

11. Note della consigliera regionale di parità' del veneto sulla programmazione FSE 2013

Gli indirizzi programmatici della Consigliera di Parità del Veneto hanno un duplice scopo: adempiere al mandato istituzionale e normativo, dando priorità alle aree di intervento indicate dal DL 198/2006 da un lato, e integrare il programma di mandato per le annualità 2012-2016 nelle attuali strategie, priorità e linee della Programmazione regionale, allineandosi con le priorità per le politiche attive per il lavoro e di inclusione sociale per il periodo 2012-2016.

In questo senso, le azioni dell'Ufficio garantiranno da un lato le attività e le aree di pertinenza disposte dalla normativa nazionale ed europea, e saranno sinergiche e coerenti con le politiche della Regione del Veneto per favorire un processo di *mainstreaming* delle pari opportunità nella programmazione regionale e nell'ottica di trasversalità della tematica.

La Consigliera regionale di parità si pone tra suoi obiettivi quello di sostenere e rafforzare le iniziative promosse dalla Regione del Veneto all'interno del POR 2013, valorizzando le politiche di pari opportunità e di parità, infatti il suo programma di mandato rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo del lavoro, che verrà declinato nelle annualità in maniera flessibile secondo le esigenze e le istanze che saranno recepite dalla consigliera attraverso il dialogo con gli attori istituzionali e sociali del territorio e secondo le indicazioni e priorità dei diversi livelli coinvolti.

L'ufficio della Consigliera di Parità del Veneto ad oggi è operativo, grazie alla collaborazione con l'Assessorato alla Formazione, all'Istruzione e al lavoro. L'ufficio della Consigliera è completo di personale ed ha tutti gli strumenti necessari allo svolgimento del Suo mandato. Ciò rende possibile un Suo contributo nella realizzazione delle iniziative regionali.

L'Ufficio, oltre a supportare l'attività della Consigliera regionale, cura i rapporti con la Rete e con gli altri organismi istituzionali. Questa importante attività oggi è funzionante, grazie alle competenze del personale assegnato e agli spazi che consentono di operare con riferimento di sportello per le richieste che arrivano dal territorio.

La consigliera di parità assume un ruolo centrale anche nella programmazione, implementazione e monitoraggio delle politiche per le pari opportunità e di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura a regia regionale, secondo quanto disposto nella Legge regionale 13 marzo 2009, n. 3: "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro", e più specificatamente nel titolo III, Capo 1, Articolo 33 (Politiche del lavoro) e coerentemente con la normativa nazionale citata.

In particolare, la Consigliera esprime il proprio parere su iniziative di azioni positive della Regione, proprie od attuative della normativa statale in materia, al finanziamento di progetti finalizzati all'affermazione dei principi di parità nelle più diverse articolazioni nel mondo del lavoro in particolare finalizzati a favorire l'ingresso, la permanenza e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, nonché il superamento di ogni forma di discriminazione.

Uno degli obiettivi è quello **di garantire attraverso opportuni interventi la conoscenza, la promozione, l'attuazione e il *mainstreaming* di iniziative atte a raggiungere la pari opportunità**, nel rispetto del principio di non discriminazione, e di tutela dei diritti umani, delle libertà fondamentali e della dignità dei lavoratori e lavoratrici.

Per il raggiungimento degli obiettivi, le linee del programma di mandato si svilupperanno su tre assi principali, con azioni di carattere ordinario, dettate dalla normativa, e con progetti attivati ad hoc su tematiche specifiche che saranno di volta in volta condivise e attuate nelle annualità di riferimento. Esse si riassumono nelle seguenti aree, che sono fra di loro integrate e complementari:

1. Prevenzione e attività contro la discriminazione di genere sul lavoro.



2. Rilevazioni e monitoraggio sull'accesso paritario al lavoro e agli organi di amministrazione e ed analisi approfondite sul mercato del lavoro in ottica di parità e pari opportunità.
3. Sostegno delle politiche attive per il lavoro e di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura a regia regionale e azioni positive per la realizzazione di pari opportunità.

A queste tre assi se ne aggiunge una quarta, di natura trasversale, denominata "Azioni di rete e promozione delle pari opportunità". Questa asse fa riferimento alle attività di networking territoriale in ambito regionale, nazionale ed europeo, come da mandato, atte a sviluppare e migliorare il dialogo fra gli attori chiave e per raggiungere gli obiettivi specifici del programma.

Azioni positive integrate alle politiche del lavoro, della conciliazione, dell'inclusione sociale e delle pari opportunità regionali

La Consigliera di Parità in collaborazione con l'Assessorato alla Formazione, all'Istruzione e al lavoro, promuoverà attività di azioni positive con l'obiettivo di inserirle tra le priorità della programmazione regionale, con significativi rimandi e integrazioni con le programmazioni nazionali ed Europee legate all'Agenda 2020.

