

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2012- 2016

CONSIGLIERA DI PARITA' DEL VENETO

Premessa

Il presente programma di mandato riassume gli indirizzi programmatici della Consigliera di Parità del Veneto ed ha 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.

I punti fermi di questo programma di mandato sono l'ottimizzazione delle sempre più scarse risorse, e la valutazione di istanze che arriveranno dalle consultazioni con le istituzioni e le parti sociali riferite dalle politiche regionali sui temi di competenza della Consigliera, e delle linee guida delle politiche di Coesione 2014- 2020, in linea con le indicazioni comunitarie di Europa 2020 (e di riflesso, di Veneto 2020) nel settore dell'occupazione e delle pari opportunità.

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 regionali per favorire un processo di *mainstreaming* delle pari opportunità nella programmazione regionale e nell'ottica di trasversalità della tematica.

Il programma 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.

Le funzioni della consigliera e i principali riferimenti normativi di carattere comunitario, nazionale e regionale

Secondo il *Codice delle pari opportunità del 2006* (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198), la consigliera è “chiamata a svolgere funzioni di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro” e ad intraprendere “ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici”.

Nell’esercizio delle sue funzioni è un *pubblico ufficiale* ed ha l’obbligo di segnalare all’autorità giudiziaria i reati di cui venga a conoscenza nell’ambito delle materie di sua competenza. Prevista a livello *nazionale, regionale e provinciale*, la consigliera deve possedere “requisiti di specifica e comprovata competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro” ed è nominata con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità, su designazione delle Regioni e delle Province (rispettivamente per le regionali e le provinciali). Dura in carica 4 anni e può essere confermata per non più di due volte.

Le consigliere sono *completamente autonome* e non dipendono, come in genere si è portati a ritenere, dalla Regione o dalle Province, anche se questi enti sono tenuti a mettere a disposizione ufficio, personale, strumentazione ed altre attrezzature necessarie.

Compiti

Nell’azione della consigliera si intrecciano *l’attività di contrasto, assistenza, consulenza e intervento* (sino alla soluzione del caso ed al ripristino delle condizioni di legalità) e *l’attività di prevenzione e rimozione delle cause di discriminazione*. Vale a dire informazione, formazione, promozione di ricerche, rimozione di cause e di ostacoli alla piena esplicazione della parità, mediante la lotta contro gli stereotipi di natura sessuale, presenti sin dai primi anni di età, ed il perseguimento della condivisione fra uomo e donna del lavoro di cura e della conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita. All’interno dei *compiti specifici*, ed al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia l’articolo 15 del *Codice* prevede:

- la *rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere*, attività dirette alla conoscenza di fatti, situazioni, fenomeni e, ovviamente, norme legislative e contrattuali, all’insegna dell’esigenza di “conoscere per operare” in modo consapevole, adeguato ed efficace: ciò avviene per mezzo di analisi, studi e ricerche;
- la promozione, realizzazione e verifica di *progetti di azioni positive*;
- le *politiche attive del lavoro e della prevenzione* per affermare la dimensione di genere: accordi con le parti sociali, formazione, consulenza, partecipazione a tavoli istituzionali.

In questo contesto si colloca il *Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile* che le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti, con sede nella regione, sono tenute - a pena di sanzione - a redigere ed a trasmettere alla consigliera regionale. Una documentazione dello stato del mercato del lavoro, sia complessivo sia distinto a seconda del genere, nei seguenti aspetti specifici: professioni, stato delle assunzioni, formazione e promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, intervento della Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, retribuzione effettivamente corrisposta (articolo 46 del Codice delle pari opportunità).

La consigliera è chiamata anche a svolgere *attività diretta alla diffusione della cultura e delle tematiche di genere, di esperienze e buone prassi*, a partire dalla conoscenza della figura e dei

compiti della consigliera di parità: convegni e strumenti culturali (pubblicazioni, prodotti multimediali e sito web).

