

**INSIEME per una strategia
X LE PARI OPPORTUNITÀ'**



INSIEME per una strategia **X LE PARI** **OPPORTUNITÀ**

Un confronto su...

- donna e politica
- donna, lavoro e formazione
- donna e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro



**Iniziativa promossa dalla Commissione Regionale per la realizzazione
Pari Opportunità tra uomo e donna della Regione Piemonte**

Presidente: Cristina CORDA

Vice Presidenti: Patrizia ALESSI e Laura ONOFRI

Componenti della Commissione:

Silvana BARTOLI, Maria Grazia BOFFA, Elena CHINAGLIA, Teresa CIANCIOTTA, Giovanna GUERCIO, Valentina INCERTO, Emiliana LOSMA, Samanta Tiziana RANZATO, Claudia ROSSO, Carlotta SARTORIO, Patrizia SATTAMINO, Laura SEIDITA, Maria Grazia SONEGO, Bianca Marina TERZUOLO, Adriana VINDIGNI.

Realizzazione a cura del Laboratorio FRAME di COREP

Adriana LUCIANO
Paola MERLINO
Monica DEMARTINI

Si ringraziano l'**Assessorato alle Pari Opportunità e l'Assessorato al Lavoro e alla Formazione Professionale della Regione Piemonte** che hanno collaborato alla realizzazione dell'incontro di Torino e l'**Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Cuneo** che ha collaborato alla realizzazione dell'incontro di Cuneo.

INDICE

Introduzione	4
Sezione 1 – Mappe di sintesi	5
Sezione 2 – Verbali degli incontri.....	9
2.1 Verbale dell'incontro di Torino	9
2.2 Verbale dell'incontro di Cuneo	31

Introduzione

Nell'attuale scenario socio-economico diventa strategico che gli/le attori sociali si incontrino, confrontino e condividano approcci e azioni concrete per realizzare una strategia capace di integrare nelle politiche territoriali le pari opportunità al fine di promuovere una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nella politica, nel lavoro e nella società.

Proprio per questa ragione la Commissione Regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra donna e uomo della Regione Piemonte ha realizzato l'iniziativa "Insieme per una strategia per le pari opportunità", attraverso la quale sono stati organizzati due incontri di scambio e confronto, finalizzati ad avviare un percorso di "lavoro comune" che possa consentire di evitare la dispersione delle scarse risorse economiche, umane e strumentali di cui si dispone e la frammentarietà delle iniziative a favore di una vera e propria strategia condivisa.

L'iniziativa, in continuità con il percorso formativo itinerante di "*Più donne per una politica che cambia*", ha proposto a Torino e Cuneo un confronto diretto tra un gruppo di uomini e donne rappresentative delle realtà socio-economiche locali, i temi approfonditi sono stati:

- la partecipazione delle donne alla vita politica;
- le donne, il mercato del lavoro e la formazione;
- le politiche di welfare a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Questo documento di lavoro, in cui sono contenute le preziose informazioni raccolte nei territori, si articola in due sezioni:

1. mappe di sintesi, in cui si è cercato di sintetizzare e sistematizzare fedelmente quanto emerso nelle discussioni.

Le 4 mappe realizzate corrispondono ai tre temi approfonditi, ad alcuni argomenti di carattere più generale ed alcune riflessioni sul fronteggiamento della violenza contro le donne.

Come leggere la mappa:

Ogni mappa va *letta in verticale*, dall'alto verso il basso, ovvero da ciò che è stato realizzato fino a quello che si potrebbe fare.

Nella parte superiore della mappa tutte le attività, le iniziative e i progetti realizzati aventi elementi comuni sono stati inseriti nella medesima colonna, all'interno di caselle in cui ad ogni argomento è stato assegnato un colore pastello.

Nella parte inferiore della mappa si trovano le prosecuzioni delle colonne contenenti idee e proposte per il futuro il più possibile corrispondenti per argomento a quelle poste in alto. In questo caso ad ogni argomento è stato abbinato un colore intenso che rimanda al colore pastello utilizzato nella prima parte della mappa.

Ovviamente le mappe consentono di estrapolare macro aree di riflessione e proposta per vedere il lavoro rapidamente nel suo insieme.

2. verbali degli incontri, in cui sono riportate le trascrizioni degli interventi dei gruppi di esperte/i piemontesi e le conclusioni finali.

Buona lettura!

Sezione 1 – MAPPE DI SINTESI

Donne e Politica – cosa abbiamo realizzato

Realizzazione di **ricerche** che analizzano il tema del **“benessere delle donne”** attraverso l'individuazione di indicatori che tengano conto di desideri, pensieri e bisogni al femminile



Percorsi formativi - sia per professionalizzare che per promuovere la partecipazione delle donne nei luoghi della politica

Campagne di comunicazione per la partecipazione delle donne e delle giovani donne alle elezioni amministrative.
Coinvolgimento in politica di donne con interventi di accompagnamento personalizzato



2 proposte di legge

A. modifica del sistema di **elezione del Consiglio Regionale** introducendo il modello di legge campano della **doppia preferenza**;

B. **nomine di secondo livello**



Istituzione di commissioni, consulte, tavoli, laboratori di associazioni di native e migranti e **reti di parità** a vari livelli, che fungono da interlocutori per: applicare il **mainstreaming** alle politiche, portare il **punto di vista femminile**, promuovere azioni positive, tessere reti tra le donne

Proposta di **riforma degli organismi di parità** da parte di liste civiche

Istituzione di **“Referenti di Parità”** all'interno di **liste civiche**



Donne e Politica – cosa si potrebbe fare

Promozione di **azioni di ricerca** volte a comprendere **perché nei ruoli decisionali** e di segreteria **le donne hanno difficoltà** enormi

Lavoro sugli **stereotipi** di genere che agiscono **sui ruoli** occupati in politica, società e lavoro per favorire cambiamenti culturali

Maggiore attenzione al **“linguaggio di genere”**, non è solo una questione di forma, ma di sostanza, promuovere una **campagna di comunicazione pubblica** strutturata su più livelli

Azioni di stimolo alla **partecipazione** alla vita politica ed alla presenza nelle istituzioni di **donne provenienti da tutto il territorio regionale**, spesso gli organismi sono ancora troppo **“Torino-centrici”**

Organizzazione di **iniziative formative** che aiutino le donne ad imparare a valorizzarsi in politica e ad acquisire maggiore visibilità, come ad es. imparare a realizzare una **campagna elettorale**

Realizzazione di **percorsi “one by one”**, di coinvolgimento personalizzato delle donne nella politica. L'accompagnamento ed il **sostegno della singola persona ad entrare nella politica** attiva aiuta a superare vincoli e resistenze

Maggiore **cooperazione** e disincentivazione alla competizione tra le donne. Azioni volte a promuovere la **partecipazione** delle donne nella politica e al loro **sostegno** una volta **raggiunti i luoghi di governo**

Introduzione della **doppia preferenza** nel sistema di elezione del Consiglio Regionale

Promozione delle nomine femminili di **secondo livello**

Introduzione del **principio di rappresentanza** secondo cui **un genere non può superare i due terzi del totale all'interno delle liste dei partiti**.

Fare in modo che le **azioni di promozione delle candidature** abbiano **equità** di rappresentanza di genere

Promozione in tutte le politiche e le scelte decisionali **spazi di democrazia partecipata** (diretta) delle donne.
Maggior riconoscimento della **partecipazione delle donne** alle forme di democrazia diretta

Iniziative volte a ridare **stile alla politica** e **concretezza alle pari opportunità**

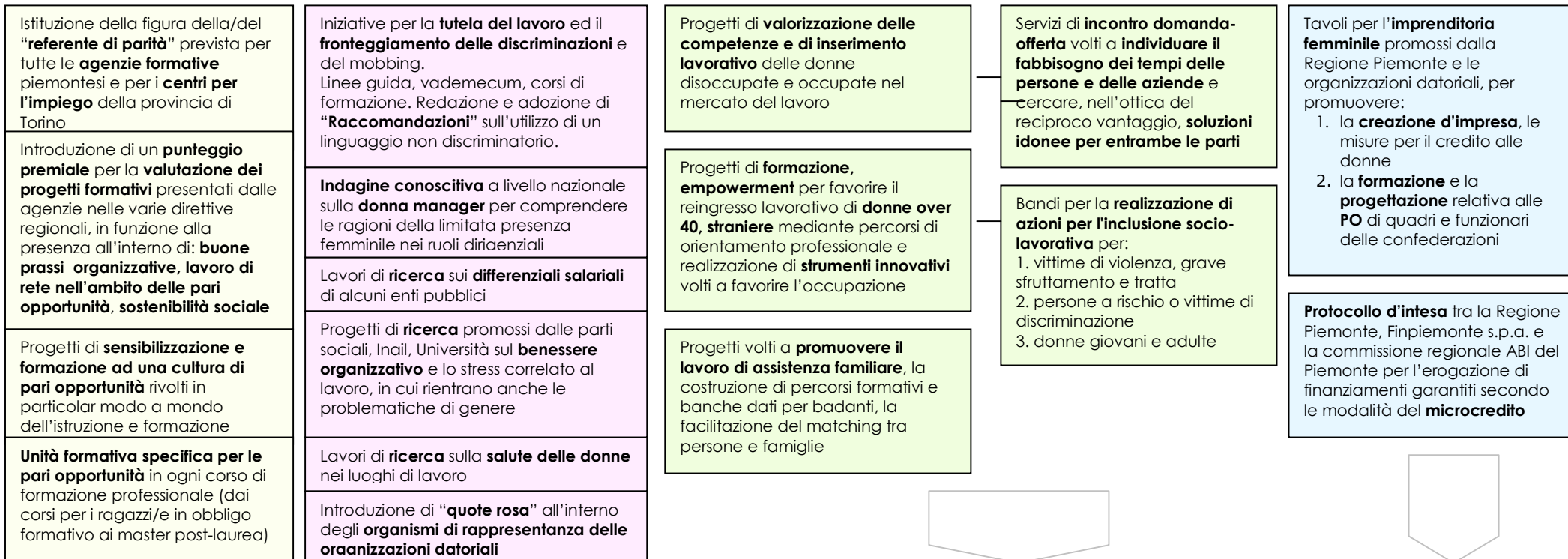
Necessità di ridefinire teoricamente che **cosa significa rappresentare le donne** e quali sono gli **obiettivi delle pari opportunità**

