

RIEPILOGO LAVORO CdP 2024

CASI PRESI IN CARICO

L'anno è iniziato con la gestione di 5 segnalazioni pervenute nel 2023 e chiuse nel 2024:

- 1 per conciliazioni tempi di vita e di lavoro,
- 2 per demansionamento a seguito della maternità (2 manager),
- 1 per disparità salariale a parità di mansioni, anzianità di servizio e orario di lavoro (il collega guadagna di più),
- 1 per regolamento aziendale discriminatorio (proposta di norma che prevedeva l'introduzione dello smart working per tutto il personale, TRANNE CHE per le persone con disabilità)

Di queste, 2 si sono chiuse positivamente con la sola mediazione della CdP, 1 con una conciliazione stragiudiziale e 2 sono state archiviate.

Segnalazioni 2024: totali 58, di cui 54 donne e 4 uomini

Di queste:

- 5 sono state archiviate senza seguito perché non di competenza della CdP,
- 4 sono state inoltrate alla CdP territorialmente competente (si trattava di persone residenti nell'area metropolitana milanese, ma con sede di lavoro in altra provincia),
- 4 si sono concluse con l'erogazione di informazioni,
- 13 si sono sviluppate in un parere tecnico, ma le persone hanno poi deciso di non proseguire l'azione con la CdP

I casi di discriminazione individuale effettivamente presi in carico nel 2024 sono quindi stati 32.

Di questi:

- 2 sono relativi all'accesso al lavoro, ossia a domande discriminatorie fatte in corso di colloquio (p.e.: ha figli? Vuole avere figli? Ha familiari disabili a carico?),
- 10 sono relativi alla conciliazione tempi di vita e di lavoro (negazione del part-time, turni notturni ecc.),
- 1 è relativo alla mancata concessione dello smart working, nonostante fosse in vigore un accordo aziendale,
- 4 sono relativi alla progressione di carriera e al demansionamento (si tratta di 4 manager che sono state pesantemente demansionate, con la giustificazione di una "riorganizzazione aziendale" che, però, non ha inciso sui colleghi maschi. Tutte e 4 sono casualmente mamme di minorenni e 2 di loro hanno un/a figlio/a gravemente disabile),
- 1 è relativa alla disparità salariale a parità di mansioni, anzianità di servizio e orario di lavoro (il collega guadagna di più),
- 7 sono relative alla genitorialità (richieste di rinunciare alla paternità obbligatoria o al congedo parentale, decurtazioni dei premi a causa dell'astensione obbligatoria di maternità),
- 2 casi sono per molestie,
- 5 casi sono per molestie sessuali

Purtroppo, nonostante un gran lavoro di preparazione che ha visto coinvolte anche altre realtà (a volte sindacati, altre volte avvocati/e del lavoro direttamente contattati da chi ha fatto le segnalazioni alla CdP, altre volte associazioni che si occupano di queste tematiche), 23 di questi casi sono finiti archiviati, in parte perché le persone hanno avuto timore di ripercussioni, in parte per dimissioni spontanee e in parte perché gli/le avvocati/e hanno proseguito in autonomia concordando delle buonuscite.

Degli altri casi, 5 sono ancora in corso nel 2025, 2 si sono conclusi positivamente con la sola mediazione della CdP e altri 2 con una conciliazione stragiudiziale.

PARTECIPAZIONE ISTITUZIONALE

La CdP Barbara Peres ha partecipato a:

- 2 incontri del Tavolo Metropolitan Politiche per l'Impiego;
- 3 incontri formativi organizzati dalle Consigliere Nazionali;
- 3 conferenze nazionali delle Consigliere di Parità;
- riunione di insediamento delle nuove Consigliere di Parità Nazionali.

PROTOCOLLI/ACCORDI

A maggio 2024 la CdP e la Consigliera delegata alle politiche del lavoro, sociali e alle pari opportunità Diana De Marchi hanno sottoscritto la “Convenzione per migliorare le tutele dei diritti e sviluppare opportunità uguali per tutte le persone”, con CONI e Comitato Paralimpico.

PAP

Sono pervenuti e sono stati analizzati 31 Piani di Azioni Positive.

EVENTI

Convegni

1. La violenza non ha spazio (Città Metropolitana di Milano).
2. Donne ancora al bivio tra lavoro e cura parentale (Città Metropolitana di Milano).
3. Gli anni necessari a raggiungere la parità di genere (Uilca e Centro Anti Violenza Fondazione Somaschi): convegno sulla disparità di genere sia nel mondo del lavoro che nella gestione della conciliazione tempi di vita e di lavoro.
4. Le sentinelle della Cisl Milano. La lotta contro la violenza di genere: un impegno collettivo per creare un ambiente di lavoro protetto e di protezione (Cisl Milano e Fondazione Libellula): convegno di presentazione dell'accordo sottoscritto tra Cisl Milano e Fondazione Libellula, con la presenza di rappresentanti di grandi aziende come Vodafone, Generali Assicurazioni, Heineken, Emerson Automatic Solutions, Comune di Milano.
5. Mancano “solo” 131 anni alla vera parità. Sicure di voler festeggiare? (ANPI Sesto San Giovanni): convegno di analisi del Global Gender Gap Index 2023.

Altri incontri

1. Presentazione del libro “Ciliegie di gioia” presso Circolo ARCI Bellezza. Il libro tratta delle discriminazioni subite dalle persone LGBTQIA+.
2. Componente della giuria che ha premiato i migliori progetti aziendali relativi alla promozione della parità nel mondo del lavoro all'iniziativa promossa da Fondazione Libellula in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne.
3. Partecipazione all'incontro conclusivo del progetto MeFirst sulla parità di genere.
4. Partecipazione all'inaugurazione delle panchine rosse poste nel giardino di Palazzo Isimbardi.

STUDIO

Consulenze

1. Rappresentanti aziendali e sindacali di ARERA (Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico): ho effettuato un paio di incontri online di circa 3 ore totali, nel corso dei quali ho fornito suggerimenti per la discussione del Contratto Integrativo Aziendale (p.e. aumentare i giorni di paternità obbligatoria prevedendo la retribuzione a carico dell'azienda, prevedere un contributo aziendale per le spese di asilo nido e scolastiche della prole dei e delle dipendenti, prevedere lo smart working per le donne in stato di gravidanza ecc.) e per la costituzione della Commissione Pari Opportunità (quali progetti potrebbero essere sviluppati dalla commissione);
2. Comune di Bernate Ticino: ho erogato una consulenza telefonica al neo-eletto presidente del CUG su quali progetti avrebbe potuto sviluppare;
3. Silvia Ecclesia, dottoranda presso la Norwegian University of Science and Technology: l'università ha partecipato ad un progetto europeo denominato "BIAS", che mirava a investigare l'uso dell'intelligenza artificiale per la selezione del personale, ponendo particolare attenzione al tema dei bias e della discriminazione. Lo scopo del progetto è fornire indicazioni su come mitigare le discriminazioni sviluppando tools che identifichino e eliminino i bias dell'intelligenza artificiale. E' previsto il coinvolgimento degli stakeholder per creare e sviluppare il "debiaser", che identifichi e annulli i bias che potrebbero incidere sulle decisioni nell'ambito della selezione del personale.

Corsi/eventi formativi

1. CISL Lombardia: relatrice al seminario sui rapporti biennali. Tali rapporti sono documenti che, ogni due anni, le aziende con più di 50 dipendenti devono registrare sul sito del Ministero del Lavoro. Riportano una fotografia piuttosto dettagliata della forza lavoro relativa ai due anni precedenti. Nel 2024 sono stati pubblicati i rapporti relativi al 2022 e al 2023. In questi rapporti vengono forniti dati aggregati in ottica di genere, sia relativi alla composizione del personale (quanti dirigenti totali e quante donne, quanti quadri e quante donne ecc.), sia relativi alle retribuzioni (totale delle retribuzioni dei dirigenti, totale delle retribuzioni delle donne dirigenti ecc.). Vengono inoltre riportati i dati aggregati dei permessi fruiti (maternità, paternità, congedi parentali, 104 ecc., sempre suddivisi in numero complessivo e numero relativo alle sole donne);
2. Fondazione Ordine degli Ingegneri della Provincia di Milano: relatrice al seminario "Parità di genere", facente parte di un ciclo di seminari organizzati dalla Fondazione;
3. IMA Servizi: unica relatrice al seminario su discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro e il ruolo delle consigliere di parità. IMA Servizi ha una centrale operativa h24, pertanto sono stati fatti due incontri al fine di consentire a tutti e tutte di partecipare. La partecipazione è stata volontaria;
4. UIL FPL Lombardia: relatrice, insieme a un criminologo e una psicologa, al corso di formazione "Combattere le discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro". Il corso prevedeva il riconoscimento di ECM ed è stato erogato a dirigenti e rappresentanti sindacali del comparto sanità pubblica. Era finalizzato a imparare a riconoscere le discriminazioni, le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro (ospedali, RSA ecc.), con focus sulle aggressioni verbali e fisiche sempre più frequenti, su come prevenirle e come affrontarle.
5. Ordine degli Psicologi della Lombardia: relatrice al seminario di approfondimento sulla parità di genere nel mondo del lavoro, con focus sul ruolo di psicologi e psicoghe.
6. Università degli Studi di Milano: relatrice all'incontro organizzato dall'Associazione Luca Coscioni, partner del progetto Human Hall dell'Unimi, avente come titolo "disabilità e diritti".