L'indicazione dei compiti in modo specifico e l'ampiezza del contesto al quale si riferiscono, inducono a sgombrare il campo dal luogo comune secondo il quale i problemi relativi alle pari opportunità sono *problemi specifici e particolari che riguardano le donne*, separati dai problemi generali del lavoro. Al contrario risulta evidenziato l'obiettivo del *mainstreaming* che, da oltre vent'anni, l'Unione europea pone a sostegno della sua strategia per promuovere la parità. Vale a dire che la dimensione di genere si deve integrare - letteralmente "deve stare in mezzo alla corrente principale" - nell'intera gamma delle attività che hanno per oggetto il mercato del lavoro e l'economia, quelle normative e quelle gestionali, pubbliche e private, ai vari livelli: europeo, nazionale regionale.

Il ruolo della consigliera nella normativa regionale

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.

Il mercato del lavoro femminile in Veneto

La sostanziale tenuta (con un leggerissimo incremento nel terziario) del lavoro femminile nel periodo di crisi, che in numeri assoluti ha colpito di più la componente maschile, non ha cambiato il fatto che in Veneto perdura una forte asimmetria dei livelli di partecipazione e occupazione tra i generi (oltre 20 punti %)¹.

Infatti, nel confronto con i maschi, tanto il tasso di attività quanto quello di occupazione fanno ancora registrare uno scarto negativo rispettivamente di 21,2 e di 21,9 punti percentuali, con un andamento sostanzialmente stabile nel tempo. Il tasso di disoccupazione si mantiene al di sopra di quello maschile, raggiungendo l'8% (oltre tre punti in più) con una crescita continua nel triennio di crisi (era il 5% nel 2008). In altre parole, persistono dei gap tra uomini e donne che certificano il permanere di una ancora strutturale differenza dell'occupazione femminile, derivante dal determinarsi storico della natura del mercato del lavoro, che si modifica nel tempo ma con discreta lentezza.

L'analisi di altre caratteristiche strutturali e sulla qualità del lavoro, contribuiscono a definire la qualità e la quantità del lavoro femminile in Veneto: tra le diverse tipologie di impiego quella che vede un maggiore coinvolgimento della componente femminile è rappresentata dai contratti a progetto e dai co.co.co che, cresciuti costantemente a partire dal 2008, rappresentano oggi il 34,7% delle attivazioni. Le donne quindi rappresentano la maggioranza dei contratti parasubordinati dal 2008 ad oggi, soprattutto nel settore dei servizi alla persona. Il maggior numero di contratti di

¹ Per maggiori informazioni vedi le pubblicazioni dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro – a cura di Veneto Lavoro "Il lavoro delle donne in tempo di crisi nella regione veneto" a cura di Veneto Lavoro giugno 2012 per la commissione Regionale Pari Opportunità del Veneto e la Bussola Il mercato del lavoro veneto nel quarto trimestre 2012 (in allegato)

questo tipo si riferisce non solo alla fase di entrata nel mercato del lavoro, ma anche nella fascia centrale, confermando la tendenziale precarietà delle carriere femminili. Inoltre, l'analisi longitudinale rileva una crescita del lavoro indipendente proprio nel corso della crisi. È un dato che non trova riscontro in altre fonti anche se non è strano che l'aggregato del lavoro indipendente si muova in maniera anti-ciclica, fungendo da area di espansione rispetto alle ridotte possibilità offerte nell'ambito del lavoro dipendente.

Permane ancora l'utilizzo del part-time come tipologia di contratto prevalentemente femminile. I contratti a orario ridotto hanno riguardato il 28% delle assunzioni totali (quasi 175mila flussi, dati del 2010): in prevalenza si tratta di donne (118,5mila contro 56,3mila degli uomini, che rappresentano circa il 39% delle sole assunzioni femminili), mentre i contratti full time, che rappresentano la maggioranza (nel complesso oltre 447mila), vedono coinvolti soprattutto gli uomini. Per le donne, infatti, le assunzioni a tempo pieno riguardano il 60,5% del totale delle assunzioni, circa 22 punti in meno degli uomini. Leggendo questi dati insieme ai dati forniti dall'Ispettorato del Lavoro Veneto, che monitorano le dimissioni delle lavoratrici madre /lavoratori padre nel corso del 2012 in Veneto², si rileva che sono state 2560 le donne che si sono licenziate, rispetto al totale dei 2653 casi registrati, per varie incompatibilità fra lavoro ed esigenze di cura od esigenze di conciliazione. Questi dati confermano le difficoltà di conciliazione fra tempi di lavoro e di famiglia, che rimane sostanzialmente un problema femminile. .

Infine, i dati amministrativi segnalano il perdurare di segregazione occupazionale dovuta alla forte presenza nel terziario che determina la polarizzazione delle caratteristiche professionali delle donne tra figure prive di qualifica e profili impiegatizi/intellettuali.

² Per maggiori informazioni vedi i dati del monitoraggio della Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (anno 2012) (in allegato)

Le linee programmatiche di intervento e approccio generale

Finalità, obiettivi e aree di intervento del programma di mandato

Le pari opportunità sono intese, in questo programma di mandato, come strumento centrale per superare l'attuale crisi economica e sociale ed affrontare i cambiamenti demografici e del mercato del lavoro anche prodotti dalla globalizzazione, valorizzando la parità e le pari opportunità come volano per una maggiore occupazione, inclusione sociale e stimolo ai cambiamenti culturali in generale che potranno giocare un ruolo centrale nella coesione sociale e nella competitività del territorio.

La finalità del presente programma di mandato è **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.

Gli obiettivi specifici del programma si possono così riassumere:

1. garantire il supporto, in ottica di prevenzione e di contrasto, alle discriminazioni di genere sul lavoro attraverso la messa a disposizione dell'Ufficio nei casi previsti dalla normativa (vedi introduzione) e attraverso azioni o progetti di prevenzione e di sensibilizzazione all'interno di politiche attive per il lavoro e azioni positive
2. garantire l'accesso e la diffusione delle rilevazioni e del monitoraggio per adempimenti di legge e dei dati amministrativi, delle analisi riguardanti informazioni sulla situazione occupazionale, della formazione e quant'altro ritenuto utile alla conoscenza delle dinamiche della parità e delle pari opportunità sul territorio di competenza, nonché delle buone prassi
3. collaborare con i diversi attori territoriali, istituzionali (assessorati di riferimento nella Regione del Veneto) e del mercato del lavoro per promuovere iniziative di politiche di pari opportunità, politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, azioni positive e altre iniziative di conciliazione anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e regionali disponibili e finalizzate agli scopi dell'Ufficio e in coerenza con il presente programma

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra delineati, 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.

Approccio e strumenti

L'ufficio, utilizzando una serie di strumenti tecnici e finanziari che saranno di volta in volta messi a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi descritti, adotterà un approccio che tiene in considerazione la preventiva conoscenza delle dinamiche a partire da basi e dati disponibili o attraverso studi e ricerche realizzate ad hoc, che permettano di poter definire interventi mirati basati su problematiche reali e fabbisogni rilevati e supportati dai dati quantitativi e qualitativi.

Oltre alle linee di programmazione regionale, e in coerenza con esse, attiverà azioni volte ad avviare delle approfondite analisi del contesto, tenendo presenti le linee di indirizzo europee e nazionali e promuovere scambi e realizzazione di buone pratiche che permettano l'accesso alle risorse europee e a quelle nazionali attraverso il Ministero del Lavoro e la Presidenza del Consiglio. Questo permetterà di apprendere da altre esperienze e territori, sperimentare azioni innovative con risorse aggiuntive e dare visibilità all'ufficio anche in ambiti extraregionali.

Come già accennato, per definire nei dettagli e per realizzare gli interventi che mirano al raggiungimento degli obiettivi del programma stesso, verranno utilizzati una serie di strumenti anche di natura trasversale, molti dei quali fanno riferimento ad *asset* già presenti nel sistema regionale, come per esempio gli strumenti conoscitivi del mercato del lavoro (Osservatorio del Mercato del Lavoro) mentre altri saranno identificati, utilizzati e/o creati in base alla pianificazione di dettaglio nelle varie annualità.

- Dati esistenti dei database regionali del SILV, ed altre banche dati, analizzati in ottica di genere (tasso di occupazione, tipologia contratti, professionalità, utilizzo forme di flessibilità, ecc.);
- Altri dati raccolti per le rilevazioni (per esempio le rilevazioni ex art.9 L125/1991);
- Informazioni provenienti dal monitoraggio e aggiornamento delle normative europee, nazionali e regionali;
- Altri dati provenienti da ricerche commissionate su dati amministrativi e statistici disponibili;
- Strumenti di informazione e di comunicazione –di supporto alle attività trasversali: (sito internet, pubblicazioni, mailing list su posta elettronica, siti internet, partecipazione a convegni, networking, diffusione sui media ecc.).

