

CASI:

86 segnalazioni, di cui 74 da donne e 12 da uomini.

Di queste, solo 4 sono state archiviate perché non configuravano fattispecie discriminatorie.

5 sono state invece inviate alle consigliere di parità territorialmente competenti, perché il luogo in cui è avvenuta la discriminazione non si trova nell'area metropolitana milanese. Si è trattato di persone che mi hanno contattata perché vivono a Milano o provincia, ma che lavorano in una provincia limitrofa.

Altri 5 casi non configuravano una discriminazione di genere nel lavoro, ma comunque avevano un profilo discriminatorio su cui sono competente (erano tutte persone con disabilità e discriminate per questo) e ho quindi dato informazioni su cosa fare e a chi rivolgersi.

Altri 7 casi sono stati valutati come discriminazione di genere, ma le vittime hanno preferito non agire.

I casi presi in carico sono stati 65.

7 casi concernevano l'accesso al lavoro: le donne in gravidanza non vengono considerate nemmeno per lavori di breve durata, nei colloqui viene spesso chiesto se si ha una relazione stabile, o figli, o genitori anziani. Sono casi non risolvibili, perché mancano prove o testimonianze.

Su 10 casi che riguardavano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, 1 ha visto protagonista un uomo. Nella maggior parte dei casi, si trattava di persone che avrebbero potuto avere una distribuzione diversa del proprio orario di lavoro senza alcun detrimento per l'azienda, a cui però erano stati imposti orari in modo del tutto arbitrario e senza alcun fondamento. Sono stati risolti grazie al coordinamento con i sindacati: a seguito della convocazione da parte mia, sono poi state trovate soluzioni con i sindacati.

Una di queste persone, caregiver di due persone gravemente disabili, era stata adibita a soli turni notturni a 1 ora di viaggio da casa come "condizione di miglior favore" perché, a detta dell'azienda, così avrebbe potuto prendersi cura delle due persone durante il giorno. Trattandosi di un'azienda con molte sedi, di cui una vicina al domicilio di questa persona, e che ha ottenuto la certificazione di parità, abbiamo trovato una soluzione che consentisse a questa persona di lavorare, svolgere il ruolo di caregiver e dormire regolarmente.

In 2 casi era stato revocato lo smart working, pur in presenza di accordi aziendali e senza alcun motivo concreto: i diretti responsabili erano contrari al lavoro da remoto, che è stato però ripristinato in seguito al mio intervento.

In 8 casi la progressione di carriera ha subito un'inversione di rotta a causa della maternità. Sono stati presentati da avvocati/e che, successivamente alle mie convocazioni, hanno trovato accordi economici (incentivi all'esodo) con le aziende.

1 caso, ancora in gestione, concerne la disparità salariale: a parità di competenze e di giorno di assunzione, la donna ha un salario inferiore a quello del suo collega.

Per 7 manager la maternità ha coinciso con brutali esclusioni dalla vita aziendale, dalle riunioni e dai processi decisionali. Sono stati presentati tutti da avvocati/e e 6 si sono conclusi con accordi economici.

Su 12 casi di molestie, intese come comportamenti indesiderati aventi lo scopo di violare la dignità e creare un clima intimidatorio, 2 sono stati segnalati da uomini.

Le molestie sessuali segnalate sono invece state 10, tutte da donne.

In 2 casi è emersa un'organizzazione discriminatoria a livello aziendale e altri 6 casi hanno riguardato discriminazioni multiple (per esempio: di genere e razzista, oppure di genere e per motivi connessi all'età ecc.).

I casi gestiti nel 2025, ma aperti nel 2024, sono stati 7. Di questi, 3 sono stati archiviati per scelta delle lavoratrici, per 2 c'è stata una causa e una sentenza positiva e altri 2 sono stati impugnati, ma le udienze sono state fissate nel 2026.

I casi aperti e chiusi positivamente nel 2025, col mio intervento dall'inizio alla fine, sono stati 16, di cui 2 con una mediazione della consigliera e 14 con una conciliazione stragiudiziale in cui sono stata coinvolta.

Uno dei casi summenzionati è stato gestito in collaborazione con la consigliera di una provincia in Umbria e concerneva una lavoratrice madre. Al rientro dalla seconda maternità, alla signora è stato comunicato che sarebbe stata trasferita dalla sede umbra in cui lavorava a Milano. La signora è rimasta a lavorare in Umbria.

PARTECIPAZIONE ISTITUZIONALE:

Oltre che ai tavoli metropolitani per i servizi all'impiego e le politiche attive del lavoro, ho partecipato alla costituzione del tavolo permanente sulla parità di genere del comune di Cesano Boscone. Insieme all'assessora con delega alle pari opportunità, abbiamo coinvolto una serie di realtà locali e Afol Metropolitana che ha un red point proprio a Cesano Boscone.

Le conferenze nazionali delle consigliere di parità sono state 4, a cui si è aggiunto un incontro tecnico delle consigliere di parità di tutta Italia, sul tema della certificazione di parità.

Il 6/10 è stato rinnovato il Protocollo d'Intesa tra città metropolitana di Milano, CONI Lombardia e Comitato Paralimpico Lombardia per la prevenzione di discriminazioni, abusi e violenze nelle realtà sportive dell'area metropolitana milanese.

Grazie alla collaborazione con la dott.ssa Sara Martelli, ricercatrice dell'Università di Pavia e attivista per i diritti civili, a metà gennaio è stato somministrato un questionario alle 2.360 realtà sportive dell'area metropolitana milanese iscritte al CONI. La raccolta dei dati è ancora in essere e si spera di poter presentare l'esito di questa ricerca a novembre 2026.

PIANI DI AZIONI POSITIVE:

Ho ricevuto solo 33 Piani di Azioni Positive, ma solo 18 richieste di valutazione. In un solo caso la valutazione è stata negativa e ho chiesto di presentare un nuovo Piano, senza ottenere risposta.

CONVEGNI E ALTRI EVENTI:

Sono stata coinvolta in 8 convegni, di cui 3 organizzati da Città Metropolitana di Milano.

Ho partecipato a altri 5 eventi, tra cui una trasmissione televisiva in cui si è parlato di discriminazioni multiple insieme alla sen. Giusy Versace e un podcast di approfondimento sull'art. 37 della Costituzione, a cura di studenti e studentesse del Liceo Galileo Galilei di Legnano.

CONSULENZE:

Sono state 5 in totale, ma hanno necessitato di molteplici incontri:

- 1) supporto nella lettura dei rapporti biennali che ogni azienda con più di 50 dipendenti deve redigere e inviare sia al Ministero del Lavoro che alle Organizzazioni Sindacali presenti in azienda;
- 2) supporto nella redazione di una tesi di Laurea sul fenomeno delle dimissioni femminili;
- 3) supporto per la nomina di un CUG;
- 4) consulenza per la partecipazione ad un bando europeo concernente la parità di genere;
- 5) consulenza sulla corretta redazione del Piano di Azioni Positive e su responsabilità e limiti dei Comitati Unici di Garanzia;

6) consulenza per l'analisi del Gender Equality Plan e supporto nella redazione di procedure per la tutela contro le molestie in un'azienda multinazionale.

CORSI/EVENTI FORMATIVI:

Gli eventi formativi a cui ho partecipato sono stati 7, tra i quali quello di Alta Formazione in diritto antidiscriminatorio organizzato dall'Ordine degli Avvocati di Milano, l'Unione lombarda degli Ordini Forensi e la consigliera di parità regionale.