



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali



REGIONE DEL VENETO

Presentazione delle linee programmatiche di mandato

Commissione regionale per la concertazione
tra le parti sociali

Consigliera di Parità del Veneto

Sandra Miotto

18 Aprile 2013



Linee programmatiche 2012-2016

Sono uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo del lavoro, declinato nelle annualità in maniera flessibile secondo le esigenze e le istanze che saranno recepite attraverso il dialogo con il territorio



REGIONE DEL VENETO



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Obiettivi generali

- 1. Adempiere al mandato istituzionale e normativo garantendo prevenzione e contrasto alle discriminazioni di genere sul lavoro;**
- 2. Contribuire a rafforzare l'attenzione per le politiche attive del lavoro e di inclusione sociale all'interno della programmazione regionale e nel territorio veneto;**



Obiettivi generali

3. Pari opportunità come strumento centrale

- ☀ Per superare l'attuale crisi economica e sociale;
- ☀ Per affrontare i cambiamenti demografici e del mercato del lavoro;
- ☀ Come volano per una maggiore occupazione, inclusione sociale e stimolo ai cambiamenti culturali.

4. divenire il riferimento per l'Osservatorio regionale sul mobbing e tutte le attività connesse (rete degli sportelli territoriali e attività di raccordo con le realtà del Veneto);

5. Rileggere l'istituto della Consigliera di Parità coerentemente con le nuove funzioni a lei affidate e con le esigenze attuali;



Obiettivi generali

6. **Diffondere la conoscenza della L. 120/2011 e della Legge 215/2012 e stabilire le procedure di controllo e di monitoraggio, nonché le azioni da intraprendere in caso violazione delle disposizioni di legge;**
7. **Curare la visibilità della Consigliera nell'ottica di diffondere una cultura di parità, utilizzando tutti gli strumenti istituzionali disponibili (sito nell'ambito del portale della Regione Veneto, social media, ecc);**



Approccio e strumenti

- 1. Ottimizzare le risorse a disposizione (risorse umane, dotazioni strumentali e competenze presenti nell'amministrazione regionale);**
- 2. Valutare le istanze che arriveranno dalle consultazioni con le Istituzioni e le parti sociali e tessere sinergie e collaborazioni;**
- 3. Avere come riferimento le indicazioni comunitarie di Europa 2020 e quindi di Veneto 2020 nel settore dell'occupazione delle pari opportunità;**



Approccio e strumenti

4. **Il programma sarà flessibile secondo le istanze percepite attraverso il dialogo con gli attori istituzionali e sociali del territorio;**
5. **Utilizzare i dati amministrativi e le analisi riguardanti informazioni sulla situazione occupazionale e la formazione per segnalare indicatori coerenti con la realtà e capaci di contribuire alle scelte strategiche della Regione;**



Approccio e strumenti

6. **Costituire un Albo istituzionale, in riferimento alla L. 120/2011, al quale si potranno iscrivere, previa valutazione da parte della Consigliera stessa e degli organi regionali, donne con specifica professionalità;**



Aree di azione

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;**
4. **Area trasversale "Azioni di rete e promozione delle pari opportunità".**



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

1.1. Contrasto delle discriminazioni nei casi previsti dalla normativa

- ☀ Iniziative a carattere informale, tentativo di conciliazione informale o conciliazione extragiudiziale, azione giudiziale
- ☀ Rinnovo e/o sottoscrizione protocolli di intesa con le parti sociali e gli ispettorati del lavoro territoriali di riferimento a garanzia del contrasto alle discriminazioni sul lavoro



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

1.2. Prevenzione e sensibilizzazione contro le discriminazioni

- ☀️ si rivolge, oltre che agli operatori, alle giovani generazioni,
- ☀️ percorsi di sensibilizzazione contro gli stereotipi e i vari tipi di discriminazione
- ☀️ scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità



Area 2 : Rilevazioni, monitoraggio ed analisi sul mercato del lavoro

● 2.1: attività istituzionali di rilevazione, monitoraggio e controllo

☀ **Rapporto sulla situazione del personale ex art. 46 del Codice delle pari opportunità migliorando e informatizzando il sistema di rilevazione**



