



Regione Lombardia



**Consigliera di Parità
Regionale**

CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE LOMBARDIA

RELAZIONE ATTIVITÀ

ANNO 2013

INDICE

	pag
Introduzione	3
Organizzazione dell'Ufficio delle Consigliere di Parità effettiva e supplente	4
Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Casi di discriminazione	6
Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Nomine commissioni di concorso (ex L.215/2012)	11
Attività di informazione e formazione contro le discriminazioni di genere	13
Progetti di azioni positive	16
Promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro e della formazione	19
Collaborazione con le Direzioni Regionali e Territoriali del Lavoro	20
Collaborazione con gli assessorati regionali e partecipazione a tavoli istituzionali e tavoli tecnici	21
Collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e contributi alla predisposizione dei Piani triennali di Azioni Positive	23
Rete nazionale delle Consigliere di Parità	25
Relazioni con le Consigliere di Parità Provinciali delle Lombardia	25
Elaborazione risultati dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dall'art. 46 del D.lgs. 198/2006	26
Aggiornamento e formazione delle Consigliere di Parità regionali	27
Allegato 1. <i>Protocollo d'Intesa siglato con CGIL, CISL e UIL</i>	
Allegato 2. <i>Piano regionale 2014/2018 per la promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro</i>	

INTRODUZIONE

La presente relazione annuale, prevista dal D.Lgs.198/2006, riguarda le attività svolte dall'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia nel periodo compreso tra il primo gennaio 2013 e il 31 dicembre 2013.

È stato un anno molto faticoso per la mole di lavoro ormai diventata quasi insostenibile e difficilmente conciliabile con l'attività lavorativa delle Consigliere. Sono numerosissime ormai le richieste di consulenza e collaborazione che arrivano quotidianamente ai nostri uffici dalle lavoratrici, dalle istituzioni, dalle Parti sociali, e da tutti quei soggetti con cui nel tempo abbiamo creato collaborazioni e sinergie.

Questo da una parte ci conforta perché crediamo di essere sulla strada giusta, che è quella della competenza e della serietà, dall'altra siamo preoccupate di non avere forza, ma soprattutto tempo ulteriore da dedicare ad un ruolo straordinario, ma che ormai sta diventando un vero e proprio "lavoro a tempo pieno" che non ci "possiamo permettere".

Ormai da mesi sopperiamo alla mancanza della Consigliera di Parità della provincia di Milano, un vuoto che l'Ufficio Regionale è obbligato per legge a colmare, prendendo in carico tutti i casi individuali, senza tuttavia avere risorse aggiuntive di personale, né economiche .

Rimarchiamo anche che la scarsità dei fondi assegnati, sia per le indennità, sia per le attività istituzionali (comprese le trasferte) purtroppo non permetterà più una costante presenza agli incontri di formazione a Roma e per gli incontri territoriali con le Consigliere Provinciali di parità che sono un ottimo strumento di confronto per le attività delle Consigliere stesse.

Tutto questo in un momento in cui il nostro ruolo sta assumendo un grande valore di riferimento, di aiuto per le lavoratrici e di stimolo per le Istituzioni ed il mondo del Mercato del lavoro.

Nonostante le grandi difficoltà andiamo avanti e la nostra relazione annuale testimonia il grande lavoro compiuto e in corso.

Milano, 10 gennaio 2014

La Consigliera di Parità Regionale
della Lombardia (supplente)

Paola Mencarelli

La Consigliera di Parità Regionale
della Lombardia (effettiva)

Carolina Pellegrini

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

L'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Lombardia si trova al 27mo piano di Palazzo Pirelli, sede storica della Regione Lombardia.

L'Ufficio è costituito da tre stanze: una per le Consigliere, una per la segreteria e una stanza per l'archivio.

Gli uffici sono dotati di 3 postazioni lavorative complete e di una stampante, nonché di una fotocopiatrice.

L'Ufficio è attivo tutti i giorni lavorativi dal lunedì al venerdì dalle 9.30 alle 14.30 con la presenza di una persona con contratto part-time addetta alla segreteria.

Le Consigliere sono presenti - salvo impegni esterni - quasi tutti i giorni alternandosi e ricevono il pubblico su appuntamento.

Regione Lombardia ha messo a disposizione (per alcune ore alla settimana) anche una funzionaria della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro (di seguito DG IFL) che ha il compito di: coordinamento dell'Ufficio, gestione amministrativa del fondo assegnato dal Ministero, supporto alle Consigliere nella programmazione, progettazione, monitoraggio e rendicontazione di interventi e delle misure attivate, gestione e raccordo tecnico-operativo con i diversi stakeholder.

Come si evincerà anche nella descrizione delle attività svolte, il personale assegnato all'Ufficio delle Consigliere di Parità regionali risulta insufficiente per sostenere tutto il carico di lavoro che l'Ufficio deve sostenere quotidianamente. Per questo è stata inoltrata richiesta formale alla DG IFL di ottemperare alla Convenzione firmata con il Ministero che prevedeva l'assegnazione di due persone a tempo pieno.

La mancanza di un adeguato supporto non ha permesso di migliorare il versante della comunicazione esterna rappresentata dal sito internet che non viene aggiornato da mesi.

Il sito internet potrebbe essere, invece, un ottimo strumento non solo per valorizzare l'operato dell'Ufficio stesso, ma anche e soprattutto per diffondere corrette e tempestive informazioni alle cittadine e a tutti i soggetti pubblici e privati interessati alla promozione delle *pari opportunità e non discriminazione di genere*.

Il grafico sotto riportato illustra, suddivisi per mesi, gli accessi al sito dedicato all'Ufficio delle Consigliere di Parità della Regione Lombardia: www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it

Tabella 1. Accesso al sito web dell'Ufficio delle Consigliere di parità regionali

Mese	Visitatori diversi	Numero di visite	Pagine	Accessi	Banda usata
<u>Gen 2013</u>	273	322	857	857	19.96 MB
<u>Feb 2013</u>	203	248	640	640	15.19 MB
<u>Mar 2013</u>	347	422	1095	1095	25.84 MB
<u>Apr 2013</u>	336	393	1045	1045	25.46 MB
<u>Mag 2013</u>	292	355	906	906	22.09 MB
<u>Giu 2013</u>	216	264	616	616	15.02 MB
<u>Lug 2013</u>	173	233	568	568	13.86 MB
<u>Ago 2013</u>	144	166	405	405	9.86 MB
<u>Set 2013</u>	223	272	583	583	14.32 MB
<u>Ott 2013</u>	280	350	847	847	20.89 MB
<u>Nov 2013</u>	261	316	854	854	20.97 MB
<u>Dic 2013</u>	188	229	581	581	14.21 MB
Totale	2936	3570	8997	8997	217.67 MB

2. AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE – casi di discriminazione

L'attività di contrasto alle discriminazioni di genere delle Consigliere di parità si è sviluppata 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 da Organizzazioni Sindacali, Consigliere di parità provinciale, gruppi di lavoratori/lavoratrici o da lavoratrici singole.

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

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.

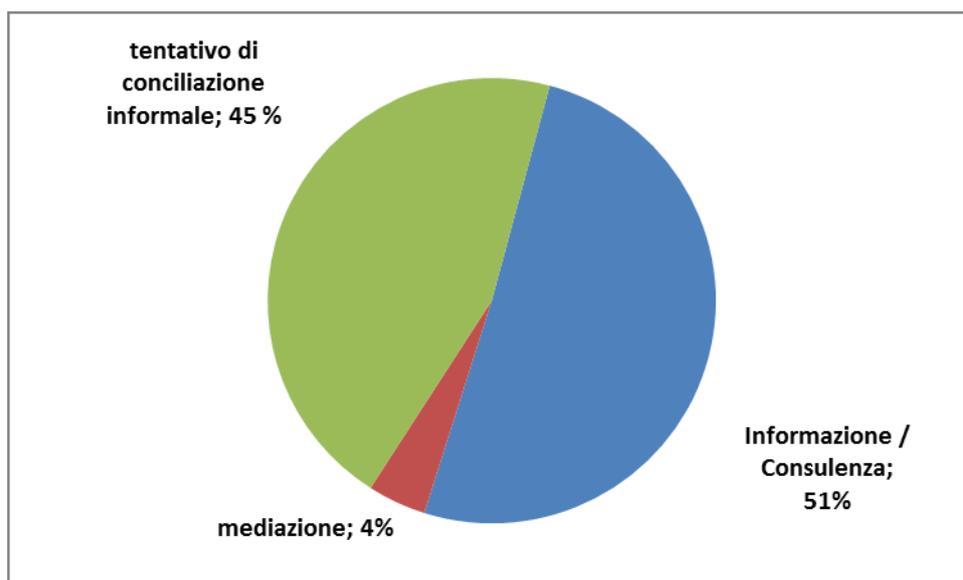
Nel 2013 l'Ufficio ha trattato complessivamente 74 casi di cui 71 nuovi e 3 in carico dagli anni precedenti (2 del 2012 e 1 del 2011).

Dei casi aperti nel 2013, ben 62 sono richieste di intervento individuali e solo 9 collettive.

È il segnale questo della grande difficoltà di dover sopperire ormai da mesi alla mancanza della Consigliera di Parità della Provincia di Milano, un vuoto che l'Ufficio regionale è obbligato per legge a colmare, prendendo in carico tutti i casi individuali, senza tuttavia avere risorse aggiuntive di personale, né economiche.

55 casi provengono dal settore privato e 16 dalla Pubblica Amministrazione (dei quali 8 da Comuni, 6 da Aziende Ospedaliere e ASL)

Grafico 1. TIPOLOGIA INTERVENTO



Nel 51% dei casi l'**intervento** dell'Ufficio è stato **di tipo informativo e consulenziale**. In alcuni casi è sufficiente rispondere via mail alle richieste pervenute, in altri è stato invece necessario incontrare la lavoratrice o chi ha effettuato la segnalazione.

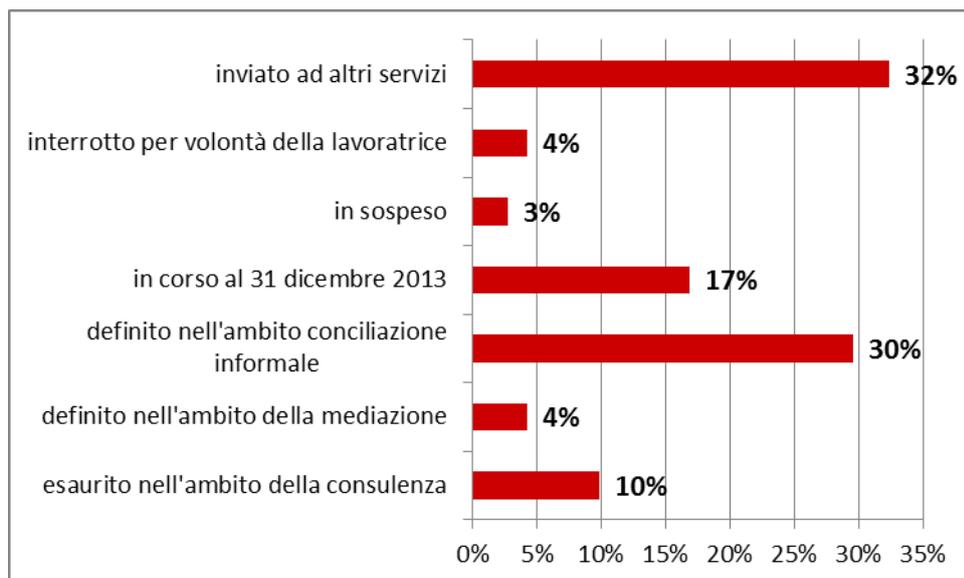
Nel 45% dei casi invece è stato necessario un **tentativo di conciliazione informale**: un intervento più diretto dell'Ufficio nei confronti dell'impresa interessata dalla segnalazione, che comprende l'analisi dei dati Rapporto biennale (nel caso di imprese con più di 100 dipendenti), la valutazione delle eventuali relazioni con le OO.SS., la convocazione dei responsabili della gestione del personale dell'azienda.

In rari casi si è risolto con la semplice convocazione dell'azienda che ha preferito trovare un accordo direttamente con la lavoratrice, prima ancora di presentarsi al colloquio con le Consigliere (in particolar modo ciò accade quando la problematica segnalata riguarda la gestione degli orari di lavoro).

In molti casi, invece, il tentativo di conciliazione ha richiesto più colloqui con i referenti aziendali e con le lavoratrici.

Nel 2013, 2 casi hanno richiesto un intervento che abbiamo definito di "**mediazione**" con altri Enti e Istituzioni. Si tratta di casi in cui le Consigliere hanno mediato tra lavoratrice, azienda e un altro ente pubblico (nello specifico INPS e DTL) per sanare alcune situazioni di disparità di trattamento rispetto ad alcune tematiche.

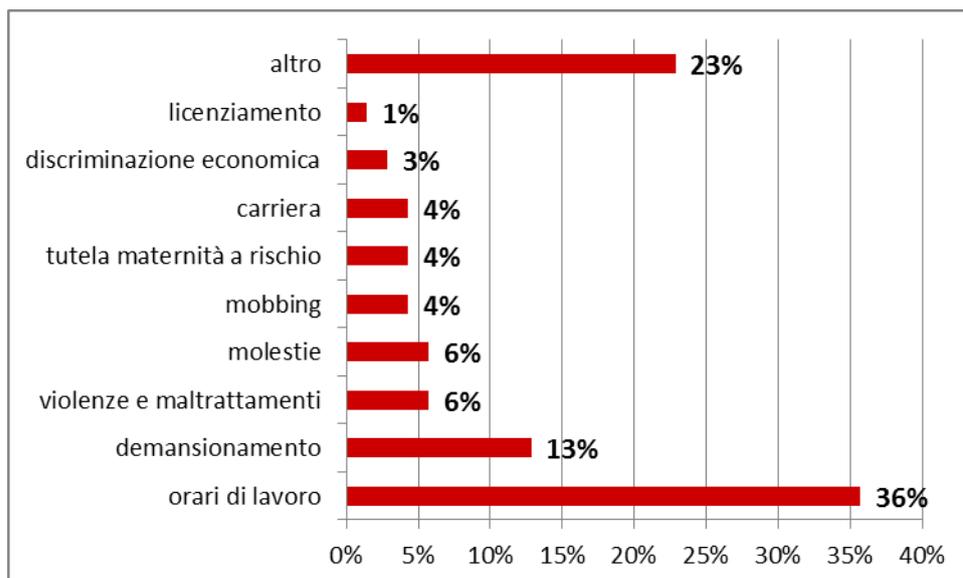
Grafico 2. TIPOLOGIA ESITO DELL'INTERVENTO



Nel 32% dei casi, le segnalazioni hanno ricevuto una pronta risposta sia informativa che consulenziale da parte dell'Ufficio e/o sono state per competenza **inviato ad altri servizi**: 10 sono state inviate per competenza territoriale alle Consigliere di parità provinciali; 9 sono state inviate ai sindacati in quanto problematiche non attinenti a discriminazioni di genere, ma attinenti a cause di diritto del lavoro; le rimanenti sono state rinviate a organismi paritetici, ai servizi ASL ecc

Nel 44% dei casi, invece, l'intervento di **consulenza, di mediazione o di conciliazione informale** delle Consigliere ha permesso di rimuovere i problemi alla base della segnalazione.

Grafico 3. TIPOLOGIA PROBLEMATICHE SEGNALATE



Le motivazioni prevalenti, sottostanti le richieste di intervento delle lavoratrici all'Ufficio delle Consigliere, riguardano nel 36% dei casi la **gestione degli orari di lavoro**, in relazione spesso alle esigenze di cura: part-time, turni, lavoro notturno, aspettative.

Seguono poi segnalazioni che qui abbiamo definito, per semplificare, "**demansionamento**". Si tratta in molti casi di denunce da parte di lavoratrici che al rientro dalla maternità sostengono di essere state spostate da altri uffici o sedi con assegnazioni di altre tipologie di mansioni (tendenzialmente peggiorative) rispetto quelle assegnate nel periodo precedente la maternità.

Anche alcune delle segnalazioni classificate come "**mobbing**" e "**violenze e maltrattamenti**" da parte di colleghi e capi sembrano trovare origine in alcuni casi nella difficile relazione all'interno degli uffici creata dalle esigenze di conciliazione tra impegni familiari e lavorativi.

Da rilevare l'elevata percentuale delle richieste classificate come "**altro**". Si tratta di richieste su diverse tematiche che spaziano dalle informazioni sui contributi e finanziamenti per le donne, a segnalazioni per la salute e sicurezza lavoratori e lavoratrici, a informazioni su procedure amministrative, ecc.

Dai sintetici dati illustrati finora, emerge chiaramente che nel corso del 2013 è risultata premiante l'azione di *conciliazione informale* della Consigliera di Parità, in qualità di Pubblico Ufficiale. Allo stesso tempo risulta, tuttavia, evidente come il ricorso alla figura della Consigliera di parità faccia emergere in molti casi la compromissione delle relazioni interne aziendali e la mancanza di un interlocutore bilateralmente riconosciuto (OO.SS.).

La Consigliera di parità, infatti, viene spesso interpellata per veicolare, negoziare e risolvere problematiche legate più al diritto del lavoro di natura squisitamente e meramente sindacale che non per l'emersione e il contrasto alle discriminazioni di genere.

Gli stessi numeri, che indicano nella gestione degli orari di lavoro la tematica più presente, dimostrano come a tutt'oggi oggi, da un lato, la consapevolezza di cosa sia effettivamente una discriminazione di genere (diretta e indiretta) sia ancora molto scarsa; dall'altro, come il tema della conciliazione dei tempi di vita sia ancora un "affare di donne". Uno stereotipo quest'ultimo difficile da sradicare anche negli addetti ai lavori, se consideriamo che alcune segnalazioni sulle questioni contrattuali legate alla flessibilità degli orari e della conciliazione dei tempi vengono proposte al nostro servizio dagli stessi delegati sindacali e da alcuni avvocati.

Diventa, dunque, sempre più stringente la necessità di indirizzare e implementare percorsi formativi che trattino approfonditamente il tema delle discriminazioni di genere, che sappiamo essere molto diffuse, ma ben poco denunciate, proprio perché difficilmente rilevabili se non se ne è consapevoli¹.

¹ Anche da queste considerazioni è nato il Progetto "Sindacalisti at work: nuovi modelli e strumenti contro le discriminazioni di genere" di cui parliamo nei capitoli successivi.

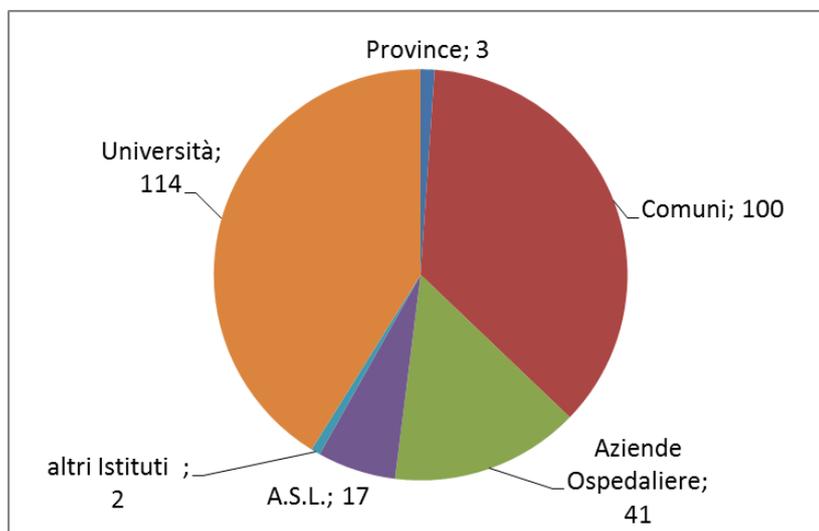
3. AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE - NOMINE COMMISSIONI DI CONCORSO (ex L.215/2012)

Con l'entrata in vigore della legge 215 del 2012, la Consigliera di parità regionale ha assunto anche il ruolo di garantire l'equa presenza di genere nelle commissioni di concorso delle pubbliche amministrazioni.

Questo nuovo incarico comporta la verifica di ogni atto di nomina di concorso di qualsiasi ente pubblico avente sede nella regione lombarda e l'eventuale diffida, qualora venga ravvisata la violazione delle disposizioni, all'amministrazione inviante che è tenuta a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la Consigliera deve proporre, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'art.37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs n.198/2006, e successive modificazioni.

Nel 2013 l'Ufficio ha esaminato n. 277 atti di nomina di commissioni di concorso. Sono state inviate n. 10 diffide, tutte positivamente concluse.

Grafico4. ATTI DI NOMINA DI COMMISSIONI DI CONCORSO PER ENTI



² Legge 125/2012 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Dobbiamo tuttavia segnalare che il principio di parità non può essere garantito nelle nomine delle commissioni per la dirigenza medica in quanto il D.Lgs n. 502 del 30 Dicembre 1992 prevede che la selezione venga effettuata da una Commissione composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda interessata e da 3 Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali del Direttore di struttura complessa appratenti ai ruoli regionali del Servizio Sanitario Nazionale".

4. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

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

L'obiettivo primario è stato quello di informare e formare un numero sempre più ampio di giovani donne e uomini, lavoratrici e lavoratori, operatrici e operatori del mondo associativo, del mercato del lavoro per una diffusione sempre più capillare della conoscenza del ruolo della Consigliera di parità, delle varie forme di violenza di genere e di discriminazione e delle buone pratiche attivate sul territorio regionale e nazionale.

Le attività si suddividono in due tipologie: attività convegnistica /seminariale e attività formativa classica.

Riportiamo di seguito un elenco dei principali momenti promozionali cui le Consigliere hanno partecipato. Ricordiamo che molte sono state le iniziative del territorio alle quali sono state invitate, ma alle quali non hanno potuto partecipare per il carico di lavoro che le ha impegnate in ufficio.

a) Convegni e seminari organizzati dall'Ufficio delle Consigliere di parità regionali o da altri Enti e Associazioni del territorio

- 7 Marzo: Convegno "Donne e lavoro luci ed ombre. Presentazione del rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile in Lombardia". Relatrici: Carolina Pellegrini, Paola Mencarelli.
- 8 Marzo: Convegno "Donna immagine? Immagine donna! Immagini e stereotipi delle donne di oggi". Milano, CGIL,CISL,UIL. Relatrice: Paola Mencarelli
- 5 Aprile : Assemblea regionale donne CGIL Lombardia "Le donne cambiano, tra presente e futuro". Milano. Relatrice Carolina Pellegrini
- 16 Aprile: Seminario "Genere e welfare state nelle quattro Europe sociali". Pavia. Relatrice: Paola Mencarelli
- 27 Maggio: Seminario "Conciliazione della vita familiare e di quella lavorativa: istruzioni per l'uso". Milano, Consiglio Superiore della magistratura. Relatrice: Carolina Pellegrini

- 6 Giugno: Seminario "La posizione femminile tra vittima e carnefice". Milano, Consiglio di zona 3. Relatrice: Paola Mencarelli
- 27 Giugno: Seminario "Trappole sulla violenza sul femminile". Milano, Consiglio di zona 3. Relatrice: Paola Mencarelli
- 27 e 28 Giugno: "Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro". Milano, Consigliera Nazionale di Parità. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 15 Luglio: Convegno "L'immagine e il potere: istituzioni e media verso il cambiamento". Milano, Camera del lavoro. Relatore: Carolina Pellegrini
- 19 Settembre: Seminario "Donne cooperanti nei contesti internazionali". Milano, Associazione psicologi per i popoli e Ordine degli Psicologi della Lombardia. Relatrice: Paola Mencarelli
- 15 Ottobre: Tavola rotonda "Strategie e diritti per prevenire e contrastare la violenza di genere". Provincia di Milano. Relatrice : Carolina Pellegrini.
- 10 Novembre: Convegno "Donne imprenditrici e pari opportunità nel sistema franchising", Fiera Milanocity. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 14 Novembre: Convegno "Quote rosa in Lombardia". Milano, Consiglio regionale della Lombardia. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 21 Novembre: Convegno "Violenza sulle donne: le politiche regionali, nazionali ed europee per accogliere, sostenere e proteggere". Milano, Regione Lombardia. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 22 Novembre: Convegno "La violenza sulle donne, uscirne si può". Milano, UILFPL Lombardia. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 25 Novembre: Seminario "Il no dei giovani, laboratorio scolastico contro la violenza di genere". Cesano Boscone, Istituto Omnicomprensivo di Corsico. Relatrice: Paola Mencarelli.
- 25 Novembre: Convegno " Violenza e femminicidio. La violenza sessista anche domestica non è un fatto privato ma una vergogna pubblica da sconfiggere". Milano, CGIL, CISL, UIL. Relatrice: Paola Mencarelli
- 2 Dicembre: Seminario "Morir d'amore. Manipolazione relazionale e violenza psicologica". Milano, UILCOM. Relatrice: Paola Mencarelli.

b) Corsi di formazione e workshop ai quali le Consigliere di parità regionali hanno partecipato in qualità di esperte

- 6 Aprile : Workshop "Family at work", Cernobbio Villa Erba. Relatore: Carolina Pellegrini
- 13 Aprile : Master "Cittadinanza e Costituzione". Milano, Università Cattolica del Sacro Cuore. Relatrice : Carolina Pellegrini
- 31 Maggio: Corso "Donne , politica ed istituzioni". Milano, Università Cattolica del Sacro Cuore. Relatrice : Carolina Pellegrini
- 24 Settembre: Seminario "Significato di benessere lavorativo e sua realizzazione nelle organizzazioni". Milano, Arpa Lombardia. Relatrice: Paola Mencarelli
- 30 Settembre: Seminario "Conciliazione e contrattazione di secondo livello". Milano, CISL Lombardia. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 4 Novembre: "Le politiche europee di Pari Opportunità". Milano, ASERI, Alta scuola di specialità, Università Cattolica del Sacro Cuore. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 15 Novembre: Workshop "Diversità e stereotipi". Milano, Deutsche Bank. Relatrice: Paola Mencarelli
- 21 Novembre: Seminario di formazione in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità del gruppo Ferrovie dello Stato iniziativa "Freccia Rosa 2013". Milano, Consigliera Nazionale di Parità, Ferrovie dello stato. Relatrice: Carolina Pellegrini.
- 27 Novembre: Giornata formativa "Tra donne e uomini: una questione di potere?". Cremona, CGIL, CISL, UIL. Relatrice : Paola Mencarelli

5. PROGETTI DI AZIONI POSITIVE

Nel corso dell'anno le Consigliere hanno promosso direttamente e indirettamente una serie di progetti di azioni positive finalizzati in particolar modo al superamento delle condizioni, dell'organizzazione e della distribuzione del lavoro che pregiudicano non tanto l'ingresso della donna nel mercato del lavoro quanto il mantenimento dell'occupazione, la progressione di carriera, un equo trattamento economico e retributivo, nonché un ambiente sano e salubre in cui lavorare.

Descriviamo di seguito brevemente i progetti in corso nel 2013 che sono sostenuti con le risorse del fondo assegnato alle Consigliere di parità.

DEFINIZIONE DI UN MODELLO LOMBARDO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

È in fase di conclusione il rapporto di ricerca "Definizione di un modello lombardo a sostegno dell'occupazione femminile per la promozione delle pari opportunità". Il progetto è nato dalla constatazione che Regione Lombardia ha, in questi ultimi anni, messo in campo un numero significativo di iniziative che hanno consentito di attuare interessanti sperimentazioni per favorire la promozione delle Pari Opportunità di genere. Le iniziative hanno interessato diverse Direzioni generali, con la finalità sia di promuovere lo sviluppo dell'occupazione femminile e una nuova organizzazione del mercato del lavoro che di definire nuove modalità di welfare e di relazione tra welfare locale e aziendale. L'attuale condizione di crisi e recessione e la costante riduzione delle risorse degli enti locali rischia di stemperare, se non addirittura, far cadere l'attenzione al tema della parità di genere. Proprio per questo motivo le Consigliere di parità regionali hanno pensato di avviare un percorso di ridefinizione degli interventi, sulla base delle esperienze maturate, che consenta l'elaborazione di una strategia di sistema nelle politiche e nelle pratiche, che permetta di mantenere viva l'attenzione sul tema anche tenendo presente le necessità di contenimento della spesa.

Il progetto, sinteticamente, consiste in: una dettagliata ricognizione delle politiche e delle misure regionali che direttamente o indirettamente sono riconducibili alle pari opportunità; un'analisi e valutazione di questi interventi anche con la realizzazione di focus group sia con i destinatari dell'intervento, sia con i funzionari regionali preposti alla loro attuazione; l'elaborazione di un rapporto finale che funga da piattaforma sulla quale riflettere per attivare nuove politiche/misure nell'ambito delle pari opportunità.

SINDACALISTI AT WORK: NUOVI MODELLI E STRUMENTI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

In sinergia con le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL E UIL, con cui è stato siglato un protocollo nel 2013³, ha preso avvio la sperimentazione del progetto **“Sindacalisti at work: nuovi modelli e strumenti contro le discriminazioni di genere”**.

Abbiamo riscontrato che anche quando i contratti collettivi si adeguano pienamente alle indicazioni antidiscriminatorie comunitarie, ciò non è sufficiente a eliminare la discriminazione, poiché le cause della disegualianza sono complesse e interconnesse, e differiscono da gruppo a gruppo. Molte delle segnalazioni che giungono al nostro Ufficio rimandano a una serie di difficoltà nel distinguere quale sia una discriminazione di genere da una causa di lavoro. Non solo in molti incontri pubblici è purtroppo ancora evidente una certa difficoltà ad affrontare in modo innovativo temi di grande attualità come la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi di vita, sia da parte delle Organizzazioni sindacali sia da parte delle Associazioni datoriali.

In un periodo come quello attuale, in cui i lavoratori e le lavoratrici devono affrontare sfide complesse in materia di ristrutturazione e perdite di posti di lavoro, con il rischio potenziale di un indebolimento delle condizioni contrattuali, le Organizzazioni sindacali - a tutti i livelli - devono essere capaci di moltiplicare le iniziative in termini di promozione delle parità e di monitoraggio delle situazioni potenzialmente discriminatorie.

In tale contesto la formazione sindacale ci appare come il primo step di un percorso obbligato necessario per potenziare l'azione dei delegati e delle delegate nei luoghi di lavoro per accrescere la capacità di intervento, la consapevolezza nello svolgimento del proprio ruolo e la motivazione stessa all'azione sindacale, affinché siano in grado di accompagnare attivamente il processo di prevenzione e individuazione precoce delle situazioni di discriminazione legate al genere, sia individuali che collettive.

Il progetto, avviato in via sperimentale sul territorio di Lecco, prevede un corso di formazione di 20 ore dedicato ai funzionari sindacali con lezioni frontali e con esercitazioni e *case study* in gruppo.

³ vedi allegato 1.

CHE GENERE DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO?

Le differenze di genere, oltre alle ben note differenze di carattere biologico, possono comportare un maggior rischio per la salute fisica e la fertilità in caso di esposizione a sostanze tossiche e a peculiari condizioni di lavoro (per esempio lavoro notturno).

In questi ultimi anni numerosi studi concernenti il conflitto casa-lavoro evidenziano come la pressione in termini di tempo e di conciliazioni di ruoli, di doveri familiari e professionali, si traduca in maggiori costi lavorativi (investimento e soddisfazione, possibilità di carriera, turnover, precarietà) e personali (assenteismo, disturbi e patologie psicosomatiche, rapporti familiari e sociali).

In sinergia con le Organizzazioni sindacali, con le Associazioni datoriali e con INAIL è stato avviato il progetto *“Che genere di sicurezza nei luoghi di lavoro?”* per promuovere 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).

Attraverso una metodologia di ascolto e di confronto con le realtà datoriali e operative, la ricerca intende enucleare, analizzare e proporre indicazioni, suggerimenti e/o linee guida, funzionali ad accrescere sia la prevenzione sulle tematiche della salute e sicurezza di genere, sia sulle problematiche inerenti il benessere di tutte le persone che operano/vivono nelle imprese.

Il progetto ha ricevuto l'apprezzamento della Cabina di regia regionale preposta alla redazione del *“Piano regionale 2014/2018 per la promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro”*, nel quale il progetto è stato inserito.

6. PROMOZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ DA PARTE DI SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI CHE OPERANO NEL MERCATO DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE

In questo ambito l'attività delle Consigliere di parità regionali territoriale è stata volta a creare un dialogo costruttivo in particolare con le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali.

Con le **Organizzazioni Sindacali regionali** (CGIL, CISL e UIL) prosegue la ricca collaborazione in virtù del Protocollo di Intesa⁴ sottoscritto nel primo semestre del 2013. Due sono i progetti che vedono la stretta collaborazione: uno nell'ambito della formazione ai funzionari sindacali sul tema delle discriminazioni di genere e l'altro nell'ambito del tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere (vedi paragrafo precedente).

Anche con le **Associazioni datoriali** continua proficuamente la collaborazione sulle tematiche relative alle differenze di genere, conciliazione, maternità e sicurezza sul lavoro. Alcune di loro hanno sostenuto fattivamente il progetto "Salute e sicurezza di genere nei luoghi di lavoro", coinvolgendo nella sperimentazione alcune loro imprese associate.

Procede la collaborazione con le **Università milanesi**, e in particolare con ALTIS e ASERI (Alte Scuole di specializzazione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano), per le attività di formazione in cui è richiesto un intervento specifico delle Consigliere di parità.

⁴ vedi allegato n... (allegare protocollo di intesa)

7. COLLABORAZIONE CON LE DIREZIONI REGIONALI E TERRITORIALI DEL LAVORO al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione della violazione alla normativa in materia di pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni

Anche quest'anno ottima la collaborazione con la DRL, con cui abbiamo firmato un protocollo di intesa.

È stata approntata l'ipotesi progettuale della realizzazione di un software per la raccolta dei dati delle dimissioni per riuscire ad elaborare un monitoraggio più preciso e articolato dei sintetici dati numerici diffusi annualmente.

Inoltre è in fase di verifica, con la DG IFL di Regione Lombardia, la possibilità di ricostruire le carriere delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri che si sono dimettevano al compimento dell'anno (tre anni) del minore a distanza di due anni dall'abbandono del posto di lavoro.

L'obiettivo del progetto è stato condiviso dapprima con i funzionari regionali e successivamente con i funzionari delle DTL.

La buona collaborazione con la DRL ha garantito la possibilità ai funzionari incaricati del tema nelle diverse DTL di partecipare al percorso formativo promosso dalla Consigliera Nazionale di parità e organizzato dall'Ufficio delle Consigliere regionali (27/28 Giugno; *Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro*).

In ultimo, a testimoniare la buona relazione tra gli Uffici, occorre evidenziare la risoluzione di una segnalazione giunta all'Ufficio della Consigliera da un'azienda lombarda con sedi in diverse province. circa una discrepanza tra DTL nell'applicazione della normativa sulla maternità - in particolare circa l'astensione obbligatoria delle lavoratrici fino al 7^o mese di vita del bambino (DL 26/03/2001 N. 151).

Alla luce delle discrepanze verificate nella concessione del provvedimento di interdizione al lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, così come previsto dall'art. 17 comma 2 lett. B) della suddetta legge, la DRL, interpellata dalle Consigliere di parità si è impegnata a costituire un Tavolo tecnico composto da Funzionari delle Direzioni Territoriali della Lombardia, deputato ad analizzare e studiare il fenomeno al fine di individuare, ove necessario, gli strumenti più efficaci e funzionali alla omogenea applicazione della norma, pur nel rispetto delle peculiarità dei singoli casi.

8. COLLABORAZIONE CON GLI ASSESSORATI REGIONALI E CON ORGANISMI DI PARITÀ DEGLI ENTI LOCALI. PARTECIPAZIONE A TAVOLI ISTITUZIONALI, TAVOLI TECNICI, ORGANISMI DI PARITÀ

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

Con Regione Lombardia, ente che ospita e offre gli strumenti operativi alle Consigliere, si è consolidato un rapporto di collaborazione 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 consolidato i rapporti e la collaborazione con le Direzioni con delega al : Lavoro e formazione, Famiglia e volontariato, Sanità, Attività produttive, Pari Opportunità.

In particolare le Consigliere hanno partecipato come componenti di diritto ai lavori istituzionali di:

- **Comitato di Sorveglianza del FSE 2007-2013 (DG IFL): la Consigliera di parità è intervenuta anche nel 2013 durante gli incontri del Comitato di Sorveglianza del FSE con la funzione** di vigilare sulla qualità e sull'attuazione del Programma di riferimento anche in merito alle raccomandazioni europee sulla pari di genere.

In particolare quest'anno è stata attivato anche un scambio di riflessioni con l'Autorità Centrale di Coordinamento e di Programmazione che assicura il coordinamento delle politiche di sviluppo regionale e l'integrazione tra i Programmi a livello di indirizzo, controllo, comunicazione e informazione, al fine di garantire un utilizzo coordinato, coerente, complementare e sinergico delle risorse comunitarie, nazionali e regionali per la Programmazione Comunitaria 2014/2020.

- **Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione**, prevista dalla legge regionale n. 22 del 28 settembre 2006 (DG IFL): la Consigliera Regionale di parità partecipa alle riunioni della Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione, prevista dalla legge regionale n. 22 del 28 settembre 2006, con un ruolo attivo per gli aspetti collegati alle pari opportunità e alla parità sostanziale tra uomini e donne, sui temi oggetto di concertazione a livello regionale. La Commissione ha funzioni di proposta, progettazione, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche attive del lavoro,

dell'istruzione e della formazione, per l'incremento occupazionale, il sostegno alla creazione d'impresa, nonché la tutela dei soggetti svantaggiati.

- **Consiglio per le Pari Opportunità** di Regione Lombardia: previsto come organo di garanzia dall'art. 63 dello Statuto di Autonomia, ha il compito principale di valutare l'applicazione di norme antidiscriminatorie, verificare l'attuazione del principio di parità ed operare per la diffusione della cultura della parità. Ai sensi della legge regionale 29 aprile 2011, n. 8 che ne ha declinato composizione e compiti il CPO esercita funzioni consultive, di proposta ed esprime parere obbligatorio sulle proposte di legge in materia statutaria, elettorale e di nomine che abbiano rilevanza diretta o indiretta in materia di pari opportunità. Il CPO si riunisce una volta al mese e la Consigliera di parità partecipa.

Le Consigliere hanno poi preso parte a diversi **tavoli interdirezionali**:

- **Cabina di regia Conciliazione (DG Famiglia)**: per dare attuazione alla convenzione sottoscritta in data 16 luglio 2013 con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari Opportunità e per consolidare le politiche di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari che Regione Lombardia ha promosso sul territorio dal 2010, è stata istituita a livello regionale, una Cabina di Regia presieduta dalla Direzione Famiglia, Solidarietà Sociale e Volontariato e composta da alcune Direzioni Generali di Regioni Lombardia, dalla Consigliera di Parità regionale, Unioncamere Lombardia, ANCI, UPL. La Cabina di Regia è incaricata di monitorare lo sviluppo e il consolidamento delle Reti territoriali e il buon andamento dei piani territoriali di conciliazione nel loro complesso, di consultare e formulare eventuali azioni correttive e indirizzi operativi sulla base dell'analisi periodica dei risultati raggiunti dalla realizzazione dei Piani territoriali di conciliazione.
- **Cabina di regia “Piano regionale 2014-2018 per la promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro” (DG Sanità)⁵**: Obiettivi principali del Piano sono la riduzione del tasso infortunistico e delle malattie professionali e il sostegno alle imprese mediante la semplificazione dell'azione delle istituzioni con competenza in materia. Per il raggiungimento degli obiettivi, la Regione ha messo in campo una rete di operatori (“peer network” o “rete dei pari”) volta a consolidare un metodo di condivisione - tra i diversi attori (istituzioni, imprese, organizzazioni sindacali, ecc) - delle strategie e degli indirizzi comuni,

⁵ vedi allegato 2

stimolando partecipazione e consenso. Con questa logica ha dato vita alla Cabina di regia che ha collaborato nella stesura del piano quinquennale. Partecipando attivamente alla Cabina di regia, le Consigliere di parità hanno contribuito non solo a inserire la valorizzazione di genere nelle linee strategiche del Piano quinquennale, ma anche il progetto “Che genere di salute nei luoghi di lavoro?” quale *action research* utile a fornire spunti ed approfondimenti utili ai LAP dedicati alla valutazione dei rischi.

- **Tavolo tecnico regionale di coordinamento in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni razziali (DG Famiglia):** con DGR IX/2787 del dicembre 2011 Regione Lombardia ha approvato il protocollo di intesa con UNAR - Ufficio Nazionale per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica. Il protocollo d'intesa stabilisce che al *Tavolo Tecnico di Coordinamento* partecipano le Consigliere di Parità regionali.

9. COLLABORAZIONE CON I COMITATI UNICI DI GARANZIA e CONTRIBUTI ALLA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE DI CUI ALL'ART. 48 D.LGS. 98/2006

La collaborazione della Consigliera di parità è stata richiesta in molte occasioni dai **CUG (COMITATI UNICI DI GARANZIA)** con lo scopo duplice sia di approfondire il ruolo svolto dalle Consigliere sia di condivisione e confronto sulle possibili attività da implementare per favorire una fattiva parità di genere nelle organizzazioni pubbliche. In tal senso la Consigliera di parità è stata chiamata ad esprimere un parere sul Piano di Azioni Positive presentati dagli stessi CUG.

In particolare quest'anno la Consigliera di parità ha risposto a una richiesta formale dei **CUG DELLE PROVINCE LOMBARDE** di promuovere presso l'Ufficio della Consigliera di parità regionale una sorta di coordinamento, inteso come luogo fisico in cui trovarsi e come laboratorio di scambio di informazioni, esperienze, condivisione delle problematiche per la ricerca di soluzioni.

Il primo incontro, avvenuto il 22 ottobre 2013, ha visto la partecipazione dei referenti di 8 CUG provinciali.

È proseguita anche la proficua collaborazione con il **CUG di ARPA Lombardia**, che ha invitato le Consigliere a tenere alcune lezioni durante i corsi di formazione e aggiornamento destinati sia ai componenti dei CUG che ai Direttori, Dirigenti e al comparto⁶.

Nel settembre 2013 la Consigliera è stata invitata a partecipare all'incontro di insediamento del CUG di ERSAF e a confrontarsi con i membri del CUG stesso sui contenuti del P.A.P. e delle azioni concrete da implementare.

Allo stesso modo la Consigliera è intervenuta durante gli incontri dei CUG delle aziende Ospedaliera BESTA e Policlinico di Milano.

⁶ vedi paragrafo n. 13

10. RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ

Le Consigliere di Parità regionali hanno partecipato agli incontri di formazione⁷ promossi dalla Consigliera di Parità Nazionale e hanno mantenuto costanti rapporti con alcune delle Consigliere regionali e provinciali per lo scambio di buone prassi e il confronto operativo.

Rimarchiamo che la scarsità dei fondi assegnati, sia per le indennità, sia per le attività istituzionali (comprese le trasferte) purtroppo non permetterà più una costante presenza agli incontri di formazione che costituiscono un indispensabile strumento di confronto per le attività delle Consigliere stesse.

11. RELAZIONI CON LE CONSIGLIERE DI PARITÀ PROVINCIALI

Come previsto dalla Legge Regionale 28 settembre 2006, n. 22 "Il mercato del lavoro in Lombardia", la Consigliera di parità regionale coordina la Rete delle Consigliere di Parità provinciali della Lombardia, al fine di rafforzare l'efficacia della loro azione e di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi in una logica di cooperazione funzionale all'attuazione delle politiche per le pari opportunità in tutto il territorio della regione Lombardia.

Le Consigliere di parità regionali hanno organizzato diversi incontri con le Consigliere di Parità provinciali con l'obiettivo di consolidare la rete e di diffondere e promuovere le reciproche iniziative, nonché condividere le proprie esperienze per costruire un insieme comune di conoscenze.

Le Consigliere sono state coinvolte nell'ambito del progetto "*Sindacalisti at work*"⁸, che sta coinvolgendo il territorio lombardo.

Come per la rete nazionale, anche in questo caso il taglio ai fondi ha influenzato pesantemente la partecipazione delle Consigliere provinciali agli incontri regionali.

⁷ vedi paragrafo n. 13

⁸ vedi paragrafo n. 5

12. ELABORAZIONE RISULTATI DEI RAPPORTI BIENNALI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PREVISTO DALL'ART. 46 DEL D.LGS. 198/2006

Il 7 marzo 2013 è stato organizzato un evento pubblico dal titolo "Donne e lavoro. Luci e ombre" per presentare il Rapporto biennale 2010/2011.

Al convegno hanno partecipato come relatori:

- Sabrina Sammuri, Direttore Generale Occupazione e politiche del lavoro – Regione Lombardia
- Antonio Filippin, Ricercatore - Università degli Studi di Milano
- Renata Semenza, Prof.ssa di Sociologia economica del lavoro - Università degli Studi di Milano
- Camilla Gaiaschi, Giornalista, GiUliA – Giornaliste indipendenti, unite, libere e autonome

Molti gli interventi da parte dei rappresentanti di Associazioni di Categoria e delle Organizzazioni Sindacali, nonché del pubblico presente, di associazioni femminili e di altre istituzioni, a sottolineare l'importanza di monitorare costantemente l'andamento quantitativo e qualitativo della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

A fine anno è stato avviato l'iter per l'elaborazione del nuovo "Rapporto biennale 2012-2013".

Il nuovo Rapporto sarà determinante per verificare come la crisi abbia colpito la componente femminile, ma l'interesse non è solo per la rilevazione del dato di genere, quanto per una sua lettura e fruibilità nell'ambito della pianificazione delle politiche e delle misure a favore dell'inclusione della componente femminile nel mercato del lavoro.

13. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ REGIONALI

Inoltre hanno partecipato ai seguenti seminari di formazione:

- 26 Febbraio ; "Le politiche della Direzione Generale OPL: le nuove azioni". Milano, Regione Lombardia
- 13 marzo; Seminario "Tutela contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro". Roma, Consigliera Nazionale di Parità
- 24 Aprile; Seminario "Approfondimento sulla materia antidiscriminatoria: casi pratici ed istruzioni per l'uso". Roma, Consigliera Nazionale di Parità.
- 13/14 Maggio; Percorso di formazione e consulenza "Flessibilità, conciliazione, produttività: l'equilibrio possibile". Milano, Italia Lavoro, Ministero del lavoro.
- 28 Maggio; Seminario "L'impegno delle Consigliere di parità: strumenti e progetti per la crescita del paese". Roma, Forum PA.
- 17 Giugno; Giornata di studio "Famiglie, lavoro e nuovo welfare. Dalla conciliazione alla progettualità nei territori". Milano, Provincia di Milano
- 27/28 Giugno; Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro. Milano , Consigliera nazionale di parità, Consigliera di parità Regione Lombardia.
- 21 Novembre; Seminario "Clima aziendale e benessere organizzativo: la consigliera di fiducia nelle sue funzioni". Milano, Arpa Lombardia
- 12 Dicembre; Corso di formazione "Le novità del decreto lavoro". Brescia, Consigliera nazionale di parità.