



DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO: FIRMATO PRTOCCOLLO D'INTESA FRA CGIL, CISL E UIL DELLA LOMBARDIA E LE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA'

Milano. 23.6.25. Cgil, Cisl e Uil e la Regione Lombardia hanno rinnovato il Protocollo d'intesa sulle pari opportunità e contro le discriminazioni di genere. Il documento, che richiama le normative europee, le convenzioni e le disposizioni in materia dei principali organismi internazionali (tra cui l'Onu e l'Organizzazione internazionale del lavoro), è stato firmato oggi a Palazzo Lombardia dai segretari generali dei tre sindacati **Valentina Cappelletti, Fabio Nava, Enrico Vizza**, e dalle Consigliere di parità regionali Anna Maria Gandolfi e Valeria Gerla.

La questione è importante perché anche in un territorio economicamente e socialmente avanzato come la Lombardia, nel mondo del lavoro permangono differenze significative: le donne guadagnano meno degli uomini (il gender pay gap medio è pari al 10,4%); ricorrono più frequentemente al part time (41%), spesso non volontariamente; si dimettono in numero preoccupante quando diventano madri (10.146 nel 2023 e 10.687 nel 2022, entro i 3 anni di vita del bambino). Per non parlare poi del grave problema delle molestie e delle violenze sui luoghi di lavoro: nel 2023 l'Inail ha registrato 6.813 casi, con un aumento del 14,6% rispetto all'anno precedente.

*“Con questo Protocollo – hanno dichiarato **Cappelletti, Nava e Vizza** - Cgil, Cisl e Uil riaffermano l'impegno per un lavoro giusto, inclusivo e realmente paritario. Combattere la discriminazione di genere non è solo un dovere etico e giuridico, ma una priorità sociale che riguarda la qualità del nostro vivere civile. Non possiamo accettare che una madre, per lavorare, debba scegliere tra dignità e precarietà, o che permangano discriminazioni di genere in tema di retribuzione, possibilità di carriera, conciliazione vita-lavoro. Oggi firmiamo un documento che parla di futuro, di rispetto e di giustizia sociale. Le parole diventano impegni, e gli impegni diventano azioni. Non è un punto di arrivo, è un inizio condiviso”.*

L'intesa, fra i tanti punti, **impegna le parti** a “contrastare ogni forma di discriminazione che limita o impedisce la piena occupazione delle donne”; ad “intervenire per rimuovere ogni forma di discriminazione nei confronti delle lavoratrici che rientrano dopo il periodo di congedo di maternità”; a “favorire azioni per la ricollocazione in particolare delle donne dopo i 45 anni e il reinserimento al lavoro delle donne che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di cura per patologie significative o invalidanti”; a “progettare azioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto di qualsiasi atteggiamento o comportamento lesivo della dignità della persona e di ogni forma di violenza, vessazione e molestia, sia in ambito formativo che lavorativo; a “promuovere un linguaggio inclusivo e contrastare ogni forma di linguaggio disfunzionale che alimenta stereotipi di genere”, ad “incentivare le organizzazioni, pubbliche e private, al conseguimento della Certificazione della parità di genere, alla sperimentazione e all'adozione di politiche di welfare e degli orari che favoriscano la parità di genere, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione dei carichi di cura, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva”; a “promuovere un'adeguata formazione sui temi delle pari opportunità e delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro anche all'interno degli organismi bilaterali”.

Il Protocollo ha la durata di tre anni e prevede l'istituzione di un tavolo di confronto congiunto, da convocare almeno una volta ogni sei mesi, che vigili sulla corretta applicazione di quanto stabilito.