Area 2 : Rilevazioni, monitoraggio ed analisi sul mercato del lavoro

- ☀ **Controllo delle Commissioni di concorso pubblico (art 5 della Legge 23 novembre 2012, n. 215) e diffusione dei risultati emersi; buona prassi rilevata : la maggior parte degli atti di nomina delle Commissioni di concorso provengono dagli enti della Provincia di Treviso, frutto di una corretta sensibilizzazione sul territorio da parte della Consigliera Provinciale di Parità di Treviso**



Area 2 : Rilevazioni, monitoraggio ed analisi sul mercato del lavoro

- ☀ **Informazione e monitoraggio sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società (art. 3, c. 2, della Legge 12 luglio 2011, n. 120); buona prassi rilevata: 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**



Area 2 : Rilevazioni, monitoraggio ed analisi sul mercato del lavoro

- ☀ La Consiglieria auspica di poter essere un riferimento per la rete dell'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, di cui all'Art. 5 della LR 8 del 22 gennaio 2010; l'attività dell'Osservatorio Le consentirebbe di migliorare la conoscenza del territorio, mettendo 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 sul lavoro, sulla salute, sulla famiglia, ecc.



Area 2 : Rilevazioni, monitoraggio ed analisi sul mercato del lavoro

● 2.2. Approfondimenti e creazione della base di conoscenza

- ✿ Piano editoriale come base trasversale di conoscenza per le attività delle tre aree di azione, avvalendosi delle competenze presenti nelle amministrazioni regionali e provinciali ed eventualmente di altri organismi.



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

3.1. Azioni positive ex L 125/91

- ☀ Nel momento in cui e se verranno ripristinati i finanziamenti, informazioni per accedere e per predisporre progetti



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

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

- ☀ Le azioni positive saranno promosse con l'obiettivo di inserirle nelle priorità della programmazione regionale, con significativi rimandi e integrazioni con le programmazioni nazionali ed Europee legate all'Agenda 2020



3.2. Azioni positive integrate

● 3.2.1. Azioni positive per i/le giovani

- ☀ **Azioni di orientamento incentivo nella scuola primaria e secondaria per riequilibrare la rappresentanza di genere nelle professioni tecnico-scientifiche, anche di alta professionalizzazione.**



3.2. Azioni positive integrate

3.2.2. Azioni positive integrate nelle politiche del Lavoro e conciliazione

☀ **Generazione di giovani e meno giovani donne (25/39 anni) che ha difficoltà nell'inserimento stabile nel mondo del lavoro (precariato a vita) e che necessitano di attività di riqualificazione per settori emergenti:**



- ✦ ICT
- ✦ Economia Verde
- ✦ Economia Bianca

☀ **Promozione dell'apprendimento permanente e di ricollocazione lavorativa di donne over 40 uscite dal mercato del lavoro a rischio di esclusione sociale e povertà.**



3.2. Azioni positive integrate

3.2.3 Imprese

-  **Promozione delle opportunità di start-up d'impresa, dell'accesso al microcredito e di sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e la tutela della maternità, anche per le donne libere professioniste**
-  **Azioni di sensibilizzazione con le PMI, facendo sinergie con le pratiche positive già iniziate (audit sulla conciliazione)**



4. Area trasversale di azioni di rete e promozione delle pari opportunità

- **Attività di dialogo e confronto della Rete delle Consigliere**
- **Promozione della Carta per le Pari Opportunità promossa dall'Ufficio Nazionale della Consigliera e gli strumenti sviluppati all'uopo**
- **Piano di diffusione nei media locali (stampa, TV, radio)**



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

CONSIGLIERA REGIONALE

Sandra Miotto

Presso Veneto Lavoro

Via Ca' Marcello, 67 30172 MESTRE-VE

Tel. 041 2794410 / 11/12 Fax 041 2794426

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

www.consigliera-parita-veneto.it



REGIONE DEL VENETO



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali