



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



# ***RAPPORTO ANNUALE***

***ANNO 2020***

***CONSIGLIERA DI PARITÀ***

***CITTA' METROPOLITANA DI TORINO***

# **RAPPORTO ANNUALE CONSIGLIERA DI PARITA'**

## **CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

***ai sensi dell'art. 15, comma 5° del D.Lgs n. 198 11.04.2006 modificato  
dal D.lgs.151/2015 art.33 comma 6***

**ANNO 2020**

### **INDICE**

Premessa	pag. 3
Alcuni dati del mercato del lavoro in Piemonte WE.CA.RE strategia regionale per l'innovazione sociale	pag. 9
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 15
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 18
C. Attività svolte nel corso dell'anno 2020	pag. 28

## Premessa

Nell'anno 2020 ho proseguito l'attività di Consigliera effettiva nello svolgimento del secondo mandato (nomina 12 luglio 2016), fino alla scadenza del quarto anno, 12 luglio 2020 e sono rimasta in regime di prorogatio fino al 29 gennaio 2021 quando è pervenuta la nomina, da parte del Ministero del Lavoro su designazione della Città Metropolitana di Torino, della nuova consigliera di parità effettiva Michela Quagliano e della consigliera supplente Elisa Raffone con cui si è attivata una proficua fase di passaggio di consegne. A loro esprimo l'augurio di un buon inizio di attività certa della loro competenza e passione proprio sulle sfide affidate alle consigliere.

L'anno 2020, con la prima esperienza di lockdown a causa dell'emergenza sanitaria Covid 19 iniziata nel mese di marzo, è stato caratterizzato da un generale rallentamento delle attività anche se si è cercato di porre rimedio attivando collegamenti a distanza e webinar per le riunioni, siamo diventati in poco tempo tutte/i apprendisti sulle varie piattaforme, svolgendo molti colloqui telefonici e video chiamate sia con le persone che richiedevano l'intervento dell'Ufficio per casi di discriminazione di genere nell'attribuzione della cassa integrazione, sia per gravi motivi di conciliazione conseguenti la chiusura delle scuole e le attività in D.A.D., sia con le aziende per cercare mediazioni e possibili soluzioni alternative alla perdita del lavoro.

Pur nella difficoltà della nuova modalità di smart working si è mantenuta l'attività di collaborazione con il Dipartimento Istruzione, Pari Opportunità, Welfare della Città metropolitana, in particolare con il Nodo antidiscriminazione e il "Tavolo per programmi di cambiamento degli autori di violenza di genere" per sensibilizzare, informare e tenere i rapporti con i Comuni dell'area metropolitana, suddivisi in 11 aree omogenee, sull'attività di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (rete territoriale, nodi, centri informativi), sulla presenza della consigliera di parità e sul monitoraggio dei piani di azioni positive (P.A.P) e sulla gestione dei Comitati Unici di Garanzia (C.U.G) richiesti alle Amministrazioni come da normativa vigente in materia.

In particolare con il C.U.G della Città Metropolitana si è lavorato sull'impatto dello smart-working sui dipendenti e sulle dipendenti con l'obiettivo di informare/formare/dialogare con l'Amministrazione e lavoratori/trici al fine di trovare risposte immediate nell'emergenza e raccogliere esigenze, necessità e suggerimenti per portare a regime questa nuova modalità che alla prova dei fatti ha mostrato anche tutta una serie di

limiti da verificare e risolvere. Inoltre si è data particolare attenzione alle azioni di contrasto alla violenza di genere soprattutto in ambito domestico a causa della convivenza forzata e ravvicinata con mariti e compagni violenti, ma anche nei luoghi di lavoro, dove purtroppo si è rilevato un aumento della disegualianza di genere e di comportamenti discriminatori nei confronti delle lavoratrici pressate tra perdita di occupazione o sovraoccupazione (sanità, settore alimentare) e compiti di cura familiari aggravati dalla pandemia. Al fine di contrastare questo generale stato di fragilità e incertezza, sono state comunque portate avanti le iniziative dell'Ente che hanno come denominatore comune proprio la diffusione e l'attività di reti territoriali dedicate a queste tematiche:

- il CCVD (Coordinamento contro la violenza alle donne)
- il "Tavolo per programmi di cambiamento degli autori di violenza di genere"
- la rete RE.A.DY Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere
- il "Nodo metropolitano contro le discriminazioni" (ai sensi della L.R n.5/2016) con cui è proseguito un lavoro di sensibilizzazione sul territorio con la diffusione del vademecum "Liberiamo il lavoro" contro le discriminazioni realizzato in collaborazione con le O.O.S.S. e l'Agenzia Piemonte Lavoro - Centri per l'impiego.

In questo contesto il principale obiettivo è stato quello di portare avanti un incarico istituzionale, un impegno di grande responsabilità che, nonostante alcune difficoltà soprattutto in ambito gestionale, prevede un vasto campo di azione come stabilito dalla legge 125/91 e dal decreto legislativo 198/2006 e s.m.i: dalla prevenzione e contrasto della discriminazione di genere in ambito lavorativo alla promozione di azioni positive, di progetti e di buone prassi per una maggiore sensibilizzazione verso una cultura di parità.

E' di tutta evidenza quanto oggi sia ancora più necessario contrastare la disoccupazione delle donne: nel 2020 a causa della pandemia si sono persi 444mila posti di lavoro di cui 312mila posti di donne! Occorre veramente porre la parità di genere come priorità delle nostre politiche, in particolare cogliere l'opportunità del Recovery Plan per un vero rilancio dell'occupazione femminile, occorre abbattere la disegualianza di genere, combatterla significa ridurre anche le altre: se cresce l'occupazione femminile diminuirà anche la povertà, la disegualianza tra i bambini, la

manca di infrastrutture sociali. E' sempre più urgente agire contro gli stereotipi di genere che ingabbiano le donne solo in certe professioni, in certi lavori, orientare i loro studi verso le discipline STEM e nell'ambito dell'innovazione tecnologica, quegli stessi stereotipi che favoriscono la cultura del possesso contro la cultura del rispetto.

Inoltre non accenna ad arretrare la persistente discriminazione delle lavoratrici madri come testimoniano i dati raccolti dalla Direzione Territoriale del Lavoro con riferimento alle dimissioni "volontarie" o licenziamenti per "motivi economici" in conseguenza alla maternità. Molte donne sono discriminate dopo il congedo di maternità con demansionamento, diniego di flessibilità oraria, rientri fortemente contrastati e raramente agevolati, soprattutto dopo il secondo figlio. L'Ufficio ha ricevuto molte segnalazioni, alcune anche da parte di uomini, con una netta preponderanza di problematiche legate ai congedi parentali, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, alle flessibilità orarie e ai part-time e alla fruizione dei permessi L.104 per la cura di familiari.

Certamente nel fronteggiare queste emergenze occorre andare sempre più nella direzione della prevenzione, non fermarsi al contenzioso, ma intraprendere, come azione positiva fondativa la via della responsabilità sociale delle imprese, promuovere progetti di nuovo welfare aziendale al fine di migliorare la competitività del sistema produttivo, in particolare delle PMI, e sviluppare i concetti di benessere organizzativo e di sostenibilità. E' di tutta evidenza che solo in un'ottica di rete, di sinergia, di alleanza tra Istituzioni, Enti, Organismi di Parità, rappresentanze delle Parti sociali, associazioni del terzo settore e servizi pubblici e privati che operano sul territorio a stretto contatto con le lavoratrici e i lavoratori, sia possibile trovare risposte adeguate. Le reti sono finalizzate a creare spazi di condivisione, di promozione reciproca nel rispetto delle diverse competenze, di diffusione delle buone prassi, spazi di formazione, di aggiornamento e di progettazione comune per migliorare i servizi offerti. In questo contesto è stato, davvero, un segnale di ripresa e di consapevolezza del ruolo istituzionale il lavoro svolto con la Conferenza Nazionale dei/ delle consiglieri/e di parità, la rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, per incrementare lo scambio di esperienze e di buone prassi, gli approfondimenti sulle nuove normative, la conduzione di due gruppi di lavoro per produrre linee guida e supporti alle attività, l'utilizzo della piattaforma dedicata sul sito del Ministero, anche se, purtroppo, a causa della pandemia i lavori hanno subito un rallentamento ma sono stati portati ugualmente avanti anche se la dimensione di confronto e discussione a livello nazionale è stata forzosamente contingentata.

In questa direzione, le principali attività che hanno caratterizzato quest'anno 2020 a livello operativo, sono state:

- gestione casi di discriminazione e molestie/mobbing rappresentati da lavoratrici e lavoratori che si sono rivolti all'Ufficio;
- promozione di una cultura di parità in ambito educativo-formativo anche con il supporto di percorsi formativi standard per le Pari Opportunità, con particolare attenzione alla programmazione P.O.R-FSE 2014-2020, progetti per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di violenza e di bullismo nelle scuole;
- promozione per l'utilizzo dei profili formativi - moduli formativi standard con competenze relativi alla "parità uomo donna e non discriminazione" inseriti nel "Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte" ([www.sistemapiemonte.it/vetrinaweb/](http://www.sistemapiemonte.it/vetrinaweb/)) per l'aggiornamento dei docenti e la formazione di referenti di parità per le Agenzie Formative e C.P.I (Centri per l'Impiego)
- collaborazione con la Rete delle Referenti di Parità dei C.P.I della Città Metropolitana nell'ambito di specifici interventi rivolti alle donne e al loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, a donne immigrate per l'emersione di occupazione "in nero" e la qualificazione del lavoro dell'assistenza familiare, a segnalazioni di discriminazioni di genere nelle assunzioni o nei licenziamenti;
- collaborazione con l'Agenzia Piemonte Lavoro (A.P.L.) per l'estensione della rete referenti di parità C.P.I. a livello regionale;
- collaborazione con servizio pari opportunità e welfare della Città metropolitana sul tema del contrasto alla violenza sulle donne, in particolare in ambito domestico, con la partecipazione al "Tavolo per programmi di cambiamento degli autori di violenza di genere" (*istituito nell'ambito del Piano Provinciale di Prevenzione e Contrasto della Violenza contro le Donne*) e alle iniziative congiunte con le Associazioni presenti sul Territorio, Centri Anti-violenza e il Coordinamento Contro la Violenza alle Donne (*C.C.V.D. istituito dalla Città di Torino nell'aprile del 2000: è un gruppo di raccordo interdisciplinare ed interistituzionale permanente composto da operatrici/tori di Enti e Associazioni che lavorano sul territorio per contrastare il fenomeno della violenza*);
- collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del comune di Torino per la promozione e il consolidamento della rete dei C.U.G. (Comitati Unici di Garanzia<sup>1</sup>) della Città con la sottoscrizione della Carta d'Intenti (ottobre

---

<sup>1</sup> L.183/2010

2015): "Il Comitato Unico di Garanzia: una risorsa per la Pubblica Amministrazione" con 13 istituzioni pubbliche dell'area cittadina (*Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale, Agenzia Territoriale per la casa, Città della Salute e della scienza, Ordine Mauriziano, Asl TO1 e TO2, Arpa Piemonte, Camera di Commercio, Città Metropolitana, Comune di Torino, Politecnico, Università e Regione Piemonte*). La rete ha continuato a lavorare negli anni successivi nell'ottica di creare sinergie sul territorio, portando a sistema le azioni a sostegno di un clima organizzativo che favorisca l'innovazione, liberando energie e capacità presenti negli uffici, in corsia, agli sportelli e negli atenei. Migliorare l'organizzazione, includendo nelle politiche del personale, azioni che prendano in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini è l'obiettivo per potenziare il benessere e migliorare l'efficienza collettiva. Il compito di accompagnare il processo è affidato dalla L.183/2010 ai C.U.G organismi obbligatori per le pubbliche amministrazioni, che operano per prevenire i conflitti e preservare dalla violenza morale o psichica i luoghi di lavoro. Valorizzano il benessere dei 45 mila lavoratori e lavoratrici delle Amministrazioni pubbliche cittadine e agiscono contro le discriminazioni prodigandosi nell'estensione delle pari opportunità, nella convinzione ormai diffusa che un ambiente di lavoro sereno è condizione essenziale per assicurare servizi alla collettività efficienti e produttivi. Sono state oggetto di studio e analisi le misure della Direttiva n.2 del 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" in aggiornamento di alcuni degli indirizzi forniti dalla precedente Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G per promuovere uno scambio a livello di rete di alcune prassi attuative della norma.

- collaborazione con il C.U.G della Città Metropolitana, partecipazione ai lavori per l'implementazione della rete CUG della Città Metropolitana con relativo monitoraggio sui P.A.P in corso di validità e sulla misura dello smart working prevista anche dal P.A.P della Città Metropolitana e aggiornamento annuale del piano stesso
- collaborazione con Associazioni Datoriali, O.O.S.S., Enti di mutuo soccorso, Agenzie di servizi, su progetti di Welfare Aziendale (Bando Regionale WECARE)
- realizzazione e sottoscrizione del protocollo d'Intesa con Camera di commercio Torino, C.I.F (Comitato Imprenditoria Femminile di Torino) per il rilancio dell'occupazione femminile.

La sfida continua ad essere quella di proseguire l'attività antidiscriminatoria davvero impegnativa per la gestione dei casi e nel contempo cercare di ottemperare anche alle numerose richieste di partecipazione e di formazione indispensabile per la promozione di una cultura di parità e di welfare. Questa sfida può essere vinta se ci sarà anche la volontà politica a livello nazionale e locale di garantire gli strumenti e le risorse necessarie all'Ufficio della Consigliera, infatti sarebbe necessario poter contare su risorse economiche che permettano:

- eventuale assistenza legale nel caso in cui la Consigliera si debba costituire in giudizio (ad oggi non sono previste risorse né a livello nazionale, né locale)
- coinvolgimento anche della Consigliera supplente: considerata l'estensione territoriale della Città Metropolitana, dovrebbe essere possibile prevedere una suddivisione di compiti e non solo la sostituzione in caso di assenza della consigliera effettiva
- possibilità di organizzare aggiornamenti normativi e metodologici per la rete delle Referenti di Parità.

L'auspicio è che tale indicazione possa trovare concreta e tempestiva applicazione al fine di garantire continuità all'esercizio della funzione soprattutto da un punto di vista di dignitoso e fattivo servizio alle/i numerose/i cittadine/i che si rivolgono all'Ufficio.

Gabriella Boeri

Consigliera di parità effettiva della Città Metropolitana di Torino



## **Alcuni dati del mercato del lavoro in Piemonte nel 2020**

### **WE.CA.RE strategia regionale per l'innovazione sociale**

I dati ISTAT<sup>2</sup> del mercato del lavoro piemontese in termini di occupazione e tasso di disoccupazione mostrano a partire da marzo 2020 una riduzione generalizzata, in alcuni casi molto marcata, dei settori maggiormente interessati dal lockdown: in primis il turistico-alberghiero e la ristorazione (-65%), le costruzioni (-36%), il commercio al dettaglio, i trattamenti e le cure personali, lo spettacolo.

Negativi anche i dati del tessile abbigliamento (-33%), colpito indirettamente dalla chiusura della rete fisica di vendita, e della metalmeccanica, dove le conseguenze sono diventate più evidenti nei mesi successivi. Molto intensa risulta la contrazione delle assunzioni da parte delle public utilities(-53%) e della pubblica amministrazione (-54%), quest'ultima interessata dal blocco dei concorsi.

Al contrario, hanno fatto prevedibilmente meglio della media i settori essenziali: l'industria alimentare, la chimica farmaceutica e, in proporzione minore, la logistica e l'ICT (che comprende anche le telecomunicazioni), mentre la sanità e l'assistenza private (+30%) e il lavoro domestico (+34%) sono cresciuti in maniera consistente. In questi ultimi casi può aver influito in positivo proprio la crisi pandemica e le misure assunte per fronteggiarla: una parte del lavoro non regolare ha dovuto essere formalizzato, per poter giustificare la mobilità personale necessaria a svolgerlo.

La misura delle difficoltà vissute nel corso del 2020 emergono dal confronto con il 2019<sup>3</sup>. In un anno si sono persi 16.380 posti di lavoro per effetto del venir meno di 95.012 nuove posizioni occupazionali (-17,5%) solo in parte compensato da 78.032 minori cessazioni (-14,1%) dovute proprio al divieto di licenziamento per motivi economici. Nel dettaglio la fine dell'anno 2020 è stata particolarmente pesante, nel quarto trimestre sono stati attivati 126.084 posti di lavoro e nello stesso periodo ne sono cessati 145.911: il saldo è negativo per 19.827 unità

Si tratta di risultati abbastanza coerenti con le previsioni, che consentono di tracciare alcuni "profili" dell'impatto dell'emergenza pandemica, ai quali, molto probabilmente, corrisponderanno decorsi diversi nel momento in cui la vera e propria crisi economica inizierà a dispiegare i propri effetti.

Il primo profilo è costituito dai settori che sono stati direttamente o indirettamente investiti dal lockdown, in assoluto i più penalizzati, anche dal punto di vista

<sup>2</sup> "Il mercato del lavoro in Piemonte nel 2019 e nei primi mesi 2020" Rapporto Ires Piemonte

<sup>3</sup> "Crollano il benessere economico e gli occupati in Piemonte" a cura di Mauro Zangola

occupazionale. Il secondo è costituito dai settori essenziali, risparmiati e, in alcuni casi, favoriti dall'emergenza (si pensi all'e-commerce e alla logistica di breve raggio), che, peraltro, coincidono con alcuni degli ambiti da tempo considerati strategici per l'economia del Piemonte (la chimica-farmaceutica, la sanità, la logistica, l'industria alimentare); il terzo profilo è costituito da settori che già mostravano delle fibrillazioni e avevano alle spalle travagliati processi evolutivi dal lato dell'offerta (si pensi al tessile, al metalmeccanico e, in particolare, all'automotive), che l'emergenza pandemica ha sottoposto ad ulteriori pressioni dal lato della domanda. Un quarto profilo, da approfondire, è costituito dalla pubblica amministrazione e dalle public utilities (sovente a controllo pubblico), che hanno ridotto in maniera consistente le proprie attività come datori di lavoro, pur non essendo sottoposte a specifiche misure di sospensione. Questo rallentamento può essere spiegato dalle difficoltà indotte dalla prosecuzione delle attività in lavoro a distanza e dall'impossibilità di svolgere e completare le procedure di selezione del personale.

Risultano comunque maggiormente penalizzati gli addetti a più bassa qualificazione, che generalmente ottengono contratti di minore durata e qualità. Al contrario, tiene bene il personale ad alta qualificazione ed impiegatizio, mentre si rileva una tendenza all'ulteriore contrazione dei tecnici e degli intermedi, più frequentemente impiegati nel settore industriale, che sembra corrispondere a quelle fibrillazioni della manifattura a cui si è già accennato e che, a fine 2019 avevano fatto parlare di **calamità occupazionale** (Consiglio Regionale del 7/1/2020) in quanto risultavano 5.000 posti a rischio tra industria e artigianato (Embraco, Martor di Brandizzo, Mahle, ex Ilva e relativo indotto).

Un altro segnale molto preoccupante è il massiccio ricorso alla Cassa Integrazione. I dati diffusi dall'INPS sul ricorso alla CIG parlano da soli: in Piemonte il monte ore della cassa integrazione ordinaria sale dai 5 milioni di ore del 2019 ai 73,5 milioni di ore (56,5 nell'industria, 9 nelle costruzioni e 7,5 nel terziario) dei primi quattro mesi del 2020, con una crescita diffusa su tutto il territorio regionale.

L'impatto dell'emergenza sanitaria, che produce la chiusura forzata di gran parte delle attività produttive e di servizio, colpisce con più forza il settore terziario, in specie commercio, ristorazione e pubblici esercizi, con ricadute fortemente negative anche nei servizi alle imprese e alla persona.

Dopo un breve recupero registrato con la fine del primo lockdown durante l'estate (terzo trimestre), dall'autunno la situazione è tornata a peggiorare a causa della seconda ondata e delle nuove chiusure (quarto trimestre).

I dati ISTAT<sup>4</sup> a livello nazionale hanno messo in evidenza la grave situazione occupazionale nel mese di dicembre, mese di norma molto positivo tra il Natale e le vacanze di fine anno, gli occupati invece sono diminuiti di 101mila unità, un numero già di per sé tragico, ma reso ancora più preoccupante dalla suddivisione di genere con cui questo è avvenuto. Si è trattato infatti di un crollo quasi esclusivamente femminile, con 99mila donne che sono finite disoccupate o inattive. Il 98% di chi ha perso il lavoro è donna, la pandemia ha allargato il problema della disparità di genere. Un fenomeno che si ritrova, sebbene con numeri un po' meno estremi, anche guardando a tutto l'anno 2020: -444 mila, di cui -312mila donne. Gli inattivi salgono di 482mila unità

La ragione affonda nuovamente nella dinamica settoriale e nelle specifiche perdite dei settori: quello del commercio, da un lato, e quello dei ristoranti-alberghi dall'altro che, da soli, spiegano la maggior parte delle perdite dell'occupazione femminile».

Anche la tipologia di contratto penalizza maggiormente le donne. La tipologia di contratto ha influito pesantemente su chi ha perso il lavoro e chi no. Il blocco dei licenziamenti e la cassa integrazione hanno salvaguardato soprattutto il lavoro dipendente a tempo indeterminato, mentre sono stati colpiti i posti di lavoro a termine e le varie forme di collaborazioni. Le donne sono impiegate spesso con contratti che danno poca sicurezza e stabilità, come il part-time e contratti a termine.

C'è un problema di occupazione femminile che sta a monte. Il **Censis** fino all'inizio del 2020 rilevava che le donne rappresentano circa il 42% degli occupati complessivi del paese e il tasso di attività femminile si piazzava al 56% circa, contro il 75% degli uomini. I dati dell'Istat di dicembre, che non sono poi molto diversi da quelli dei mesi precedenti, sono allora il segnale di un problema che è fortemente radicato nel nostro Paese. Il 2020 ha solo fatto precipitare ulteriormente le cose. Di fatto, l'emergenza sanitaria non sta facendo altro che amplificare quelle disuguaglianze che già caratterizzavano la struttura sociale dell'Italia pre-pandemica. Le donne, che si caratterizzano per più bassa occupazione, salari più scarsi, contratti più precari e sono più raramente occupate nelle posizioni aziendali apicali e dunque "sicure", sono state le prime a subire gli effetti della crisi. Intrappolate nella costruzione sociale per cui il carico della cura e della famiglia deve gravare sulle loro spalle, le donne italiane hanno visto in questo 2020 aumentare il loro lavoro, con lo smart working che si è "semplicemente" e quasi "naturalmente" sovrapposto agli impieghi domestici senza neanche più la possibilità di una separazione spaziale degli stessi.

---

<sup>4</sup> "Il mercato del lavoro 2020" ISTAT

## **WE.CA.RE - Welfare Cantiere Regionale**

Tra gli interventi messi in campo dalla Regione Piemonte nella programmazione 2014-20 a cui ha partecipato anche la consigliera di parità si è attuata la strategia per l'innovazione sociale WE.CA.RE<sup>5</sup>.

WE.CA.RE è un esempio di strategia integrata, nata dal lavoro di un tavolo inter-assessorile composto dagli assessorati alle Politiche Sociali, della Famiglia e della Casa; ai Diritti Civili e Pari Opportunità; alle Attività produttive; all'Istruzione, Lavoro e Formazione Professionale.

La strategia si fonda sulla convinzione che sia necessario e indispensabile un cambio di paradigma che concepisca il welfare come ambito di sviluppo e crescita, in grado di concorrere al pari di altri asset territoriali a determinare i fattori di sviluppo del territorio, anziché relegare le politiche sociali quale ambito deputato all'assistenza.

La sfida della strategia WE.CA.RE, operando su un piano regionale di politiche integrate e coinvolgendo tutti gli attori pubblici e privati, è quella di coniugare politiche sociali, politiche del lavoro e sviluppo economico, pensando alla coesione sociale come occasione di sviluppo territoriale ed alla crescita come una sfida da realizzare attraverso la riduzione delle diseguaglianze sociali.

La strategia, prima in Italia, coordina alcune misure sui fondi FSE e FESR in modo tra loro complementare, che perseguano obiettivi condivisi e rispondano alle medesime scelte strategiche.

Tutte le azioni sono volte a stimolare la sperimentazione di innovazioni sociali sui territori che dovranno dimostrare sostenibilità e replicabilità.

La finalità ultima della strategia è la promozione di coesione e inclusione sociale, ponendo in atto alcuni "principi generali" In particolare:

- la centralità della persona e della sua rete di relazioni anziché le tipologie di servizi di cui necessita;
- l'emersione, lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità di ciascuno, piuttosto che il compito di alleviare i disagi delle persone in difficoltà;
- la realizzazione di una visione generativa, dove chi usufruisce di servizi deve essere posto in condizione di stabilire con i servizi stessi e con gli altri cittadini relazioni di reciprocità e di corresponsabilità;

---

<sup>5</sup> <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/fondi-progetti-europei/>

- l'adozione del principio di sussidiarietà circolare per impegnare tutti i soggetti del territorio (pubblica amministrazione, soggetti dell'economia e della società civile) ad assumersi la responsabilità di concorrere al bene comune;
- la prossimità e la domiciliarità, ovvero la scelta di riconoscere come focus unificante la persona nella sua globalità con il suo "interno e il suo intorno"

Il welfare aziendale può essere rappresentato come l'insieme delle attività, dei servizi, beni, opere e valori che un'organizzazione può attivare per migliorare il benessere dei lavoratori, per la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia e la tutela della genitorialità, per accrescere il potere d'acquisto, per stimolare una mobilità più sostenibile, per promuovere attività di prevenzione della salute etc.

Questo tema, particolarmente vicino al lavoro della consigliera di parità, ha richiesto la partecipazione alla co-progettazione e alla promozione di alcuni progetti presentati e approvati nel 2019.

Le ricadute territoriali di un efficace sistema di welfare tendono a favorire l'occupazione e a migliorarne la qualità per le lavoratrici e i lavoratori, nonché a stimolare un miglioramento del benessere della popolazione.

#### Gli obiettivi

- Promuovere interventi in cui la centralità sia posta sulla persona e le sua rete di relazioni anziché le tipologie di servizi di cui necessita.
- Realizzare una visione generativa, dove chi usufruisce di servizi deve essere posto in condizione di stabilire con i servizi stessi e con gli altri cittadini relazioni di reciprocità e di corresponsabilità.
- Adottare il principio di sussidiarietà circolare per impegnare tutti i soggetti del territorio (pubblica amministrazione, soggetti dell'economia e della società civile) ad assumersi la responsabilità di concorrere al bene comune.
- Favorire la prossimità e la domiciliarità, ovvero la scelta di riconoscere come focus unificante la persona nella sua globalità per promuovere l'emersione, lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità di ciascuno.

#### Le azioni

Tutte le azioni, implementate sui fondi FSE e FESR per un totale di 20 milioni di euro stanziati, sono volte a stimolare la sperimentazione di innovazioni sociali sui territori che dovranno dimostrare sostenibilità e replicabilità:

- la prima misura stimola processi collaborativi sui territori, agendo sulla domanda di innovazione e promuovendo una migliore governance locale per la creazione di ecosistemi territoriali fertili (Distretti di Coesione Sociale);
- la seconda misura è volta a facilitare la sperimentazione di servizi innovativi del terzo settore, in coerenza con la misura precedente;
- la terza misura è destinata al sistema delle imprese, per il sostegno di iniziative di welfare aziendale che tengano conto dei bisogni espressi dal territorio;
- la quarta misura da un lato si concentra sulla scalabilità e crescita di iniziative imprenditoriali ad impatto sociale e dall'altro sostiene soluzioni innovative di minor entità finanziaria che producano effetti socialmente desiderabili;
- la quinta misura di accompagnamento è destinata a sostenere, come azione di sistema, le iniziative di sperimentazione attivate attraverso le misure.

Nel corso del 2020 superando tutta una serie di difficoltà dovute alla pandemia sono stati avviati e portati avanti con successo alcuni dei progetti del Bando WE.CA.RE a cui la Consigliera di parità aveva dato adesione al partenariato e quando è stato consentito alcuni workshop sono stati fatti in presenza mentre molte riunioni di coordinamento e monitoraggio delle attività su piattaforma.

Particolarmente interessanti i progetti di Welfare aziendale che hanno richiesto anche la partecipazione attiva della consigliera:

"Mutualismo, Innovazione e Coesione sociale – Secondo Welfare per primi" Solidea

"UNITI per il WELFARE" Confcooperative, Unione industriali, Amma

"Welfare per durare - percorso innovativo di benessere aziendale -" Sargomma s.r.l

"Welfare verde" AgriAlpi service CIA Agricoltori delle Alpi.

## **A. Organizzazione dell'Ufficio della Consigliera di Parità**

I compiti e le funzioni delle Consigliere di Parità, istituite nell'ordinamento italiano dalla L. 125/91, sono definiti dal D.lgs. 198/2006 e successivamente modificati dal D.lgs. 151/2015 al fine di garantire non solo la parità di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro, ma anche di assicurare alle lavoratrici le stesse opportunità di cui godono i lavoratori. Per il perseguimento di tale fine la legge prevede all'art.15 del "Codice per le Pari Opportunità (riformulato con l'art.33 del D.lgs. 151) che:

"le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a. rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;
- b. promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c. promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d. promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- e. collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- f. diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;

g. collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali”.

Le Consigliere nominate con Decreto Ministeriale 12/7/2016 sono: Gabriella Boeri consigliera effettiva e Michela Quagliano consigliera supplente.

L'Ufficio ha sede presso la Città Metropolitana di Torino, come stabilito dalla Convenzione tra Provincia di Torino e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, stipulata il 13 gennaio 2004, che attribuiva la sede in Torino in Via M.Vittoria 12, trasferita nel 2015, in C.so Inghilterra n. 7, al decimo piano in conseguenza alla riorganizzazione delle sedi pianificata dall'Ente e dal 20 dicembre 2017 traslocata al quinto piano per un ricongiungimento con il servizio Pari Opportunità.

Nel 2019 ennesimo cambio di sede, a seguito di nuova riorganizzazione dei servizi in Dipartimenti, trasferimento al secondo piano con assegnazione di ufficio adibito a segreteria e saletta colloqui, quest'ultima in condivisione con altri uffici ma con uso esclusivo un giorno alla settimana; entrambi i locali sono dotati di personal computer collegati ad internet e al server della Città Metropolitana, di stampante in locale e stampante, fotocopiatrice e scanner di rete sul piano, due telefoni fissi e un cellulare di servizio.

Nella situazione ante D.Lgs. 151/2015 la Città Metropolitana, aveva iscritto nel proprio bilancio le risorse residue del Fondo Nazionale, ripartite a livello regionale, per l'attività della C.d.P. (servizi e contributi) e aveva definito le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio mettendo a disposizione della C.d.P. personale di supporto, in base alle risorse disponibili. A seguito della modifica normativa D.lgs 151/2015 art.35 e a seguito dei chiarimenti applicativi dati dalla C.S.R (Conferenza Stato Regioni del 26/5/2016) si è comunque garantita la continuità del servizio con le risorse residue.

Per l'anno 2020 sono stati stanziati dall'Ente per l'attività della Consigliera di parità le seguenti somme:

- euro 2.040 per l'indennità di funzione
- euro 300,88 , spese per trasferte

Dall'anno 2019 e a proseguire nel 2020, per carenza di personale nel Dipartimento l'Ufficio beneficia come personale di una unica risorsa al 70%:

Gabriele Fasolino (dipendente dell'Ente - Dipartimento Istruzione, Pari opportunità, Welfare) designato per l'ufficio con compiti di segreteria e supporto alle attività della Consigliera, la gestione e/o partecipazione alle Reti nell'ambito delle pari opportunità, assistenza nelle attività di mediazione con le



aziende e primo filtro con utenti; rapporti con il Ministero del Lavoro finalizzati all'invio dati all'Ufficio della Consigliera Nazionale, all'aggiornamento di regolamenti e direttive in materia di discriminazioni, supporto alla redazione di osservazioni relative ai Piani Azioni Positive (P.A.P.) inviati dai Comuni dell'area metropolitana, supporto all'attività di monitoraggio dei P.A.P.

La gestione delle pratiche amministrative di competenza dell'Ufficio, ormai ridotte ai soli rimborsi per le missioni e indennità è in carico al "Dipartimento Istruzione, Pari opportunità, Welfare" - Dirigente Monica Tarchi.

In fase di bilancio annuale si evidenziano alcuni nodi critici di particolare rilievo:

- l'assenza di risorse economiche: azzeramento del "Fondo Nazionale" dal 2015
- l'esiguità del monte-ore della Consigliera (30 ore medie mensili) rispetto ad un territorio come quello della Città Metropolitana, senza alcuna distinzione per numero di comuni o di abitanti di un territorio rispetto ad un altro;
- l'impossibilità per motivi economici di coinvolgere la consigliera supplente con cui sarebbe stato opportuno poter suddividere mansioni e impegni (nella fattispecie non le è stato affidato un eventuale incarico come consulenza legale per ricevere una volta al mese i casi da portare in giudizio, come era stato già proposto per risolvere in parte il problema).

## B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione

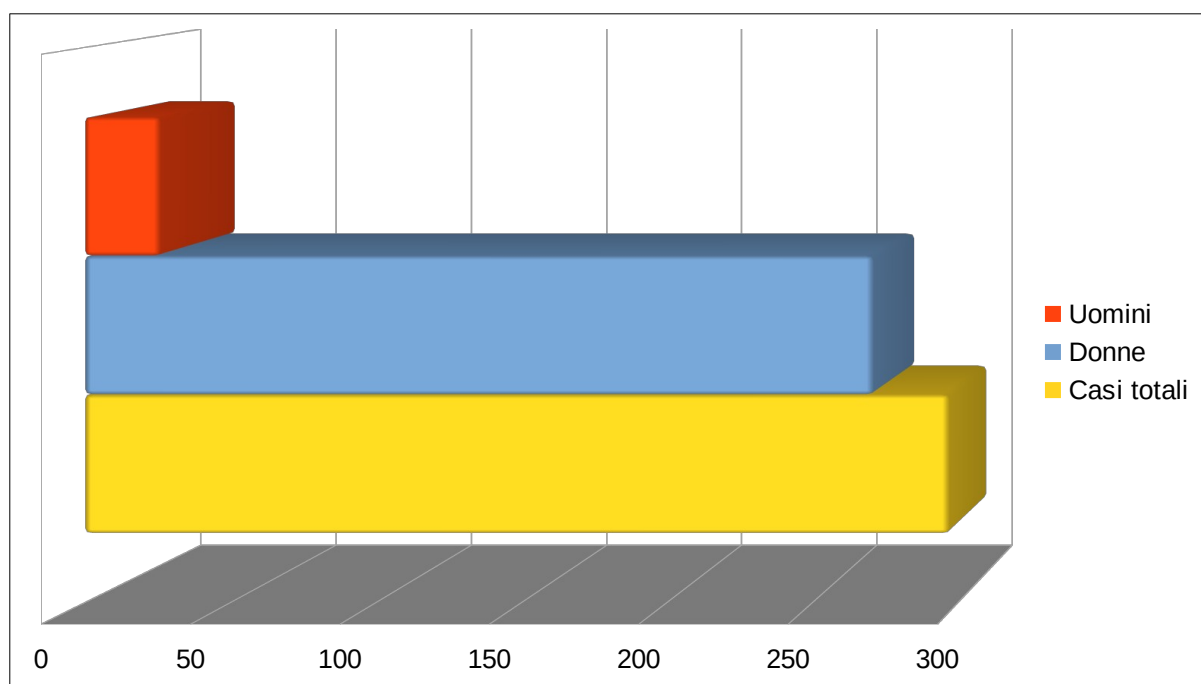
Nel **2020** si sono rivolti al nostro Ufficio<sup>6</sup> 297 utenti: donne 271, uomini 26.

A causa dell'emergenza sanitaria Covid 19 si è verificata una consistente riduzione dell'attività nel periodo marzo- maggio per il lockdown, anche se il servizio è rimasto attivo in modalità remota. Un decremento sostanziale del numero dei/le lavoratori/trici che si sono rivolte/i all'Ufficio (oltre - 50%) rispetto al 2019.

Le richieste di intervento sono state fatte in netta prevalenza da lavoratrici (271), in questo si è confermato il trend degli anni precedenti.

Tuttavia si è verificato un incremento del numero di lavoratori rispetto al 2019 che hanno utilizzato prioritariamente il contatto telefonico o la richiesta di informazioni tramite e-mail; nella maggioranza dei casi per chiedere informazioni su congedi e flessibilità degli orari per le madri dei loro figli. Ovviamente si è cercato di cogliere l'occasione per promuovere tali richieste anche da parte dei padri

### Casi totali trattati nel 2020



Casi	297
Donne	271
Uomini	26

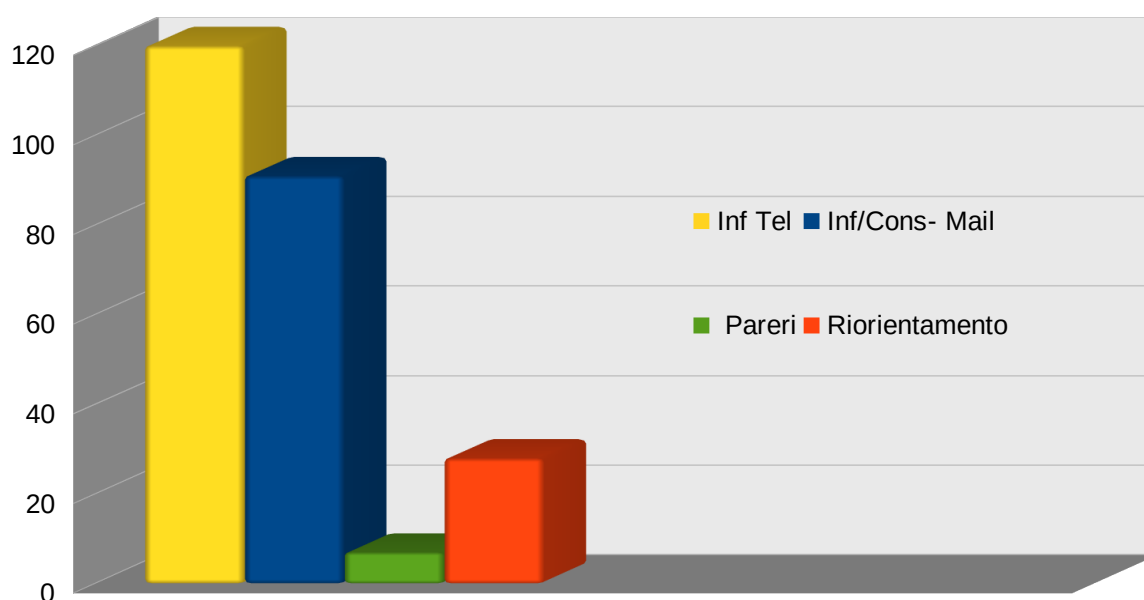
Nella maggior parte dei casi, 120, sono state fornite informazioni o consulenze telefoniche. Il numero delle consulenze fornite tramite e-mail è stato di 91 e sono state riorientate presso altri Uffici per motivi di competenza 28 persone.

<sup>6</sup> I dati sono stati elaborati dall'Ufficio della Consigliera di Parità

Per 7 situazioni analizzate è stata ravvisata la possibilità di intervenire e procedere alla convocazione dell'azienda per possibili profili discriminatori di genere ma non c'è stata la formale autorizzazione a procedere da parte della lavoratrice o del lavoratore, pertanto è stato solo formalizzato il parere a seguito del colloquio e della narrazione dei fatti esposti dal/la lavoratore/trice.

I casi per cui per cui si è effettivamente aperta un'istruttoria formale, con colloquio e attività di mediazione, sono stati 51 (per 48 donne e 3 uomini)

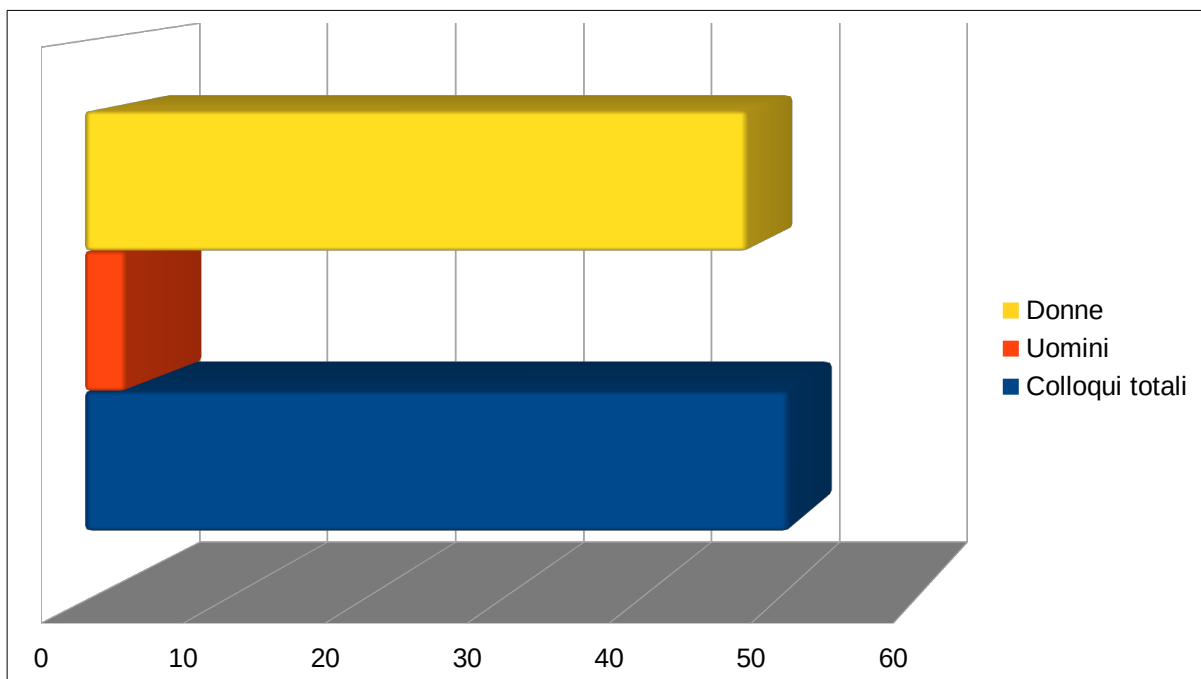
Informazioni telefoniche	120
Informazioni/Consulenze mail	91
Pareri	7
Riorientamento ad altri Uffici	28



## COLLOQUI

I dati di seguito riportati riguardano i 90 casi per cui si è avviata un'istruttoria formale, con uno o più colloqui personali con la Consigliera e la compilazione e sottoscrizione della relativa scheda predisposta per la presa in carico del caso.

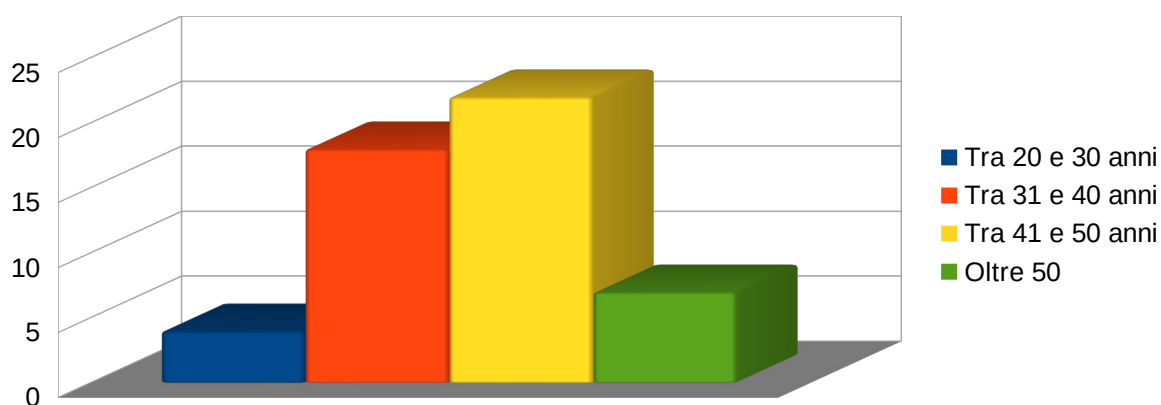
Colloqui	51
Donne	48
Uomini	3



- **La tipologia** dell'utente resta comunque prevalentemente donna (48 a fronte di 3 uomini) e l'età media di coloro che si rivolgono all'Ufficio si colloca nella fascia 31-50: solo 7 hanno oltre 50 anni, 22 dai 41 ai 50 anni, 18 dai 31 ai 40 anni e solo 4 tra i 20 e i 30 anni.

#### Tabella età' utente

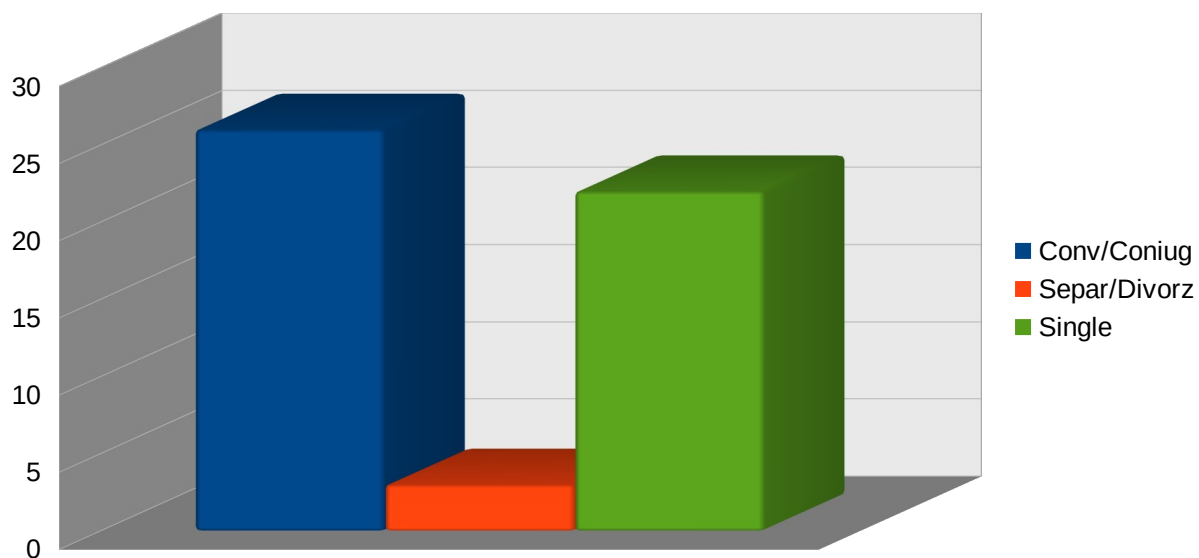
Tra 20 e 30 anni	4
Tra 31 e 40 anni	18
Tra 41 e 50 anni	22
Oltre 50	7



- **La situazione familiare:** prevale il numero di conviventi/coniugate/i 26 anche se il numero di nuclei monoparentali 22 è rilevante. Gli/le utenti hanno prevalentemente uno/a figlio/a (19) o due figli/e (11), 20 utenti non hanno figli/e e solo un caso ha più di due figlie/i

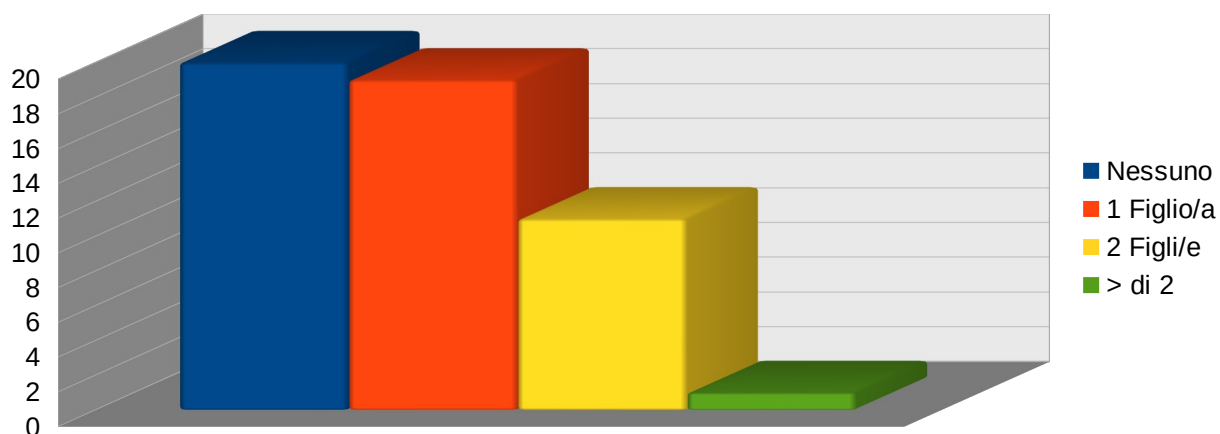
## Tabella situazione familiare

Convivente-Coniugata/o	26
Separata/o-Divorziata/o	3
Single	22



## Tabella numero figli

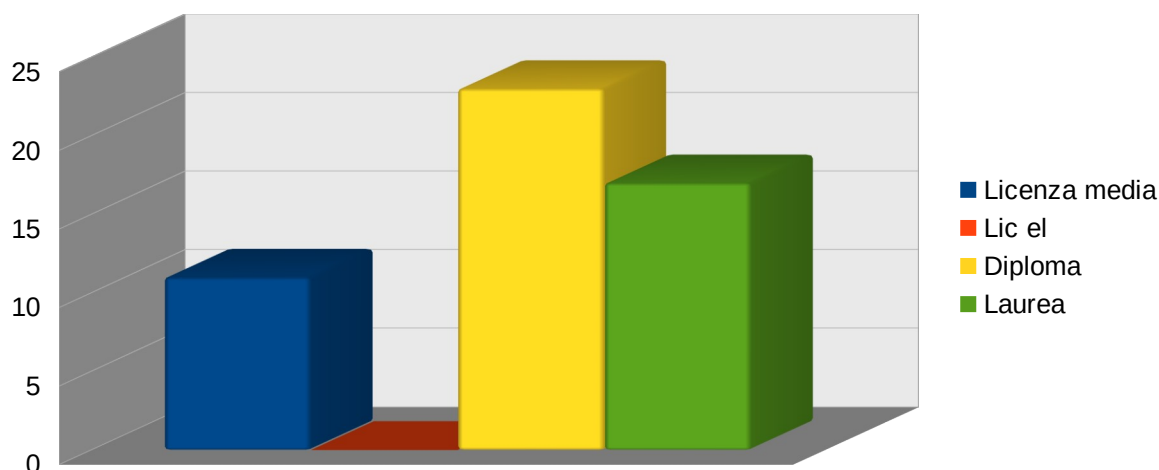
Nessuno	20
1 Figlio/a	19
2 Figli/e	11
Più di due figli/e	1



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono in media un titolo di studio elevato (23 il diploma e 17 la laurea, 11 con licenza media).

## Tabella titolo di studio

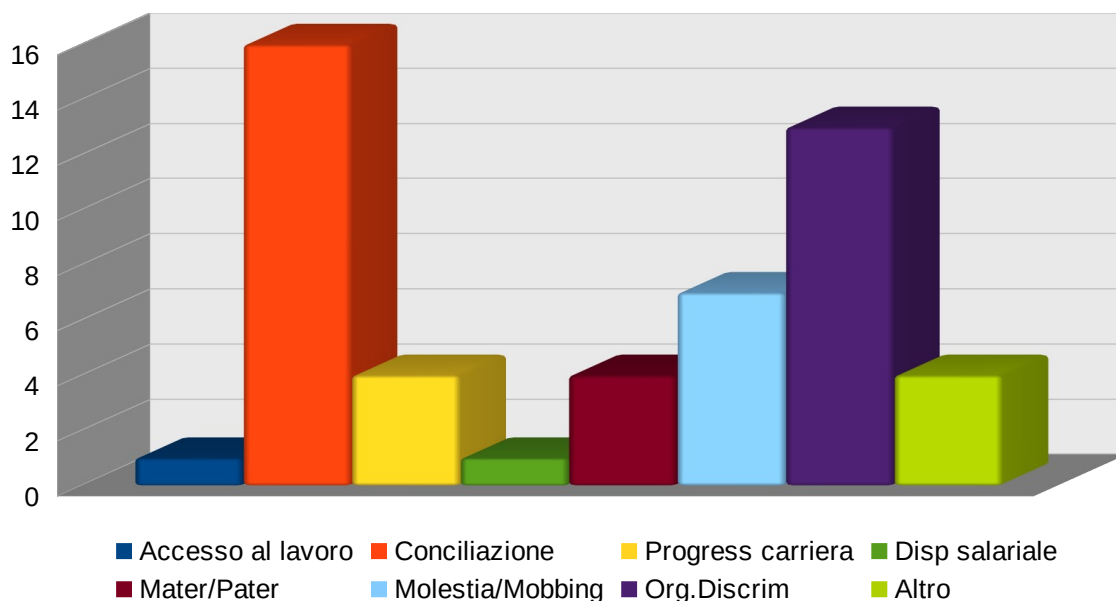
Licenza Media	11
Licenza Elementare	0
Diploma	23
Laurea	17



- La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria e il part-time. Persistono alcuni casi di demansionamento, vessazioni, licenziamento al rientro dal congedo per la maternità. Numerosi casi di presunto mobbing, vengono seguiti anche in collaborazione con gli sportelli antimobbing dei Sindacati, come da Protocollo d'Intesa e con gli Spresal delle ASL, anche se comunque permangono molte difficoltà nel riconoscere e far riconoscere e tutelare la situazione di mobbing sul posto di lavoro. Molte volte le stesse lavoratrici dopo un paio di colloqui in cui sfogano tutta l'amarrezza di ingiustizie subite, di trattamenti discriminatori o di molestie, non hanno la forza psicologica e/o economica (paura della perdita del posto di lavoro) di intraprendere un percorso di denuncia della situazione e rinunciano anche solo ad una prima azione della Consigliera con la convocazione del datore di lavoro.

**Tabella tipologia casi** (per alcuni casi si è verificata una discriminazione multipla, ma si è tenuto conto di quella prevalente)

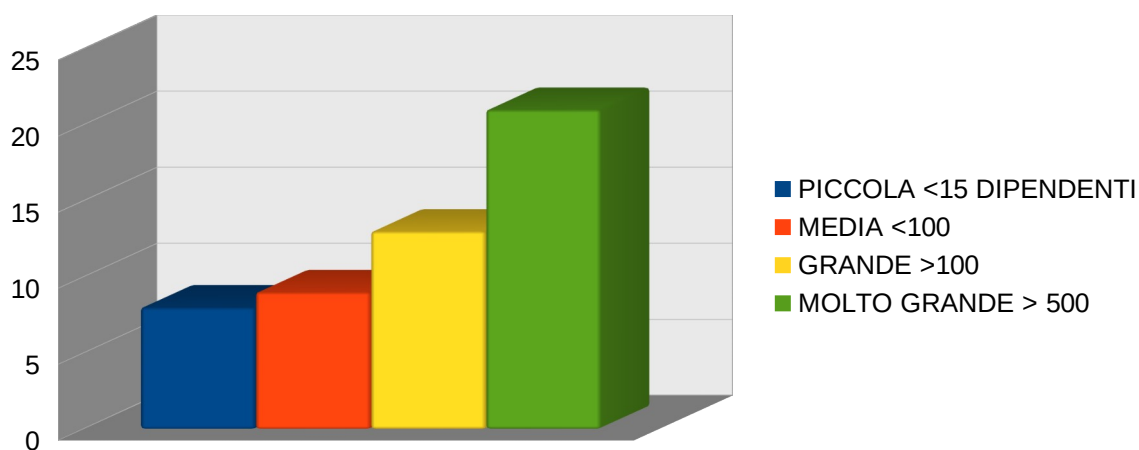
Accesso al lavoro	1
Conciliazione e Orario di lavoro	16
Progressione di carriera	4
Disparità salariale	1
Maternità/Paternità'	4
Molestie	7
Regolamenti, Contrattazione e Organizzazione discriminatoria	13
Altro	4



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti sono in prevalenza molto grandi con più di 500 dipendenti (21 aziende) e grandi con più di 100 dipendenti (13 imprese), seguite da quelle piccole (8 imprese con meno di 15 dipendenti) e medie fino a 100 dipendenti (9 imprese)

#### Tabella tipologia aziende

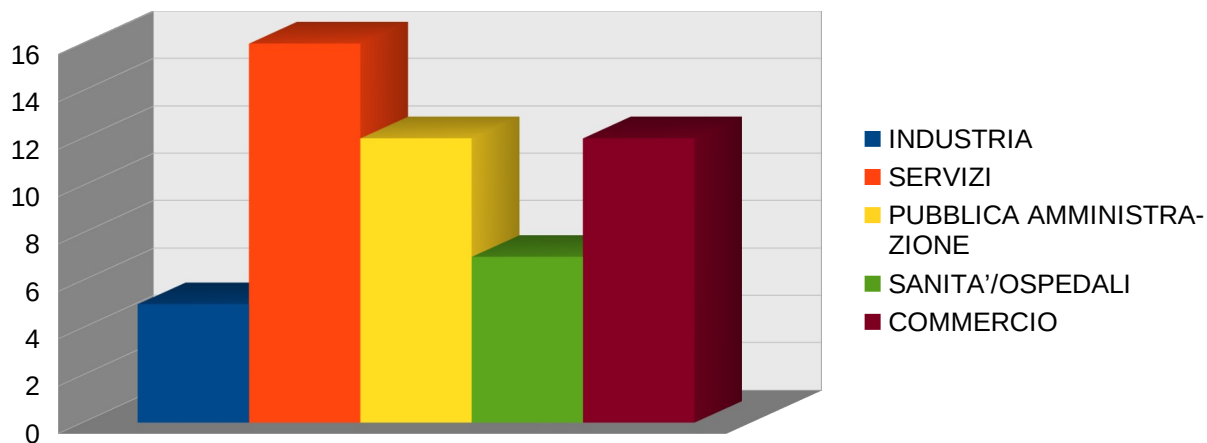
Piccola <15 Dipendenti	8
Media <100	9
Grande >100	13
Molto Grande > 500	21



#### Tabella settore attività

- **La tipologia dei settori di attività**, da cui provengono gli utenti, sono prevalentemente i servizi e commercio con 28 imprese, 12 Enti P.A. e 7 Aziende Ospedaliere, Presidi socio-sanitari o A.S.L., solo 5 casi nel settore industria dove evidentemente è minore la presenza delle lavoratrici.

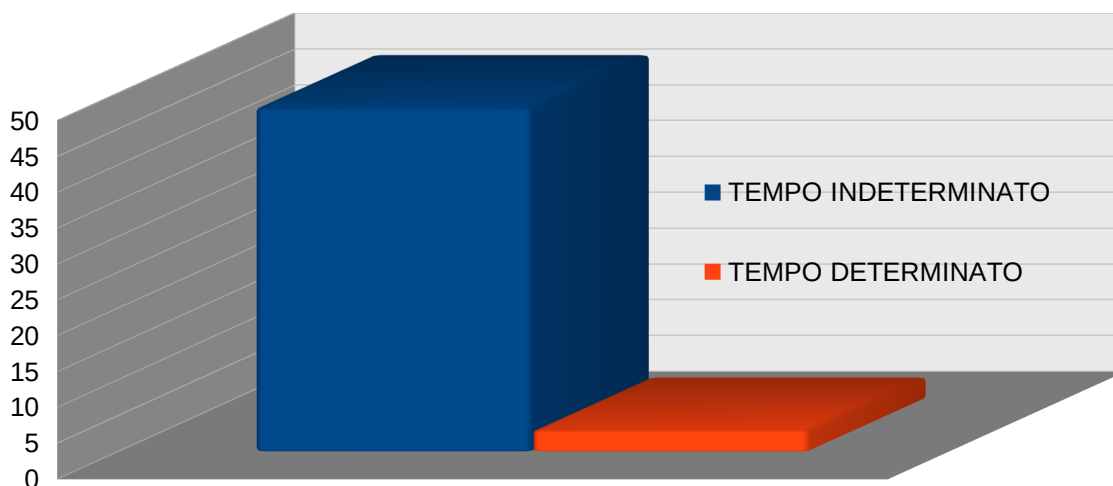
Industria	5
Servizi	16
Pubblica Amministrazione	11
Sanità/Ospedali	7
Commercio	12



- **La tipologia del contratto:** gli/le utenti sono occupati/e quasi nella totalità con un contratto a tempo indeterminato (48) e con orario full time (33)

#### Tabella tipologia contratto

Tempo Indeterminato	48
Tempo determinato	3



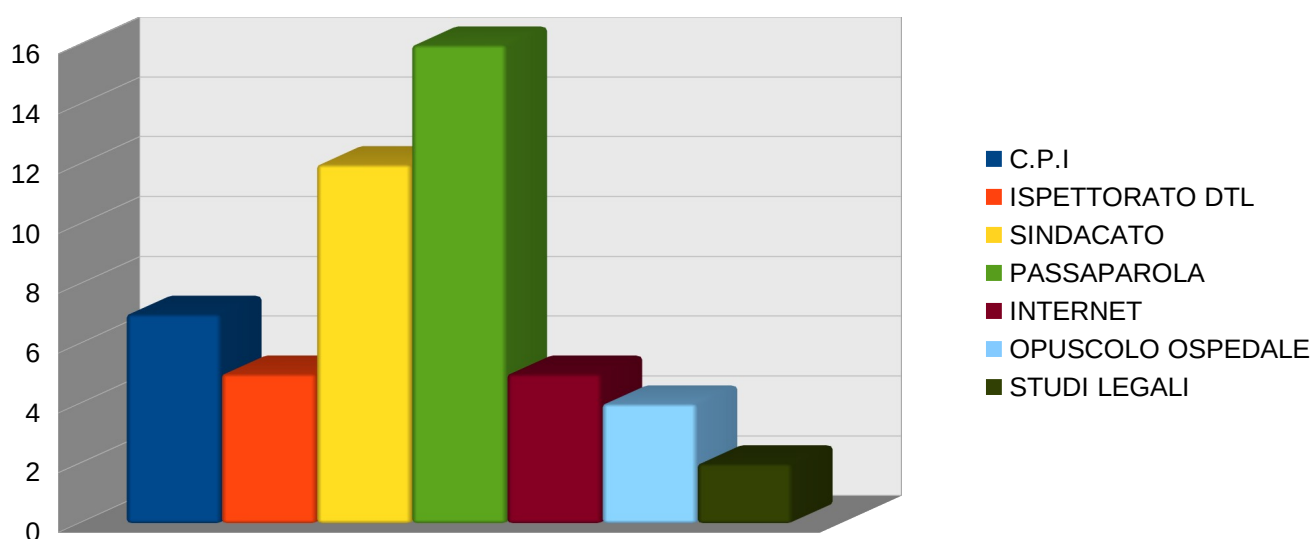
Full Time	33
Part Time	18



- **La provenienza dei casi** evidenzia l'efficacia delle reti sul territorio sia con i Sindacati, per la trattazione di casi prevalentemente riguardanti organizzazione discriminatoria e molestie/mobbing, con i Centri per l'Impiego, che hanno una specifica figura formata come "referente di parità" per segnalare direttamente i casi di competenza all'Ufficio della consigliera, in alcuni casi accompagnare la persona al colloquio e /o fornire un primo filtro rispetto alla situazione, sia con la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) che ha inviato all'Ufficio prevalentemente lavoratrici richiedenti le dimissioni nel primo anno di vita del bambino. Purtroppo sono drasticamente diminuiti i casi che contattavano l'Ufficio utilizzando gli opuscoli ospedalieri - agende di gravidanza diffuse in passato presso i centri nascita poiché non sono più state aggiornate e ristampate per mancanza di risorse economiche. Soddisfacente il "passaparola" perché indice di persone che sono venute a conoscenza dell'Ufficio, hanno trovato una soluzione positiva ai loro problemi e consigliano ad altri/e di rivolgersi.

### Tabella provenienza dei casi

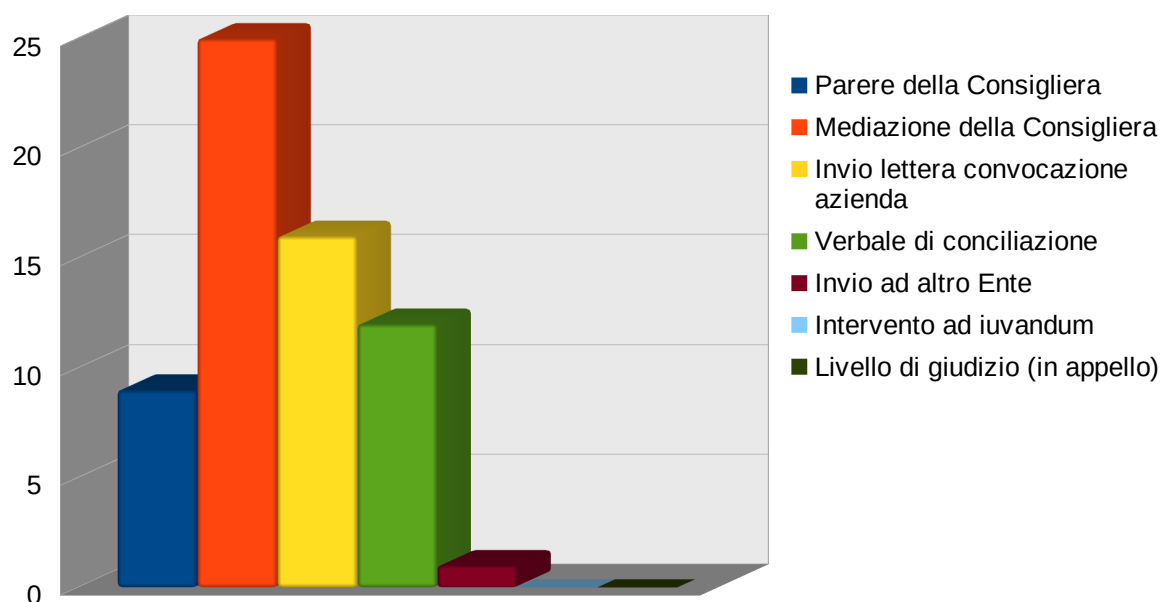
C.P.I	7
Ispettorato/DTL	5
Sindacato	12
Passaparola	16
Internet	5
Opuscolo Ospedale	4
Studi legali	2



- **Esiti:** Le aziende convocate per un tentativo di conciliazione sono state 16 e, fra queste in 12 casi è stato sottoscritto un verbale di conciliazione, quasi sempre con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.  
Per altri 25 casi vi è stato un intervento di mediazione della Consigliera.

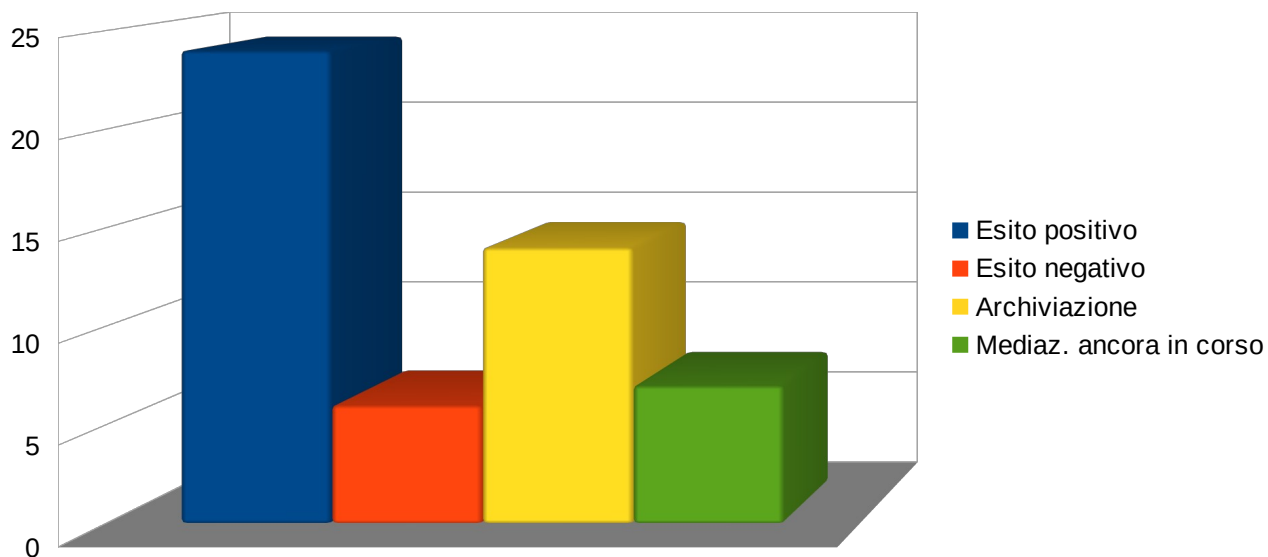
### Tabella esito

Parere della Consigliera	9
Mediazione della Consigliera	25
Invio lettera convocazione azienda	16
Verbale di conciliazione	12
Invio ad altro Ente	1
Intervento ad iuvandum	0
Livello di giudizio (in appello)	0



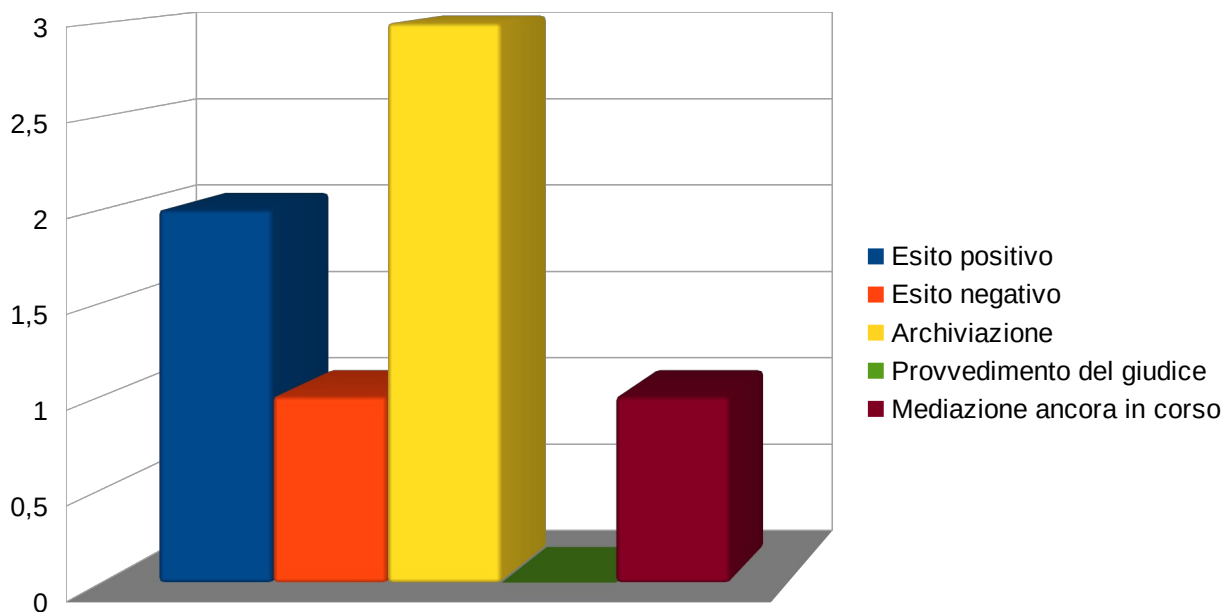
### Esiti casi di discriminazione individuale presi in carico nel 2020

Esito positivo	24
Esito negativo	6
Archiviazione	14
Mediazione ancora in corso	7



**Casi presi in carico prima del 2020 e ancora in corso al 31/12/2020**

Esito positivo	2
Esito negativo	1
Archiviazione	3
Provvedimento del giudice	0
Mediazione ancora in corso	1



## C. Attività svolte nel corso dell'anno 2020

La Consigliera nel corso del 2020 ha partecipato, anche in qualità di relatrice, a diverse iniziative del territorio<sup>7</sup> in ambito di promozione e sensibilizzazione sulle tematiche di Pari Opportunità in rappresentanza dell'Ufficio coadiuvata dal suo collaboratore. Numerose comunque rimangono le richieste di formazione a cui purtroppo non è possibile dare una risposta positiva permanendo le attuali condizioni di lavoro. La caratteristica di questi eventi è stata quella di essere svolti nella quasi totalità su piattaforme online a causa della pandemia da marzo a giugno, mentre nei mesi seguenti sono riprese alcune attività in presenza, per poi di nuovo essere sospese da metà ottobre a fine anno. Di seguito alcuni degli appuntamenti più significativi:

- 22 gennaio – ripresa dei lavori del C.C.V.D (Coordinamento Contro la Violenza alle Donne) e del comitato di raccordo in preparazione dell'assemblea annuale e pianificazione successive riunioni con cadenza mensile.
- 5/6 febbraio – partecipazione alla sessione del gruppo di lavoro sulla "revisione normativa e discriminazione di genere"
- 7 febbraio – partecipazione Tavolo CUG Regione Piemonte promosso dalla consigliera di parità regionale.
- 19 febbraio – partecipazione alla Formazione rete CUG della Città di Torino
- 20 febbraio – riunione e successivi approfondimenti della normativa Privacy per l'ufficio della Consigliera di Parità con DPO Città Metropolitana di Torino e DPO Regione Piemonte.
- 4 giugno – riunione online sottogruppo Conferenza Nazionale Consigliere /Consiglieri di Parità.
- 24 giugno – presentazione online "Report annuale convalida dimissioni /risoluzioni consensuale di lavoratrici madri e lavoratori padri" Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- 6 luglio – partecipazione al Forum PA 2020 "Il mercato del lavoro oggi e possibili scenari futuri",
- 20 luglio – riunione progetto: "Uniti per il Welfare" Bando WECARE - Regione Piemonte: Workshop Nazionale Welfare: le esperienze di contrattazione e di pari opportunità negli ambiti cooperativo, industriale e metalmeccanico".

