

Donne e salari, interviene la Provincia

IL PROTOCOLLO

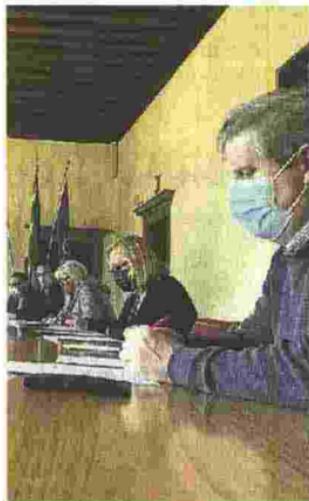
BELLUNO Differenze contrattuali, nella retribuzione e nel tasso di occupazione: alla discriminazione di genere Palazzo Piloni dice di no e sottoscrive un documento con la sigle sindacali. È stato formalizzato martedì, infatti, il nuovo protocollo d'intesa tra la consigliera di parità della Provincia, Flavia Monego, e Cgil, Cisl e Uil; l'accordo ha come obiettivo finale la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e punta a promuovere gli strumenti delle pari opportunità. In questo senso, fondamentali nel protocollo risultano il gioco di squadra tra sindacati e consigliera di parità, e la formazio-

ne, che tutti i soggetti firmatari si impegnano a portare avanti.

LA CONSIGLIERA

«Solo lavorando insieme per costruire una nuova coscienza e una cultura diversa, potremo considerare normalità i temi delle pari opportunità - afferma Monego -. Accolgo con grande soddisfazione la disponibilità di Cgil, Cisl e Uil a collaborare in questo percorso che non sarà scontato, ma ci porterà verso un futuro più equo». Il nuovo protocollo d'intesa recepisce l'agenda Onu 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e le direttive comunitarie in tema di anti-discriminazione. Mette inoltre in luce alcune delle principali criticità, riscontrabili anche nel Bellunese e in particola-

re nel mondo del lavoro, dove le discriminazioni di genere si registrano ancora nella differente retribuzione tra uomini e donne, nel tasso di occupazione, nella precarietà e nella differenza contrattuale. Il passo in avanti deciso rispetto a documenti del passato anche recente sta nella duplice azione: da un lato il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, dall'altro l'impegno attivo alla prevenzione e alla formazione, con compiti precisi e reciproci tra consigliera di parità e sindacati. «Cgil, Cisl e Uil - affermano Massimiliano Paglini (Cisl), Maria Rita Gentilin (Spi Cgil) e Maria Francesca Pol (Uil) - da tempo cercano, attraverso la contrattazione, di contrastare i fenomeni della precarietà, del-



PARI OPPORTUNITÀ Flavia Monego

la differenza salariale, delle violenze di genere, della mancanza di servizi alla famiglia, condizioni che tutte insieme contribuiscono a generare disparità di genere nei luoghi di lavoro. Ma occorre fare di più, attraverso un coordinamento con istituzioni e associazioni di categoria per cambiare un modello culturale che purtroppo resiste nel tempo. Con la consigliera di parità abbiamo anche ragionato riguardo a progetti specifici ricorrendo alle risorse previste dai bandi, a partire dalle esperienze come il "family audit" e la formazione specifica a operatori e rappresentanti sindacali. Serve poi lavorare anche con le giovani generazioni, avvelenate da modelli sociali fuorvianti in cui spesso la persona non viene vista come tale, ma come oggetto».

A.Tr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA