

*Illustrazione linee programmatiche per l'anno
2010 del Ministero del Lavoro per le Politiche
di Pari Opportunità e Lavoro*

01.12.2009

La Maternità è elemento fondamentale di una società attiva e dinamica

- Il nostro paese è caratterizzato dal **paradosso** rappresentato dalla contemporanea presenza di
 - Una struttura familiare resistente e vitale
 - Tasso di natalità tra i più bassi al mondo

Maternità

- Alla mancata realizzazione del desiderio di maternità concorrono solo in parte:
 - Il non elevato livello dei servizi per la famiglia
 - I variabili tassi di occupazione femminile

Maternità

- Esiste un problema CULTURALE a conciliare
 - Alti tassi di occupazione femminile
 - Con tassi più elevati di natalità

Problema Culturale che richiede risposte innovative e multisetoriali

- Nella prospettiva di favorire le politiche delle pari opportunità secondo un profilo che privilegi **il valore della differenza**

Molto spesso trattamenti impari si originano
laddove soggetti diversi
vengono trattati in modo uguale

L'impegno dell'amministrazione è orientato

In collaborazione con le altre istituzioni competenti

in una ricognizione sullo stato di attuazione della legislazione vigente in tutti i settori afferenti la maternità, la famiglia e la tutela dell'infanzia

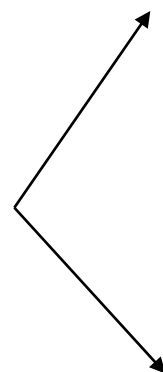
- al fine di comprendere l'impatto sin qui prodotto ed
- al fine di promuovere misure che si muovano nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere e della tutela della famiglia

Priorità è:

- Quella di realizzare una più elevata ed efficiente integrazione dei **servizi socio-sanitari**, assumendo come funzione centrale del sistema quella di promuovere e sostenere il ciclo vitale delle persone e delle famiglie favorendo in modo particolare un pieno ed effettivo esercizio delle funzioni genitoriali

Il Ministero è chiamato a realizzare:

Interventi di



Promozione dell'occupazione femminile

Tutela della maternità, dell'infanzia e dell'adolescenza

- Obiettivo:
 - Tutelare la salute materna e neonatale
 - Diffondere una diversa cultura a favore della vita, in cui sia esaltato il valore sociale della **maternità** e del **lavoro di cura** nonché della **genitorialità** sociale quale disponibilità all'accoglienza e all'adozione
 - Elevare i tassi dell'occupazione femminile e rendere più agevole **la conciliazione tra vita e lavoro**

Tra i provvedimenti a supporto dell'**occupabilità femminile** occorre promuovere strumenti che:

- Favoriscano la “progressione di carriera”
- Contrastino la “differenza salariale”
- Incoraggino la “flessibilità” dell’organizzazione del lavoro aziendale anche attraverso l’utilizzo di tipologie contrattuali come
 - Part Time
 - Lavoro a Progetto
 - Lavoro Accessorio

Deve essere, inoltre, sostenuta:

- La fruibilità dei “Congedi Parentali”
- L’introduzione del “Quoziente Familiare” come strumento di politica fiscale
- L’avvio di un piano per incentivare la domanda e l’offerta di servizi integrati pubblici/privati da parte delle famiglie introducendo il sistema di VOUCHER come forma semplificata di pagamento dei servizi

-
- Tali innovazioni possono rappresentare un volano di nuova occupazione femminile
 - soprattutto se associati a percorsi di riconversione professionale per persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro

SEMINARIO REGIONALE UNECE

“New challenges and opportunities for gender equality in the economic Commission for Europe region: key issues and policy responses”

01.12.2009

Le nuove sfide e opportunità per la parità di genere nella regione ECE"

Il 2/3 Novembre si è tenuto a Ginevra un seminario regionale in preparazione del 15mo anniversario dell'adozione della **Dichiarazione e Piattaforma d'azione di Pechino**, la cui ricorrenza cadrà nel marzo 2010 e che sarà celebrata in occasione della **54esima sessione della Commissione sullo status della donna (CSW)** a New York.

Le nuove sfide e opportunità per la parità di genere nella regione ECE"

L'incontro è stato suddiviso in 4 sessioni:

- Stato di avanzamento dell'attuazione delle aree tematiche individuate nella Dichiarazione e Piattaforma d'azione di Pechino (1995) in cui vi sono stati gli interventi di tutti i Capi delegazione degli Stati presenti all'evento;
- Le politiche economiche in ottica di genere nel contesto della crisi economica e finanziaria;
- Il genere e la responsabilità sociale d'impresa;
- Nuovi partenariati, reti ed alleanze tra gli organismi e associazioni che si occupano di uguaglianza di genere.

Le nuove sfide e opportunità per la parità di genere nella regione ECE"

Conclusioni

- Gli Stati membri UNECE hanno rinnovato il loro impegno per sradicare tutte le forme di discriminazione contro le donne che limitano la loro piena partecipazione ai processi di sviluppo.
- Gli Stati Membri hanno sottolineato che il raggiungimento della uguaglianza di genere è una condizione essenziale per la crescita economica sostenibile, riaffermando la centralità della parità di genere

Gli ambiti di priorità negli ultimi 5 anni sono stati:

- Rafforzare la legislazione relativa alla violenza contro le donne, in particolare la violenza domestica e la tratta.
- Ridurre il divario dei tassi di occupazione maschile e femminile ed introdurre misure specifiche per combattere la povertà delle donne
- Sviluppare e rafforzare i meccanismi nazionali per la parità di genere e l'emancipazione delle donne.

Gli obiettivi raggiunti :

- La partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- La partecipazione politica delle donne a livello locale;
- Creare una nuova e rafforzare la legislazione sulla violenza domestica
- Meccanismi istituzionali in materia di parità di genere e di emancipazione delle donne.

Le sfide da affrontare:

- Il divario tra le leggi e l'attuazione;
- Il divario del salario tra uomini e donne;
- La situazione delle donne migranti (e/o appartenenti a gruppi minoritari), che soffrono di molteplici forme di discriminazione;
- La persistenza degli stereotipi di genere, soprattutto nei media;
- La mancanza di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere
- Il ruolo degli uomini nella promozione della parità di genere, anche attraverso una migliore condivisione della responsabilità familiare

Raccomandazioni

A) affrontare le vulnerabilità specifiche

- rafforzando la legislazione contro la violenza sulle donne, compresa la violenza domestica, nei conflitti armati e la tratta, e sviluppare misure di prevenzione, protezione e assistenza a favore delle vittime, ed inasprire le sanzioni;
- combattendo contro la povertà delle donne in alcune zone rurali,
- Difendendo i diritti delle donne migranti lavoratrici soprattutto in termini di sicurezza personale, di lavoro e diritti sociali

Raccomandazioni

B) Sviluppare politiche nazionali

- Espandendo le risorse finanziarie a favore delle donne attraverso strumenti per implementare effettive politiche di genere;
- Promuovendo un mix di politiche, misure obbligatorie e incentivi al fine di accelerare un'effettiva parità nel processo decisionale economico e politico
- Coinvolgendo una vasta gamma di attori, tra cui le ONG ed il settore privato, per l'attuazione e il monitoraggio dei progressi in materia di parità di genere. *Ciò richiede la raccolta sistematica e affidabile di dati disaggregati per genere e di statistiche sugli indicatori di genere*
- Garantendo attraverso il dialogo e la partnership che la parità di genere rimanga un elemento importante nelle agende politiche, sociali ed economiche.

Raccomandazioni

C) rafforzare la situazione delle donne sul posto di lavoro

- garantendo che le politiche di occupazione e di protezione sociale tengano conto della sottoccupazione delle donne e la predominanza delle donne in posti di lavoro irregolari, precari, in lavori a tempo parziale, e quindi meno pagati;
- sviluppando un mix di politiche di incoraggiamento, incentivando misure che promuovano la parità di genere;
- conciliando il lavoro con le responsabilità familiari attraverso congedi parentali per entrambi i genitori, misure politiche per incoraggiare gli uomini ad affrontare le responsabilità familiari, servizi di cura di qualità per i bambini ed anziani, formazione e sistemi per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro.

Raccomandazioni

- Per attenuare l’impatto della crisi sulle donne i Governi dovrebbero sviluppare politiche fiscali e monetarie ponendo la priorità sulla creazione di posti di lavoro, sull’educazione e formazione, sanità, cura dei figli e schemi di protezione diretti a tutta la popolazione.
- La crisi finanziaria può essere usata come un’**opportunità** per individuare un complesso di politiche sensibili alla parità di genere e reti di sicurezza sociale che coinvolgano opportune cure per l’infanzia, riforme sui congedi parentali e tentativi di diminuire le differenziazioni salariali di genere

Attività Amministrative connesse al Ruolo delle Consigliere di Parità

01.12.2009

Nomina Consigliere e Consiglieri di parità.

L'art. 12, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 prevede che:

“A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.”

L'art. 12, comma 3, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 stabilisce che:

“Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1”.

Il procedimento di nomina

- si attiva con la **designazione** dell'ente territoriale
- e si conclude con il **decreto di nomina** del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Circolare Ministero del Lavoro n° 70 /2000

- Il Decreto legislativo 198/2006 demanda agli enti periferici la facoltà di individuare l'organismo preposto alle designazioni in base ai rispettivi regolamenti regionali e provinciali
- Gli enti attiveranno le procedure necessarie per la raccolta e la **selezione** delle candidature per la carica di consiglieri/consigliere
- In merito alle modalità da seguire i soggetti interessati provvedono a determinare i criteri ritenuti più idonei a garantire alle selezioni **trasparenza ed oggettività**.

Requisiti

L'articolo 13, comma 1, del decreto legislativo 11 Aprile 2006 n. 198 prevede che:

“Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione”

I soggetti designati devono possedere requisiti di **specifica competenza ed esperienza pluriennale** in materia di:

- Lavoro femminile
- Normative sulla parità e pari opportunità;
- Mercato del lavoro.

Circolare del Ministero del Lavoro n° 21 /2001

Ai fini della nomina occorre inviare alla:

Direzione Generale del Mercato del Lavoro
Divisione IV
Via Cesare De Lollis n. 12, Roma:

1. originale o copia conforme della delibera della giunta regionale o provinciale con cui si **designano** le consigliere effettive e supplenti;
2. copia conforme del **parere della commissione regionale o provinciale tripartita**, o stralcio del verbale della commissione medesima, contenente l'ordine del giorno e sottoscritta dalle persone preposte;
3. **curriculum vitae** della consigliera e **idonea documentazione** comprovante i requisiti professionali dichiarati delle candidate.

Mandato

L'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, stabilisce che

“Il mandato delle Consigliere e dei Consiglieri di parità ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.”

- Durata: 4 anni
- Rinnovabile una sola volta
- *Prorogatio* fino alle nuove nomine

Potere sostitutivo

L'art. 12, comma 4, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 prevede che

“In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1“

Potere sostitutivo

Secondo il dettato normativo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita il potere sostitutivo in due ipotesi:

1. in **manca**za di **designazione** delle consigliere/i di parità regionali e provinciali entro i 60 giorni successivi alla scadenza del mandato;
2. in caso di **designazione** effettuata in **assenza** dei **requisiti** di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, normative sulla parità e pari opportunità, mercato del lavoro.

**Gestione Fondo per l'attività delle
Consigliere e dei Consiglieri di parità
di cui all'articolo 18 del Decreto
Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.**

Decreto annuale di Riparto

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:

- a) una quota pari al **trenta per cento** é riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità
- b) la restante quota del **settanta per cento** é destinata alle regioni

-
- a) la quota pari al trenta per cento, riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità, é destinata a finanziare:
- oltre alle spese relative alle **attività** ed ai **compensi** dello stesso,
 - le spese relative al **funzionamento** ed ai **programmi di attività** della Rete delle consigliere e dei consiglieri di parità

b) la restante quota del **settanta per cento**, destinata alle regioni, viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale

La ripartizione delle risorse e' effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto:

- del **numero** delle consigliere o dei consiglieri provinciali
- e di indicatori che considerano i differenziali **demografici** ed **occupazionali**, di genere e territoriali, nonché in base alla **capacità di spesa** dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

La commissione interministeriale per la gestione del Fondo

e' composta :

- dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19,
- dal vicepresidente del Comitato nazionale di Parità,
- da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro,
- da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri,
- da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze,
- da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri,
- nonche' da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281