed efficace per i prossimi 5 anni (2017-2022):

1. accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e garantire pari indipendenza economica per donne e uomini combattendo così la povertà della donna;
2. nel processo decisionale promuovere la parità uomo-donna;
3. garantire la pari dignità, integrità e la fine della violenza nei confronti delle donne;
4. lottare contro la violenza di genere e proteggere e sostenere le vittime;
5. promuovere attraverso azioni esterne la parità di genere.

Ogni Soggetto firmatario del presente Protocollo, si impegna a:

- a. vigilare che nel proprio Ente non vengano compiuti atti discriminatori;
- b. segnalare agli Organi competenti eventuali forme di razzismo e di discriminazione di cui vengano comunque a conoscenza;
- c. promuovere, nel proprio Ente e nel territorio di riferimento, iniziative e progetti ed azioni positive, rimozione delle condizioni di discriminazione, monitoraggio e verifica, atte a promuovere la cultura di parità di trattamento;
- d. avviare una valutazione delle politiche oggetto della presente intesa ed a segnalare e diffonderne le buone pratiche sul territorio di riferimento;
- e. diffondere i contenuti della presente intesa promuovendone la coerente realizzazione;
- f. promuovere e realizzare sul territorio, in particolare nelle scuole e nei luoghi di lavoro, interventi formativi ed informativi e azioni positive sul tema di antidiscriminazione;
- g. dare mandato al Comune capofila di verificare la possibilità di partecipare a bandi e programmi nazionali europei in materia di lotta alle discriminazioni, al fine di reperire e mobilitare ulteriori risorse finanziarie, necessarie a garantire la continuità del funzionamento del Centro stesso.