

La Consigliera di parità come riferimento istituzionale: ruolo, compiti, cenni sulle normative regionali a tutela delle pari opportunità nel lavoro

Consigliera regionale di parità del Veneto

SANDRA MIOTTO



Sabato 6 giugno 2015 Venezia



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.****



Riepilogo Commissioni di concorso anno 2013-legge 215/2012

- **Anno 2013** - L'ufficio della Consigliera ha ricevuto **95 commissioni di concorso che hanno rispettato l'equilibrio di genere**. Le motivazioni accolte per la mancanza di rappresentanza di genere sono state **una decina**.



Riepilogo Commissioni di concorso anno 2014-legge 215/2012

- **Anno 2014** - L'ufficio della Consigliera ha ricevuto **177 commissioni di concorso che hanno rispettato l'equilibrio di genere**. Le motivazioni accolte per la mancanza di rappresentanza di genere sono state **25**.



Sensibilizzazione della legge 215/2012

- **Anno 2015** – L'ufficio della Consigliera regionale di parità del Veneto ha inviato una nota a 581 comuni del Veneto – Università e Aziende Sanitarie, invitando le stesse a rispettare le composizioni delle commissioni di concorso in tema di pari opportunità nelle loro composizioni, al fine del raggiungimento dell'obiettivo della legge.



Nuove competenze Legge 120/2011

- **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.**



Regolarizzazione c.d.a Legge 120/2011

- L'Ufficio della Consigliera di parità è da tempo impegnato nel controllo sull'applicazione della **L.120/2011**, è intervenuto nei confronti di numerose società non quotate, controllate da pubbliche amministrazioni, che hanno agito in difformità agli obblighi imposti dalla normativa.
- Oggi i soggetti individuati da questo ufficio, hanno sanato l'illegittimità della composizione in quanto monogenere, mettendo mano alle modifiche del loro statuto.



Cabina di regia

- La Consiglieria di parità con un bando pubblico ha costituito un elenco di avvocati a supporto dell'attività della Consiglieria
- Si è composta una Cabina di regia formando un Gruppo di lavoro sui CDA
- **La Legge 12/07/2011 n.120** prevede la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e riserva al genere meno rappresentato almeno un terzo dei componenti degli organismi delle società quotate in borsa e delle società controllate dalla P.A..



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.



Oggetto del Monitoraggio

- Assunzione de Personale Dipendente
- Formazione
- Promozione Professionale
- Livelli
- Passaggi di Categoria/Qualifica
- Intervento Cassa Integrazione Guadagni
- Licenziamenti
- Pensionamenti e Prepensionamenti
- Retribuzione



Importanza del monitoraggio

Sono le esperienze e i numeri a poterci dire se e come la situazione stia evolvendo e se nelle imprese e nei posti di lavoro il diritto a pari opportunità tra uomini e donne trovi davvero riconoscimento e traduzione concreta.

C'è la necessità di far crescere una cultura manageriale e aziendale aperta e sensibile alle problematiche di genere, con l'obiettivo di valorizzare e promuovere le competenze di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici



Informatizzazione Dati 2012/2013

Con il Rapporto 2012/2013 per la prima volta la Regione del Veneto ha condotto l'indagine informatizzando la raccolta dei dati.

Con il supporto della Sezione Sistemi Informativi e della Sezione Comunicazione e Informazione è stato messo a punto un portale ad hoc, a costo zero, che ha permesso alle imprese di adempiere in modo snello e veloce e all'Amministrazione regionale di rilevare in maniera organica i dati raccolti.



Applicativo

L'Ufficio della Consigliera ha assistito le imprese nell'inserimento dei dati nell'applicativo, accompagnandole nella conoscenza del nuovo strumento. Ciò ha reso evidenti alcune criticità a partire dalle quali sarà fondamentale intervenire, da un lato con **un'ulteriore implementazione del software**, dall'altro con la segnalazione di alcune **importanti carenze insite nel questionario nazionale**.



