

D.G.R. n. 1522 del 29/11/2022 - D.D.R. n. 652 del 22/06/2023

P.A.R.I. PROGETTI E AZIONI DI RETE
INNOVATIVI PER LA PARITÀ
E L' EQUILIBRIO DI GENERE

PADOVA ALLA PARI
PROTOCOLLO DI RETE TERRITORIALE



INDICE

- **Introduzione**
- **Art. 1 Finalità del Protocollo**
- **Art. 2 - Stakeholder del Protocollo**
- **Art. 3 - Condizioni per la sottoscrizione del Protocollo e costi**
- **Art. 4 - L'impegno degli Stakeholder**
 - Associazioni datoriali, Ordini professionali e Comitati/Associazioni di imprenditoria femminile
 - Organizzazioni sindacali
 - Pubblica Amministrazione
 - Aziende
 - Scuole
 - Terzo Settore
- **Art. 5 - Il vantaggio dell'adesione al Protocollo**
- **Art. 6 - Integrazioni e modifiche**
- **Art. 7 - Durata**

MODULO DI ADESIONE



PROTOCOLLO D'INTESA

promosso da

- ASCOM SERVIZI PADOVA S.P.A.
- IRECOOP VENETO S.R.L.
- FOREMA S.R.L.
- CESCOT VENETO
- CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA – ASCOM PADOVA
- CONFINDUSTRIA VENETO EST
- CONFCOOPERATIVE PADOVA
- CONFESERCENTI DEL VENETO CENTRALE

D'ora in avanti, congiuntamente "le Parti".

VISTI

- Gli articoli 2 e 3 della Costituzione promuovono i principi di parità formale e sostanziale di tutti i cittadini e le cittadine, nonché il rispetto della dignità umana e tutelano chiunque contro ogni forma di discriminazione e violenza morale e fisica;
- L'articolo 13 della Costituzione stabilisce che la libertà personale è inviolabile e l'art. 37 della Costituzione che stabilisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- La Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW, 1979) e il suo Protocollo opzionale (1999);
- L'Agenda ONU 2030 stabilisce 17 obiettivi (Sustainable Development Goals - SDGs) correlati allo sviluppo sostenibile, tra i quali l'Obiettivo n° 5 che mira a raggiungere l'uguaglianza di genere;
- La Comunicazione 152 del 5.03.2020 della Commissione Europea, "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020 - 2025" che definisce tra i propri obiettivi: 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 che mira 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;



L'introduzione nel nostro ordinamento della Certificazione della Parità di Genere UNI PDR 125:2022 per il tramite della Legge 5 novembre 2021, n.162 (legge Gribaudo), che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022);

- La Legge n°3/2022 della Regione Veneto "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità" che mira a incidere sulla situazione di disparità nei diritti e nelle opportunità che impedisce la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e favorisce il permanere di non più tollerabili situazioni di differenza retributiva;
- La DGR di Regione Veneto n° 1522 del 29/11/2022 che ha tra i suoi obiettivi specifici:
 - contrastare gli stereotipi di genere, attraverso la promozione di interventi che possano favorire la diffusione di un diverso approccio culturale alla parità di genere;
 - implementare azioni volte a una maggiore autodeterminazione delle donne e all'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro in tutte le sue forme, compresa l'imprenditorialità;
 - realizzare azioni per una maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata, una redistribuzione dei carichi nei compiti di cura familiare e una migliore qualità di vita delle persone.
- La campagna "Equamente al lavoro" di Regione del Veneto e Veneto Lavoro per la promozione della Legge Regionale n. 3/2022 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità" che ha l'obiettivo di creare un terreno fertile per vedere le cose diversamente, e al tempo stesso un invito al mondo femminile a scoprire gli strumenti messi a disposizione da Regione del Veneto e Veneto Lavoro;
- Il Protocollo di collaborazione per il recupero degli uomini maltrattanti, promosso da Regione Veneto e sottoscritto il 18/07/2024 dai 7 enti gestori di Centri Uomini Autori di Violenza (CUAV) e l'Ufficio interdistrettuale di Esecuzione Penale Esterna (UEPE), che intende rafforzare la rete territoriale e supportare dal punto di vista psicologico e sociale gli uomini autori di violenza nei confronti di donne;
- Le Linee guida sul Welfare aziendale e territoriale del Comune di Padova che contengono principi generali e specifici in tema, oltre che precise e concrete indicazioni sui temi del lavoro agile e di quello flessibile e il coinvolgimento attivo di lavoratori e lavoratrici;
- Il Protocollo anti-violenza della Consigliera di Parità della Provincia di Padova e il Centro Veneto Progetti Donna-Auser del 2021 utile ad avviare un rapporto collaborativo sui temi afferenti alla violenza maschile contro le donne, alla violenza e le molestie nei luoghi di lavoro e alle pari opportunità;



CONSIDERATO CHE

- La promozione della Parità di genere è un tema fondamentale all'interno del PNRR che ha stabilito azioni e risorse finalizzate a questo obiettivo con anche l'istituzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere;
- I temi legati alla Sostenibilità ESG, nei quali la Parità di genere trova sede nella dimensione S, diventeranno sempre più impattanti e centrali per la concorrenzialità delle imprese di qualunque dimensione;
- La Regione Veneto e la Provincia di Padova da anni mirano a favorire lo sviluppo di una cultura inclusiva che consenta al territorio di essere sempre più attrattivo e in grado di dare risposte innovative alle esigenze di tutti gli stakeholder;
- La promozione dell'occupazione femminile e, soprattutto, di condizioni che diano pari opportunità di accesso e crescita nel mercato del lavoro non può essere un tema gestito singolarmente ma richiede un'azione corale e multi-stakeholder in grado di generare risposte di prossimità;
- La promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile richiedono un approccio sistemico, ancorato al quadro normativo territoriale, nazionale e comunitario. È necessario elaborare strategie a lungo termine, volte a superare le barriere strutturali e culturali che limitano l'accesso delle imprenditrici al credito, ai mercati economici e alle reti imprenditoriali.
- La Parità di genere passa anche attraverso politiche e sperimentazioni che impattino positivamente sulla Conciliazione Vita-Lavoro e che siano in grado di dare risposte organizzative e territoriali alle esigenze di lavoratrici e lavoratori;
- La promozione di una cultura di Inclusione, Equità e di valorizzazione delle Diversità di cui la Parità di genere fa parte, dovrebbe essere interpretata come responsabilità di tutti gli attori socio-economici di un territorio perché può generare ricadute positive per l'intera collettività.



Tutto ciò premesso le Parti si accordano per una collaborazione reciproca sui temi di seguito indicati e convengono quanto segue:

Art. 1 Finalità del Protocollo


Il Presente Protocollo, come anticipato, trova la sua origine dalla DGR n°1522 del 29 novembre 2022 e, nello specifico, nelle finalità richieste alle proposte progettuali dei partenariati, ovvero:

- Leadership femminile e ruoli apicali nella società - *PLUS - Più Leadership e Uguaglianza per lo Sviluppo*;
- Imprenditoria femminile - *COCO*;
- Diversity e modelli organizzativi del lavoro - *SIADOM Social Innovation Alliance for Diversity management and innovation of Organizational Models*;
- Divario retributivo di genere (Gender pay gap) - *IN-CREDIBILI: divario retributivo e parità di genere*;

Alla luce del fatto che tutte le tematiche sopra elencate sono intese dalle Parti come correlate e interdipendenti tra loro poiché vanno a lavorare sulla dimensione sociale, culturale, economica e organizzativa legata alla Parità di genere, la finalità del presente Protocollo è quella di incentivare un approccio sistemico al tema.

Per tale motivo le Parti reputano fondamentale promuovere nei confronti degli stakeholder del territorio una sempre maggiore sensibilizzazione e conoscenza rispetto agli impatti positivi che può generare la promozione della Parità di genere con l'obiettivo di:

- favorire la presa di consapevolezza della situazione nella quale il territorio, e in generale anche il Paese, si trovano rispetto ai temi della Parità di genere e quanto questo impatti in termini di sviluppo culturale, economico e sociale;
- valorizzare quanto fino ad oggi realizzato sui temi afferenti alla Parità di genere, per cercare di favorire un approccio territoriale sistemico e strategico al fine di efficientare tutti gli sforzi che sono stati già messi in campo per fare sintesi e massimizzare i vantaggi ottenibili;
- facilitare e accompagnare il cambiamento rispetto a questo tema che dipende in primis da aspetti culturali che richiedono per loro natura tempo evolutivo;
- favorire l'attrattività del territorio tramite un approccio gender friendly da parte di tutti gli stakeholder;
- favorire la creazione di interdipendenza positiva tra tutti gli attori del territorio, stimolando la creazione di relazioni e collaborazioni in grado di portare valore collettivo aggiunto;

- 
- favorire la conciliazione vita-lavoro, un tema che costituisce una particolare criticità per le imprenditrici, le quali vanno agevolate con strumenti di pari opportunità in un sistema che le includa e che sia ripensato in un'ottica di sostegno.

Art. 2 - Stakeholder del Protocollo

Le Parti individuano come Stakeholder del presente Protocollo d'intesa i seguenti soggetti:

- le Associazioni datoriali e Ordini professionali
- le Organizzazioni sindacali;
- la Pubblica Amministrazione
- le Aziende
- le Scuole;
- il Terzo settore;

Tali stakeholder sono invitati ad aderire agli obiettivi, impegni e finalità del presente Protocollo e a procedere alla sua sottoscrizione.

Grazie alle azioni e ai progetti che con spirito costruttivo i soggetti sopra elencati andranno a realizzare, si potranno generare benefici per le Cittadine e i Cittadini del territorio.

Art. 3 - Condizioni per la sottoscrizione del Protocollo e costi

L'adesione al presente Protocollo è libera.

A tutti/e gli/le stakeholder che aderiscono al protocollo viene richiesto un approccio con spirito di condivisione, collaborazione e volontà di cambiamento e innovazione a livello territoriale.

Nonché:

- disponibilità a valutare la concreta possibilità di adottare uno o più degli impegni descritti all'art 5 del presente Protocollo;
- proattività nella promozione della conoscenza del Protocollo stesso all'interno del bacino dei propri stakeholder e della propria rete di azione, sia organizzativa sia privata;
- condivisione delle opportunità di finanziamento in relazione a bandi locali, regionali, nazionali ed europei che tempo per tempo potranno essere intercettati.

Il presente Protocollo non prevede corrispettivi. Ciascuna parte supporterà i costi legati alle attività eventualmente promosse in relazione agli impegni di cui all'art. 4.



Art. 4 - L'impegno degli Stakeholder

Con la sottoscrizione del presente Protocollo d'intesa gli stakeholder si assumono gli impegni qui di seguito.

Associazioni datoriali, Ordini professionali e Comitati/Associazioni di imprenditoria femminile

A titolo esemplificativo e non esaustivo si impegnano a valutare la possibilità di:

- favorire la conoscenza delle **prassi nazionali e internazionali** (es. UNI PDR 125:2022, UNI ISO 30415: 2021) e i vantaggi che possono generare;
- **promuovere progetti, iniziative e sperimentazioni** legati alla promozione della cultura sul tema della Parità di genere;
- **realizzare eventi, conferenze o qualsiasi altro momento divulgativo** per sensibilizzare i propri associati e il territorio sull'importanza della promozione della cultura di Parità di genere, anche per il tramite dello strumento della bilateralità;
- **dare visibilità e valorizzare** le esperienze di realtà che annualmente si contraddistinguono per la promozione e/o adozione di progetti innovativi legati alla Parità di genere;
- sostenere la **cultura dell'imprenditoria femminile** e strutturare servizi utili a favorire lo sviluppo di imprese femminili (e giovanili) in fase di avvio e durante tutto il ciclo di vita dell'impresa;
- impegnarsi a rendere più accessibili i **servizi di credito** per le giovani imprenditrici, sviluppando programmi dedicati che riducano le barriere all'accesso ai finanziamenti, valorizzando progetti innovativi e superando gli stereotipi che limitano il supporto alle iniziative imprenditoriali femminili;
- incentivare lo **scambio di buone pratiche** e valori per creare sinergie a contaminazione positiva in grado di generare ricadute sociali, economiche e culturali sugli/sulle Associati/e sul territorio.

Associazioni Datoriali e Ordini professionali agiscono anche in qualità di Datori di lavoro e, per gli impegni relativi a tale ambito, si rimanda a quanto previsto per le Aziende.

Organizzazioni sindacali

A titolo esemplificativo e non esaustivo si impegnano a valutare la possibilità di:

- **promuovere eventi, conferenze o qualsiasi altro momento divulgativo** per formare i rappresentanti nazionali, territoriali e aziendali sull'importanza della promozione della cultura di Parità di genere;
- **stimolare l'adozione di azioni**, anche in ottica sperimentale, all'interno della contrattazione collettiva nazionale, anche per il tramite della bilateralità, e della contrattazione collettiva di secondo livello utili a favorire lo sviluppo di nuove buone pratiche legate alla promozione della Parità di genere;
- **favorire, nell'ambito della contrattazione collettiva e della bilateralità**, strumenti



operativi, agevolazioni e finanziamenti in grado di impattare positivamente sulla conciliazione vita-lavoro, fornendo un sostegno alla genitorialità e favorendo condizioni di pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Le Organizzazioni sindacali agiscono anche in qualità di Datori di lavoro e, per gli impegni relativi a tale ambito, si rimanda a quanto previsto per le Aziende.

Pubblica Amministrazione

A titolo esemplificativo e non esaustivo si impegnano a valutare la possibilità di:

- valutare la possibilità di rilanciare alla **programmazione integrata di politiche pubbliche** anche attraverso la capacità di cogliere le opportunità di finanziamenti (PNRR; FSE+; ecc.);
- valutare la possibilità di promuovere una riflessione circa l'**innovazione della modalità di erogazione dei servizi** ai cittadini e alle cittadine per rispondere maggiormente alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, impattando altresì sulle possibilità di non dover scegliere tra una dimensione e l'altra
- valorizzare le azioni plurali che vengono attivate da tutti gli attori territoriali (biblioteche, librerie, associazioni, cooperative, artisti, ..) per continuare a favorire lo sviluppo di una cultura orientata alla parità di genere
- valutare l'opportunità di riconoscere criteri premiali e/o preferenziali nella selezione delle società di fornitura dei servizi pubblici, per quelle realtà che abbiano ottenuto la Certificazione sulla Parità di genere UNI PDR 125:2022 oppure la UNI ISO 30415:2021 oppure siano iscritte al registro regionale previsto dalla Legge Regionale della Regione Veneto n°3/2022;
- valutare l'**opportunità di adottare il Gender Equality Plan** (GEP) che può favorire l'adozione di impegni e azioni volta a stimolare un cambiamento istituzionale e *culturale, integrando gli strumenti di programmazione e rendicontazione*;
- valutare l'impegno a promuovere la creazione di reti istituzionali tra professionisti, aziende e altri attori del territorio, favorendo un dialogo strutturato e collaborativo che, oltre a incentivare lo scambio di buone pratiche, contribuisca a ridurre la competizione isolante in favore di una crescita comune e inclusiva, rafforzando la coesione sociale.

La Pubblica Amministrazione agisce anche in qualità di Datori di lavoro e, per gli impegni relativi a tale ambito, si rimanda a quanto previsto per le Aziende.

Aziende

A titolo esemplificativo e non esaustivo si impegnano a valutare la possibilità di:

- verificare quanto i principi della Parità di genere siano **parte della propria identità** e della **proposta di valore** che rivolgono alle proprie persone e, soprattutto, degli stili di leadership che chiedono ai/alle loro responsabili e, ove necessario, promuovere interventi migliorativi in tal senso;



