

“Essere Donna nel mondo del Lavoro”

**“La Consigliera di parità come riferimento
istituzionale”**

Consigliera regionale di parità del Veneto

SANDRA MIOTTO



**Venerdì 14 Novembre 2014
Centro Culturale San Gaetano
Padova**



Nomina

- la Consigliera di Parità del Veneto è stata nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con Delega alle Pari Opportunità il 20 giugno 2012, su designazione del Presidente del Consiglio Regionale del Veneto avvenuta con deliberazione n. 32 del 7 marzo 2012.



Ruolo

- svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione nel lavoro e tra donne e uomini; nell'esercizio di tali funzioni è un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza per ragione del suo ufficio.



REGIONE DEL VENETO



Competenze

- è competente qualora rilevi l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive, ecc.



Competenze

- Ogni provincia ha la propria Consigliera di parità.
- Nel Veneto c'è ne sono 7 e costituiscono la Rete delle Consigliere, coordinata dalla Consigliera regionale.
- quando la discriminazione ha effetto su di un singolo individuo (**discriminazione singola**) la competenza è delle Consigliere Provinciali di parità del territorio di riferimento.



Nuove competenze

- **Dal 2012 la Consigliera possiede nuove competenze secondo la legge 215: qualora si rilevi che negli atti di nomina delle Commissioni di concorso delle Pubbliche amministrazioni almeno un terzo dei posti dei componenti **non siano riservati alle donne**, salvo motivata impossibilità, **dovrà diffidare l'amministrazione a rimuovere la violazione.****
- **Dal 2011, ai sensi della Legge 120/2011**, la Consigliera monitorerà che i rinnovi dei consigli di amministrazione dei collegi sindacali e delle aziende soggette alla menzionata legge rispettino la normativa; nel caso non la rispettassero potrà porre in essere azioni positive attraverso una diffida.



Tavolo regionale permanente della Carta delle Pari opportunità

Si è costituito a Venezia, presso il Consiglio regionale del Veneto,
il 28 novembre 2013

I Promotori

Consigliera regionale - Consigliera nazionale - AIDDA - Fondazione Sodalitas – Rete delle Consigliere provinciali.

I Partner sostenitori

Regione Veneto Assessorato al lavoro - Consiglio regionale del Veneto - Commissione Pari opportunità - CUG - Consigliera di Fiducia - Direzione regionale del lavoro - CPO Provincia di Rovigo.

Organizzazioni aderenti

CGIL Veneto - CISL Veneto - UGL Veneto - UIL Veneto - Confartigianato - ABI Veneto - Confcommercio - Confindustria - Coldiretti - Confapi - Confcommercio-Gruppo terziario donna - Confagricoltura - Confesercenti - Confcooperative.



La Carta delle Pari opportunità Obiettivi sulla conciliazione

- Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con adeguate politiche aziendali e contrattuali;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale;
- Sensibilizzare e formare sul valore della diversità;
- Individuare strumenti concreti per favorire la conciliazione.



SITO

- Nell'ottica di curare la visibilità della Consigliera regionale di parità, **al fine di diffondere una cultura di parità**, con la collaborazione della Sezione Sistemi Informativi e della Sezione Comunicazione e Informazione della Regione del Veneto, è stato creato **il nuovo sito** istituzionale nell'ambito del portale della Regione del Veneto. Nel sito si è previsto **l'accesso ai principali social media e all'applicativo** che permette alle aziende con più di 100 dipendenti di inserire on-line il report previsto dall'art. 46 del d.lgs. 198/2006.



Report Aziende

Ogni due anni le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti hanno l'obbligo di compilare rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile - stato di assunzione, formazione, promozione professionale, passaggi di categoria o di qualifica, mobilità, cassa integrazione, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti e retribuzione effettivamente corrisposta.



Report Aziende

- Tali rapporti vengono trasmessi alla Consigliera Regionale di Parità, che li analizza in collaborazione con la sezione statistica regionale e che promuove poi interventi di prevenzione delle disparità di trattamento sul lavoro
- I risultati infine vengono trasmessi alla Consigliera nazionale di Parità, al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.