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

1.1. Contrasto delle discriminazioni

Il Codice delle pari opportunità non contempla il quadro completo delle iniziative e delle azioni che la consigliera può intraprendere quando si trova di fronte ad un caso di presunta discriminazione, ma si limita ad indicarne soltanto alcune - in particolare, e in modo esplicito ed articolato, l'*azione in giudizio* - alle quali è possibile ricorrere quando ogni altro tentativo sia risultato vano. Il percorso di supporto al contrasto delle discriminazioni seguirà le prassi in essere e può essere articolato nei passaggi seguenti: iniziative a carattere informale, tentativo di conciliazione informale davanti alla consigliera, tentativo di conciliazione extragiudiziale davanti alla Commissione provinciale di conciliazione della Direzione provinciale del lavoro, azione giudiziale.

La consigliera regionale e provinciale competenti per territorio mantiene la *facoltà di intervenire in giudizio* innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al TAR, su delega della persona che vi ha interesse ovvero di intervenire nei giudizi promossi dall'interessata stessa. Nel caso di *discriminazioni di carattere collettivo* la consigliera regionale potrà proporre azioni in giudizio avverso.

Nello svolgimento delle attività di contrasto alle discriminazioni saranno mantenuti i *rapporti con altri soggetti pubblici del territorio di competenza* (Assessorati al lavoro della Regione e degli enti locali, Direzioni regionale ed provinciali del lavoro) e sarà garantita la *partecipazione come componente di diritto* alla attività di Commissioni, comitati ed altri organismi pubblici.

In questo ambito l'Ufficio rinnoverà e sottoscriverà protocolli di intesa con le parti sociali e gli ispettorati del lavoro territoriali di riferimento a garanzia del contrasto alle discriminazioni sul lavoro.

Su appuntamento, l'Ufficio della Consigliera di parità rimarrà aperto per informazioni, consulenza ed assistenza anche legale a lavoratori e cittadini, enti pubblici, aziende e associazioni di categoria, sindacati.

1.2. Prevenzione e sensibilizzazione contro le discriminazioni.

Le discriminazioni nel lavoro si declinano in molte forme e in tutte le fasi della carriera lavorativa: esistono forme di discriminazione diretta e indiretta, molestie e molestie sessuali, discriminazione nell'accesso al lavoro, retributiva, nella prestazione lavorativa e nella carriera, nell'accesso alle prestazioni previdenziali, nell'accesso agli impieghi pubblici.

La prevenzione e la sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione non si ferma al rispetto formale delle leggi, ma si interseca profondamente con aspetti culturali profondi, con stereotipi pervasivi e resilienti che appartengono ad ogni soggetto coinvolto nel mercato del lavoro: imprese, istituzioni, e lavoratori/lavoratrici stessi.

Lavorare sulla prevenzione delle discriminazioni significa quindi lavorare soprattutto sul campo educativo e formativo su diverse tipologie di attori.

In questo mandato la prevenzione delle discriminazioni si rivolge, oltre che agli operatori, alle giovani generazioni, in quanto la nozione di uguaglianza può essere instillata già dalla più tenera età e l'educazione basata sul riconoscimento della parità diventa la chiave di volta per non discriminare o essere discriminati nella vita adulta e lavorativa.

In questo senso, all'interno di attività o progettualità rivolte ai giovani (vedi area 3), e ai loro educatori, verranno integrati percorsi di sensibilizzazione contro gli stereotipi e i vari tipi di discriminazione che potenzialmente possono condurre a comportamenti discriminatori (e molto spesso auto-discriminatori) nel corso della vita adulta e lavorativa.

L'azione di diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni avverrà anche in incontri pubblici organizzati o partecipati dall'Ufficio.

Area 2 : Rilevazioni e monitoraggio degli adempimenti di legge sulle pari opportunità ed analisi approfondite sul mercato del lavoro in ottica di parità e pari opportunità.

2.1: attività istituzionali di rilevazione, monitoraggio e controllo

In questa area di attività rientrano le attività istituzionali in attuazioni della normativa di riferimento.

In particolare sarà redatto, secondo le scadenze previste dalla Legge, il Rapporto sulla situazione del personale ex art. 46 del Codice delle pari opportunità (già art. 9 Legge 125/1991, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4).

L'Ufficio lavorerà sul miglioramento e l'informatizzazione del sistema di rilevazione della situazione del personale per le aziende con più di 100 dipendenti, aumentando e migliorando la qualità dei dati richiesti, per permettere maggiori e migliori analisi della situazione ed offrire informazioni più dettagliate e precise ad un maggior numero di attori e portatori di interesse, incluse le istituzioni e le parti sociali.

In adempimento del nuovo mandato della Consigliera sul controllo delle Commissioni di concorso pubblico (art 5 della Legge 23 novembre 2012, n. 215) la Consigliera avvierà un tavolo di lavoro per la conoscenza della normativa e per stabilire le procedure di controllo e di monitoraggio, nonché le azioni da intraprendere in caso violazione delle disposizioni di legge. Infine diffonderà i risultati ottenuti dall'applicazione della nuova Legge 215/2012.

Monitorando le buone prassi del territorio, al fine di verificare il rispetto di tale nuova Legge, la Consigliera Regionale di Parità del Veneto ha riscontrato degli ottimi risultati raggiunti dalla Consigliera Provinciale di Parità di Treviso: la maggior parte degli enti pubblici che adempiono alla Legge, inviando gli atti di nomina delle loro Commissioni di Concorso alla Consigliera Regionale di Parità del Veneto, provengono dalla Prov. di Treviso.

Ciò comprova che il ruolo della Consigliera di Parità se svolto con modalità che vadano oltre le discriminazioni (a sostegno delle politiche attive del lavoro, volto a creare una rete con le associazioni di categoria e i sindacati, cercando di dare una risposta al territorio, curando il rapporto con le istituzioni locali), avvia un fattivo processo di collaborazione con il territorio. A tal fine si intensificherà il lavoro della Rete delle Consigliere così da ottenere ottimi risultati in tutto il territorio

L'Ufficio della Consigliera svilupperà inoltre un sistema di informazione e di monitoraggio sulla situazione della parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120 (DPR 30 novembre 2012, n. 251).

Date le recenti norme attuative della Legge 120/2011, l'Ufficio creerà una Cabina di Regia per stabilire le procedure di verifica dell'attuazione della legge da parte di tutti i soggetti rientranti nelle categorie ove la nuova legge si applica e provvederà a sviluppare e realizzare una campagna informativa che verrà progettata secondo i criteri di efficacia e trasparenza.

Monitorando le buone prassi del territorio, affinché pure tale Legge sia rispettata, la Consigliera di Parità ha riscontrato degli ottimi risultati raggiunti da un'iniziativa di Confindustria di Padova, in collaborazione con l'Università Cà Foscari di Venezia, che ha sviluppato un percorso formativo a sostegno dell'inserimento delle donne nei consigli di amministrazione, come previsto dalla Legge. La Consigliera Regionale di Parità propone conseguentemente la costituzione di un Albo istituzionale al quale si potranno iscrivere, previa valutazione da parte della Consigliera stessa e degli organi regionali, donne con specifica professionalità.

Infine, l'Ufficio ha avviato contatti con i responsabili regionali dell'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, di cui all'Art. 5 della LR n 8 del 22 gennaio 2010, per definire le attività di raccordo, come previsto dalla normativa regionale. L'attività dell'Osservatorio consentirebbe alla Consigliera di Parità di controllare il territorio e di mettere in rete anche altre realtà non istituzionali, ad es. i centri anti mobbing che si occupano del problema. Consentirebbe altresì di contribuire al contenimento della spesa pubblica, visti gli effetti che il mobbing ha sulla salute (sanità e sociale), sulla famiglia, ecc.

Essendo il mobbing una forma di discriminazione la Consigliera auspica di poter essere un riferimento per la rete dell'Osservatorio.

2.2. Approfondimenti e creazione della base di conoscenza

In questa categoria di attività rientrano tutte le attività di indagine, studio e ricerca e approfondimento sulle tematiche delle pari opportunità e del lavoro.

