

**PROTOCOLLO D'INTESA**  
**tra**  
**CONSIGLIERA DI PARITÀ**  
**DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE**  
**e**  
**OSSERVATORIO INTERUNIVERSITARIO**  
**SUGLI STUDI DI GENERE, PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (GIO)**

che riunisce:

**l'Università degli Studi Roma "La Sapienza"**, con sede in piazzale Aldo Moro n. 5, 00185 Roma, codice fiscale 80209930587

**l'Università degli Studi Roma "Tor Vergata"**, con sede in via Orazio Raimondo n. 18, 00173 Roma, codice fiscale 80213750583, partita iva 02133971008

**l'Università degli Studi Roma "Tre"**, con sede in via Ostiense 161, 00154 Roma, codice fiscale e partita iva 04400441004

con sede legale presso l'Università Roma TRE, Dipartimento di Studi Umanistici, via Ostiense 234, 00146 Roma, codice fiscale e partita iva 04400441004

(di seguito: le PARTI)

**Premesso**

- che la Costituzione italiana, agli artt. 3 e 37 sancisce 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;
- che la Costituzione sancisce inoltre che "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali";
- che le disposizioni contenute nel D.lgs 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità" hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo;
- che il D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari Opportunità", propone azioni positive per favorire

- pari opportunità nel lavoro, nello sviluppo professionale e nello studio, prevedendo l'adozione di Piani Triennali di Azioni Positive, ed il cui stato di effettiva attuazione viene ogni anno verificato (Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019);
- che il Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere – agenda per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE (EU Gender Action Plan - GAP III)
  - definisce gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere, prevede iniziative, per il periodo 2021-2025, volte ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, promuove un impegno strategico dell'UE a livello multilaterale, regionale e nazionale;
- che l'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite (tra cui l'Italia), e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030, contempla, nell'obiettivo n. 5, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze, prevede espressamente, tra altro, di porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in tutto il mondo; di 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; di avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali; di migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne;
- che la convenzione OIL n. 190 sulla eliminazione delle violenze e delle molestie sul luogo di lavoro, ratificata con L. n. 4 del 15.1.2021, impegna gli stati membri all'adozione di una strategia globale, che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alle molestie e violenze nel mondo del lavoro, all'istituzione di misure sanzionatorie contro i trasgressori e di sostegno e risarcimento nei confronti delle vittime;
- che la Convenzione di Istanbul, sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, recepita dal D.L. 93/2013, convertito in legge con modificazioni dalla legge 119/13, vincola gli stati membri ad adottare misure legislative e di altro tipo necessarie a prevenire e tutelare il diritto di tutti gli individui ed in particolare delle donne di vivere liberi dalle violenze, vietando ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne, prevedendo, se necessario, l'adozione di sanzioni, invitando, inoltre, ad adottare un approccio di genere nella pratica educativa e didattica;
- che il D.L. 31.05.2021 n. 77, art. 47 (PNRR) rafforza la tutela delle donne lavoratrici attraverso un sistema di controllo delle Consigliere Regionali di Parità sulla occupazione femminile, prevedendo misure premiali nei confronti di imprenditori che rispettino i principi di parità di genere e che adottino misure di promozione delle pari opportunità generazionali ed di genere.

### **Considerato**

- che la Consigliera di Parità della Città metropolitana di Roma Capitale è una figura istituzionale nominata dal Ministero del Lavoro, che la legge istituisce a promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione nel mondo del lavoro, vigilando ed intervenendo in qualità di pubblico ufficiale, in tutti i casi nei quali si riscontri la discriminazione di genere, nei luoghi di lavoro pubblici e privati;
- che la Consigliera di Parità ha tra i suoi obiettivi la promozione dell'occupazione femminile, attraverso la capillare attività di informazione e sensibilizzazione per sostenere politiche di pari opportunità contro le discriminazioni legate al genere nell'accesso al lavoro.

### **Preso atto**

che l'Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di genere, parità e pari opportunità, ha tra i suoi obiettivi:

- la promozione di ricerca e confronto sugli studi e statistiche di genere, parità e pari opportunità, presenza e rappresentanza femminile nella Società al fine di arricchire il dibattito in corso, favorire la conoscenza dei risultati raggiunti, contribuire ad una maggiore diffusione e comunicazione delle iniziative intraprese nei diversi contesti universitari;
- la costituzione di reti di rapporti, regolate da accordi e convenzioni, con associazioni, istituzioni, servizi pubblici e privati, finalizzati allo scambio e alla circolazione di informazioni e alla progettazione di interventi; organizzare, promuovere, patrocinare ed implementare iniziative e strumenti formativi ed informativi sugli studi di genere e sulle tematiche di interesse delle donne.

### **Le parti condividono la necessità di**

promuovere una collaborazione interistituzionale tra la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma Capitale e l'Osservatorio sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità (GIO).

### **TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:**

#### **Art.1 – OGGETTO E FINALITÀ**

Le parti intendono perseguire le seguenti finalità:

- instaurare un rapporto di collaborazione e 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, sviluppando e sostenendo azioni positive, iniziative e progetti, anche attraverso l'individuazione di risorse comunitarie, nazionali, regionali e locali; prevenire le

discriminazioni in ragione del sesso e del genere nel lavoro e in ogni ambito della società; sostenere l'occupazione femminile, anche attraverso il contrasto della segregazione formativa e lavorativa, nonché la valorizzazione di competenze ed eccellenze femminili;

- agire sugli stereotipi, sul linguaggio e l'educazione, per eliminare le matrici culturali delle disuguaglianze sociali, economiche e politiche tra i sessi all'origine delle discriminazioni; promuovere la ricerca e il confronto reciproco su studi riguardanti il Gender Equality, il Gender Manstreaming, l'Empowerment di bambine, adolescenti e donne, come previsto dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile (obiettivi 4, 5, 8), dal Piano d'Azione UE 2021 2025 (EU GAP III), dalla Convenzione di Istanbul, portando l'attenzione sul tema dell'educazione alla cittadinanza attiva e alla partecipazione delle donne, al fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile in ambito sociale, politico, economico e nelle scienze, in particolare in ambito STEM favorendo il passaggio da STEM a SHTEAM (STEM più Humanities e Arts) vale a dire la piena collaborazione tra discipline scientifico-tecnologiche, umanistiche e artistiche;
- sostenere lo scambio di idee, di esperienze e buone prassi in tema di inclusione, benessere organizzativo, condivisione e conciliazione vita-lavoro, per creare la prospettiva di un mutamento sociale orientato al rispetto dei bisogni e dei diritti delle persone, verso un adattamento più armonico tra vita privata e vita lavorativa; dare impulso alle politiche di genere (per "genere", di qui in avanti, si intende la definizione data dalla Convenzione di Istanbul) su ampia scala, anche nell'ambito delle politiche attive per il lavoro; favorire l'incontro e il confronto con esperte/i, organizzazioni, imprese, istituzioni, anche al fine di individuare strumenti e strategie concrete adottate sia a livello locale, sia in altre Regioni o Stati, per combattere le discriminazioni, ridurre il gap retributivo e incrementare il numero di donne nel lavoro, specialmente nei settori di maggiore rilevanza economica e in posizioni coerenti con le loro competenze;
- cooperare al fine di promuovere una maggiore consapevolezza e sensibilizzazione sulle molestie e sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro; diffondere informazioni finalizzate alla prevenzione ed al contrasto dei comportamenti molesti ed alla rimozione degli effetti; acquisire informazioni e dati statistici sulla diffusione del fenomeno; promuovere l'adozione di buone prassi e politiche di prevenzione e contrasto delle molestie da parte dei datori di lavoro;
- condividere informazioni, studi, dati e conoscenze, integrando le rispettive competenze, anche al fine di definire metodologie di ricerca e di analisi dei dati, nell'ambito di attività volte a far emergere e monitorare squilibri di genere, stereotipi, discriminazioni e molestie;
- elaborare un'offerta di strumenti cognitivi e contenuti culturali sulla parità e le pari opportunità da utilizzarsi nell'ambito di percorsi di formazione in favore di figure apicali e dipendenti delle aziende pubbliche e private; organizzare, promuovere, patrocinare ed implementare iniziative e percorsi sugli studi di genere, che abbiano l'obiettivo di sviluppare

- conoscenza, consapevolezza e senso critico su argomenti strategici, quali ad esempio la violenza contro le donne e il mutamento dei ruoli femminili e maschili nella società odierna;
- costituire reti di rapporti regolati da opportuni accordi e convenzioni con Università, istituzioni, servizi pubblici e privati, realtà del Terzo Settore, finalizzati allo scambio e alla circolazione di informazioni e alla progettazione di interventi;
  - rilanciare e condividere notizie sulle iniziative che si vorranno intraprendere, congiuntamente o singolarmente, attraverso i rispettivi siti e strumenti di comunicazione, sostenendo in particolare l'interesse a promuovere e far conoscere la Consigliera di Parità, quale figura di riferimento contro le discriminazioni di genere e a dare risalto ad eventi e attività intraprese dall'Università riconducibili agli scopi comuni fin qui esposti;

## **Art. 2 – ATTIVITÀ**

Le parti, per le finalità di cui all'art. 1 del presente Protocollo, si impegnano a collaborare alla realizzazione di diverse attività ed iniziative tra le quali:

- organizzazione di incontri periodici con esperte/esperti e docenti dell'Osservatorio sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità (GIO) - e più in generale delle Università rappresentate dal suddetto organismo - con l'obiettivo di dare luogo ad uno scambio sinergico di conoscenze, competenze, buone prassi, e con la finalità di realizzare interventi comuni in ambito culturale, educativo, formativo, divulgativo e quant'altro si ritenga utile;
- realizzazione di appositi convegni, webinar, pubblicazioni, interventi e quant'altro ritenuto opportuno per il perseguimento degli obiettivi comuni e per la diffusione dei risultati nell'ambito di iniziative congiunte;
- elaborazione di contenuti informativi e/o promozionali relativi alle attività e ai progetti intrapresi da diffondere attraverso i propri canali di comunicazione (siti web, social media, newsletter, pubblicazioni, etc.);
- attività formative ed ogni altra forma di iniziativa scientifica e/o di ricerca sul territorio nazionale ed internazionale;
- promozione, in ambito nazionale ed internazionale, di studi e statistiche di genere avviando rapporti di collaborazione e progetti comuni con altre Istituzioni di studio e di ricerca italiane ed europee mediante accordi e convenzioni, anche con l'ausilio di specifici protocolli di intesa;
- attività di informazione, analisi, valutazioni e monitoraggio su tematiche afferenti agli studi di genere a favore e/o per conto di soggetti terzi, pubblici o privati;
- promozione di progetti di ricerca e/o editoriali anche mediante partnership con altre Istituzioni

italiane e Europee nell'ambito dei programmi della UE, nonché con Istituzioni internazionali.

### **Art. 3 – FINANZIAMENTI**

Allo scopo di poter cogliere congiuntamente eventuali opportunità offerte da progetti finanziati da soggetti sovranazionali, internazionali e nazionali – statali, pubblici e privati – le Parti concordano di individuare, progettare e realizzare particolari forme di collaborazione, nei termini che saranno al momento ritenuti più idonei, procedendo con appositi atti e convenzioni.

### **Art. 4 – DURATA, ADESIONI E RECESSO**

Il presente Protocollo avrà la durata complessiva pari a cinque anni, al termine dei quali le Parti si impegnano, qualora se ne ravvisassero l'opportunità, ad avviare le necessarie procedure per l'evoluzione del presente protocollo verso forme di collaborazione più complesse.

Le parti hanno facoltà di recedere unilateralmente dal presente Protocollo ovvero di scioglierlo consensualmente. Il recesso deve essere esercitato mediante comunicazione scritta da notificare con raccomandata AR presso le sedi indicate nel presente Protocollo e/o PEC ed ha effetto decorsi sette giorni dalla notifica dello stesso.

### **Art. 5 – MODIFICHE**

Qualsiasi modifica o integrazione del presente Protocollo dovrà essere concordata tra le Parti e resa operativa mediante stipula di apposito atto aggiuntivo che entrerà in vigore tra le medesime solo dopo la relativa sottoscrizione di tutte.

### **Art. 6 – RISERVATEZZA DEI DATI**

Ai sensi del GDPR 679/2016 le Parti, come sopra individuate, denominate e domiciliate, si impegnano a conferire i propri dati personali (relativi a persone fisiche) esclusivamente per le finalità connesse alla sottoscrizione ed esecuzione del presente protocollo di intesa.

Il suddetto conferimento è obbligatorio per il conseguimento delle predette finalità. Le stesse non potranno essere conseguite nel caso di mancato, parziale o inesatto conferimento di dati.

Il trattamento sarà effettuato con modalità conformi alla normativa vigente in materia di sicurezza e riservatezza dei dati, mediante utilizzo di supporti cartacei e/o elettronici, con procedure automatizzate e logiche correlate alle finalità individuate.

I dati conferiti saranno oggetto di comunicazione e diffusione solamente nei casi strettamente previsti dalla legge e non potranno essere utilizzati per scopi diversi da quelli strettamente necessari alla sottoscrizione ed esecuzione del presente protocollo.

Tutti gli obblighi di riservatezza dovranno essere rispettati anche in caso di cessazione del presente protocollo e comunque per il tempo previsto dalla normativa vigente.

Le parti si impegnano ad assicurare il rispetto di tali obblighi da parte dei propri dipendenti, consulenti e risorse nonché dei propri eventuali subappaltatori e dei dipendenti, consulenti e risorse di questi ultimi.

Agli interessati, così come definiti dall'art. 4 del Codice Privacy, sono riconosciuti i diritti di cui all'art. 7 del citato Codice e, in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento o, se incompleti, erronei o raccolti in violazione di legge, la cancellazione, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi rivolgendo le richieste agli Uffici preposti al loro trattamento, specificamente indicati dalle Parti.

In funzione delle diverse titolarità e delle successive definizioni delle modalità di attuazione del presente protocollo, le Parti si impegnano a dettagliare, con separati provvedimenti, gli adempimenti privacy, le rispettive responsabilità, anche per le ipotesi di designazione di terzi come responsabili del trattamento, e le connesse modalità e misure di sicurezza da adottare ed eseguire.

### **Art. 7 – CONTROVERSIE**

Per qualsiasi controversia che dovesse insorgere tra le parti in relazione al presente protocollo il Foro competente è quello di Roma.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, \_\_\_\_\_

La Consigliera di Parità della  
Città Metropolitana di Roma Capitale  
Avv. Gianna BALDONI

Per il GIO  
La Presidente  
Prof.ssa Francesca BREZZI