



Regione Lombardia



**Consigliera di Parità
Regionale**

CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE LOMBARDIA

RELAZIONE ATTIVITÀ

ANNO 2014

Palazzo Pirelli
Via Fabio Filzi, 22 – 20124 Milano
tel. 02 67651906 – 02 67655708
e-mail: consigliera_di_parita@regione.lombardia.it
www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it

INDICE

| | pag |
|--|-----|
| Introduzione | 5 |
| Organizzazione dell'Ufficio delle Consigliere di Parità effettiva e supplente | 7 |
| Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Casi di discriminazione | 9 |
| Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Nomine commissioni di concorso (ex L.215/2012) | 15 |
| Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dall'art. 46 del D.lgs. 198/2006 | 17 |
| Attività di informazione e formazione contro le discriminazioni di genere | 21 |
| Progetti di azioni positive | 25 |
| a) Definizione di un modello lombardo a sostegno dell'occupazione femminile per la promozione delle pari opportunità | |
| b) Sindacalisti at work: nuovi modelli e strumenti contro le discriminazioni di genere | |
| c) Che genere di sicurezza nei luoghi di lavoro? | |
| Promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro e della formazione | 29 |
| Collaborazione con le Direzioni Regionali e Territoriali del Lavoro | 29 |
| Collaborazione con gli assessorati regionali e partecipazione a tavoli istituzionali e tavoli tecnici | 30 |
| Collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e contributi alla predisposizione dei Piani triennali di Azioni Positive | 33 |
| Incontri operativi delle Consigliere di Parità Nazionale | 35 |
| Collaborazione con le Consigliere di Parità Provinciali delle Lombardia | 36 |
| Aggiornamento e formazione delle Consigliere di Parità regionali | 37 |

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 2014 e il 31 dicembre 2014.

Si conferma la grande difficoltà evidenziata lo scorso anno di "conciliare" la vita lavorativa della Consigliere con la mole di attività che l'Ufficio comporta.

Crescono le richieste di intervento da parte delle lavoratrici (non è stata ancora nominata la Consigliera di Parità della Provincia di Milano), così pure le richieste di presenza a Tavoli Istituzionali.

Corposa è stata l'attività di sensibilizzazione e di formazione svolta nell'ambito di Tavole Rotonde e Convegni, segno evidente della stima e del rispetto che il nostro territorio ci riconosce.

Molto positivo e costruttivo è stato il rapporto con Regione Lombardia, alla quale riconosciamo attenzione e sensibilità nei confronti del nostro ruolo e della nostra funzione.

Rimane, spiace dirlo, una grande amarezza; se Regione Lombardia non ci sostenesse attraverso un solido supporto amministrativo qualificato di cui ha dotato il nostro Ufficio, sarebbe impossibile continuare ad operare con serietà e continuità.

Milano, 23 marzo 2015

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 28mo 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 piccola stanza per l'archivio.

Gli uffici sono dotati di 4 postazioni lavorative complete e di una stampante/fotocopiatrice.

L'Ufficio è attivo tutti giorni lavorativi dal lunedì al giovedì dalle 9.30 alle 16.30 e il venerdì dalle ore 9.30 alle ore 13.00. Le Consigliere sono presenti - salvo impegni esterni - quasi tutti i giorni alternandosi e ricevendo il pubblico su appuntamento.

A seguito dell'istanza formale inoltrata alla DG IFL di ottemperare alla Convenzione firmata con il Ministero che prevedeva l'assegnazione di due persone a tempo pieno, la segreteria è stata implementata a Marzo 2014 di una risorsa: quindi lo staff amministrativo della Consigliera di Parità regionale è costituito da gennaio a marzo 2014 da una addetta (part-time), e da marzo/dicembre da due addette (una part-time e una full-time).

Regione Lombardia mette 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.

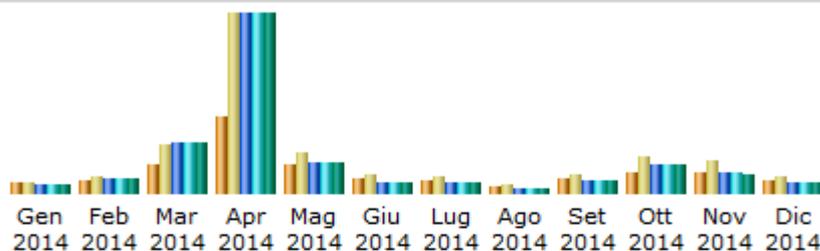
L'inserimento di una risorsa full-time ha permesso di far fronte al meglio al carico di lavoro dell'Ufficio relativo, in primo luogo, alla gestione dei casi di discriminazione, sempre più numerosi per l'invio di casi individuali dalla Provincia di Milano che non ha ancora nominato la Consigliera di Parità provinciale, in secondo luogo alla realizzazione di progetti di Azioni Positive attivati nell'anno in corso ("Sindacalisti At Work"; "Che genere di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?").

Il versante della comunicazione esterna rappresentata dal sito internet, rimane ancora oggi l'aspetto tecnico più in sofferenza, in quanto 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

Riepilogo mensile



| Mese | Visitatori diversi | Numero di visite | Pagine | Accessi | Banda usata |
|--------------------------|--------------------|------------------|--------|---------|-------------|
| Gen 2014 | 345 | 409 | 948 | 948 | 23.22 MB |
| Feb 2014 | 429 | 570 | 1627 | 1627 | 39.60 MB |
| Mar 2014 | 1001 | 1705 | 5478 | 5478 | 130.91 MB |
| Apr 2014 | 2620 | 6202 | 19700 | 19700 | 469.87 MB |
| Mag 2014 | 969 | 1427 | 3423 | 3423 | 81.62 MB |
| Giu 2014 | 520 | 657 | 1307 | 1307 | 30.77 MB |
| Lug 2014 | 473 | 596 | 1195 | 1195 | 28.88 MB |
| Ago 2014 | 257 | 324 | 553 | 553 | 13.56 MB |
| Set 2014 | 534 | 643 | 1329 | 1329 | 32.16 MB |
| Ott 2014 | 700 | 1257 | 3108 | 3108 | 75.13 MB |
| Nov 2014 | 701 | 1136 | 2224 | 2224 | 51.43 MB |
| Dic 2014 | 435 | 597 | 1257 | 1257 | 30.02 MB |
| Totale | 8984 | 15523 | 42149 | 42149 | 1007.18 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.

