



Città
metropolitana
di Milano

Comunicato stampa

Politiche per le donne e la parità: l'8 marzo dei diritti della Città metropolitana di Milano

7 Mar 2025 - **Parità di genere, condivisione nella cura, uguali opportunità di carriera:** in occasione della **Giornata internazionale della donna** la **Città metropolitana di Milano** ribadisce il suo impegno concreto nel favorire le stesse opportunità a uomini e donne.

E lo fa partendo dal suo personale (1040 persone), per il 58% composto da donne, equamente rappresentate tra il personale nelle aree contrattuali, sia nello svolgimento delle attività per le funzioni fondamentali dell'Ente, sia nelle funzioni delegate da Regione Lombardia dopo la riforma del Titolo V.

Sul piano delle responsabilità e dei ruoli ricoperti, le donne sono il 43% della dirigenza (trend in crescita nel 2024), il 59% dei Funzionari/e titolari di incarichi di Elevata qualificazione e il 62% dei/delle titolari di Uffici con specifiche responsabilità.

Anche nelle aree contrattuali, presenta una complessiva parità nella presenza femminile, mentre dal punto di vista retributivo, si rileva un divario a discapito femminile sulla media delle retribuzioni nette tra il 2,75 e il 4,81% per il personale a tempo pieno nelle aree di istruttori/ici e operatori/trici, presumibilmente per effetto del salario accessorio.

Anche la Città metropolitana di Milano, come la Pubblica Amministrazione in generale, presenta una popolazione dipendente senior significativa rispetto alle/ai giovani: nella fascia anagrafica 51-60 sono collocati/e ben 429 dipendenti, di cui 242 donne (23% del totale) e 143 nella fascia over 60 (75 sono donne).

Il ricambio generazionale – per i noti vincoli normativi e di mercato del lavoro pubblico - non è veloce quanto le uscite dal lavoro (pensionamenti, dimissioni, mobilità, ecc.) e il reclutamento di figure professionali è una delle priorità dell'Ente per fronteggiare le sfide in corso.

La Città metropolitana di Milano, al suo interno, punta sul benessere organizzativo e, quindi, da importanti politiche di conciliazione vita/lavoro e di valorizzazione delle persone: grazie al Piano della parità di genere e delle azioni positive, aggiornato annualmente, sono ad esempio attive le misure per caregivers, spesso lavoratrici o lavoratori più maturi che accudiscono genitori anziani (il 62% dei permessi giornalieri è usufruito da donne). Inoltre su 137 dipendenti che usano permessi 104, il 65% è donna.

Allo stesso modo è promossa la genitorialità condivisa, grazie al supporto di un Polo informativo del Dipartimento risorse umane: nonostante ciò, nel 2024 il 90% dei congedi parentali – permessi per cura fino ai 12 anni dei figli/e - è fruito dalle lavoratrici madri.

Tra le misure di conciliazione, si ricorda lo smart working, modalità di svolgimento della prestazione con assegnazione di obiettivi, e l'e-work, lavoro da remoto per conciliazione, praticato da 16 dipendenti (9 donne).

Al 31.12.2024, 877 erano i/le dipendenti contrattualizzati in smart (compreso il personale distaccato), di cui 552 donne (63%).

Il Piano della parità di genere e azioni positive valorizza anche il part time e l'orario flessibile (deroghe orarie temporanee): 97 sono i dipendenti a part time reversibile, di cui 80 donne e 19 le deroghe orarie riconosciute nel 2024.

Parità di genere. #diamociunamossa

Non dimentichiamo, inoltre, che l'ente ha introdotto da oltre un anno l'utilizzo del linguaggio rispettoso del genere, che valorizza professioni, cariche e ruoli al femminile. Importante anche l'implementazione di numerosi progetti nell'ambito delle Pari opportunità per sensibilizzare la cittadinanza: non da ultima, la **campagna social #diamociunamossa**, promossa in occasione dell'8 marzo, che invita tutte e tutti ad impegnarci contro le discriminazioni e a favore delle pari opportunità, secondo gli obiettivi della missione 5 dell'Agenda 2030.

Formazione sulla medicina di genere

Infine, venerdì 7 marzo, proprio in un'ottica di formazione del personale, **il Cug, sotto la regia della presidente Donatella Mostacchi**, ha promosso "**Donne e salute: la medicina di genere per la prevenzione, la diagnosi e la cura**", per approfondire la medicina di genere, cioè lo studio delle influenze biologiche (definite dal sesso) e delle influenze socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e malattia di ogni persona.

La medicina ha sempre utilizzato l'uomo come unico modello di riferimento per la ricerca scientifica, la diagnosi e il trattamento delle malattie, sottovalutando le differenze biologiche e socio-culturali tra uomini e donne, con gravi conseguenze sulla prevenzione, diagnosi e cura per le donne. Di recente, grazie all'emergere della medicina di genere, si sta cercando di colmare questo divario per offrire cure più efficaci e personalizzate.

La Città metropolitana di Milano concorre alla divulgazione della medicina di genere e delle sue applicazioni e promuove la parità di genere anche nel campo della salute e del benessere.

*"La Città metropolitana di Milano celebra l'8 marzo all'insegna dei diritti e dell'impegno civile per l'uguaglianza – afferma **la Consigliera delegata alle Pari opportunità Diana De Marchi** – Un impegno che si traduce concretamente nelle politiche a favore del personale, per consentire parità nell'accesso alla carriera e modalità di condivisione della cura. Piccole azioni, ma non scontate, che qualificano l'ente come una Pubblica amministrazione attenta al benessere del personale, anche nella scelta del tema di quest'anno per l'8 marzo, la medicina di genere, di cui ancora si parla troppo poco. L'8 marzo è un'occasione per accendere i riflettori sulla parità di genere, ma nella Città metropolitana di Milano la si coltiva ogni giorno".*



Città metropolitana di Milano
Via Vivaio, 1 - 20122 Milano

Tel: 02 7740.6655
stampa@cittametropolitana.milano.it
www.cittametropolitana.mi.it