Assunzioni e precarietà

- una migliore tenuta complessiva del mercato del lavoro femminile nella difficile congiuntura economica e una sua superiore “**mobilità**”. Ma a fronte di più numerose assunzioni femminili, i dati ci dicono che si tratta per lo più di impiegate e di operaie, e che minori sono per le donne le promozioni di carriera.
- forti componenti di **precarietà**: sono più numerose le donne con contratti a tempo determinato e con contratti atipici, con maggior difficoltà a passare da questi a forme di inquadramento lavorativo più stabile.



...e poche le donne con qualifiche alte

- Fra i lavoratori che ricoprono una carica dirigenziale solo il **19% sono donne** e il **31% fra i quadri**; viceversa, **infermiere e ausiliare** nella sanità rappresentano in entrambi i casi l'**82%** del relativo personale; sovrarappresentate anche le **impiegate** che costituiscono il **56,6%** di tutti gli impiegati.
- E' chiaro che, se per garantire lo sviluppo dell'occupazione, l'aumento della partecipazione delle donne nel mercato lavorativo riveste un ruolo chiave, è necessario valorizzarne il potenziale.



.. negli altri settori

Anche nei settori della ristorazione/alberghi e del commercio **poche sono le donne che ricoprono delle cariche alte: le dirigenti sono appena il 16,5% e il 30,7% i quadri, contro il 77% delle operaie e il 68,3% delle impiegate;** per il commercio appena l'**11,5% dei dirigenti sono donna, il 21,2% quadri contro il 68,1% degli impiegati.**



Cosa cambia

- L'occupazione delle imprese tra il 2012 e il 2013 ha registrato un **aumento** delle **donne impiegate (+ 7,4 %)** e degli **apprendisti maschi (+ 9%)**.
- Le donne sono maggiormente coinvolte nelle entrate e nelle uscite dei dipendenti nelle aziende: rispettivamente **il 58% e il 55% del totale delle entrate e uscite avvenute nel 2013**, con un saldo che registra a fine anno **oltre 10mila donne in più inserite nel mercato** del lavoro considerato, contro i 4mila in più degli uomini.



La diffusione del part time

- Ampio uso del part time da parte delle donne: alla base motivazioni di necessaria armonizzazione con la vita familiare.
- Continuano ad essere le donne a prendersi carico della cura della casa, dei figli, della famiglia, ad attestare un modello tradizionale dei ruoli ancora dominante, come dimostrato anche dalla richiesta di aspettativa che è nettamente più numerosa da parte delle donne.



Le dimissioni volontarie

i dati delle dimissioni volontarie: sono per lo più le donne a farne ricorso e circa nel 70% dei casi si tratta anche qui di una “rinuncia” alla propria vita professionale motivata da un impegno nella cura dei figli o di qualche parente anziano o malato che rende impossibile la conciliazione.

Le scelte professionali delle donne sono ancor oggi in misura considerevole influenzate dalla vita familiare, con risvolti penalizzanti a livello di opportunità di carriera e di reddito, ma anche con un’incidenza non residuale sulle loro future pensioni.



La disparità nei redditi

- Ad oggi le donne vivono ancora condizioni di maggiore svantaggio economico, le retribuzioni sono sempre più basse rispetto a quelle percepite dagli uomini.
- Non diversa è la situazione che emerge dall'analisi delle aziende oggetto dell'indagine.



Per categoria professionale

- In conclusione, per le donne si registra **un salario lordo medio** nel 2013 di circa **24.600 euro** contro quello dei maschi pari a quasi **36.000 euro**.
- **Essenziale è passare da Politiche di Pari Opportunità a Politiche per il Benessere Comune**



Parità

- 5 sono le priorità europee sancite dalla Carta per le donne adottata nel 2010 dalla Commissione Europea:

1. indipendenza economica
2. pari retribuzione per lo stesso lavoro
3. parità nei processi decisionali,
4. dignità, integrità e fine della violenza sulle donne
5. parità tra uomini e donne nelle azioni esterne.

Questo impegno è parte integrante della Strategia Europea 2020.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA'

Sandra Miotto

Sezione Lavoro

Fondamenta S. Lucia, Cannaregio 23 – 30121 Venezia

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