Alcuni dati

Nel 2014 l'Ufficio ha trattato complessivamente 79 casi di cui 69 "nuovi" e 10 in carico dagli anni precedenti (9 del 2013 e 1 del 2011).

Dei 69 casi aperti nel 2014, ben 57 sono richieste di intervento individuali e solo 12 collettive.

Dei 10 casi pregressi (anni 2011/2013), 5 sono collettivi e 5 sono individuali.

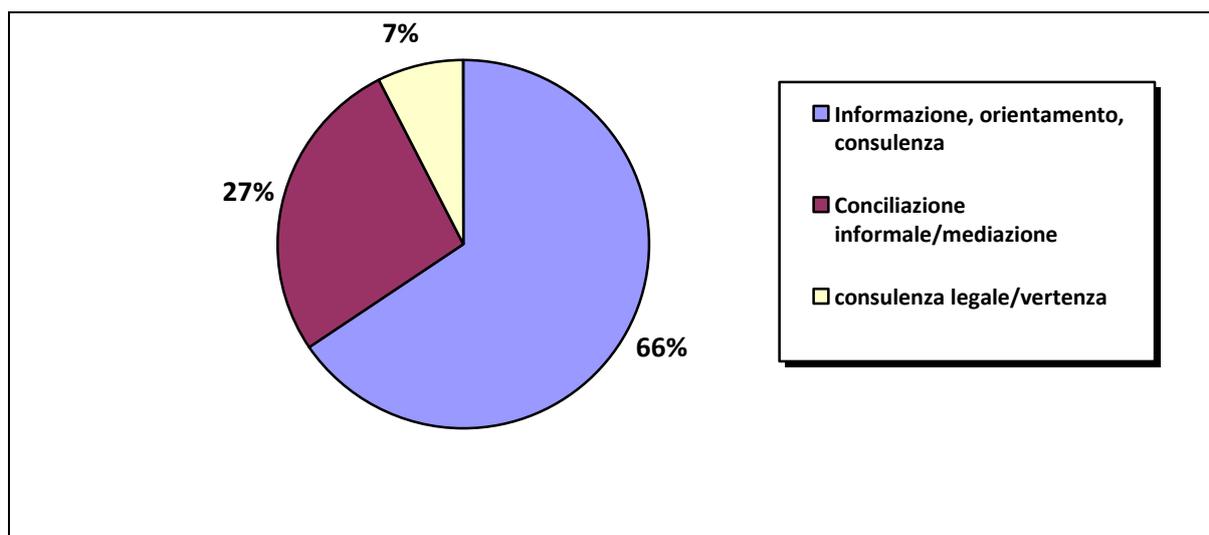
È il segnale, questo, della grande difficoltà di dover sopperire ormai da mesi alla mancanza della Consigliera di Parità della Provincia di Milano, un vuoto che l'Ufficio regionale è obbligato per legge a colmare, prendendo in carico tutti i casi individuali, senza tuttavia avere risorse economiche aggiuntive.

Il settore nelle quali sono impiegate le donne che si sono rivolte al nostro Ufficio sono:

- il settore privato in 63 casi;

- il settore della Pubblica Amministrazione in 16 casi, e precisamente: 1 dalla Agenzia delle Entrate, 2 da ASL, 2 da INAIL, 8 da Aziende Ospedaliere, 2 dall'Azienda Trasporti regionale e 1 dal MIUR).

Grafico 1. TIPOLOGIA INTERVENTO



Per quanto riguarda la tipologia di intervento effettuato nei 79 casi complessivamente trattati:

- in 53 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;

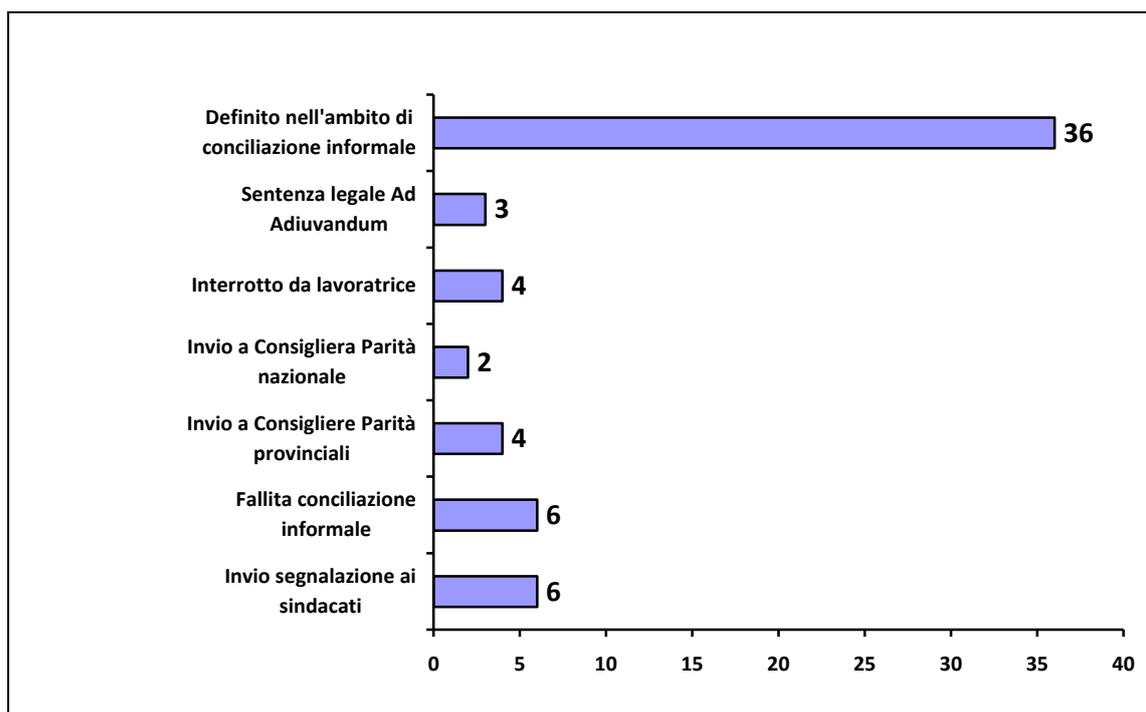
- in 22 casi è stato necessario un **tentativo di conciliazione informale e/o di mediazione**: un intervento più diretto dell'Ufficio nei confronti dell'impresa interessata dalla segnalazione, che comprende l'analisi dei dati Rapporto biennale (nel caso di imprese con più di 100 dipendenti), la valutazione 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;

- in 6 casi la Consigliera di Parità ha fatto ricorso alla **valutazione legale** (3 casi) o **all'intervento ad adiuvandum** (3 casi, 1 collettivo e 2 individuali)

Grafico 2. TIPOLOGIA ESITO DELL'INTERVENTO

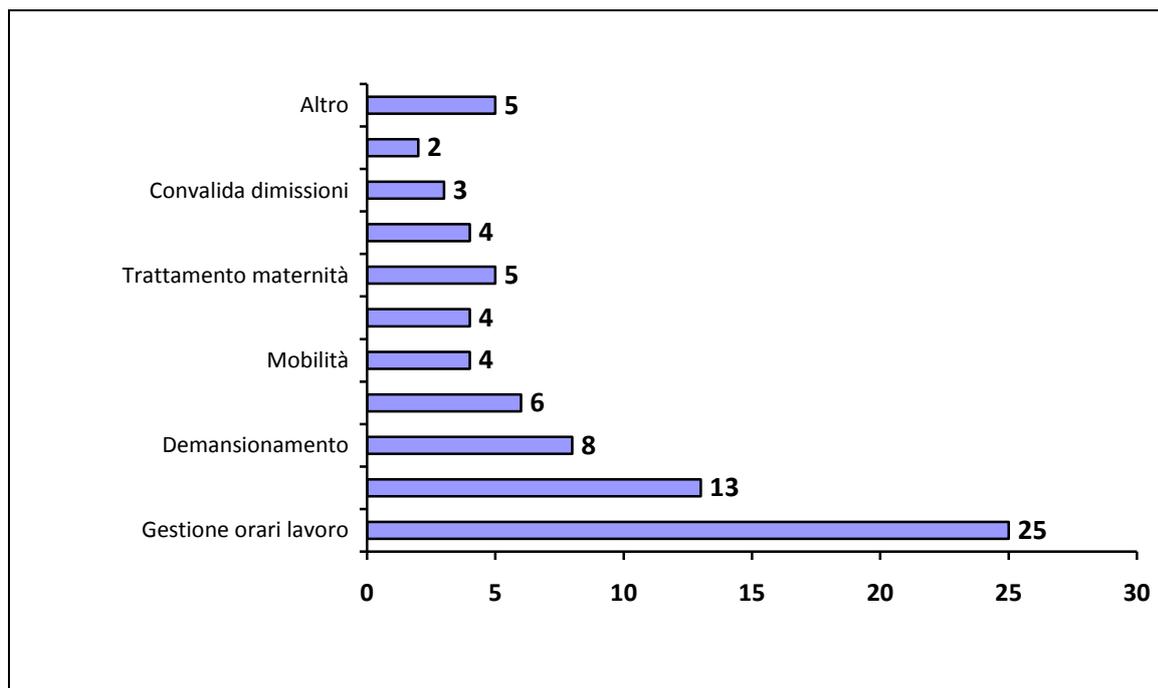


Dei 79 casi complessivamente trattati nell'anno 2014, 52 sono stati chiusi e 24 sono tutt'ora in corso. In particolare:

- 17 segnalazioni hanno ricevuto una pronta risposta sia informativa che consulenziale da parte dell'Ufficio
- 7 casi sono stati inviati per competenza alle Consigliere di parità provinciali (4 casi) e nazionale (2 casi, di cui un quesito);
- 6 casi sono stati inviati ai sindacati in quanto problematiche non attinenti a discriminazioni di genere, ma attinenti a cause di diritto del lavoro;
- in 6 casi il tentativo di conciliazione informale è fallito;
- 4 casi sono stati interrotti dalla/e lavoratrice/i;
- 3 casi hanno avuto esito con sentenza legale, nelle quali la Consigliera di Parità è soggetto convenuto;

Nei 36 casi rimanenti, invece, l'intervento di **consulenza, di mediazione o di conciliazione informale** delle Consigliere ha permesso la rimozione dei problemi alla base della segnalazione o la loro revisione da parte dell'azienda al fine di attivare azioni positive favorevoli ad una reciproca soddisfazione (lavoratrice/azienda - strategia win-win).

Grafico 3. TIPOLOGIA PROBLEMATICHE SEGNALATE



Le motivazioni prevalenti, sottostanti le richieste di intervento delle lavoratrici all'Ufficio delle Consigliere, riguardano:

- in 25 casi la **gestione degli orari di lavoro**, in relazione spesso alle esigenze di cura: part-time, turni, lavoro notturno/festivo, aspettative/congedi.
- in 13 casi le segnalazioni riguardano il **licenziamento** e/o procedure aziendali connesse.
- in 8 casi 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.
- in 6 casi si tratta di segnalazioni di "**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.
- in 5 casi la tematica riguarda il **trattamento disparitario** denunciato della lavoratrice in relazione alla **maternità**: mancata indennità, mancata formazione e conseguente esclusione dalla progressione di carriera nel periodo protetto.
- in 4 casi la denuncia pone l'attenzione sulle pratiche di **mobilità**, interna o secondo L. 223/91, laddove le pratiche aziendali sembrano focalizzate a colpire fasce di lavoratrici più deboli (madi di figli piccoli; L. 104/92) al fine di incentivarne l'esodo.

- in 4 casi hanno richiesto espressamente **informazioni sulla normativa vigente** in materia di maternità, Piani di Azioni Positive, o riferimenti Istituzionali;
- in 2 casi collettivi, la presunta **discriminazione** ha riguardato lo squilibrio **di genere** in termini di assunzioni e una procedura di Cassa Integrazione particolarmente penalizzante per il gruppo di lavoratrici part-time; a questo si aggiunga 1 caso di presunta discriminazione nell'accesso al Diritto allo Studio e 1 caso di presunta discriminazione di genere e razziale da parte di una dirigente sindacale in merito al mancato rinnovo di distacco (L. 300/70) ;
- 3 casi hanno riguardato l'argomento **convalida dimissioni**; per uno di questi è stato posto apposito quesito alla Consigliera di Parità Nazionale (*lavoratrice al 6° mese di gravidanza; la DTL non rilascia verbale di convalida dimissioni, in quanto la L. 92/2012 prevede che la procedura di convalida non sia immediatamente applicabile al personale del Pubblico Impiego, citando l'interpello n. 35/2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in risposta ad analogo quesito posto dall'Università di Firenze*) ;
- in 2 casi, 1 collettivo e 1 individuale, le segnalazioni riguardavano l'argomento **contrattazione**: in particolare, nel caso collettivo, l'armonizzazione dei contratti preesistenti di secondo livello a seguito di fusione aziendale;
- 5 richieste classificate come **"altro"** spaziano su diverse tematiche: 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 2014 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, 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.

Questa nuova funzione comporta la verifica di ogni atto di nomina di concorso di qualsiasi ente pubblico avente sede nella Regione Lombardia 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.

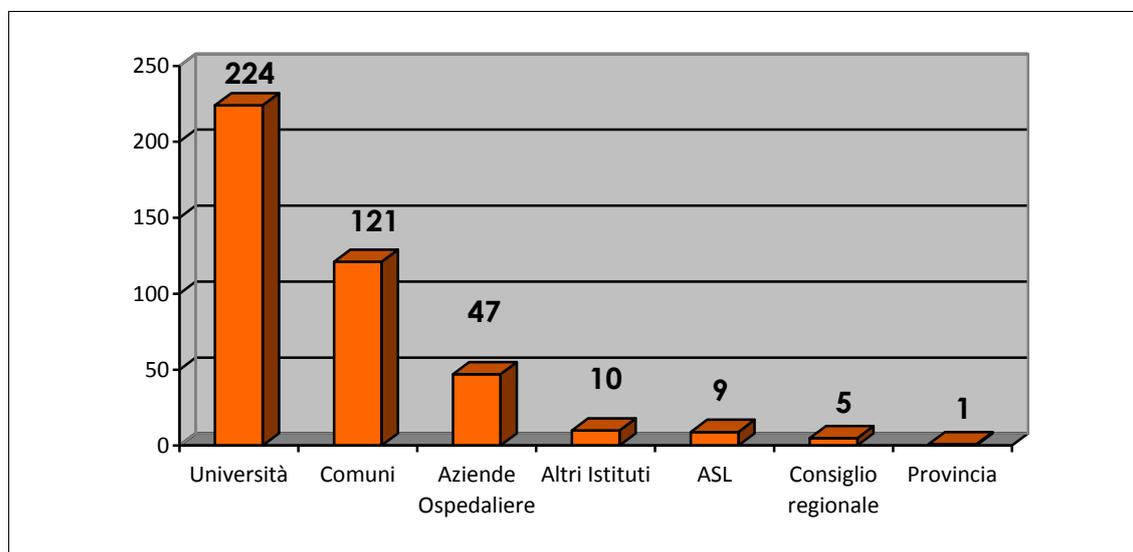
Nel 2014 l'Ufficio ha esaminato 417 atti di nomina di commissioni di concorso. Sono state inviate n. 3 diffide, tutte positivamente concluse.

Nello specifico, questi gli Enti di provenienza degli atti :

- 224 dalle Università
- 121 dai Comuni
- 47 da Aziende Ospedaliere
- 10 da altri istituti
- 9 da Aziende Sanitarie Locali
- 5 dal Consiglio regionale della Lombardia
- 1 da una Provincia

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"

Grafico 4. ATTI DI NOMINA DI COMMISSIONI DI CONCORSO PER ENTI



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

È stato avviato a dicembre 2013 l'iter per il "Rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile in Lombardia" con il seguente cronoprogramma:

- gennaio: sono stati richiesti i dati imprese con più di 100 dipendenti ad INPS
- febbraio: affidamento incarico ad Eupolis Lombardia per realizzazione del software di rilevazione dati
- marzo: apertura sistema raccolta dati dal sito della Consigliera di Parità
- 15 maggio: chiusura raccolta dati (proroga scadenza a causa di problema tecnico sul sistema)
- Luglio- dicembre: elaborazione dati del Rapporto da parte di Eupolis

Il 22 ottobre 2014 è stato organizzato un evento pubblico dal titolo "Donne e Lavoro - Quale innovazione sociale per uscire dalla crisi?" per presentare i primi dati emersi dall'elaborazione del Rapporto biennale 2012/2013, conclusasi successivamente.

Al convegno hanno partecipato come relatori per la discussione sui dati presentati i rappresentanti di ABI, Confartigianato, Confcommercio, Confindustria, CGIL, CISL, UIL, UGL.

Molti gli interventi da parte 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.

Il nuovo Rapporto è stato 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.

Il lavoro femminile continua ad essere, nel nostro Paese, un nodo molto problematico per diversi motivi, da quelli di ordine strutturale a quelli di ordine congiunturale.

Ormai strutturali sono il gap occupazionale di genere, una marcata segregazione orizzontale e verticale, la difficile conciliazione di tempi che determina, purtroppo ancora troppo spesso, il fenomeno dell'abbandono del lavoro durante il primo anno di vita del bambino o la scelta di non avere più di un figlio.

Congiunturali, legati a questi anni di drammatica crisi, sono il peggioramento complessivo della condizione lavorativa e sociale delle donne che poi ricade inevitabilmente sui nuclei familiari e sui figli, e quindi sul futuro del nostro Paese.

Pur non avendo pretesa di esaustività perché fotografa solo una parte, anche se consistente, del mercato del lavoro lombardo, i dati - che qui presentiamo - del Rapporto biennale sull'occupazione femminile e maschile, mettono in evidenza una serie di questioni interessanti su cui riflettere.

Innanzitutto, possiamo dire che l'occupazione femminile nella nostra regione "tiene", attestandosi nel 2013 al 57,3% contro il 72,3% di quella maschile, ma perché sempre trainata dal settore terziario. Quindi non si può dire che sia "migliorata" la situazione delle donne, quanto che sia peggiorata quella degli uomini, avendo la crisi colpito principalmente i settori dell'industria e delle costruzioni, dove sono concentrati soprattutto uomini.

Possiamo dire anche che sul versante della carriera le donne stanno avanzando: le donne quadro sono sempre più numerose, 4 punti percentuale in più rispetto al 2005, e anche a livello dirigenziale, anche se non sono aumentate numericamente, di fatto, in un momento di erosione generale di dirigenti, le donne si sono dimostrate più capaci di "tenere" le loro posizioni.

Altro dato molto interessante, che emerge dai dati, riguarda l'utilizzo del part-time: le donne occupate a tempo parziale costituiscono l'84,8% degli occupati a tempo parziale, ma la percentuale di utilizzo di questo contratto è cresciuta per uomini e donne, avvallando le tesi più recenti del mercato del lavoro che sottolineano che il part-time non è più una scelta, ma una mancanza di alternative diverse.

Uno spaccato, quindi, quello lombardo, che riflette complessivamente l'andamento nazionale che vede una tenuta sostanziale dell'occupazione femminile al punto da far parlare di "femminilizzazione del lavoro".

Ma sarebbe da folli essere superficiali nella lettura dei numeri e fermarsi alla "quantità".

Dobbiamo, invece, impegnarci tutti noi, a leggere in profondità ciò che fotografano i numeri, guardare nelle pieghe della crisi, anche a quella dei servizi che oltretutto occupano ancora oggi la maggior parte delle donne, e

comprendere che senza una profonda innovazione sociale si rischia di non rimanere a galla.

Ed è per questo che continueremo instancabili a spingere per tenere alta l'attenzione di genere sui temi lavoro, welfare, secondo welfare, responsabilità sociale d'impresa, contrattazione, che necessariamente vedono coinvolti molti soggetti istituzionali e privati che devono parlarsi, confrontarsi e pensare insieme alle misure da mettere in campo e alle politiche, perché siamo convinte che il lavoro femminile, soprattutto in questo momento, sia di importanza vitale per lo sviluppo economico e sociale del nostro Paese.

5. 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.

Riportiamo di seguito un elenco dei principali momenti promozionali cui le Consigliere hanno partecipato.

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

- 16 gennaio: Convegno "Invecchiamento attivo: scelta o obbligo? Una lettura di genere". Sesto San Giovanni (MI). Relatrice: Paola Mencarelli
- 22 gennaio: Convegno "Bullismo sessuale: un fenomeno europeo. Dati a confronto". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 3 marzo: Convegno " Contrattare la conciliazione famiglia-lavoro". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 5 marzo: Evento "La Vie en Rose". Modena. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 10 marzo: Convegno "Di norma e di fatto – La rappresentanza di genere negli organismi pubblici e privati". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini.
- 15 marzo: Convegno "Le donne nei CDA – La Legge Golfo-Mosca e le nuove disposizioni del Parlamento Europeo sulla parità di genere: Ricadute, Opportunità, Aspettative"– Rho (MI). Relatrice: Carolina Pellegrini
- 23 marzo: Tavola Rotonda ""Il lavoro non si cerca, si crea". Assago (MI). Relatrice: Paola Mencarelli

- 24 marzo: Convegno "Conciliazione famiglia-lavoro: i due orologi si possono incontrare?". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 7 aprile: Convegno "La cura non ha età". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 8 aprile: Convegno "Il CUG-Una risorsa attuale che può fare la differenza nell'organizzazione aziendale". Garbagnate Milanese. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 15 aprile: Incontro pubblico serale "Modelli di comportamento e differenze di genere – Progetto legalità". San Vittore Olona (MI). Relatrice: Carolina Pellegrini.
- 21 maggio: Convegno "CUG: strumento di promozione della salute del benessere". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 13 giugno: Convegno "La salute della differenza. Medicina di genere: esperienze a confronto tra Europa e Lombardia". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 19 settembre: Tavola Rotonda "Le donne fanno la differenza. Un welfare delle responsabilità condivise. Panorama sull'esperienza del micro credito a Milano". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 4 ottobre: Convegno "La malattia racconta: storie in rosa". Paderno Dugnano (MI). Relatrice: Carolina Pellegrini
- 17 ottobre: Convegno "Le politiche sociali in tempo di crisi". San Giuliano Milanese. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 20 ottobre: Convegno "Comitati Unici di Garanzia e Benessere Organizzativo". Milano. Carolina Pellegrini relatrice
- 22 ottobre: Convegno ""Donne e Lavoro - Quale innovazione sociale per uscire dalla crisi?". Milano. Carolina Pellegrini relatrice
- 30 ottobre: "Un protocollo d'intesa finalizzato a promuovere la parità e contrastare la discriminazione tra i generi nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione tra comune di Cinisello Balsamo, le associazioni sindacali CGIL, CISL, UIL Milano e l'Associazione Amiche di ABCD". Cinisello Balsamo (MI). Relatrice: Carolina Pellegrini
- 21 novembre: Convegno "Linguaggio giuridico e lingua di genere". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 27 novembre: Convegno "DONNE E LAVORO - Mettere a frutto il proprio talento: esperienze a confronto". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini

- 28 novembre: Convegno "Lavori in corso contro la violenza alle donne". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 1 dicembre: "Il disagio giovanile: Storie difficili, storie di successo" – Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 11 dicembre: "Il Comitato Unico di Garanzia: un'opportunità nuova nella realtà aziendale". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 16 dicembre: Convegno "Le donne si raccontano: storie di malattia e di cura". ASL MI1 - Rho (MI). Relatrice: Carolina Pellegrini.

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

- 14 febbraio: "Quali investimenti per le strategie di contrasto alla violenza sulle donne?". Milano. Relatrice: Paola Mencarelli
- 5 maggio: Corso di formazione: "Progetto Ricomincio da TRE" – Rete regionale per contrastare le discriminazioni. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 6 maggio: Corso di formazione: "Progetto Ricomincio da TRE" – Rete regionale per contrastare le discriminazioni. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 9 maggio: Workshop "I compiti e le funzioni del C.U.G. strumento di promozione del benessere lavorativo". Busto Arsizio (MI). Relatrice: Carolina Pellegrini
- 12 maggio: Corso di formazione: "Progetto Ricomincio da TRE" – Rete regionale per contrastare le discriminazioni. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 13 maggio: Corso di formazione: "Progetto Ricomincio da TRE" – Rete regionale per contrastare le discriminazioni. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 13 maggio: Corso di formazione "I compiti e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 16 maggio: seminario di formazione : "Il tempo per le donne: il taccuino delle competenze di genere". Gallarate (VA). Relatrice: Carolina Pellegrini
- 10 giugno: Corso di formazione "I compiti e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini

- 11 giugno: Corso di formazione "Sindacalisti At Work". Cremona, relatrice Carolina Pellegrini
- 19 giugno: Corso di formazione: "Progetto Ricomincio da TRE" – Rete regionale per contrastare le discriminazioni. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 15 luglio: Corso di formazione "Sindacalisti At Work". Cremona, relatrice Paola Mencarelli.
- 10 settembre: Corso di formazione "Sindacalisti At Work". Brescia, relatrice Carolina Pellegrini
- 8 ottobre: seminario "Garanzia Giovani in ottica di genere. Presentazione delle iniziative del Tavolo Istituzionale di lavoro per l'Occupabilità delle giovani donne" – Roma, Carolina Pellegrini
- 8 ottobre: Corso di formazione "Sindacalisti At Work". Brescia, relatrice Paola Mencarelli.
- 15 ottobre: Corso di formazione "I compiti e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 27 ottobre: Corso di formazione "Sindacalisti At Work". Brescia, relatrice Carolina Pellegrini
- 5 dicembre: Corso di formazione "Sindacalisti At Work". Brescia, relatrice Carolina Pellegrini
- 13 dicembre: Corso introduttivo al tema "Le donne nei CDA". Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 18 dicembre: Evento formativo – Tavola Rotonda "Come difendersi dalla violenza di genere dentro e fuori le mura domestiche" – Milano. Relatrice: Paola Mencarelli

6. 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 2014 che sono sostenuti con le risorse del fondo assegnato alle Consigliere di parità.

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

Concluso 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.

È stata fatta una dettagliata ricognizione delle politiche e delle misure regionali che direttamente o indirettamente sono riconducibili alle pari opportunità. Sono stati analizzati attentamente e valutati gli interventi anche con la realizzazione di focus group sia con i destinatari dell'intervento, sia con i funzionari regionali preposti alla loro attuazione; è stato redatto, infine, un rapporto che ha l'obiettivo di creare una piattaforma sulla quale riflettere per attivare nuove politiche/misure nell'ambito delle pari opportunità.

Questo lavoro può essere considerato come uno strumento conoscitivo, ovviamente senza pretesa di esaustività e completezza, per comprendere

quanto Regione Lombardia, attraverso la mobilitazione di risorse europee, nazionali e regionali, ha avviato e messo in campo in tema di promozione della parità tra uomini e donne.

Al tema della conoscenza è legato quello della sensibilizzazione sull'importanza dei temi a noi cari che sono quelli dell'organizzazione del lavoro, del welfare aziendale e interaziendale, del welfare pubblico, della responsabilità sociale d'impresa, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, della contrattazione di secondo livello, della conciliazione, della politica dei tempi nelle città, dell'imprenditoria femminile, della formazione ai diversi stakeholder e soprattutto dell'approccio trasversale alla questione femminile.

Quando il meccanismo di trasmissione conoscenza - sensibilità diffusa - azione istituzionale funziona, si può sperare in un vero cambiamento o perlomeno cominciare a operare per il cambiamento che passa necessariamente attraverso la ricomposizione dell'insieme dei soggetti, delle strutture e delle azioni, nonché del relativo sistema di relazioni che intervengono nella pianificazione e gestione delle politiche. Quindi, quando abbiamo l'ambizione di parlare di "definizione di un modello lombardo a sostegno dell'occupazione femminile per la promozione delle Pari Opportunità", intendiamo provare a ragionare sull'opportunità di superare il tradizionale approccio di affrontare in modo disgiunto un tema di grande rilevanza, e valorizzare e potenziare le sinergie che già esistono, rafforzando l'integrazione delle politiche e delle relazioni.

Il rapporto di ricerca è stato presentato in un Convegno pubblico organizzato a Palazzo Pirelli il 12 ottobre 2014 al quale hanno partecipato rappresentanti del mondo dell'associazionismo femminile e delle amministrazioni pubbliche.

In qualità di relatori hanno partecipato: Gabriella Merlo, di Associazione IRENE, Giovanni Lombardo, docente dell'Università di Genova, e Franca Maino - direttrice del Laboratorio "Percorsi di secondo welfare".

b) 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 2013, si è consolidato il 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 nel 2013, prevede un corso di formazione di 20 ore dedicato ai funzionari sindacali con lezioni frontali e con esercitazioni e *case study* in gruppo. L'edizione 2014 è stata realizzata nelle seguenti province: Cremona (11 giugno, 15 e 22 luglio), Brescia (10 e 24 settembre, 8 ottobre), Milano (27 ottobre, 5 novembre e 5 dicembre), e ha visto la partecipazione complessiva di 113 delegate e delegati sindacali, a maggioranza femminile.

c) CHE GENERE DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO?

Il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e la promozione del benessere e della salute delle donne nel mondo del lavoro, è una delle azioni significative che, nell'ambito della propria competenza, le Consigliere di Parità hanno a cuore e sulla quale è necessario lavorare ancora moltissimo. Il T.U. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro supera, infatti, la concezione tradizionale della tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e introduce una più profonda valutazione del rischio connesso alle differenze di genere. Sicurezza sul lavoro, stress e discriminazioni hanno un denominatore comune che viene enfatizzato nell'art. 28 del T.U., che colloca così in primo piano il tema della differenza di genere. Il progetto realizzato risponde alla necessità di sensibilizzare "gli addetti ai lavori", parti sociali e datoriali, sull'importanza dell'articolo 28 e sull'opportunità di "rivedere" all'interno dei Piani della Sicurezza, questo importante fattore.

Il Progetto di ricerca è stato pensato e realizzato in sinergia con le Organizzazioni sindacali, con le Associazioni datoriali e con INAIL con l'obiettivo di realizzare una "ricerca qualitativa" all'interno di alcune realtà imprenditoriali di Regione Lombardia, che hanno aderito al Progetto, per raccogliere impressioni e testimonianze sul tema della "sicurezza".

Attraverso una metodologia improntata sull'ascolto dei vari "attori" della sicurezza, ma soprattutto delle lavoratrici, si è cercato di raccogliere e di evincere delle indicazioni utili che non hanno assolutamente la pretesa di essere linee guida, ma suggerimenti utili per ripensare, soprattutto a livello culturale, il tema della sicurezza, del rischio e del benessere nei luoghi di lavoro.

Il progetto, avviato nel 2013, 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 è stato inserito.

Nell'anno 2014 hanno aderito al progetto aziende di diverse dimensioni e diverse tipologie produttive nelle quali si sono svolti i focus group sia con le rappresentanze della sicurezza sia con le lavoratrici. In fase di elaborazione, il rapporto di ricerca verrà presentato nel 2015.

7. 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 Intesa 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.

In occasione dell'evento di presentazione del Rapporto Biennale 2012/2013 a ("Donne e Lavoro - Quale innovazione sociale per uscire dalla crisi?" 22 ottobre 2014 - Milano) le rappresentanze datoriali e sociali sono state coinvolte e hanno anche contribuito con le loro proposte e considerazioni alla stesura del Rapporto stesso.

Procede la collaborazione con le **Università milanesi**, per le attività di formazione in cui è richiesto un intervento specifico delle Consigliere di parità.

8. 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 è proseguita la proficua collaborazione con la DRL, come da protocollo di intesa. In particolare nel 2014 è stato significativo lo scambio di informazioni circa il Rapporto Biennale sul Personale, biennio 2012/2013, sia nelle fasi propedeutiche che durante le operazioni di raccolta dati (controllo e monitoraggio casi dubbi o eccezioni nella compilazione dei Rapporti o DM10).

Alla fine della raccolta dati, il controllo incrociato Ufficio della Consigliera di Parità/DTL ha permesso di individuare 1.819 Aziende inadempienti all'obbligo di legge , con conseguente avvio del procedimento da parte della Direzione Regionale del Lavoro.

9. 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/FESR (DG IFL):** la Consigliera di parità è intervenuta anche nel 2014 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 parità 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.

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)**: 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, 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 approfondimento 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 la Consigliera di Parità regionale.

In virtù del Protocollo di Intesa sopraccitato, Regione Lombardia ha dato vita, nel corso del 2014, al Progetto “Ricomincio da Tre”, nell'ambito del Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di paesi Terzi – FEI 2007-2013. Il Progetto consiste in percorsi di formazione e informazione con l'obiettivo di sviluppare e coordinare reti locali tra istituzioni pubbliche e del privato sociale per la prevenzione, il contrasto e la rimozione dei fenomeni di discriminazione. Nell'ambito di questo Progetto, la Consigliera di Parità, è parte della “rete” in quanto attore antidiscriminatorio “di genere”, ed è stata docente, come dettagliato nel paragrafo 5.b).

10. 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 condividere e confrontarsi sulle possibili attività da implementare per favorire una fattiva parità di genere nelle organizzazioni pubbliche. La Consigliera di parità è stata chiamata ad esprimere parere sui Piani di Azioni Positive e a svolgere momenti di docenza all'interno dei percorsi formativi degli stessi CUG.

È proseguita la proficua collaborazione con il CUG di ARPA Lombardia,

E' stato avviato dalla D.G. SANITA' di Regione Lombardia il Tavolo regionale di coordinamento dei CUG della Sanità e la Consigliera di Parità ne è componente. Sono stati numerosi i momenti di restituzione e di confronto del grande lavoro che si è svolto e si sta svolgendo:

- 8 aprile: Convegno "Il CUG-Una risorsa attuale che può fare la differenza nell'organizzazione aziendale" A.O. SALVINI Garbagnate Milanese. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 9 maggio: Workshop "I compiti e le funzioni del C.U.G. strumento di promozione del benessere lavorativo". A.O. Ospedale di Circolo di Busto Arsizio. Busto Arsizio (MI). Relatrice: Carolina Pellegrini
- 13 maggio: Corso di formazione "I compiti e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia". Ospedale Maggiore Policlinico di Milano. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 21 maggio: Convegno "CUG: strumento di promozione della salute e del benessere". Regione Lombardia / Eupolis SDS (Scuola di direzione in sanità). Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 10 giugno: Corso di formazione "I compiti e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia". Ospedale Maggiore Policlinico di Milano. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 15 ottobre: Corso di formazione "I compiti e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia". Ospedale Maggiore Policlinico di Milano. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 20 ottobre: Convegno "Comitati Unici di Garanzia e Benessere Organizzativo". Rete CUG Aziende Ospedaliere, ASL, IRCCS di Regione Lombardia. Milano. Carolina Pellegrini relatrice

- 11 dicembre: Convegno "Il Comitato Unico di Garanzia: un'opportunità nuova nella realtà aziendale". A.O. Fatebenefratelli e Oftalmico. Milano. Relatrice: Carolina Pellegrini
- 18 dicembre: Evento formativo – Tavola Rotonda "Come difendersi dalla violenza di genere dentro e fuori le mura domestiche" – CUG ARPA Lombardia. Milano. Relatrice: Paola Mencarelli

11. INCONTRI OPERATIVI DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ NAZIONALE

La Consigliera di Parità regionale ha partecipato agli incontri di formazione³ promossi dalla Consigliera di Parità Nazionale e ha mantenuto costanti rapporti con alcune delle Consigliere regionali e provinciali per lo scambio di buone prassi e il confronto operativo.

In alcune occasioni la Consigliera di Parità regionale è stata convocata per partecipare a specifici gruppi di lavoro per la realizzazione di materiale divulgativo per la promozione della figura della Consigliera di Parità.

Rimarchiamo che la scarsità dei fondi assegnati, purtroppo, non permette più una costante presenza agli incontri di formazione che costituiscono un indispensabile strumento di confronto per le attività delle Consigliere stesse.

- 15 gennaio: riunione operativa. Roma. Carolina Pellegrini
- 15 aprile: gruppo di lavoro presso Consigliera di Parità nazionale redazione volume divulgativo "COSA FARE SE...?". Roma, Carolina Pellegrini
- 7 maggio: gruppo di lavoro presso Consigliera di Parità nazionale redazione volume divulgativo "COSA FARE SE...". Roma, Carolina Pellegrini
- 18 giugno: riunione operativa relativa ai Progetti "Ragazzi e ragazze al lavoro" e "Cosa fare se..."
- 15 luglio: Incontro operativo. Roma, Carolina Pellegrini

³ vedi paragrafo n. 13

12. COLLABORAZIONE CON LE CONSIGLIERE DI PARITÀ PROVINCIALI

Come previsto dalla Legge regionale, 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.

La Consigliera di parità regionale ha organizzato due 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.

- 23 gennaio: Riunione Rete delle Consigliere Provinciali
- 3 luglio: Riunione Rete delle Consigliere Provinciali

Le Consigliere provinciali sono state coinvolte nell'ambito del progetto "*Sindacalisti at work*"⁴, che si sta svolgendo nel territorio lombardo.

Anche in questo caso il taglio ai fondi ha influenzato pesantemente la partecipazione delle Consigliere provinciali agli incontri regionali.

⁴ vedi paragrafo n. 4

13. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ REGIONALI

Compatibilmente con gli impegni dell'ufficio e la scarsità di risorse del fondo, la Consigliera di Parità regionale ha partecipato ai seguenti corsi e seminari di formazione:

- 15 aprile: Seminario "Presentazione dei dati relativi alla convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri". Roma, Consigliera Nazionale di Parità
- 12 settembre: Seminario "Oggi parliamo di medicina di genere...." – Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione. Bologna, Carolina Pellegrini
- 25-26 settembre: corso formazione specialistica sulle Politiche di Pari Opportunità – Modena, Carolina Pellegrini