Necessità di mettere insieme esperienze tecniche e politiche, per affrontare la complessità odierna

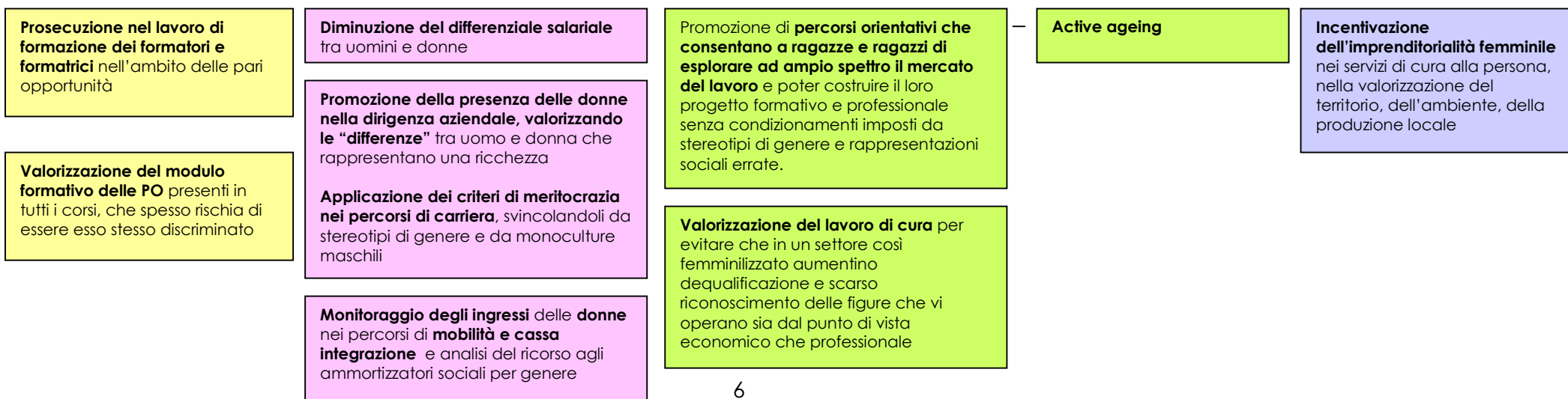
Necessità di non promuovere solo azioni indirette, bensì introdurre in tutte le politiche il **“pregiudizio di genere”**

Prossima **convocazione di un tavolo di donne** che faccia proposte e partecipi alla **riforma della Città di Torino** a partire dal livello delle circoscrizioni

Donne e Lavoro e formazione – cosa abbiamo realizzato



Donne e Lavoro e formazione – cosa si potrebbe fare



Donne e conciliazione – cosa abbiamo realizzato

Sezione 1 – MAPPE DI SINTESI



Donne e conciliazione – cosa si potrebbe fare



Nell'ambito degli incontri che avevano per tema : “donne e ... politica, lavoro, conciliazione dei tempi” sono, inoltre, emerse alcune proposte di carattere generale ed altre rivolte al tema della “violenza” che vi proponiamo qui di seguito.

Temi generali - cosa si potrebbe fare

Introduzione del “**pregiudizio di genere**” con strumenti quali la gender swot, i bilanci di genere, ecc..

Introduzione di nuovi **strumenti di analisi attenti alle pari opportunità**.

Costruzione di **strumenti di “valutazione” delle politiche in ottica di genere** capaci di cogliere le ricadute delle scelte operate o da operare sulla cittadinanza, che non è mai neutra

Elaborazione di **bilanci di genere** da parte delle amministrazioni pubbliche

Importanza della **sostenibilità e continuità dei progetti**

Monitoraggio delle **risorse assegnate ai temi delle pari opportunità** in un'ottica **comparata** rispetto a tutti gli altri ambiti (es. lavoro, trasporti)

Importanza della **sostenibilità e continuità dei progetti**

Necessità di **non abbassare la guardia**, specie in questo periodo, rispetto al **permanere di una mentalità ancora molto sessista ad ogni livello**, a partire dall'ambito lavorativo, politico, a quello socio-culturale e familiare (soprattutto riferito alla condivisione delle responsabilità)

Creazione di un networking tra le donne, aumentando la loro capacità di tessere relazioni sociali

Coinvolgimento delle famiglie e delle scuole sin dai nidi nella promozione della **cultura delle pari opportunità** e del “fare esperienza” delle pari opportunità

Coinvolgimento degli uomini alle pari opportunità che non sono un patrimonio esclusivo delle donne, ma un valore comune. Finchè non si coinvolgeranno anche gli uomini nell'affrontare il tema, sarà molto difficile ottenere risultati

Cosa è stato fatto

- Donne e violenza -

Cosa fare

Stesura di **protocolli** e buone prassi grazie anche alla creazione di **reti territoriali** dedicate, per affrontare concretamente i casi

Iniziative pubbliche di fronteggiamento della “Violenza contro le donne” di **carattere divulgativo, formativo**, realizzazione di guide, opuscoli, locandine informative (anche in più lingue), spot televisivi e radiofonici rivolti alla cittadinanza, agli/le studenti/sse, agli addetti ai lavori ed alle Forze dell'Ordine

Corsi di autodifesa gratuiti per le donne

Ampliamento del numero di **Centri Antiviolenza** in **tutte le province** piemontesi e delle **case rifugio**

Progetti di **inserimento lavorativo** rivolti alle donne maltrattate o vittime della tratta

Sezione 2 – VERBALI DEGLI INCONTRI

2.1 Verbale dell'incontro di Torino

**Regione Piemonte
Sala Magenta - piano terra, Via Magenta, 12 - Torino**

Venerdì 2 dicembre, ore 09.30



**Saluti della Commissione Regionale Pari Opportunità
Cristina Corda - Presidente della CRPO**

Ringrazio tutte e tutti i/le presenti. Credo che questo sia un momento importante per discutere e tirare insieme le conclusioni di quello che è stato un lungo e meticoloso lavoro, per noi indispensabile. Pensiamo alla presenza delle donne e alle difficoltà che hanno quotidianamente nel mondo politico e lavorativo per riuscire ad affermarsi ed al modo in cui vengono messe da parte a discapito delle loro capacità indipendentemente dal loro impegno e dalla passione che mettono in tutto ciò che fanno, che si tratti di vita quotidiana, di politica o di lavoro.

Le donne si sono viste negli anni e continuano a vedersi sorpassare da uomini talvolta meno capaci. È triste pensare che sia ancora necessario garantire anche attraverso la normativa la presenza delle donne per ricoprire ruoli di responsabilità. Questo ci dà il metro di misura di quanto ancora siamo ignorate, non utilizzate per quanto valiamo e di quanto sia necessario lottare per dimostrare qualcosa che in realtà esiste ma non viene riconosciuto. È indispensabile intervenire sia a livello lavorativo, che a livello politico e legislativo per garantire che le donne siano riconosciute per le proprie capacità. Penso alla politica e a quando hanno iniziato a chiamarci quote rosa, non siamo quote rosa, siamo persone. Non vorrei essere definita una quota rosa, vorrei pensare che se vengo inserita a livello politico, candidata o con un qualsiasi ruolo non sia semplicemente perché si deve garantire al proprio partito la presenza di una donna, ma che sia stata scelta all'interno di una serie di candidati/e e sia risultata la persona più capace, questa deve essere la scelta. Spero che tutto il lavoro che è stato fatto e quello che si dovrà ancora compiere possa aiutarci a non doverci più difendere da questa società maschile.



Introduzione ai lavori

Adriana Luciano - Direttrice del Dipartimento di Scienze Sociali Università degli Studi di Torino e direttrice Laboratorio Frame di Corep

Grazie a tutte e a tutti. Con molte di voi ci conosciamo da molti anni, con altre da minor tempo ma abbiamo tutte un importante obiettivo convergente.

Proprio grazie a questa idea della CRPO abbiamo organizzato gli incontri a partire dai quali è nata l'iniziativa di oggi. Nei due anni passati abbiamo realizzato sul territorio piemontese, privilegiando i piccoli comuni e quelli più lontani, il percorso formativo itinerante di "Più donne per una politica che cambia" che si è rivelato un'occasione per scoprire degli aspetti del Piemonte che io non conoscevo e che mi hanno riempito di gioia.