Anticipazioni risultati Biennio 2012/2013

- Le aziende venete con oltre 100 dipendenti che hanno inserito il rapporto biennale 2012/2013 **sono 1.104**
- il 78% ha solo la sede principale e il 22% ha più unità produttive principalmente locate in Veneto.
- sono per lo più imprese che registrano meno di 150 addetti (il 37%), seguono poi le aziende invece molto grandi con più di 350 addetti (il 23,5% dei rispondenti).



Anticipazioni risultati Biennio 2012/2013

- L'ammontare totale di lavoratori **occupati nelle 1.104 aziende sono oltre 549mila di cui il 49% femmine.**
- Diversa è la concentrazione maschile e femminile nei settori: le donne sono più presenti rispetto ai maschi nella sanità e assistenza sociale (sono il 76% degli occupati), nella ristorazione/alberghi (74,6%), nell'istruzione (68,1%), nella Pubblica Amministrazione (69%) e nel commercio (63,2%); per lo più maschili, invece, gli ambienti dell'edilizia (87,5%) e delle attività manifatturiere (70,6%).



Anticipazioni risultati Biennio 2012/2013

- **Fra i lavoratori che ricoprono una carica dirigenziale solo il 19% sono donne e il 31% fra i quadri;**
- **Fortemente dinamico il settore agricolo, per lo più per le donne.**
- **A fronte di una maggiore assunzione di donne nel 2013, il 15% sul totale occupati a fronte del 9,7% per gli uomini, maggiori sono le occasioni di promozione invece per quest'ultimi, anche se va notata la quota più alta di promozioni nell'area dirigenziale per le donne.**



Aree di azione

Tra le aree di azione della Consigliera regionale di parità del Veneto:

- il sostegno alle politiche attive per il lavoro
- il sostegno alla conciliazione tra tempi di lavoro e di cura
- azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità



Creazione di un clima favorevole



Gli interventi di conciliazione devono fornire risposte politico economico-sociali, ma anche soprattutto motivazionali culturali.



Difficoltà per la conciliazione

LAVORO

- Difficoltà economiche: 27,1 %
- Orari e organizzazione del lavoro troppo rigidi: 21,5%

WELFARE

- Carenza di servizi di cura per anziani/bambini: 14,3%
- Orari della città (uffici, banche...): 9,9%

FAMIGLIA

- Mancanza di reti parentali e famigliari su cui poter contare: 9,5%
- Poca collaborazione da parte del proprio partner: 5,1%



Strategie per la conciliazione

- **Welfare e famiglia/Le priorità**
- **Orari più coerenti** con il tempo del lavoro dei servizi di cura dei bambini e anziani 24,8%
- **Un minor costo dei servizi** di cura dei bambini e degli anziani 23,5%
- **Una migliore presenza di servizi** di cura per bambini e anziani sul territorio 23,2%
- **Una maggiore condivisione** dei compiti di cura e organizzazione da parte degli uomini in famiglia 17,4%
- **Un più efficiente sistema di trasporti** e servizi pubblici 11,1%



Strategie per la conciliazione

- **Imprese e lavoro/Le priorità**
- **Maggiore disponibilità delle imprese a concedere orari flessibili: 41,3%**
- **Maggiore disponibilità delle imprese a concedere il part-time: 30,1%**
- **Un incentivo per far sì che anche gli uomini richiedano i congedi parentali: 15%**
- **Maggiore disponibilità delle imprese a concedere il telelavoro dove possibile: 13,6%**





Le criticità da risolvere: città a misura di famiglia

- **Costo dei servizi** non adeguato alle retribuzioni
- **Poche risorse** per la famiglia sia in termini di servizi che di tassazione specifica
- **Orari dei servizi** di cura non coerenti con gli orari di lavoro





Le criticità da risolvere: l'organizzazione del lavoro

- **Poca disponibilità** delle imprese nel concedere orari flessibili
- **Scarso utilizzo** delle tecnologie di rete per modalità e luoghi di lavoro differenti
- **Rigidità** delle regole e dei contratti.





