

**“Essere Donna nel mondo del Lavoro”**

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

**Consigliera regionale di parità del Veneto**

**SANDRA MIOTTO**



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



## Nomina

- la Consiglieria 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 Consiglieria 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 Consiglieria 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 Consiglieria 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 Consiglieria nazionale di Parità, al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.



REGIONE DEL VENETO



REGIONE DEL VENETO

## 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 familiari 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% straniere



# 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](mailto:consigliera.parita@regione.veneto.it)

**PEC:** [protocollo.generale@pec.regione.veneto.it](mailto:protocollo.generale@pec.regione.veneto.it)

**SITO:** [www.regione.veneto.it/web/consigliera-di-parita](http://www.regione.veneto.it/web/consigliera-di-parita)