Questa regione è piena di bellissimi Comuni, anche con molte iniziative, biblioteche, luoghi d'incontro, sindache e sindaci che lavorano pazientemente giorno dopo giorno per rendere più vivibili i nostri territori.

Questa è stata una felice scoperta, così come è stato sicuramente interessante e piacevole incontrare persone di tutti i tipi, donne e uomini, donne giovani e anziane, persone che studiano, che lavorano, che sono in pensione e il dibattito aperto tra noi è sempre stato di grande interesse e utilità per la riflessione.



Voglio solo riprendere il senso di ciò che abbiamo fatto. Abbiamo messo al centro le questioni istituzionali del nostro Paese, a partire dalla Costituzione per capire che cosa è stato o non stato fatto e dare valore a questa carta che la maggior parte di noi continua a ritenere davvero il fondamento del patto sociale del nostro Paese e che ha ancora bisogno di molti elementi di completamento e arricchimento. Abbiamo considerato il punto di vista delle donne, ma non solo, perché chi è arrivato per ultimo e ancora stenta ad entrare nell'arena della politica, delle istituzioni, ha un occhio più attento nel capire che cosa sta succedendo, che cosa c'è e che cosa manca.

Abbiamo riflettuto sulla partecipazione politica, la storia dei partiti e dei sindacati in Italia, un cammino difficile, ma anche esaltante di costruzione della democrazia attraverso la partecipazione politica e la partecipazione sindacale. Il ruolo delle donne, che non sempre hanno raggiunto posizioni apicali, è stato importante, attivo e molto significativo.

Abbiamo, inoltre, parlato di lavoro e di diritti, di servizi per il lavoro, di istruzione, questioni che dovranno essere affrontate in questo Paese se vogliamo uscire dalla crisi positivamente e non peggiorando di più le nostre condizioni.

Il senso dell'incontro di oggi e di un altro che faremo nel mese di gennaio 2012 a Cuneo è quello di rispondere ad un "interrogativo" che tutti abbiamo in mente: "qual è il rapporto tra vita e lavoro?". Siamo in un momento difficile della vita del nostro Paese, le risorse scarseggiano ovunque, i tagli già realizzati alla spesa pubblica e quelli che verranno toccano in maniera pesante e significativa la scuola, il lavoro, i servizi sociali, la sanità, ovvero tutti quegli elementi importanti che hanno dato vita al nostro welfare. Un welfare

che pure noi abbiamo continuato a criticare, perché molto carente su quei temi sui quali i movimenti delle donne hanno dato i maggiori contributi.

Pensiamo che uno dei problemi che dovrebbe occupare uno dei primi posti dell'agenda di qualunque governo è proprio quello del rapporto tra vita e lavoro.

Oggi il lavoro manca, ma sappiamo anche che negli anni passati quando c'era più lavoro e le donne avevano fatto un ulteriore passo in avanti nella loro presenza nel mercato del lavoro c'era grande carenza di quei servizi e modalità organizzative della vita e del lavoro che rendono compatibile il lavoro con la vita, che permettono ai bambini di crescere in un ambiente stimolante e ricco di servizi, agli anziani di poter essere accuditi, alle famiglie di vivere in maniera serena. Questo è uno dei temi più importanti da affrontare per evitare che in questa situazione di forti tagli della spesa si perda ciò che è stato realizzato e si vada avanti. Questa è una sfida molto difficile.

Vi diamo la parola affinché sia possibile mettere al centro dell'incontro la riflessione su ciò che abbiamo fatto in questi anni, su quanto ha funzionato, ma anche su quanto abbiamo sbagliato e sprecato. Sono convinta che nell'ultimo quindicennio la quantità di risorse che abbiamo avuto, soprattutto con i finanziamenti dell'Unione Europea, avrebbe potuto lasciare sul terreno più strutture, più servizi, mentre molto spesso i progetti realizzati sono rimasti privi di conseguenze pratiche. Questo non deve più succedere. Con poche risorse tutto ciò che facciamo deve essere pensato per la propria sostenibilità. Non c'è solo un problema di sostenibilità ambientale, ma anche di sostenibilità delle istituzioni, delle competenze, delle pratiche. Se facciamo un bell'esperimento, ma non gli diamo continuità questo verrà dimenticato. Cerchiamo di capire cosa è stato fatto e come il meglio di ciò che è stato sperimentato possa diventare istituzionale, servizio e competenza stabile.

Focus group "Insieme per una strategia per le pari opportunità" Interventi dei/le principali attori sociali del territorio torinese

Monica Cerutti – Consigliera Regionale, Consulta delle Elette del Piemonte

Nella logica dei lavori vorrei segnalarvi il **percorso formativo** che la Consulta delle Elette porta avanti, ormai siamo all'ottava edizione. Il titolo di quest'anno è **"Protagoniste nei governi locali"**. I primi incontri partono in questi giorni in tutto il territorio piemontese, i temi sono stati scelti sulla base dell'analisi di questionari compilati da tutte le elette. Gli orari sono stati pensati attentamente. Anche se migliorabile, è una delle esperienze di rilievo.



Discuteremo nei prossimi mesi **due proposte di legge**:

1. una firmata da Eleonora Artesio e sottoscritta dalle Consigliere in cui si propone una **modifica del sistema di elezione del Consiglio Regionale introducendo il modello di legge campano della doppia preferenza**. In Campania, grazie a questa iniziativa è aumentata molto la presenza delle Consigliere. Auspichiamo che possa essere appoggiata trasversalmente;
2. una firmata da Monica Cerutti e sottoscritta trasversalmente anche da consiglieri, si rifà alla legge approvata in Parlamento e riguarda le **nomine di secondo livello**. In Parlamento la proposta si chiama "quote rose", anche a me non piace questo termine, ma poi sappiamo che dal punto di vista giornalistico si capisce di cosa si parla, ovvero di democrazia paritaria. Abbiamo usato questo termine anche nei

consigli di amministrazione per farci capire, auspichiamo che con l'anno nuovo possa essere una proposta che diventi legge in Piemonte.

Le **politiche degli orari**, come voi ben sapete, sono state accantonate nell'agenda politica. Questo è un elemento da considerare, anche per aumentare l'occupazione. Le ultime ricerche sul PIL ci dicono che se aumenta l'occupazione aumenta il PIL, se raggiungessimo il tasso del 60% dell'occupazione femminile, uno degli obiettivi della Strategia di Lisbona, avremmo un aumento annuo del 7% del PIL. Questo elemento va tenuto in considerazione. L'occupazione è strettamente legata alle politiche degli orari.

Alida Vitale – Consigliera di Parità Regionale

Ho partecipato all'iniziativa "Più donne per una politica che cambia" in qualità di docente, è stato veramente interessante incontrare le persone nei piccoli Comuni e potersi confrontare sulle tematiche della rappresentanza politica.



La nostra competenza è specifica: donne e lavoro, ci occupiamo di promozione dell'occupazione femminile e di battaglie contro le discriminazioni nei posti di lavoro. In questo ultimo periodo abbiamo collaborato molto con altre istituzioni.

Abbiamo lavorato con la Provincia di Torino al progetto **Play curriculum**, in cui si è promosso il rientro al lavoro di 70 donne over 40 mediante un percorso di orientamento professionale e la creazione per ciascuna di loro di un video curriculum in cui hanno presentato le loro competenze. Il progetto è stato portato avanti insieme a bravissime colleghe dei Centri per l'Impiego coordinate da esperte come Paola Merlino. Ha avuto subito un risultato immediato di collocazione di queste donne, credo che sia un esperimento da implementare e incrementare, in quanto un modo diverso di presentarsi e proporsi ai datori di lavoro. Oltre che per CPI e agenzie private, può essere interessante anche per le donne che vogliono fare carriera all'interno dei loro posti di lavoro e di questo abbiamo parlato con Federmanager.

Abbiamo realizzato, poi, **E-quality 2** un progetto volto a premiare aziende piemontesi con oltre 100 dipendenti che hanno investito sulla componente femminile sia nell'organico che nella dirigenza raggiungendo parametri europei.

In cartellina trovate le **linee guida per la contrattazione di genere**, un lavoro frutto di una collaborazione con tutte le parti sociali, c'è stato un tavolo che ha lavorato per diversi mesi e si è confrontato per capire cosa fare all'interno della contrattazione di prossimità per aumentare l'attenzione alle problematiche di genere e soprattutto al tema della **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** nelle aziende.

Vi assicuro che nei nostri uffici le richieste sulla conciliazione continuano ad essere presenti, anzi sono le principali. Sarà obsoleto parlare di questo tema, ma non l'abbiamo ancora superato. Le tematiche relative alla flessibilità d'orario, al part-time, al telelavoro, a nuove modalità di organizzazione del lavoro sono ancora all'ordine del giorno, dobbiamo continuare ad affrontarle.

Anche il tema delle **condizioni familiari** è un altro nostro obiettivo, continuano le nostre partecipazioni a tutti i corsi pre-parto, abbiamo dato vita ad una nuova edizione di **"Condividiamo con i papà"**, tramite l'Associazione Il cerchio degli uomini che ci aiuta a parlare con i futuri papà per spiegare che cosa è importante fare per condividere i tempi. Il progetto si è allargato: oltre all'Ospedale Sant'Anna, abbiamo anche l'Asl 2 e

l'Ospedale Maria Vittoria. Raggiungiamo un numero molto elevato di coppie che stanno per affrontare la genitorialità.

Un altro progetto che avrà un forte impatto è una **ricerca sulla salute delle donne nei luoghi di lavoro**, con Inail e le associazioni sindacali. Si tratta di un'analisi delle patologie e delle ragioni per le quali alcune patologie colpiscono di più le donne. Verrà presentata prossimamente.

Infine vorrei accennare all'**integrazione al reddito per i papà che prendono i congedi parentali** che rappresenta un'azione innovativa non solo per Piemonte ma a livello nazionale in quanto siamo la prima regione ad averla attivata.

Silvana Pilocane – Responsabile di Settore Sviluppo. Imprenditorialità e Pari Opportunità Regione Piemonte

I **"fondi"** per le pari opportunità sono diventati un bene sempre più raro e prezioso. Noi cerchiamo di attingere a tutte le risorse che riusciamo a trovare e ad adeguarci alle regole di alcuni fondi in particolare: il Fondo Sociale Europeo, il Fondo del Dipartimento Pari Opportunità e il Fondo del Ministero della Salute.



Con il fondo del Dipartimento Pari Opportunità abbiamo potuto mettere in piedi progetti che sono già partiti e riguardano attività e strumenti per la conciliazione. È stato emanato un primo bando relativo alla **concessione di contributi per realizzare un sistema di interventi di conciliazione tempi di vita e lavoro** rivolto ai privati, perché volevamo stimolare soprattutto le aziende, che sovente sono più restie ad azioni di questo tipo. Ora abbiamo predisposto tutti gli atti per emanare un secondo bando, che sarà aperto anche al pubblico, oltre al privato. Gli obiettivi da raggiungere mediante questi contributi sono vari:

- 1) realizzazione e prima attivazione di nidi o micro-nidi aziendali, anche in ambito rurale,
- 2) azioni finalizzate all'aggiornamento continuo delle donne assenti dal lavoro per periodi medio/lunghi legate ad esigenze di conciliazione e alla facilitazione del rientro al lavoro,
- 3) sostegno a modalità flessibili di organizzazione del lavoro, compreso il telelavoro.

Tra la documentazione inerente il bando abbiamo inserito come priorità anche l'utilizzo delle *linee guida per la contrattazione di genere*.

Un altro strumento importante è quello rivolto ai papà, mediante i fondi del Dipartimento di Pari Opportunità la Regione Piemonte offre un **incentivo** (integrazione al reddito) **ai padri che intendono usufruire dei congedi parentali**. La risposta è stata molto buona e soddisfacente, noi potremo continuare a finanziare questa azione anche in futuro perché ha avuto successo. Abbiamo ricevuto 45 domande, quasi tutte accoglibili e continuiamo a ricevere richieste di informazioni.

Abbiamo un nuovo **protocollo d'intesa con l'ABI per l'imprenditoria femminile**.

Stiamo lavorando sull'**assistenza familiare**, vista non solo come strumento per le donne che già lavorano, ovvero le cosiddette badanti, ma anche dal punto di vista della

conciliazione. Ci stiamo occupando insieme alle Province di inserimenti lavorativi di giovani donne, reinserimenti lavorativi di donne adulte, reinserimenti per persone discriminate (dando un senso più ampio al termine pari opportunità che non riguarda solo le donne), inserimenti lavorativi di donne vittime di tratta e violenza. In tutte le Province sono stati aperti **Centri Antiviolenza**. Abbiamo infine messo in piedi un sistema di **voucher per la conciliazione**.

Una nota a margine riguarda la **sostenibilità**: in tutti i nostri bandi chiediamo di esplicitare quello che prevedono di fare le organizzazioni lavorative affinché i progetti non si chiudano, devono dichiarare gli elementi di sostenibilità futura. In passato abbiamo visto molti buoni progetti che sono continuati con le loro "gambe", anche dopo il termine del finanziamento regionale.

Enrica Pejrolo – Vice Direttrice Area Istruzione e Formazione Professionale e Dirigente Servizio Formazione Professionale Provincia di Torino

Per quanto riguarda la formazione professionale il tentativo che è stato fatto è quello di declinare in maniera sostanziale la previsione formale della normativa e degli obiettivi trasversali, all'interno dei dispositivi, in questo caso bandi, per il finanziamento di attività formative:

- uno dei requisiti di ammissibilità dei percorsi formativi con più di 150 ore è la presenza di **un'unità formativa specifica per le pari opportunità**, in cui declinare il tema sia in senso lato, sia con una contestualizzazione per contenuti del percorso e destinatari;
- l'altro elemento è di sistema, **nelle agenzie formative è presente una "referente di parità"** con una specifica formazione e/o una esperienza lavorativa. È stata formata dalla Regione con un progetto della Direttiva Formazione dei Formatori negli anni 2008 e 2009.



Questi due elementi sono stati ulteriormente valorizzati mediante l'introduzione di un **punteggio premiale per la presenza all'interno delle strutture di buone prassi dal punto di vista organizzativo e metodologico e un lavoro di rete nell'ambito delle pari opportunità, la sostenibilità sociale**, ecc. Questo meccanismo è stato introdotto ad es. nei bandi della direttiva Mercato del Lavoro, i cui corsi sono rivolti anche ad adulti disoccupati per favorirne l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro.

Questi elementi secondo noi possono favorire l'applicazione sostanziale del principio delle pari opportunità e sarebbe importante provare a **reinvestire nelle attività di** formazione per i formatori.

Abbiamo una preoccupazione, in questo momento di crisi la tendenza a orientare in maniera spinta tutte le persone attive verso il concetto di immediata occupabilità porta ad una contrazione della durata dei percorsi e ad un carattere marcato sugli aspetti professionalizzanti del percorso formativo, in qualche caso per alcuni target può sminuire il valore educativo degli interventi che portano ad una crescita personale e culturale, quale ad esempio il modulo formativo sulle pari opportunità.

Cristina Romagnolli - Vice direttrice Area Lavoro e Solidarietà Sociale e Dirigente Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego e Servizio Centro per l'Impiego di Torino – Provincia di Torino

Vi parlo di due iniziative della Provincia:

1. la **rete delle Referenti di Parità dei Centri Per l'Impiego**, un'idea di Laura Cima, che ha avuto un impatto organizzativo strutturale sull'attività dei CPI. Dai primi anni del 2000 ogni centro ha una referente specializzata, che dapprima raccoglieva solo le istanze per la Consigliera di Parità Provinciale e che ora raccoglie tutte le domande di parità, non solo di genere, ma anche di altri svantaggi. Questa figura acquisisce una competenza specialistica interessante in grado di: interloquire anche nei territori su queste tematiche e gestire strumenti specifici come i voucher per la conciliazione, nonché progetti specifici per la conciliazione di vita e lavoro e l'occupazione delle donne;
2. il progetto **Play Curriculum**, già citato dalla Consigliera di Parità Regionale, per donne over 40. Non avremmo mai pensato di ottenere questi risultati occupazionali, da giugno a settembre delle 70 persone prese in carico subito hanno trovato un'occupazione 13 persone e a distanza di qualche mese altre 29. Riteniamo sia uno strumento molto valido, perché le aziende che vedono cv di donne ultra 40enni tendenzialmente sono timorose a convocarle per una selezione e lo strumento del video ha permesso di superare questa diffidenza. Il pubblico ha dato una copertura di garanzia, le aziende sanno che il CPI è un contenitore serio in cui possono trovare informazioni corrette e la stessa cosa vale per le persone che hanno realizzato il videocurriculum.

Lo stesso strumento è stato utilizzato per persone straniere in un progetto denominato PROVINGRA e anche in questo caso i risultati sono positivi e si conferma la validità dell'iniziativa.



Laura Seidita – CGIL Piemonte

Faccio riferimento all'intervento della Consigliera di Parità Regionale a proposito delle **linee guida per la contrattazione di genere** e del **progetto Perla**. Abbiamo lavorato molto sulla contrattazione anche al nostro interno, tanto è vero che CGIL, CISL e UIL hanno presentato il progetto ai propri gruppi dirigenti e ora intendiamo fare un'**azione di sensibilizzazione dei nostri quadri rispetto alla contrattazione di secondo livello**, in modo particolare per promuovere la conciliazione dei tempi nei luoghi di lavoro.

Perché c'è bisogno di sensibilizzare mediante un corso di formazione?

Perché di norma la contrattazione di secondo livello vede impegnati uomini.



Il progetto Perla riguarda le malattie delle donne nei luoghi di lavoro, ne sta emergendo un quadro preoccupante rispetto ad alcune attività particolarmente faticose.

Insieme a CISL e UIL abbiamo presentato all'Inail un **nuovo progetto sul benessere organizzativo**, in cui rientrano anche le problematiche di genere. Stiamo lavorando anche sullo **stress** collegato al lavoro e organizzando un convegno sul **mobbing**.

Nei nostri uffici arrivano persone che hanno problemi di conciliazione, di reinserimento lavorativo dopo aver subito discriminazioni e ci specificano la difficoltà di accesso ai servizi. Molte donne ci dicono che si ritirano dal lavoro per le rette alte dei nidi, gli orari di lavoro troppo lunghi, ecc. e che vogliono riprendere l'attività lavorativa tra qualche anno. Dobbiamo **riprendere i contenuti della L. 53/2000 sugli orari e tempi della città per responsabilizzare anche i Comuni** a rimodulare orari di servizi che permettano alle donne di lavorare.