Dati dimissioni lavoratori Veneto 2013

Tra le lavoratrici madri/lavoratori padri si sono registrate **3102 dimissioni, di cui 2744 di donne e 358 di uomini.**

Le motivazioni più ricorrenti:

- il desiderio di cura della prole **(621)**
- l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e cura del bambino per mancato accoglimento al nido **(564)**
- il passaggio ad altra azienda **(710)**
- l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e cura del bambino per assenza di parenti di supporto **(411).**



Dati dimissioni lavoratori Padova 2013

479 dimissionari di cui soli 3 uomini

Le motivazioni più ricorrenti:

- desiderio di cura della prole in maniera esclusiva (151)
- incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido (146)



Situazione occupazionale in ambito Tecnico

Nell'ambito delle nuove tecnologie le donne sono fra le più richieste con una situazione occupazionale che arriva a toccare l'80% a tre anni dalla laurea magistrale; e che raggiunge la soglia del 100% nel nostro Veneto, dove supera perfino quella maschile, ferma per quest'area al 95%. Eppure le donne che scelgono studi di area informatica e tecnologica in Italia sono appena l'1%



Situazione occupazionale in ambito Tecnico

Anche il reddito delle donne occupate nel settore delle tecnologie è fra i più alti – dice sempre quella ricerca -, superiore alla media nazionale femminile: il compenso mensile a tre anni dalla laurea per le donne che lavorano in questo settore è di 1.284 euro contro una media nazionale di 1.141 euro. E c'è ancora una **punta al rialzo in Veneto, dove per l'area ICT (Information and Communication Technology) è di 1.356 euro.**



Situazione occupazionale in ambito Tecnico

PERCHE' RICORDARE QUESTI DATI?

- Perché ci sollecitano a lavorare di più e meglio sul versante dell'orientamento in uscita dalla scuola superiore di secondo grado
- Per **promuovere** una **cultura vincente** contro il stereotipo vuole gli studi di area informatica e tecnologica come “poco adatti” alle donne.



Considerazioni

- Dal 2008 al 2013, il *gender gap* si è ridotto di 2 punti pur restando sempre elevatissimo : -19,6%
- Dal 2008 al 2013, le donne occupate sono cresciute nel settore dei servizi (+18,4mila):
+3mila nel commercio, alberghi e ristoranti;
+15mila nelle altre attività dei servizi.
- Calano le occupate nell'industria: -40mila.



Considerazioni

- Le donne con 295mila unità (nel 2013) sono l'81% dei partimers (il 34% delle occupate lavora a part-time)
- Il ruolo del part-time (pur largamente meno utilizzato che nei paesi dell'Europa centrale) è stato determinante:
- Il terziario costituisce l'ambito di maggior utilizzo



Considerazioni

Il ruolo del parasubordinato è anch'esso significativo:

- Nel 2013 circa il 60% delle collaborazioni riguarda le donne (particolarmente numerose nella fascia 30-39 anni)

Il ruolo del lavoro domestico:

- La donna che lavora dà lavoro ad un'altra donna: su un totale di circa 77.000 lavoratori domestici nel 2012 (dati Inps) ben 63.000 sono donne e per oltre l'80% straniera



Considerazioni

Il ruolo del Pubblico Impiego è molto significativo:

- Su 228mila addetti nel 2011 circa il 61% è donna, con punte del 79% nella scuola, del 71% nella sanità
- Le donne dirigenti sono invece solo il 40%



Progressi e persistenti ritardi

- L'occupazione femminile è cresciuta grazie alla flessibilità e al ruolo del pubblico impiego e del lavoro domestico
- La componente femminile, anche per questo, è meno toccata dalla crisi
- La forte differenziazione Nord/Sud ci porta ad avere un differenziale di 12 punti dalla media europea
- Tuttavia se si considera solo il Nord non si è lontani dal target di Lisbona (60%) obiettivo del 2010. **Il nuovo obiettivo Nazionale (Europa 2020) è fissato tra il 67% e il 69%.**



REGIONE DEL VENETO



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA'

Sandra Miotto

c/o Veneto Lavoro

Via Ca' Marcello, 67 B - 30172 Mestre (VE)

Tel. 041 2794410 /11/12 Fax 041 2794426

E-mail: consigliera.parita@regione.veneto.it

PEC: protocollo.generale@pec.regione.veneto.it

SITO: www.regione.veneto.it/web/consigliera-di-parita