



Regione Lombardia



Consigliera di Parità  
Regionale

# CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE LOMBARDIA

## RELAZIONE ATTIVITÀ

### ANNO 2012

---

Palazzo Pirelli  
Via Fabio Filzi, 22 – 20124 Milano – 27° Piano  
tel. 02 67651906 – fax 02 67650080  
e-mail: [consigliera di parita@regione.lombardia.it](mailto:consigliera_di_parita@regione.lombardia.it)  
[www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it](http://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it)



## **INDICE**

### Introduzione

- 1. Organizzazione dell'Ufficio delle Consigliere di Parità effettiva e supplente**
- 2. Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere e di promozione delle azioni positive**
- 3. Rinnovo elenco avvocati\e esperti\e in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità**
- 4. Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dall'art. 46 del D. Lgs. 198/2006**
- 5. Attività istituzionali**
- 6. Rilevazioni statistiche effettuate dall'Ufficio**
- 7. Rapporti con Territorio, Enti e Istituzioni**
- 8. Rapporto con Regione Lombardia**
- 9. Progetti Avviati e Conclusi**
- 10. Relazioni con le Consigliere di Parità Provinciali**
- 11. Conciliazione Lavoro-Famiglia**



## INTRODUZIONE

Secondo il Codice delle Pari Opportunità (D.Lsg. 198/2006) la Consigliera di Parità 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 a intraprendere “ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici”.

Il Codice delle Pari Opportunità attribuisce alla Consigliera di Parità anche un compito “strategico” per la promozione dell’occupazione femminile, la lotta alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e nell’accesso al lavoro, la promozione e il controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza e opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, e in tutte le azioni positive che vengono messe in campo da soggetti diversi, Regione Lombardia innanzitutto.

Il nostro è quindi un ruolo di “snodo” complesso che vogliamo interpretare al meglio, impegnandoci su tutti i fronti che si apriranno, consapevoli che non si può arrivare a tutto, ma se l’approccio è quello della condivisione e del confronto si può fare molto.

Gli obiettivi prioritari del nostro primo anno di mandato, di concerto con l’azione regionale, sono stati il contrasto alle discriminazioni dirette e indirette relative all’accesso e alla permanenza nel mercato del lavoro, soprattutto per le donne con più di 45 anni; la promozione dell’occupazione giovanile, per evitare rischi di precarizzazione, fenomeni di segregazione e/o auto-segregazione; la diminuzione di fenomeni quali le dimissioni in bianco, differenziali retributivi, le dimissioni nel primo anno di vita del bambino.

Non meno importanti sono state le azioni volte a contrastare le molestie sessuali e la violenza contro le donne in ambito lavorativo, la promozione e il rispetto allargato delle misure di sicurezza nei luoghi di lavoro e soprattutto la sensibilizzazione verso una vera cultura di genere.

In particolare l’impegno più difficile è stato quello di leggere in una ottica di genere le varie politiche regionali e sensibilizzare l’amministrazione regionale ad approcciarsi al tema femminile nell’ottica del gender mainstreaming.

Milano, 22 marzo 2013

La Consigliera Regionale di Parità  
della Lombardia (supplente)

*Paola Mencarelli*

La Consigliera Regionale di Parità  
della Lombardia (effettiva)

*Carolina Pellegrini*



## **1. ORGANIZZAZIONE DELL'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ EFFETTIVA E SUPPLENTE**

Le Consigliere di Parità Regionali della Lombardia, Carolina Pellegrini e Paola Mencarelli, rispettivamente effettiva e supplente, sono state nominate dal Ministro del Lavoro con decreto dell'11/1/2012, pubblicato nella G.U. n. 28 del 3.2.2012 e hanno iniziato la loro attività alla fine del mese di febbraio 2012.

All'inizio del mandato la Direzione Generale Occupazione e Politiche del lavoro (U.O. Lavoro) della Regione Lombardia ha messo loro a disposizione tre ampie stanze collocate al 3° piano di Palazzo Sistema in via Taramelli 12 (1 ufficio per le consigliere, 1 ufficio per il personale di segreteria, 1 ufficio per l'archivio ad uso anche sala riunioni).

Nel mese di agosto 2011, l'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale è stato trasferito a Palazzo Pirelli, sede più centrale e maggiormente servita dai mezzi pubblici.

Gli uffici contano di tre stanze, una per le consigliere e una per la segreteria, con 3 postazioni lavorative complete (due stampanti, un fax e una fotocopiatrice) e una stanza per l'archivio.

L'ufficio è attivo tutti giorni lavorativi dal lunedì al venerdì dalle 9.30 alle 14.30 e le Consigliere sono presenti - salvo impegni esterni - quasi tutti i giorni alternandosi e ricevono il pubblico su appuntamento.

Inoltre le Consigliere di Parità stanno provvedendo a rinnovare il sito internet per fornire informazioni facilmente accessibili agli utenti, anche allo scopo di divulgare e valorizzare l'operatività dell'ufficio regionale e delle consigliere provinciali, nonché di promuovere le iniziative di Regione Lombardia nel campo delle pari opportunità e delle politiche di genere per proseguire il lavoro di collaborazione e di costituzione di una rete con la Regione avviato all'inizio del mandato.

## **2. AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE E DI PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE**

Nel 2012 l'Ufficio della Consigliera di parità ha esaminato n. 33 casi (collettivi e individuali) per problematiche inerenti la discriminazione di genere, conciliazione, maternità e molestie.

Le attività delle consigliere di parità si sono sviluppate con diverse modalità:

- 1) contrasto alle presunte discriminazioni collettive e individuali
- 2) assistenza agli interventi delle Consigliere di parità provinciali
- 3) consulenze 'Just in time'

Nel primo caso si tratta prevalentemente di segnalazioni che provengono o da Organizzazioni Sindacali (n. 8) o da gruppi di lavoratori/lavoratrici (n. 8) o da lavoratrici singole (n. 22).

Nel secondo caso è la Consigliera di parità provinciale che coinvolge le Consigliere Regionali in "casi" particolari e chiede il loro supporto e accompagnamento (n. 12).

Le consulenze ‘‘just in time’’ vengono richieste direttamente dal lavoratore o dalla lavoratrice, per le vie brevi e/o email, alle quali è possibile dare una risposta in tempi brevissimi e sono state nel 2012 n. 24.

Le motivazioni prevalenti delle richieste delle lavoratrici all’Ufficio delle Consigliere riguardano problematiche lavorative inerenti a conciliazione con impegni familiari, richieste di part-time e/o flessibilità oraria.

In molti casi la soluzione è stata raggiunta convocando l’azienda e ricercando un accordo condiviso, in altri si è trattato solo interventi di consulenza e le lavoratrici hanno richiesto tempo per riflettere.

In materia di contrasto alle discriminazioni di genere e in relazione a specifici temi sono stati attivati formali rapporti di presentazione e di collaborazione con soggetti esterni:

- Direzione Regionale del Lavoro
- Organizzazioni Sindacali
- Associazioni Datoriali
- Consigliere di Parità Provinciali
- CPO
- CUG
- Avvocati

In particolare si evidenzia che le richieste delle Organizzazioni sindacali hanno riguardato, oltre a valutazioni di presunte discriminazioni individuali e collettive, anche valutazioni su temi quali maternità, flessibilità degli orari, costituzione di Comitati Pari Opportunità o CUG, consulenza per la realizzazione di accordi contrattuali per le pari opportunità.

### **3. RINNOVO ELENCO AVVOCATI/E ESPERTI/E IN MATERIA DI LAVORO FEMMINILE, DI NORMATIVE SULLA PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**

Strettamente legata all’azione di contrasto alla discriminazione ed essendo scaduto l’albo formalizzato dalle precedenti consigliere, si è proceduto a revisionare e pubblicare un nuovo avviso (Comunicato regionale 18 giugno 2012 - n. 71 Direzione generale Occupazione e politiche del lavoro - Struttura Occupazione e occupabilità – Avviso pubblico per la formazione di un elenco di avvocati/e esperti/e in diritto del lavoro e in materia antidiscriminatoria a supporto dell’ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia – validità anni 2012 – 2015, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia – serie avvisi e concorsi – n. 26 del 27.6.2012).

Successivamente le Consigliere hanno provveduto a costituire una commissione esaminatrice dei requisiti previsti dal bando per selezionare gli avvocati/e che verranno incaricati di volta in volta per



le azioni di patrocinio legale nei casi secondo quanto dispone il D.lgs. n.198/2006 (pubblicato nell'elenco ufficiale sul BURL n. 44 del 31.10.2012).

#### **4. RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PREVISTO DALL'ART. 46 DEL D.LGS. 198/2006**

L'ufficio della consigliera ha utilizzato anche in questa occasione il software on line per permettere alle aziende con oltre 100 dipendenti di caricare i propri dati.

Tale strumento si è rivelato negli anni utile sia per il caricamento dei dati, sia per la loro successiva elaborazione. Infatti anche altre consigliere regionali ne hanno chiesto l'utilizzo, che è stato fornito tramite concessione in riuso gratuito.

In Lombardia i questionari elettronici ricevuti da altrettante imprese sono stati 3.144 corrispondenti al 94% della copertura rispetto al campione fornito dall'INPS.

Purtroppo dopo una prima analisi della rilevanza e coerenza delle informazioni riportate nei questionari compilati dalle 3.144 imprese censite, il campione iniziale si è ridotto a 2.882 imprese per le quali il dato fornito è utilizzabile.

Esse costituiscono il campione finale di riferimento per l'analisi. Vi sono, infatti, alcune imprese classificate dall'indagine come "non rispondenti" poiché, pur avendo inviato regolarmente il questionario, non hanno fornito risposte complete così da poterle considerare come unità statistiche intervistate (questionari errati o incompleti).

Le elaborazioni statistiche del rapporto sono state effettuate da Eupolis Lombardia con la collaborazione dell'Università degli Studi di Milano e presentate nel marzo 2013 nel corso di un convegno organizzato dalle Consigliere di Parità.

L'indagine nella regione Lombardia, caratterizzata da un tessuto produttivo tra i più avanzati del Paese e ben integrato nel contesto europeo, evidenzia un parziale riequilibrio di genere in atto in alcuni dei contesti settoriali della nostra economia e una convergenza dell'indice di partecipazione al mercato del lavoro delle donne verso livelli simili a quelli degli uomini, soprattutto nella fascia dei giovani occupati e occupate.

Le promozioni sembrano indicare che all'interno dei livelli gerarchici elevati (quadri e dirigenti) non si riscontrano a livello aggregato ostacoli significativi nelle progressioni di carriera delle donne rispetto a quelle degli uomini. Dall'altro lato, invece, dobbiamo rimarcare come ancora oggi esistano differenze molto significative tra uomini e donne in termini di promozioni all'interno delle categorie di operai e impiegati. Ciò significa che le differenze di genere all'interno di queste qualifiche non sono solo il frutto di dinamiche passate che tendevano a sfavorire le donne, bensì che stiano continuando ad accumulare ulteriore disuguaglianza.

Sebbene una perfetta parità non sia stata ancora raggiunta, si può affermare con ragionevole convinzione che il mercato del lavoro lombardo sia giunto a un punto molto avanzato sulla strada del raggiungimento di una sostanziale uguaglianza da questo punto di vista.

Durante la raccolta dei rapporti le Consigliere di Parità hanno rilevato delle criticità in relazione alle voci richieste dalle tabelle predisposte dal Ministero del Lavoro negli anni Novanta che non consentono oggi di cogliere appieno le evoluzioni nel mercato del lavoro (es. le nuove tipologie contrattuali, lavoro atipico ecc..).

Questi elementi rendono difficoltosa la rilevazione di fenomeni quali la segregazione orizzontale e verticale, la discriminazione indiretta, nonché l'approfondimento di quanto emerge dagli indicatori disaggregando o comparando i dati.

Per superare tali limiti nella elaborazione di dati, importanti soprattutto per la rilevazione delle discriminazioni di genere indirette, le Consigliere di Parità della Regione Lombardia e di altre Regioni, hanno evidenziato agli organi competenti le criticità insite nello strumento di rilevazione, facendo delle proposte per il loro aggiornamento che tengano conto dei cambiamenti del mercato del lavoro e delle innovazioni tecnologiche nelle rilevazioni.

## **5. ATTIVITÀ ISTITUZIONALI**

Le Consigliere hanno promosso numerose iniziative e hanno partecipato ad altre realizzate sul territorio regionale per diffondere la cultura della parità e della conciliazione lavoro famiglia.

Fra le quali hanno partecipato in veste di relatrici:

- Convegno “Più valore al lavoro delle donne” Regione Lombardia (7.3.2012)
- Convegno “Linguaggio giuridico e lingua di genere” Comitato Pari Opportunità Ordine degli avvocati (9.5.2012)
- Conferenza Nazionale “L'altra metà del cielo, la democrazia dimezzata” Sala Affreschi Palazzo Isimbardi Milano (11.5.2012)
- Workshop “o i figli o il lavoro: la rete per la conciliazione famiglia-lavoro. Una sfida per il territorio mantovano” Mantova (6.6.2012)
- Seminario del CUG di Regione Lombardia “Un nuovo organismo aziendale: il C.U.G.” (24.10.2012)
- Seminario “Insieme, rompiamo il silenzio e denunciemo!” organizzato da CGIL, CISL, UIL per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25.11.2012)
- Seminario “La gestione dei conflitti” CUG Arpa Lombardia (11.12.2012)

Inoltre hanno partecipato ai seguenti incontri e/o corsi di formazione:

- Convegno “Pregiudizi e stereotipi. Donne: dalla crisi economica al cambiamento” CGIL, CISL, UIL (8.3.2012)
- Convegno “La rappresentanza femminile nelle istituzioni” Regione Lombardia (9.3.2012)
- Convegno “La fatica e il piacere di fare impresa: donne italiane e straniere raccontano” Parlamento Europeo di Milano, Associazione Fiorella Ghilardotti (12.3.2012)
- Seminario “Lavoro e welfare un mondo a misura di donna per uscire dalla crisi” Università cattolica (9.3.2012)

- Seminario informativo “politiche e azioni 2012” Direzione generale Occupazione e Politiche del Lavoro. Regione Lombardia (12.3.2012)
- Corso URGE – Uguaglianza nelle e attraverso le regole del genere, Università degli studi di Bergamo, Facoltà di giurisprudenza
- Seminario “Famiglia, Lavoro, Paternità: la sfida della conciliazione per le aziende” Università Cattolica (21.3.2012)
- Seminario “lavoro e welfare. Un mondo a misura di donna per uscire dalla crisi” Cisl Lombardia (21.3.2012)
- Incontro informativo “dote lavoro 2012” D.G. Occupazione e Politiche del lavoro (30.3.2012)
- Seminario di lavoro “la tutela della lavoratrice madre/lavoratore padre tra normativa e politiche attive, Consigliera Nazionale, Roma (5.4.2012)
- Seminario di lavoro “Presentazione dell’analisi compiuta sui dati disaggregati per genere tratti dal rapporto sulla coesione sociale 2011”, Consigliera Nazionale di Parità, Roma (7.5.2012)
- Cerimonia di consegna del premio FamigliaLavoro IV edizione (30.5.2012)
- Convegno “Pari salute e sicurezza al lavoro” Fondazione Rubes Triva e AMSA (19.6.2012)
- Convegno “Co-working a Milano” Comune di Milano (25.6.2012)
- Seminario “Lombardia 2012: già finita la ripresa? La parola al Mercato del Lavoro” Uil Lombardia (2.7.2012)
- Seminario di studio sulla riforma del mercato del lavoro: legge n. 92 del 28.6.2012, Consigliera di Parità Nazionale, Roma (12.9.2012)
- Convegno “Le parole non bastano” Casa delle donne maltrattate (22.11.2012)
- Seminario di studio e approfondimento “Carta per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul lavoro: stato dell’arte e strategie per il rilancio nel biennio 2013.-2014” Consigliera Nazionale di Parità, Roma (11.12.2012)

È proseguita l'attività del tavolo regionale per la sottoscrizione e l'attuazione della “**Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**” sostenuta dal Ministro del Lavoro e delle Pari Opportunità, in collaborazione con Sodalitas e Aidda. È una dichiarazione di intenti sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni e dalle istituzioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare i soggetti aderenti non con prescrizioni dettagliate, ma con pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia. La sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità, è lasciata alle imprese/enti aderenti, in funzione della loro situazione e/o ad eventuali programmi già realizzati.

Le Consigliere hanno avviato anche una azione di sensibilizzazione con la Regione Lombardia con l’auspicio di far sottoscrivere la Carta al più presto.

Fondamentale è stata la collaborazione delle Consigliere di Parità provinciali che hanno coinvolto e coinvolgeranno nelle diverse province, tutte le realtà produttive e le istituzioni del territorio nella promozione della Carta.

In questo ambito sono stati realizzati diversi incontri e iniziative:

- **Brescia:** workshop “La carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro” (30.3.2012), presentazione della carta, delle aziende aderenti alla carta per la provincia di Brescia e del tavolo regionale per la promozione della carta.
- **Bergamo:** convegno “La cultura del lavoro al femminile” (26.5.2012) sottoscrizione della carta da parte delle aziende nella provincia di Bergamo.

## 6. RILEVAZIONI STATISTICHE EFFETTUATE DALL’UFFICIO

Sono stati effettuati i seguenti monitoraggi:

- andamento delle dimissioni delle lavoratrici madri/lavoratori padri nel primo anno di vita del figlio/a, attraverso l’elaborazione dei dati provenienti dalla Direzione Regionale del Lavoro.
- analisi dei casi trattati dalle Consigliere di Parità Regionali.

## 7. RAPPORTI CON TERRITORIO, ENTI ED ISTITUZIONI

In questo ambito l’attività territoriale è stata particolarmente interessante e ha permesso di dare maggiore visibilità alla Consigliera di Parità regionale e ai suoi compiti.

Il supporto della Consigliera e del suo ufficio è stato richiesto dalle aziende, da comitati di pari opportunità aziendali, dai CUG e dalle Organizzazioni Sindacali.

In particolare:

- con la **Direzione Regionale del Lavoro**, è stato confermato il protocollo in essere e sono stati avviati rapporti di collaborazione per quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006, in particolare per il rapporto biennale sulla situazione del personale e il monitoraggio delle dimissioni delle lavoratrici madri e lavoratori padri nel primo anno di vita.
- con i CUG (Comitato Unico di Garanzia) di **Regione Lombardia, ARPA Lombardia, e gli Istituti di Ricerca Besta e Policlinico**, si è contribuito a formulare e a realizzare incontri di formazione, fornendo anche supporto all’elaborazione del programma di lavoro;
- con il **Comitato Pari Opportunità del Consiglio Giudiziario di Milano**, prosegue la collaborazione con la presenza alle riunioni e il supporto nelle attività;

- con l'**Ordine degli Avvocati di Milano** è continuato l'impegno comune sui temi della parità e della rappresentanza e la Consigliera è intervenuta al loro seminario “ Linguaggio giuridico e lingua di genere” del 9.5.2012;
- con le **Organizzazioni Sindacali regionali** è stato aggiornato il protocollo di lavoro e avviata la collaborazione in tema di formazione sulle pari opportunità dei funzionari sindacali e sul tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in una ottica di genere;
- con **ALTIS (Alta Scuola di Impresa e Società dell'Università Cattolica)**: la Consigliera è stata chiamata a dare un contributo nell'ambito del corso “Donne, Politica e Istituzioni” sul tema delle pari opportunità da Lisbona a Europa 2020;
- con le **associazioni datoriali** sono stati avviati rapporti di collaborazione sulle tematiche relative alle differenze di genere e maternità, in particolare con le associazioni artigiane. Inoltre le associazioni datoriali sono state coinvolte attraverso una rete di comunicazione e scambio per il coinvolgimento reciproco in azioni positive per la promozione di pari opportunità da diffondere presso le aziende loro associate. Infine la rete di scambio con le associazioni datoriali ha riguardato anche l'analisi dei dati circa i settori e le professioni richieste in questo dato momento storico per finalizzare l'orientamento delle studentesse, delle giovani e delle donne over 40 - maggiormente colpite dall'inattività e dalla disoccupazione - ove sussistono maggiori sbocchi occupazionali.  
Un ulteriore tema che le Consigliere intendono sostenere e promuovere è il rispetto della differenza di genere nella valutazione dei rischi sulla salute e sicurezza dei lavoratori e lavoratrici, in particolare il **rischio stress lavoro correlato** (art. 28 D. Lgs. 81/2008), in accordo con le attività intraprese dalla Consigliera Nazionale;
- con il **Consorzio Sis** sono stati avviati rapporti di scambio per la diffusione del **Marchio “Pari Opportunità”** che ha lo scopo di rilasciare una certificazione di genere a quelle imprese sociali che mettono in atto azioni positive per la promozione della conciliazione e delle pari opportunità, sia al proprio interno che nell'ambito della propria comunità locale.

## 8. RAPPORTO CON REGIONE LOMBARDIA

L'attività istituzionale delle Consigliere di parità è articolata e impegnativa e si declina in molti ambiti.

Con Regione Lombardia, ente che ospita e offre gli strumenti operativi alle Consigliere, si è cercato di instaurare un rapporto sinergico e proficuo.

Il ruolo delle Consigliere è nello specifico quello di orientare ma soprattutto evidenziare ogni politica positiva in ottica di genere che viene perseguita e attuata da ogni settore regionale, le Consigliere hanno quindi cercato di lavorare con le Direzioni più significative: Lavoro e Famiglia.

Le Consigliere hanno poi partecipato come componenti di diritto ai lavori istituzionali di:

- **Consiglio per le Pari Opportunità** di Regione Lombardia,

- **Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione**, prevista dalla legge regionale n. 22 del 28 settembre 2006,
- **Comitato di Sorveglianza del FSE 2007-2013**,
- Tavolo regionale con l'**UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali**.

Le Consigliere hanno costituito il **Tavolo Tratta**, in collaborazione con la DG Famiglia, considerando questo tema una grande emergenza legata anche e soprattutto alla povertà femminile.

Le attività sono state soprattutto il coinvolgimento e coordinamento degli attori che operano sul tema nel territorio regionale per condividere le esigenze e le azioni da intraprendere per incidere nell'utilizzo del Fondo Sociale Europeo (FSE).

## 9. PROGETTI AVVIATI E CONCLUSI

Nel corso dell'anno è stata promossa dalle Consigliere l'attività di informazione e formazione in materia di pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione, anche in collaborazione con altri soggetti.

Sono stati progettati, o valutati alcune iniziative da realizzarsi nel corso del 2013, in particolare:

- in sinergia con il **Comitato Pari Opportunità dell'Ordine Avvocati di Milano**, la realizzazione di un intervento: "*Percorso formativo multidisciplinare per gli Avvocati che intendano conseguire uno specifico profilo professionale nelle materie attinenti a tutte le forme di violenza contro le donne*". La multidisciplinarietà del corso prevede lo studio di argomenti giuridici e socio-psicologici, con moduli dedicati alla normativa italiana e della UE in materia di P.O., l'analisi dei dati epidemiologici sulle forme e modi della violenza sulle donne e approfondimenti sui suoi aspetti penalistici e civilistici. Moduli specifici del corso saranno dedicati allo stalking, alla conoscenza della rete dei servizi sociali per la tutela della donna e alla prevenzione e il contrasto del fenomeno della mutilazione degli organi genitali femminili.
- in sinergia con le **Organizzazioni Sindacali** un progetto di formazione rivolto ai funzionari/funzionarie sindacali per rafforzare le competenze di genere, affinché siano in grado di individuare nella realtà aziendale soluzioni collettive e/o individuali e attivare mezzi e strumenti contro le discriminazioni, in particolare nella contrattazione di secondo livello.

Inoltre con le OOSS si è proceduto a valutare la fattibilità di un progetto di promozione del rispetto della differenza di genere nella **valutazione dei rischi sulla salute e sicurezza dei lavoratori e lavoratrici**, in particolare il **rischio stress lavoro correlato** (art. 28 D. Lgs. 81/2008). Le Consigliere hanno partecipato alle attività di analisi e studio del Gruppo Donne Salute Lavoro di CGIL, CISL e UIL e stanno valutando l'opportunità di ampliare il progetto anche attraverso il coinvolgimento di altri soggetti istituzionali (INAIL, Università e ASL).

- Sono state avviate reti di collaborazione con l'**Università degli Studi di Milano**, l'**Università Cattolica del Sacro Cuore** e l'**Università Bocconi**, per promuovere studi, ricerche, analisi e lavori utili ad una programmazione coerente con i veloci cambiamenti che la società civile e il mercato del lavoro stanno affrontando.

## **10. RELAZIONI CON LE CONSIGLIERE DI PARITÀ PROVINCIALI**

Le Consigliere di parità regionali hanno organizzato 3 incontri con le Consigliere di Parità provinciali con l'obiettivo di avviare una rete di scambio e collaborazione per sostenere, diffondere e promuovere le reciproche iniziative nonché condividere le proprie esperienze per costruire un insieme comune di conoscenze.

Sono state ipotizzate anche azione positive da realizzarsi dalle Consigliere e da svolgersi nei rispettivi territori in sinergia.

Le Consigliere di parità Regionali hanno provveduto a promuovere e valorizzare le azioni e i progetti positivi attivati dalle singole consigliere provinciali, affinché fossero diffusi su tutto il territorio regionale.

## **11. CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA**

Regione Lombardia da parecchi anni ha attuato politiche di conciliazione molte significative; sono stati creati sia la cabina di regia regionale a cui partecipa la Consigliera di Parità regionale, sia i tavoli territoriali a cui partecipano le Consigliere di Parità provinciali.

All'interno di questi tavoli, guidati dalle ASL, molto complessi ed eterogenei, la presenza delle Consigliere è stata attiva e propositiva.

Le Consigliere credono molto nel lavoro territoriale "dal basso", ma ritengono anche che sia fondamentale "insistere", soprattutto nell'ambito delle piccole e medie imprese, promuovendo e incentivando "le reti" aziendali per costruire modelli organizzativi flessibili e modelli di welfare aziendali.

Il ruolo delle Consigliere è e deve essere considerato complementare e utile per diffondere l'attività e le iniziative regionali sia riguardanti le politiche del lavoro, ma anche quelle familiari e proprio per questo ribadiscono che la collaborazione con le Direzioni Regionali e la fruibilità in tempi stretti di tutte le informazioni, sia per il loro lavoro fondamentale.

Il rischio che si corre, altrimenti, è la frammentazione delle azioni e quindi la "non incisività" delle stesse.