Alberta Pasquero – Presidente S&T

Voglio ringraziare la CRPO per aver organizzato questo incontro perché credo che sia un momento in cui fare bilanci, non solo economici, per difendere i diritti delle donne, e poi capire quali saranno le prospettive.

Vorrei fare un breve riferimento a quello che possa essere un metodo di lavoro e per questo vi faccio degli esempi. La convinzione che ho maturato negli ultimi anni è che è necessario non solo promuovere azioni indirette, ma anche introdurre in tutte le politiche quello che mi piace definire **pregiudizio di genere**, non più ottica di genere, che andava bene prima, ma ora non più. Deve avere una caratteristica più forte, quando vediamo una sala con soli uomini in cui si assumono decisioni dobbiamo far capire loro che vi è qualcosa di "stonato" in tutto ciò ed intervenire.



Prima di tutto non va sprecato niente, ma bisogna prendere più sul serio il nuovo orientamento comunitario in materia di pari opportunità, credo che abbiamo lavorato in modo non sufficiente sulla attuabilità e sulla possibile pervasività delle politiche di mainstreaming di genere. In questi ultimi anni ho cercato di introdurre laddove era possibile, e non è mai stato fatto, il *pregiudizio di genere*, ad esempio **nelle linee guida per nuovi insediamenti industriali ho fatto inserire un capitolo per la sostenibilità ambientale, sociale e di genere**. È stravagante e nessuno subito dice di no, inizialmente non si capisce il perché, ma quando le cose girano può servire come chiodo a qualcun'altra per agganciare le proprie idee e aspirazioni.

Tutto ciò che è stato fatto è servito, ma ci servono nuovi strumenti. Un'altra esperienza che ho fatto è stata una lettura dell'attuazione degli interventi fatti con i Fondi strutturali nelle zone Obiettivo 1 con una **Gender Swot**. Si è di nuovo utilizzato il pregiudizio di genere per piegare l'analisi Swot tradizionale.

In un'altra esperienza abbiamo cercato di capire se il **bilancio di genere** da strumento straordinario potesse diventare ordinario, vuol dire che tutti devono ricordarsi che le analisi devono essere fatte distinguendo uomini e donne.

Voglio aggiungere solo alcune considerazioni a partire da questo mio osservatorio:

- chi arriva da vecchie esperienze di movimenti femminili e femministi si ricorda che "il personale è politico", io sono arrivata alla convinzione che **per noi donne "il politico è personale"**. Noi facciamo fatica ad assumere una certa distanza dalle questioni e questo ci coinvolge emotivamente;
- bisogna fare in modo che ci sia **più capacità e perseveranza nel cooperare e nel non competere tra donne**, collaborare e creare una sorta di fondo comune chiuso;

- **bisogna sostenere le donne nei luoghi di governo**, è una vecchia frase ma è un'azione da fare. Questo tema è cruciale, perché se non siamo presenti ai tavoli dove si decidono le politiche di cui noi finora non ci siamo occupate questo ci condanna. Ci ritroveremo ad essere recluse nel ghetto, nella riserva indiana;
- **bisogna ridare stile alla politica**, un bene poco presente ora, un'idea su cui dovremmo lavorare insieme;
- il punto di vista delle donne può essere messo a disposizione con un progetto condiviso per affrontare un tema cruciale: **la riforma del welfare**. Pubblico e privato devono collaborare insieme e noi donne su questo abbiamo una serie di elementi.

Roberta Seno – Direttrice e amministratrice delegata di Forcoop

Volevo portarvi due esperienze:

1. all'interno dell'agenzia, da due anni a questa parte, **abbiamo deciso di certificarci per la qualità UNI ISO 9001 anche in un'ottica di genere**. Abbiamo introdotto nella ridotta presenza maschile la necessità di partecipare alla commissione maternità e paternità. Inoltre quando la nostra referente di parità è andata in maternità è stata sostituita da un uomo, per portare una visione più condivisa delle problematiche di genere;
2. in questo momento gestiamo **POWER-PAC - Programma di attivazione delle competenze delle donne**, un progetto sperimentale, finanziato dal programma Europeo "Leonardo da Vinci" - Trasferimento d'innovazione, con diversi partner europei e un capofila francese. Abbiamo coinvolto 30 donne circa nel recupero e nella riappropriazione del proprio potere sul posto di lavoro. Questo progetto riguarda il benessere completo della persona.



Tiziana Mascarello – responsabile del Coordinamento regionale delle Tematiche di Genere CISL e segretaria della Fim di Cuneo

I progetti di cui ci siamo occupate unitariamente sono già stati citati dalla mia collega della CGIL.

Abbiamo già un'esperienza nella contrattazione di secondo livello, perché abbiamo avuto il contributo di aziende e comuni per la costruzione di un **asilo nido di "Valle"** che ospita i bambini delle mamme che lavorano nelle aziende limitrofe, agevolando così la presenza delle lavoratrici nei luoghi di lavoro.



Stiamo cercando insieme agli altri sindacati di sfondare il **tetto di cristallo**, che colloca le donne ad un livello salariale al di sotto degli uomini e ne impedisce la progressione di carriera. Abbiamo individuato, con il **secondo livello di contrattazione**, un metodo per far avanzare carriere e livelli, che non sia discriminatorio tra i generi e sta funzionando, perché fa crescere le donne nei siti produttivi.

Come CISL stiamo lavorando ad un **cambiamento di mentalità nella gestione dei tempi di lavoro e di cura** e questo ci sembra un punto molto importante. Abbiamo parlato molte volte a favore dei 15 giorni di congedo per la cura dei neonati anche per gli uomini. Vediamo anche con favore le richieste che ci arrivano da parte di neopapà stranieri che vogliono i 3 giorni di congedo parentale per assistere le mogli nel parto. Nelle nostre

piattaforme integrative con le aziende stiamo introducendo queste richieste per favorire la divisione dei compiti e dei lavori di cura.

Per quanto riguarda l'occupazione stiamo creando una rete di collaborazione con gli enti locali, soprattutto con le comunità straniere, per mettere in collegamento i lavoratori disoccupati e in mobilità e le aziende interessate.

Ci preoccupa molto l'entrata massiccia in percorsi di mobilità e cassa integrazione guadagni delle donne, che così facendo perdono parte del loro salario.

Silvana Neri - Presidente Comitato per la Promozione dell'imprenditoria femminile CCIAA Torino

Il Comitato per la Promozione dell'imprenditoria femminile è un organismo composto da una ventina tra associazioni, organizzazioni provenienti dall'imprenditoria femminile, sindacati. È un osservatorio importante per tutto ciò che si muove all'interno del mondo delle imprese in un'ottica di genere.



Abbiamo promosso in questi anni una serie di azioni a sostegno delle pari opportunità, in materia di conciliazione dei tempi, di amministrazione in un'ottica di genere. Quali sono stati i risultati? Pensiamo di essere riuscite a sensibilizzare aziende e territori su queste tematiche creando reti e sinergie. Il nostro punto di forza è la rappresentanza di 50.000 imprese femminili della Provincia di Torino di vari settori. Cerchiamo di sensibilizzare un mondo refrattario su queste tematiche.

Dobbiamo ragionare in termini più allargati, quando si parla di conciliazione e flessibilità ai nostri tavoli il pubblico è quasi esclusivamente femminile e questo ci deve far riflettere. Ora **bisogna cercare di coinvolgere il più possibile su queste tematiche anche gli uomini**, in un cambiamento generale in cui ad esempio è tutta la famiglia che si occupa di alcune questioni. Non riusciamo a fare un passo successivo, bisogna trovare il modo di coinvolgere anche con qualche artificio, perché se si parla di credito, internazionalizzazione le sale sono gremite anche da uomini. Quindi perché non dare valore aggiunto alla questione della conciliazione? Bisogna avere deleghe per poter discutere di queste questioni anche con i dirigenti. Dobbiamo approfittare di questo momento di crisi per cambiare le modalità sociali all'interno di famiglie e imprese, oltre che cercare di favorire il più possibile azioni per condividere un aspetto oggi molto riservato alle donne. Questo è il mio augurio e la nostra forza. Dobbiamo far capire che **la conciliazione è un vantaggio per tutti**, la condivisione non deve avvenire solo nel momento del parto. Dobbiamo avere idee innovative e non dobbiamo parlare solo tra noi di questi argomenti.

Laura Onofri – Vice-Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità

Vorrei ripartire dall'ultima parte dell'intervento di Alberta Pasquero, che trovo sempre illuminante, perché è chiaro che la visione deve essere più globale. Noi abbiamo sentito da Monica Cerutti che anche qui in Regione ci sono proposte per il cambiamento.



Io ho partecipato a Roma alla conferenza delle Presidenti al Forum delle Elette ed è stato molto importante perché era il primo forum e si portava l'attenzione sull'importanza della componente femminile in politica. È stata illustrata la situazione attuale sia a livello di numeri, sia a livello di proposte di legge avanzate nelle varie Regioni, e la comparazione tra le Regioni in cui si sono fatti dei correttivi con quelle in cui non era stato fatto nulla per capire l'efficacia o meno delle strategie e delineare strategie di intervento.