Le attività prenderanno la forma di un piano editoriale, dedicato ai vari attori che sono interessati e che si occupano delle tematiche di competenza dell'Ufficio. Il piano editoriale agirà come base trasversale di conoscenza per le attività delle tre aree di azione, aggiornando e informando sugli aspetti più rilevanti, le esperienze, situazioni e novità normative sui temi affrontati nel programma.

L'Ufficio si avvarrà delle competenze presenti nelle amministrazioni regionali e provinciali (Direzioni regionali e provinciali del Lavoro, l'Osservatorio del Mercato del Lavoro del Veneto, L'osservatorio Regionale delle Politiche Sociali, per citare i principali) ed eventualmente di altri istituti o enti di ricerca o diffusione di conoscenza.

Gli approfondimenti si focalizzeranno da una parte sugli aspetti della discriminazione e delle pari opportunità, in coerenza con le attività dell'area 1, dall'altro, serviranno da base conoscitiva delle dinamiche relative al mercato del lavoro, in ottica di genere, per le azioni e progettualità riferite all'area 3.

Poiché, come meglio descritto nella sezione successiva, particolare attenzione verrà data all'area della transizione scuola-lavoro e delle politiche del lavoro dedicate alle giovani generazioni, sia nei percorsi educativi che alle generazioni "intermedie" dove il genere gioca un ruolo importante nelle dinamiche dell'occupazione e a quelle dei lavoratori e lavoratrici "maturi", altra categoria dove –

anche con il perdurare della crisi economica – si sono create nuovi fabbisogni occupazionali e alla discriminazione di genere si aggiungono altri fattori di discriminazione legati all'età.

Verranno poi affrontati temi di ricerca che riguardano gli aspetti di conciliazione fra i tempi di lavoro e familiari e di inclusione sociale, in ottica non solo di genere, ma allargato al ruolo delle famiglie e delle imprese. Altro aspetto su cui si concentrerà l'aspetto conoscitivo riguarda l'imprenditoria, anche di tipo sociale, che rappresenta non solo un'opportunità di occupazione autonoma, ma anche un valore aggiunto dell'economica e della società in un periodo di grandi cambiamenti demografici.

Area 3: Politiche del lavoro e di conciliazione per la realizzazione di pari opportunità

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", poiché non generali ma specifiche e ben definite; intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee", poiché necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Nell'ambito del mandato della Consigliera, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Se le pari opportunità rappresentano già da tempo un criterio obbligatorio nello sviluppo delle politiche, tuttavia tale criterio rimane di frequente di tipo formale, con rari sostanziali impatti sulle dinamiche reali. Il problema delle pari opportunità nel lavoro infatti riguarda gli aspetti di consuetudine e di cultura di tutti gli attori coinvolti: le istituzioni, le aziende, i ruoli familiari, i servizi pubblici e privati. Le azioni positive, quindi – anche quando rientrano nel campo del lavoro – devono necessariamente tenere conto di tutti questi aspetti che vi concorrono.

L'approccio di questo mandato nella realizzazione di azioni positive, come già ricordato nella definizione offerta in apertura di questa sezione, è quello di lavorare per promuovere misure "speciali" e ben definite, in termini temporali e di obiettivi, per il raggiungimento della parità fra uomo e donna nel lavoro.

Il concetto di azione positiva rimane indissolubilmente legato al concetto di *mainstreaming*, ove l'approccio di genere (e la rimozione degli ostacoli di tipo culturale, educativo, professionale, di ruolo familiare e finanche politico) viene incorporato come criterio nella formulazione ed implementazione delle politiche – in questo caso – del lavoro e dello sviluppo territoriale e sociale, per il pieno godimento dei diritti di uomini e donne nell'ambito di riferimento.

Per passare quindi da una presenza spesso di facciata ad un reale processo di *mainstreaming* e di impatto misurabile delle azioni positive, tali attività saranno implementate o sperimentate all'interno della programmazione delle politiche del lavoro e sociali, ove verranno opportunamente sviluppati progetti, risorse o modalità specifiche che tengano conto ed incorporino le istanze che l'approccio di genere comporta, con le priorità descritte più sotto.