I beneficiari delle azioni saranno diversi: lavoratrici e lavoratori, famiglie, imprese, operatori del sistema socio-economico e culturale, istituzioni e il loro personale.

Le azioni, prevederanno, in coerenza con le risorse disponibili e le tipologie di fondi regionali, nazionali ed europei, diversi tipi di attività, a titolo esemplificativo formazione degli operatori, azioni di sensibilizzazione e altre attività di tipo innovativo o sperimentale.

Azioni positive per i/le Giovani: La disoccupazione giovanile colpisce molto di più le donne che gli uomini, conseguenza anche del perdurare della cosiddetta "segregazione formativa" ovvero quella dinamica per cui le donne sono ancora orientate a scegliere percorsi di studio giudicati più attinenti alle "caratteristiche femminili". Allo stesso modo si può dimostrare questo anche per gli uomini. Ciò indubbiamente produce degli effetti molto ampi che hanno delle ripercussioni anche nei futuri ruoli lavorativi e di carriera.

Diventa quindi necessario in prospettiva, aumentare e migliorare la partecipazione delle ragazze all'istruzione professionale e tecnica, anche di livello terziario, con azioni di orientamento incentivo, per riequilibrare la rappresentanza di genere nelle professioni tecnico-scientifiche, anche di alta professionalizzazione. Le azioni positive si concentreranno quindi nell'ambito dell'orientamento mirato nella scuola primaria e secondaria per contribuire al cambiamento culturale.

Azioni positive integrate nelle politiche del Lavoro: esiste ancora oggi una generazione di giovani e meno giovani donne (25/39 anni) che ha difficoltà nell'inserimento stabile nel mondo del lavoro (preariato a vita). Su questo tema si proporranno delle azioni concrete per trovare soluzioni a questa problematica che rischia di sviluppare un'emarginazione sociale e produrre a livello regionale dinamiche involutive a lungo termine.

Verranno promosse attività per promuovere l'acquisizione di nuove professionalità in settori che da ogni previsione a livello europeo sono e diventeranno trainanti, nonostante il tempo di crisi diffusa, anche nel futuro immediato. Questi sono i settori dell'ICT (nuove tecnologie), dell'economia Verde (promozione della partecipazione delle donne in settori innovativi e/o rivisitazione dei settori tradizionali che migliorino le condizioni di sostenibilità ambientale, energie rinnovabili ed efficienza), e la cosiddetta economia Bianca (professioni legate ai servizi educativi, sociali e sanitari per assetti sociali e familiari in continuo cambiamento).

È anche intenzione valorizzare e dare sostegno alle attività di apprendimento permanente e di ricollocazione lavorativa –anche qui in segmenti di mercato alternativi o con trend positivi, come quelli già descritti - anche del segmento di donne over 40, che per vari motivi sono uscite dal mercato del lavoro (conciliazione lavoro – famiglia o crisi aziendali /settoriali), che possono e devono rimanere o tornare produttive, a rischio di esclusione sociale e di perdita di competitività del territorio. In questo senso, le azioni sul capitale umano si integrano con azioni che permettano – per questa fascia d'età che spesso mantiene sulle spalle non solo la cura dei figli, ma anche quella degli anziani – una maggiore conciliazione fra tempi di lavoro e di vita.

Imprese: l'imprenditoria femminile, anche in tempi di crisi, ha dimostrato di essere un percorso professionale e produttivo importante. Sono infatti aumentate le nuove aziende dirette prevalentemente da donne, anche se la potenzialità è ancora insufficientemente sfruttata o valorizzata.

Si intendono avviare delle azioni di sensibilizzazione alle opportunità di start-up d'impresa, accesso al microcredito e di sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e la tutela della maternità e anche per le donne libere professioniste. In questo senso, per legare questo tema ai due precedenti si intende informare le



donne sulle opportunità del fenomeno quanto mai attuale dell'impresa sociale, anche e soprattutto innovativa, che si sta imponendo con trend di crescita e radicando nel sistema produttivo nazionale e comunitario.

Sul tema della conciliazione, si prevedono inoltre azioni di sensibilizzazione con le imprese, soprattutto le PMI, facendo sinergie con le pratiche positive già iniziate sul territorio e dalla Regione del Veneto, come ad esempio *l'audit* sulla conciliazione.

Oltre alle attività previste dalla normativa, incluse le relazioni di monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del Codice delle Pari Opportunità, per ogni azione realizzata sarà fatta un'attività di monitoraggio periodico con l'obiettivo di monitorare i processi, misurare l'impatto e valutare l'opportunità di fare *mainstreaming* delle azioni ove ritenute di successo.

L'ufficio, per ogni azione costruirà una serie di indicatori qualitativi e quantitativi per consentire di valutare la qualità delle azioni realizzate, per monitorare il miglioramento delle condizioni di parità e pari opportunità, dove esistono ancora criticità negli ambiti di riferimento in un continuo dialogo e confronto con l'Assessorato di riferimento.