Noi **abbiamo sempre in mente la doppia preferenza, ma ci sono anche tanti altri modi.**

Alberta ha parlato di scoramento perché nel 2011 si vedono foto di luoghi di potere, ad esempio il tavolo per l'Expo di Milano, in cui vi sono solo uomini. **Bisogna ancora agire per favorire cambiamenti culturali.** Quando abbiamo definito questo incontro alcune componenti della CRPO si sono chieste perché non invitare anche i segretari dei partiti, l'abbiamo fatto ma è difficile ottenere la loro partecipazione. Le persone che ci sono oggi rappresentano istituzioni, ma sappiamo benissimo che in certi luoghi si decide chi mettere in lista, ecc. **Sono i partiti che hanno ancora molto potere,** vanno bene le proposte di legge, però sappiamo che anche con una doppia preferenza, se non ci sono delle volontà interne di sostenere le donne, queste hanno più difficoltà a fare una campagna elettorale e non è comunque confermata la loro elezione. **I segretari dei partiti** sono stati tutti invitati, ma è stata presente per alcuni minuti Paola Brigantini ed abbiamo tra noi Cristina Spinosa. **Non hanno sentito la necessità di venire all'incontro per portare il loro contributo e capire perché nei ruoli decisionali e di segreteria le donne hanno difficoltà enormi.** Volevo riportare l'attenzione su questo punto.

Dejainira Piras – Movimento 5 stelle

Buongiorno a tutte, attualmente sto seguendo un progetto che si chiama Equal per il Movimento 5 stelle Piemonte. I nostri due consiglieri regionali hanno deciso di far venire me a questo incontro, perché da giugno mi sto occupando di questo progetto sulle pari opportunità che parte da due domande fondamentali:

1. perché ci sono poche donne in politica?
2. come sono organizzati gli organismi di parità della Regione Piemonte e della Provincia di Torino?



Nella mia tesi di laurea ho affrontato il secondo punto e **con il progetto Equal sto pensando insieme ad altre donne a come riformare gli organismi di parità,** perché dopo aver fatto interviste alle varie segreterie e alle persone che hanno lavorato in queste organizzazioni ho avuto dei dubbi sulla possibilità che esse siano realmente in grado di fornire alle donne quei servizi di cui necessitano. Penso che si possa migliorare e insieme ad altre persone stiamo pensando ad una riforma. È un primo step a cui seguiranno incontri con altri referenti. Ritengo fondamentale partire da qui, perché siamo poco credibili, forse perché negli anni questi organismi di parità non sono conosciuti dalle persone. Sto girando i tavoli di varie liste civiche e chiedendo alle persone di tutte le fasce sociali e di età che incontro se conoscono la consigliera di parità. Sapete che mi rispondono di no? Non so quale sia il motivo, ma immagino sia dovuto al tempo, si conosce la consigliera di parità se si hanno dei problemi, se si subisce mobbing. È importante che il tessuto piemontese conosca gli organismi di parità. Mi permetto di dire che i partiti politici all'interno di questi organismi di parità non fanno il bene di questi organismi, è un dato di fatto. Chi vuole mi smentisca. **Dobbiamo essere oneste, guardarci negli occhi e dirci che bisogna fare una rivoluzione interna, prima di chiederla ad altri.**

Ho creato la figura dei **referenti di parità nelle liste civiche**, prendendo spunto dai vari progetti che ho letto per la mia tesi. Vorrei che la politica andasse di pari passo con i dati e chi fa politica conoscesse i servizi della città in cui si candida ed infine che gli uomini si assumano le loro responsabilità rispetto alla crescita dei propri figli.

Cristina Spinosa – Assessora alle Pari Opportunità – Comune di Torino e Segretaria della Provincia di Torino del partito Italia dei Valori

Vi ringrazio per avermi invitata a questo incontro. La Città di Torino ha fatto grandi passi nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere. Questa grande eredità è stata costruita dalle passate amministrazioni e dalle associazioni femminili presenti sul territorio.



Mi presento, ho tre figlie, sono stata Consigliere Regionale, Assessore a Venaria ed in un'altra località, attualmente al Comune di Torino. Sono stata Segretaria del Partito dei Verdi e oggi sono Segretaria dell'Italia dei Valori. Lo dico perché può essere un dato, le donne presenti nei ruoli di segreteria sono pochissime e forse bisognerebbe parlare di come entrare nei partiti cercando di occupare posizioni chiave, perché è lì il luogo dove si prendono decisioni importanti. Come diceva Laura Onofri non dovrebbero esserci tavoli prevalentemente maschili come quello dell'Expo 2015 di Milano. Ieri sera abbiamo fatto una riunione a livello provinciale ed eravamo presenti solo io e Paola Brigantini, tutti gli altri erano uomini. Le donne sono sempre poche quando si parla di politica all'interno dei partiti, perché i tempi e i modi, finora, sono stati stabiliti dagli uomini ed è chiaro che per incidere bisogna essere all'interno e fare cambiamenti sostanziali.

Non volevo elencarvi tutti i progetti della Città di Torino. Sto lavorando alla prossima **riforma della Città di Torino** e per questo **convocherò un tavolo di donne**, è importante che le donne ci siano perché i tempi, le azioni dipendono anche dal tipo di città che andremo a pensare e con un lungo percorso a costruire.

Le donne devono essere presenti anche nelle Circoscrizioni, gli enti locali più vicini alle donne ed è importante che le donne parlino di questo e ci siano. Io cercherò di coinvolgere più donne possibili a queste discussioni per la riforma della Città.

Concordo con voi circa l'importanza di sostenere le donne nei luoghi di governo. Questo discorso è importante, perché **le donne nei luoghi di governo sono spesso lasciate da sole con tutti gli uomini**. Questa questione vorrei che fosse nei prossimi incontri il primo punto all'ordine del giorno, perché è un tema da sviscerare.

Eleonora Artesio – Consigliera Regionale

Rispetto alle osservazioni della consigliera Cerutti vorrei fare solo due sottolineature.

Normalmente quando ragioniamo di partecipazione alla politica pensiamo alla democrazia rappresentativa, quindi di eleggibilità. In realtà la partecipazione alla politica ha anche forme diverse di adesione a movimenti, associazionismo, obiettivi e se noi



esaminiamo la situazione più recente verifichiamo come la **partecipazione delle donne alle forme di democrazia diretta è in realtà in crescita** e improntata ad un cambiamento generazionale.

Faccio alcuni esempi, mi sembra interessante sottolineare come dal movimento degli studenti per il diritto allo studio siano emerse figure di giovani donne con caratteristiche di leader che coniugano il diritto allo studio e al lavoro con la prospettiva di genere. Oppure pensate ai movimenti per i diritti ai beni comuni, i teorici spesso sono figure maschili, ma vi sono coordinatrici e animatrici di percorsi di movimento.

Faccio riferimento a organizzazioni costanti e strutturali di partecipazione diretta che segnano profondamente la relazione con le istituzioni, ad esempio nelle città alla rete del coordinamento dei genitori delle scuole con portavoci donne, oppure alle associazioni che si occupano di tutela dei diritti in ambito sociale e sanitario con presidenti donne. Il tema non è l'indisponibilità o il disinteresse delle donne alla partecipazione politica. Abbiamo alle spalle dei grandi momenti pubblici di autorganizzazione delle donne, che parlano da soli. La questione risulta essere **come la partecipazione alla politica non si trasforma in desiderio o possibilità di diventare forma di rappresentanza istituzionale.**

Questa questione può essere assunta anche per un altro versante, non dovremmo chiederci **come far sì che spazi di partecipazione diretta abbiano più riconoscimenti e maggiori pratiche nel rapporto con le istituzioni?** Sarà un caso che le forme di partecipazione escludono anche le donne in maniera più rilevante perché le forme con le quali si esercitano le decisioni nella democrazia rappresentativa tendono ad accentrare il momento decisionale e escludere la relazione con i movimenti di partecipazione? Se noi introducessimo in tutte le politiche e le scelte decisionali degli spazi di intervento diretto dalle **forme autorganizzate di partecipazione** forse riusciremmo a fare un salto di qualità nella democrazia e nella partecipazione femminile. Dico questo perché tutti i disegni di legge che vengono realizzati a livello regionale dovrebbero avere questa attenzione. Discutiamo di forme di gestione di beni comuni escludendo le forme di partecipazione diretta.

La seconda questione riguarda l'**intervento diretto per la democrazia rappresentativa**, con le proposte di legge volte ad ampliare la partecipazione femminile. Mi preme sottolineare solo le azioni preliminari inserite nella proposta di legge firmata da tutte le consigliere regionali per la doppia preferenza, ovvero che **le liste non abbiano una rappresentanza di un genere superiore ai due terzi del totale**, ma anche che tutte le **azioni di promozione delle candidature**, autorganizzate dalle forze politiche e indotte dagli organi di comunicazione **abbiano equità di rappresentanza di genere**. Il tema della visibilità e della presa di parola può essere strutturato e orientato da un obbligo legislativo, perché sappiamo bene che non è automaticamente e naturalmente praticato.

Barbara Graglia – Dirigente in Staff al Vicesindaco del Comune di Torino

Vorrei portare la riflessione su lavoro, welfare, servizi e pari opportunità, affrontando i temi della sostenibilità e della trasversalità per fare un ragionamento di sistema. Mi ha colpito l'intervento della Dott.ssa Pilocene che ha elencato una serie di misure regionali, il valore economico di questi bandi è intorno ad un milione di euro. Le singole azioni hanno piccoli finanziamenti, **un**



ragionamento che dovremmo fare in termini complessivi di utilizzo dei fondi è di comparazione e visione trasversale delle azioni e delle attività.

Contemporaneamente alcuni progetti finanziati con il FSE, ad esempio le iniziative che ora stiamo realizzando per il lavoro di cura e la valorizzazione delle assistenti familiari e della domiciliarità, rischiano di saltare per una riduzione delle risorse del fondo per non autosufficienti e così si manda a monte un sistema che ha fatto emergere lavoro nero soprattutto femminile e che si colloca strutturalmente in una logica di welfare di conciliazione e non è più sostenibile allo stato dell'arte dal sistema pubblico.

Dobbiamo poi anche rilanciare, in vista della sostenibilità e di una sperabile ripresa, il tema del **welfare di conciliazione**, che deve diventare un elemento strutturale e di interesse per eventuali accordi e investimenti che prevedano una maggiore flessibilità o produttività, che sono per definizione forieri di domande di servizi e di lavoro. In Francia il sistema di *chèque emploi service universel* (CESU) ha generato una domanda di lavoro e di servizi molto ampia, esiste un livello di contrattazione aziendale che li certifica, esiste un sostegno del sistema pubblico con la defiscalizzazione che aiuta. **Il ragionamento sulla riforma del welfare deve vedere le donne presenti.** Non si può esulare da questi temi che rimandano ad una responsabilità di tutti i soggetti, delle donne in particolare, a tutti i livelli della contrattazione, ovvero territoriale e nazionale, in un disegno che non ci penalizzi. I dati del mercato del lavoro a Torino parlano chiaro, abbiamo il 9,1% della disoccupazione e siamo in una situazione in cui tutti, compreso il pubblico, devono guardare un po' più in là e a superare schemi e consuetudini che non pagano più.

Marina Cima – Federmanager Minerva

Sono una manager in servizio nella multinazionale IBM Italia, mi occupo da due anni di parità e di donne manager con la nascita di Federmanager Minerva all'interno di Federmanager nazionale. Sono stata nominata referente per il Piemonte. In particolare la nostra associazione è nata con un piccolo gruppo a Torino, una trentina di donne e oggi conta duecento e più associate. Per me è stato un grosso successo aver raggruppato tutte queste donne, che hanno trovato il tempo di radunarsi una volta al mese per parlare di tutto quanto emerge nelle aziende, di come possono evolvere le carriere delle donne nelle aziende, le difficoltà che si possono incontrare. Ho iniziato per gioco, ma ora mi sto appassionando al tema di parità.



Il lavoro più importante che abbiamo svolto è un'**indagine conoscitiva sulla donna manager**, un'iniziativa di Federmanager nazionale per dare un quadro completo dell'alta dirigenza in Italia che ha messo a confronto più di 1.000 manager, tra uomini e donne, di imprese industriali. Cosa è emerso? Le donne dirigenti sono sempre più giovani, hanno meno di 45 anni, si confermano forti e autonome anche dal punto di vista retributivo, il 48% guadagna più del partner. Sono sempre più selettive a cominciare dalla scelta del partner, dichiarano di avere un partner laureato imprenditore. Le donne sono indipendenti nella scelta di vita, gestiscono con un equilibrio complesso l'ufficio e la famiglia. Abbiamo voluto evidenziare le divergenze di opinioni tra uomini e donne, in sintesi il rapporto di dirigenti è 1 donna a 6 uomini, mentre è 1 a 1 tra i quadri. Le donne

stentano ad andare oltre alla categoria dei quadri, però all'interno delle aziende c'è poi un'accettazione della donna quando diventa dirigente. Non si vedono più differenze. Dove c'è un buon livello di convergenza tra uomini e donne? Entrambi sostengono che l'ambiente domestico è ancora governato dalla donna, anche quando si trova in posizioni manageriali, le difficoltà nell'esercizio del ruolo riguardano gli oneri familiari, la vita aziendale tende a prolungare gli orari di lavoro anche quando non serve, ad esempio le riunioni di lavoro fissate in orari tardi e il linguaggio nelle aziende è ancora tipicamente maschile.

Ci siamo chieste cosa frena le donne nella carriera: la maternità e il rientro al lavoro, la dimensione dell'azienda – è più difficile nelle piccole aziende. Le donne sono convinte di dover essere molto più preparate per andare a coprire ruoli apicali, mentre gli uomini non hanno questa convinzione e non se ne preoccupano. Gli uomini vedono le donne suscettibili e troppo competitive, e questo ci frena perché ci vedono come una minaccia per i loro posti.

Le **priorità per sostenere la crescita delle donne manager** sono:

- liberalizzare tempi della maternità delle dirigenti, che possano scegliere di lavorare fino all'ultimo e rientrare prima se si sentono bene,
- valorizzare le differenze tra uomo e donna e non perseguire solo le uguaglianze, perché nella nostra diversità abbiamo dei valori inestimabili,
- aumentare il numero di dirigenti donne per meritocrazia,
- promuovere le forme di telelavoro,
- promuovere la formazione a distanza in certi periodi della vita,
- promuovere la partecipazione attiva delle donne ad ogni livello, compreso quello politico, per portare la nostra creatività innata,
- cercare circuiti virtuosi promuovendo la conciliazione dei tempi e dei modi di conciliazione tra vita e lavoro,
- accorciare ancora le differenze retributive, oggi al 12% a parità di livello,
- aumentare le relazioni in rete, non siamo capaci a fare lobby e network ed è una grave mancanza,
- introdurre le quote rosa almeno all'inizio per riuscire a sfondare, portando avanti sempre il merito.

L'altro lavoro che stiamo facendo è con le consigliere di parità regionali è un focus group nelle nostre aziende per il progetto **E-quality**. All'interno della federazione abbiamo poi promosso una **ricerca** in collaborazione con l'Università Bocconi **sullo stress da lavoro**.

Monica Bastiani – Federmanager Minerva e coordinamento Nazionale Giovani di Federmanager

Come Federmanager siamo stati coinvolti dai Giovani Imprenditori di Confindustria ad un tavolo di associazioni rappresentanti dei giovani per creare un documento, denominato **Patto generazionale Torino 2020** da proporre ai candidati alla poltrona di sindaco del Comune di Torino.

A maggio abbiamo presentato il documento ai candidati, ora siamo in una fase successiva, vorremmo tornare da Fassino per ragionare sullo stato di avanzamento dei lavori rispetto ai principi essenziali, ovvero l'imprenditorialità, l'Internazionalizzazione, Torino come Smart City da punto di vista



della sostenibilità ambientale, Torino sociale, Sicurezza e ordine sociale, attrattività della città.

Susanna Barreca - Funzionaria Ufficio Regionale Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro Settore Promozione e Sviluppo dell'Imprenditorialità e della Cooperazione

I temi che hanno appena presentato sono all'interno delle 10 azioni del **Patto Giovani** che è stato approvato dalla giunta regionale il 28 novembre. C'è una misura che si chiama **Patto Generazionale per la Competitività** in cui sia per le imprenditrici che per i lavoratori autonomi delle attività professionali è previsto il **mentoring**. I comitati per l'imprenditoria femminile, le associazioni datoriali, gli ordini professionali saranno chiamati dalla Regione per sviluppare questa attività.



E anche sull'**internazionalizzazione** c'è una misura nell'ambito del commercio e del turismo per i giovani ambasciatori del Piemonte in Europa.

Le misure partiranno a breve.

Laura Pianta – Capo ufficio stampa CNA Piemonte

Parto dall'esperienza che abbiamo realizzato con i **tavoli per l'imprenditoria femminile** con la Regione Piemonte: è un percorso iniziato ormai tanti anni fa che ha portato interessanti risultati dal punto di vista delle misure, ma soprattutto ha creato un modo di **fare rete** tra le organizzazioni datoriali, in particolare tra chi si occupa di imprenditoria femminile e poi come piccoli cavalli di Troia abbiamo incominciato a seguire anche altri temi, assumendo all'interno delle nostre confederazioni un ruolo di riferimento anche per altri progetti.



È diventato un modo per far crescere quadri e funzionari che si occupano a vario titolo di imprenditoria femminile perché anche all'interno delle confederazioni abbiamo assunto ruoli di riferimento.

Come CNA abbiamo portato avanti una **rete con** le imprenditrici delle altre due confederazioni dell'artigianato e ora anche con imprenditrici del commercio e della piccola impresa, perché riteniamo che non sia possibile operare se non facendo rete in maniera stretta.

Le nostre imprese artigianali sono sostanzialmente sessiste, solo il 30% è condotto da donne. Moltissimi anni fa **in CNA abbiamo introdotto le quote rosa**, che poi sono state tolte e successivamente reintrodotte. Adesso grazie alle quote abbiamo una rappresentanza di dirigenti artigiane sufficientemente rappresentativa dell'universo. Esse, però, vengono "uccise" dai metodi di lavoro. Un altro problema riguarda il credito, le misure a favore delle imprenditrici non sono strategicamente condivise da tutti coloro che se ne occupano all'interno delle nostre organizzazioni. Siamo io e la mia collega Marengo a telefonare alle imprenditrici per ricordare i fondi di garanzia femminili, i fondi di garanzia giovanili e tutte le altre possibilità di credito. **Resta una mentalità sessista, un problema di**

carattere strutturale che dobbiamo presidiare sistematicamente. Non possiamo abbassare la guardia.