3.1. Azioni positive ex L 125/91

In particolare, la Consigliera farà opera di informazione, come previsto dal Codice, sulle opportunità offerte dalla L. 125/91, che finanzia annualmente progetti aziendali e per imprenditori/trici.

C'è da evidenziare il fatto che nelle ultime annualità il Ministero non ha finanziato, per le note ragioni di scelta sui tagli alla spesa pubblica, la Legge.

Nel momento in cui e se verranno ripristinati i finanziamenti, l'Ufficio si impegna a trasmettere e comunicare, nelle sedi istituzionali e in momenti informativi organizzati ad hoc, le informazioni per accedere e per predisporre progetti nei mesi precedenti il periodo di scadenza (normalmente fra il 1 ottobre e il 30 novembre ogni anno) per la presentazione dei progetti.

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

La Consigliera di Parità 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.

3.2.1. 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.

3.2.2. 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 (precaricato 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.

3.2.3 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.

Area trasversale di azioni di rete e promozione delle pari opportunità

In questa area afferiscono tutte le attività di rete e di promozione delle attività, strumenti e opportunità che riguardano le pari opportunità e la parità di genere.

In particolare, si darà seguito alle attività di dialogo e confronto della Rete delle Consigliere.

Verranno promossi i principi della Carta per le Pari Opportunità promossa dall'Ufficio Nazionale della Consigliera e gli strumenti sviluppati all'uopo.

In coerenza con le attività descritte nelle tre aree di attività, verrà sviluppato un piano di diffusione nei media locali (stampa, TV, radio) e verrà aggiornato il sito ufficiale dell'Ufficio della Consigliera.

Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie del Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità sono assegnate per ogni annualità. Per la realizzazione delle azioni previste dal programma verrà svolta attività di *scouting*, progettazione e *fundraising* per la ricerca di finanziamenti pubblici e privati aggiuntivi alle risorse ordinarie. Saranno quindi successivamente definiti i costi per le attività o progetti le cui risorse provengono da altre fonti di finanziamento, regionale, nazionale, comunitario o privato.

Monitoraggio e valutazione

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.

FONTI NORMATIVE

Comunitaria

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante ‘attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego (refusione).

Direttiva 2010/18/UE Del Consiglio Europeo dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE

Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale del maggio 2006 (CCRE)

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione europea (2012/2116(INI))

Nazionale

Costituzione Art. 3-37-51-117

Legge 903/77 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”.

Decreto L.vo n. 29 del 3 febbraio 1993 “Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma art. 2 Legge 23 ottobre 1992 n. 241”

Legge 53 de 8 marzo 2000, art 9 “Azioni positive per la conciliazione, così come modificato dall'art. 38 della Legge 69/2009”

Decreto L.vo n. 196 del 23 maggio 2000 art. 7 comma 5 “ Disciplina delle attività delle/dei consigliere/i di parità e disposizioni in materia di azioni positive”

Decreto L.vo n. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

DPCM 24 marzo 2004 “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”

Decreto L.vo 11 aprile 2006, n. 198, art. 48, “codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Direttiva Del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007

Decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59 Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee (G.U. n. 84 del 9 aprile 2008) Testo coordinato con la legge di conversione 6 giugno 2008, n.101 (G.U. n. 132 del 7 giugno 2008)

DPR 30 novembre 2012 , n. 251: Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120.

LEGGE 23 novembre 2012, n. 215 “ Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”

Regionale

Legge regionale 30 dicembre 1987, n. 62 : Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna (BUR n. 76 del 31 dicembre 1987)

Legge Regionale 13 marzo 2009, n. 3 : Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro (BUR n. 23/2009)

Legge Regionale n. 8 del 22 gennaio 2010: Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro (Bur n. 8 del 26 gennaio 2010)

Allegati

Lavoro “Il lavoro delle donne in tempo di crisi nella regione veneto” a cura di Veneto Lavoro giugno 2012 per la commissione Regionale Pari Opportunità del Veneto

La Bussola: Il mercato del lavoro veneto nel quarto trimestre 2012 – a cura di Veneto Lavoro – Febbraio 2013

Monitoraggio (ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001) – Riepilogo Veneto - Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (anno 2012)