- **partecipare agli eventi** di promozione culturale e di sensibilizzazione legati ai temi della Parità di genere realizzati dalla propria associazione di categoria, delle Università e in generale dal territorio;
- **promuovere formazione interna** per migliorare le performance nell'ambito del Diversity management, come ad esempio: contrasto agli stereotipi di genere, unconscious bias, leadership inclusiva, comunicazione gentile, ecc.
- **stimolare all'utilizzo di un linguaggio inclusivo** nella comunicazione esterna e interna, utile ad evitare ogni stereotipo o forma di discriminazione;
- **implementare processi di analisi dell'eventuale gender pay gap** e, ove presenti prendere in considerazione ipotesi risolutive, anche gradualmente nel tempo;
- adottare politiche relative ai **piani di carriera** che siano in grado di evitare bias di genere e che correlino la crescita professionale alle competenze e al merito;
- dotarsi di **strumenti e processi** utili ad anticipare, gestire casi di violenze, molestie e abusi (es. whistleblowing);
- sostenere l'**evoluzione del ruolo** di chi si occupa della gestione del personale
- ripensare il modello organizzativo e i **processi di sviluppo del capitale umano**, per migliorare le proprie performance nell'ambito del **diversity management & inclusion**, promuovendo forme di organizzazione del lavoro in grado di rispondere al bisogno di conciliazione vita-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;
- contribuire alla creazione e allo sviluppo di **reti imprenditoriali inclusive** con lo scopo di promuovere lo scambio di buone prassi e di soluzioni innovative che da una parte favoriscano l'applicazione pratica di strumenti di pari opportunità all'interno delle imprese e dall'altra sostengano le imprenditrici nella gestione delle criticità legate alla conciliazione tra le esigenze professionali e imprenditoriali e i fabbisogni familiari e personali.

Scuole

A titolo esemplificativo e non esaustivo si impegnano a valutare la possibilità di:

- programmare in modo continuativo **corsi di formazione per i/le docenti** sui temi: parità di genere, unconscious bias, stereotipi di genere e linguaggio inclusivo.
- inserire annualmente approfondimenti sui temi della parità di genere, degli unconscious bias, degli stereotipi di genere, del linguaggio inclusivo, di educazione finanziaria e previdenziale, di formazione utile a fini dello sviluppo di un mindset orientato all'autoimprenditoria nella **programmazione didattica**;
- **organizzare momenti laboratoriali** dedicati a target differenziati (docenti - studenti - genitori) per favorire contaminazione culturale, condivisione di esperienze di inclusione e lo sviluppo di relazioni positive;
- favorire attività laboratoriali o educative che contribuiscano a far emergere negli studenti una **mentalità imprenditoriale**, favorendo la prevenzione del gap di genere nel mondo lavorativo e imprenditoriale;
- impegnarsi a promuovere programmi di apprendimento nelle **discipline STEM**, con particolare attenzione alle studentesse, per superare stereotipi di genere e colmare il gap nelle competenze tecnico-scientifiche, supportando così scelte di carriera e imprenditoriali più inclusive e consapevoli per le giovani donne;



Le Scuole agiscono anche in qualità di Datori di lavoro e, per gli impegni relativi a tale ambito, si rimanda a quanto previsto per le Aziende.

Terzo Settore

Le realtà che operano nel Terzo settore agiscono in qualità di Datori di lavoro e, per gli impegni relativi a tale ambito, si rimanda a quanto previsto per le Aziende.

Art. 5 - Il vantaggio dell'adesione al Protocollo

Crederne negli obiettivi ricercati dal presente Protocollo d'intesa e investire tempo e risorse rispetto agli impegni previsti dall'art. 5 può comportare **molteplici vantaggi** per tutti gli attori territoriali e per il territorio stesso.

Le **Associazioni datoriali**, gli **Ordini professionali** e le **Organizzazioni sindacali** lavorando sulla promozione della cultura di Parità di genere **possono**:

- consolidare il **valore associativo**, generando un impatto positivo sui propri associati e sulle proprie associate grazie al valore aggiunto di tutte le attività che eventualmente potranno in essere;
- potenziare il loro ruolo di **attori territoriali**, favorendo, sviluppando e guidando il cambiamento e gli impatti economici, sociali, culturali, occupazionali e produttivi che questo può comportare;
- stimolare l'adozione di **azioni sperimentali** all'interno dei contesti organizzativi dei propri associati e delle proprie associate, generando valore aggiunto e consolidando le relazioni con gli stessi e le stesse;
- assumere un ruolo di **innovatori della contrattazione decentrata e della bilateralità** diventando, potenzialmente, agenti di cambiamento a livello regionale e nazionale.