<sup>7</sup> compatibilmente alle 30 ore medie mensili di impegno con precedenza accordata all'attività dei colloqui e gestione casi

- 24 settembre – partecipazione seminario Solidea: "l'ottica di genere nella definizione del welfare aziendale".
- 28 settembre – partecipazione avvio attività "Progetto Smart Working" Bando We care - Regione Piemonte
- 8 ottobre – partecipazione seminario Solidea: "un nuovo welfare aziendale contro le discriminazioni sul luogo di lavoro".
- 14 ottobre – partecipazione al Gruppo di Lavoro Comunicazione del "Tavolo della Città Metropolitana di Torino per progetti finalizzati al cambiamento degli autori di violenza" predisposizione evento 25 novembre (comunicazione diffusa sul territorio)
- 26 ottobre – partecipazione al progetto "Territori in movimento" Coordinamento dei partner per l'avvio delle attività.
- 5 novembre - partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma
- 11 novembre – partecipazione progetto "Uniti per il Welfare" attività e risultati del progetto.
- 12 novembre – partecipazione online all'evento Sodalitas "Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro" – Conferenza Nazionale Consigliere/Consiglieri di Parità.
- 23 novembre – in occasione della "Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne" partecipazione video Cug Città Metropolitana di Torino.
- 24 novembre – in occasione della "Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne" partecipazione al convegno Rete Nazionale Cug online: presentazione del Protocollo d' intesa con la Ministra per la Pubblica amministrazione e la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia per il contrasto alla violenza di genere in ambito lavorativo.
- 25 novembre – webinar "L'occupazione e l'imprenditoria femminile: strumenti contro la violenza e la discriminazione sul lavoro", inaugurazione del roadshow "il Giro d'Italia in rosa. L'Italia che riparte è più donna" e la presentazione del **Protocollo d'intesa sul rilancio dell'occupazione femminile sottoscritto con Camera di Commercio Torino e C.I.F (Comitato Imprenditoria Femminile).**
- 30 novembre – partecipazione tavola rotonda: "Quali interventi per il recupero degli autori di violenza di genere?". Città Metropolitana di Torino.

## **Partecipazione alle Reti**

- **Conferenza Nazionale delle/i Consigliere/i di Parità**

La partecipazione agli incontri e ai gruppi di lavoro proposti dalla Consigliera Nazionale è stata limitata dall'emergenza Covid ed è proseguita online. La piattaforma dedicata sul sito del Ministero e l'avvio del suo utilizzo nei primi mesi del 2020 ha favorito lo scambio di esperienze e di buone prassi e di numerosi altri contributi necessari per il continuo aggiornamento richiesto dal lavoro delle consigliere.

- **Conferenza Territoriale delle Consigliere di Parità Regione Piemonte**

La Consigliera di Parità della Città Metropolitana è componente della Conferenza territoriale delle Consigliere. Nel corso del 2020 non sono state state convocate riunioni da parte delle consigliere regionali della Rete territoriale delle Consigliere del Piemonte. Ritengo un problema questa mancanza di coordinamento sul territorio regionale, anche nei confronti delle consigliere di nuova nomina.

- **Rete RE.A.DY**

Dal 2013 la Consigliera ha aderito alla *Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere*, sottoscrivendo la Carta d'Intenti per promuovere sul piano locale politiche che sappiano rispondere ai bisogni delle persone LGBT, contribuendo a migliorarne la qualità della vita e creando un clima sociale di rispetto e di confronto libero da pregiudizi. L'affermazione dei diritti delle persone costituisce infatti il presupposto per la costruzione di una compiuta cittadinanza. Inoltre nel corso del 2020 si sono approfondite alcune casistiche discriminatorie nei luoghi di lavoro in collaborazione con il Servizio LGBT del Comune di Torino.

- **UNAR**

L'Ufficio della Consigliera è stato coinvolto già dal 2013 nel percorso di formazione sulla mediazione dei conflitti presso la Regione Piemonte per gli operatori dei Nodi Provinciali contro le Discriminazioni dell'UNAR – *Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali* e in successivi aggiornamenti nel corso del 2018 e applicazioni della L.R. n.5. Inoltre sono stati esaminati alcuni casi di discriminazione multipla nei luoghi di lavoro in modo congiunto. Nel 2020 sono stati esaminati alcuni casi di discriminazione multipla con il Nodo antidiscriminazione della Città metropolitana.

- **Rete dei Comitati Unici di Garanzia**

Nel corso del 2020 è proseguito il lavoro con la Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Città di Torino anche se penalizzato dalla mancanza di riunioni in presenza, riunioni che permettevano un più ampio scambio di idee e confronto di esperienze nell'interazione tra i vari soggetti presenti. (P.A., Aziende Ospedaliere, E.E. L.L., Università, Partecipate, ecc.)

## **Ringraziamenti**

E' di prassi un bilancio al termine di ogni esperienza.

Devo dire sinceramente che non è stato facile per me, come per tutte le altre consigliere di parità presenti sui territori, sostenere un ruolo istituzionale con precise responsabilità, in ambito del diritto antidiscriminatorio e sulla parità di genere, in un periodo che ha attraversato la lunga crisi industriale per arrivare al 70% del calo di occupazione femminile in seguito alla pandemia.

Questi numeri della perdita di occupazione o di inoccupazione delle donne sono impressionanti... ma per me, per noi consigliere, dietro questi numeri ci sono volti, ci sono donne che si sono rivolte al nostro ufficio chiedendoci perché? se aspetti un figlio sei la prima ad essere messa in cassa integrazione, perché? se rientri dalla maternità non trovi più il tuo posto e ti fanno sapere che se ti licenzi entro il primo anno di vita del bambino puoi ricevere la Naspi, perché? con due figli ti è impedita la carriera e viene sempre scelto un collega anche con meno competenze ma uomo, perché? la conciliazione e la condivisione dei compiti di cura dei figli, dei figli in DAD, di figli disabili, di genitori anziani sia tema solo al femminile ...

Tanti perché?...ancora oggi, dopo tante lotte, non hanno una risposta ma sono radicati purtroppo in una cultura patriarcale che pervade la nostra società in tutti i campi dal mondo del lavoro, dello sport, alla politica, ai social, all'informazione, al linguaggio...perché ciò che non si nomina non esiste...

Il mio ringraziamento non formale ma sostanziale va *a tutte le donne*, poco più di mille, che ho incontrato in questi anni e che mi hanno insegnato ad ascoltare, a condividere la resilienza e a cercare insieme soluzioni o a denunciare con coraggio la discriminazione subita, *alle aziende*, ne ho incontrate circa 800 tra pubbliche e private, con cui ci siamo confrontati su tante problematiche legate ai tempi di vita e lavoro, abbiamo discusso

sulla parità di genere, abbiamo cercato di fronteggiare pregiudizi e stereotipi che ancora affliggono gli ambienti di lavoro per dare una risposta il più possibile soddisfacente alle segnalazioni ricevute dalle lavoratrici e lavoratori,

*alle Organizzazioni sindacali, alla Direzione territoriale del lavoro e alle Associazioni datoriali, Camera di Commercio e Comitato imprenditoria femminile di Torino* per i protocolli d'Intesa siglati ma soprattutto per la fattiva collaborazione esercitata in questi anni a salvaguardia e rilancio dell'occupazione femminile.

Un ringraziamento alle Istituzioni con cui ho avuto modo di collaborare:

*alla nostra Consigliera di Parità Nazionale e alla Rete delle Consigliere e Consiglieri* che hanno sempre sostenuto e supportato il lavoro sul territorio;

*alla Regione Piemonte, al Comune di Torino: Assessori e Assessore al Lavoro, all'Istruzione e alle P.O, ai loro uffici* per le leggi, i progetti e le molte iniziative condivise;

*al CCVD Coordinamento* contro la violenza alle donne e alla sua ampia rete e a questa *Amministrazione della Città Metropolitana* che ha sempre dimostrato attenzione alla presenza della consigliera di parità, anche nel passaggio critico tra Provincia e Città metropolitana non è venuta meno la collaborazione istituzionale.

In particolare alle *colleghe e colleghi dell'Ufficio pari opportunità e del Comitato Unico di garanzia* con cui nel tempo abbiamo costruito percorsi, nuove modalità di lavoro, reti territoriali, dal Tavolo per il cambiamento degli Autori di violenza di genere, alla formazione diffusa, al Nodo antidiscriminatorio, ai piani di azioni positive.

Infine un grazie speciale per Gabriele, *unico collaboratore dell'ufficio*, quest'anno solo più al 70% per problemi di mancanza di personale, ma che ha sempre svolto con competenza e con dedizione al 100% i vari compiti non solo di segreteria ma di primo filtro dei casi che si rivolgono all'Ufficio con grande pazienza e riservatezza.

Per concludere posso definire questa esperienza una sfida continua, una sfida vissuta con passione, ci sono state difficoltà che non si possono nascondere ma..... **"Never surrender, never give up the fight"** (Mai arrendersi, mai smettere di lottare) è la frase con cui Emmeline Pankhurst (leader e fondatrice delle suffragette inglesi) incitava le donne a conquistare parità di diritti #Suffragette.