La **Pubblica Amministrazione**, lavorando sulla promozione della cultura di Parità di genere **possono**:

- ottenere un vantaggio competitivo rispetto alla **programmazione multi-level**, con maggiore possibilità di accesso a risorse aggiuntive;
- potenziare il loro livello di **attrattività di nuove risorse**, soprattutto delle nuove generazioni;
- favorire lo sviluppo di azioni mirate ad una **cittadinanza più consapevole** sui temi oggetto del presente Protocollo d'intesa, nonché processi di inclusione collettiva;
- dare vita ad un **nuovo storytelling territoriale** in grado di rendere il contesto sempre più attrattivo come luogo inclusivo;
- ottenere un **beneficio collettivo** dovuto al fatto che un maggiore sviluppo dell'imprenditoria femminile e delle dinamiche di genere nelle imprese, contribuisce a un maggiore sviluppo e crescita per tutto il sistema territoriale.
- ottenere un vantaggio nel favorire politiche di pari opportunità, in quanto esse hanno un'incidenza positiva per quanto attiene alle **dinamiche demografiche**, comprendendo le ricadute in ambito economico e sociale.



Le **Aziende**, lavorando sulla promozione della cultura di Parità di genere **possono**:

- sviluppare la **proposta di valore** rivolta alle proprie risorse umane, generando ricadute positive in termini di **soddisfazione, benessere, conciliazione** e quindi **produttività**;
- potenziare la strategia di gestione delle risorse umane andando di conseguenza a impattare sul posizionamento in ambito **ESG** che diventerà sempre più **prerequisito concorrenziale di business**;
- consolidare il proprio posizionamento in termini di **Employer Branding**;
- avere l'occasione di mettere a **fattore comune** conoscenze, esperienze e strumenti con l'obiettivo di generare una ricaduta territoriale in ottica di condivisione generativa.

Le **Scuole**, nel ruolo di agente educativo volto a formare i cittadini e le cittadine del futuro, lavorando sulla promozione della cultura di Parità di genere **possono**:

- innovare i **percorsi formativi**, rendendo i loro Istituti ancor più attrattivi e generando **valore collettivo culturale e sociale**;
- favorire lo sviluppo **di nuove competenze** rendendo ancora più centrale il ruolo dei docenti su questi temi legati alle **competenze soft** che oggi sono altamente ricercate nel mercato del lavoro;
- consolidare e ampliare le **relazioni con le imprese del territorio**, guadagnando vantaggio competitivo e con le quali co-progettare percorsi di alternanza scuola-lavoro sempre più rispondenti alle esigenze del mercato;
- favorire un **approccio maggiormente inclusivo** e di apertura culturale verso ogni genere di diversità, diminuendo le discriminazioni a tutti i livelli, rappresentando dunque uno strumento fondamentale per affrontare correttamente le sfide educative del futuro.

Terzo Settore

Si rimanda ai vantaggi ottenibili dalle Aziende.

Art. 6 - Integrazioni e modifiche

Il presente Protocollo potrà essere integrato o modificato di comune accordo tra le Parti, anche per nuovi aspetti emergenti, nonché per definire meglio ulteriori aspetti legati agli obiettivi ricercati.

Art. 7 – Durata

Il presente Protocollo ha durata di 3 anni e decorre dalla data di sottoscrizione e può essere rinnovato.



PADOVA ALLA PARI PROTOCOLLO DI RETE TERRITORIALE PER LA PARITA' DI GENERE

MODULO DI ADESIONE

(inserire Ragione Sociale/Nome organizzazione/persona)

aderisce al PROTOCOLLO DI RETE TERRITORIALE PER LA PARITA' DI GENERE della Provincia di Padova promosso nell'ambito dei Progetti finanziati dalla DGR di Regione Veneto n° 1522 del 29/11/2022 nel territorio provinciale.

Si impegna a promuovere la diffusione del Protocollo e delle sue finalità all'interno del bacino dei propri stakeholder e della propria rete di azione, sia organizzativa sia privata e conferma la propria disponibilità a valutare la concreta possibilità di adottare uno o più degli impegni descritti all'art. 5 del presente Protocollo.

Data _____

Firma _____