Faccio anche una considerazione generale sul welfare, le ultime misure prese dal governo saranno drammatiche soprattutto per noi. Ad esempio le donne della mia età hanno subito negli anni passati discriminazioni nei luoghi di lavoro, nella politica e nei servizi sociali e ora dovranno andare in pensione più tardi e contemporaneamente badare anche ai nostri familiari più anziani in difficoltà. Va bene, ma basta che sia chiaro che il patto generazionale dei contribuenti non può essere continuamente rimaneggiato in corso d'opera. Perché dobbiamo sempre pagare noi? Perché la nostra generazione deve pagare da sola per questa crisi economica? Si stanno disgregando certezze di persone e famiglie. Passare ora al sistema pensionistico contributivo per lavoratori/trici che hanno 55 anni significa mettere in discussione le scelte di una vita in termini di risparmi: trent'anni fa si poteva fare la pensione integrativa, ma oggi non più. È evidente che queste decisioni debbano essere prese all'interno di un patto tra imprenditori, lavoratori che eticamente in questi anni si sono impegnate a tenere in piedi il Paese. Non mi sta bene che non si stabiliscano regole per evitare che alcuni fatti che ci hanno portato alla crisi si riverifichino. Guardiamo anche agli ultimi fatti di cronaca e allo scandalo di Finmeccanica, **le donne non possono più sottrarsi dal loro ruolo politico.**

Facciamo una battaglia per regionalizzare la Legge 53/2000, noi come CNA abbiamo realizzato un solo progetto a Biella e i finanziamenti dallo Stato sono arrivati tardi. Se si vuole che le aziende utilizzino questo strumento bisogna cambiare le regole.

Laura Vinassa - Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi Provincia di Torino

Cercherò di esprimermi tecnicamente, perché non sono una politica. Vorrei solo ritornare ai discorsi iniziali, circa la necessità di ridare stile alla politica e a quanto detto Laura Seidita.



In un tempo come il nostro in cui le risorse sono sempre più scarse bisogna mettersi insieme, vorrei suggerirvi che nella Provincia di Torino abbiamo creato alcuni strumenti che stiamo usando e vorremmo allargare a tutti/e, luoghi deputati per discutere alcuni dei temi di questa mattina.

Nel 2003 abbiamo istituito la **consulta delle elette della Provincia di Torino**, che riunisce tutte le elette del territorio provinciale e intende offrire un luogo di confronto e scambio di esperienze. Al suo interno è stato fatto uno studio sugli statuti comunali per inserire norme che rendano più facile la partecipazione delle donne alla vita politica.

C'è una **rete di parità per lo sviluppo locale**, un luogo di confronto per le donne che si occupano di imprenditoria, associazionismo, ecc. per permeare di questa prospettiva di genere anche la società economica.

Abbiamo il **bilancio di genere**.

C'è un **tavolo delle associazioni di donne native e migranti**, si può parlare di immigrazione e dei problemi delle donne immigrate, molto più numerosi dei nostri, nell'inserimento lavorativo, ecc.

Laura Seidita ci parla di tempi delle città, l'assessore Pugliesi vuole rilanciare un **piano dei tempi e degli orari** in collaborazioni con tutti i comuni, compreso quello di Torino.

La Provincia di Torino fa anche il **coordinamento delle banche del tempo**, un altro di quegli strumenti di conciliazione che ora è ritornato di moda.

Vorrei ancora toccare un argomento, **il 2012 è l'anno europeo dell'invecchiamento attivo della popolazione e dello scambio intergenerazionale**. Le donne hanno bisogno di aiuto, di essere formate per rimanere nel posto di lavoro da cui volevano andarsene, se si cominciassero a studiare delle misure per mantenere sane e integre le donne nei luoghi di lavoro sarebbe una bella azione.

Laura Cima

Ho fatto una serie di esperienze, da parlamentare a vice sindaco, a consigliera di parità in cui ho sempre avuto attenzione per queste tematiche. Voglio complimentarmi con chi ha organizzato questo tavolo perché trovo che questa sia un'iniziativa importantissima, da continuare in qualche modo.

Quando saranno elaborate tutte le cose che sono state dette oggi si potrebbe continuare la discussione attraverso forum telematici.

Oggi **dobbiamo mettere insieme esperienze tecniche e politiche**, perché a partire dal nostro governo stiamo capendo, che non si può far finta di essere solo tecnici o solo politici, ma bisogna essere entrambi per affrontare la complessità odierna.

Dobbiamo **ridefinire teoricamente che cos'è il movimento delle donne, quali sono gli obiettivi delle pari opportunità e che cosa significa aprire spazi politici alle donne**. Ci siamo dibattute dagli anni '70 ad oggi in una differenziazione negativa tra chi faceva politica nelle istituzioni e nei partiti, tra chi si riteneva femminista e faceva la politica della differenza, chi faceva le politiche delle pari opportunità seguendo l'Unione Europea. Tutto questo va ridefinito, non è possibile pensare che abbiamo comparti che "competono" negativamente, anziché una sinergia.

Io sono qui anche per portarvi l'esperienza del **laboratorio politico "Produciamo le idee"** e del **convegno "Politiche in-differenti"**, perché da lì sono venute molte idee. Un primo elemento è la **manca di dati sufficienti sulle donne**, è una vergogna che manchi una legge che obblighi a produrre statistiche di genere omogenee. Non si possono fare politiche se non si conoscono i dati, non sarà un caso che questa legge che non costa nulla non sia stata ancora fatta. Ad esempio non sappiamo niente sulle intenzioni di voto delle donne perché gli exit pool, ecc. non sono disaggregati.

Noi sappiamo che solo il 30% delle donne fanno politica attiva. Le giovani fino a 17 anni sono più impegnate dei loro colleghi nelle scuole, ma poi succede qualcosa a 18 anni e smettono.

Vi dico solo ancora una cosa, **incentiviamo la presenza delle ragazze nelle facoltà scientifiche**, c'è ormai una divisione storica in cui le donne si occupano solo di alcune aree. Al Politecnico sono entrate molte ragazze quando si è fatta un'azione positiva grazie alla quale non venivano fatte pagare loro le tasse. Riportiamo queste azioni positive e prendiamo contatti con i docenti delle facoltà scientifiche per capire come far proseguire le politiche e aumentare la partecipazione femminile.



Maria Agnese Vercellotti – Presidente Consulta Femminile Regionale

Voglio solo fare una comunicazione, la Consulta piemontese è stata coinvolta insieme alla Consulta del Lazio e della Puglia in un progetto di **ricerca sugli indicatori di benessere** del Censis e dell'Istat. Per quanto riguarda i desideri, i pensieri e i bisogni delle donne siamo noi ad essere portavoce per le regioni del Nord Italia. Faremo una presentazione a breve e finita la fase di studio seguirà una consultazione di cui vogliamo portare a conoscenza tutti gli attori sociali, che verranno coinvolti per un contributo e per incidere su questi indicatori. Pensare in termini di benessere, non solo economico, è importantissimo specie per le donne.

Speriamo che poi tutto questo possa essere preso in considerazione.

**Maria Luisa Dall'Armi - Centro Risorse e Servizi Pari Opportunità e Mercato del Lavoro Provincia di Torino**

Avrei solo una proposta da suggerire, per il prossimo tavolo di lavoro vorrei che si invitassero e partecipassero anche i/le rappresentanti delle ASL, una componente molto forte, e qualcuno del Ministero della Pubblica Istruzione perché continuiamo a dirci che conciliamo i tempi, però mancano due pilastri fondamentali perché tutte noi abbiamo bambini, ragazzi che vanno a scuola e anziani da accudire.

Di seguito riportiamo il contributo delle persone presenti che non hanno potuto intervenire a causa dei tempi ridotti dell'incontro.

Alessandra Brogliatto - Responsabile Settore Ricerca, sviluppo e formazione Confcooperative Torino

Con la Delibera del Consiglio Nazionale del 20/10/2011 Confcooperative ha introdotto per la prima volta le **quote rosa** del 20% a tutti i livelli: nazionale, regionale e provinciale, una novità inserita anche nello Statuto per il rinnovo delle cariche. Inoltre si è deliberato che in tutte le cooperative in cui vi sono 3 o più delegati nelle assemblee, almeno 1 sia donna.

Per arrivare a questo risultato la Commissione Nazionale delle Dirigenti Cooperatrici, interna a Confcooperative, ha lavorato 6 anni.



A livello nazionale le 3 centrali cooperative (Confcooperative, Legacoop e Associazione Generale Coop.) si sono unite per creare un organismo di rappresentanza e alleanza comune e aumentare così l'impatto di questo comparto, anche sulle pari opportunità.

La Commissione Pari Opportunità nazionale di Confcooperative sta realizzando un progetto interessante, che si chiama **Famiglia, impresa e lavoro**. Il punto di partenza è stato una ricerca sui costi della conciliazione e la creazione di un paniere dei bisogni in 14 regioni, in seguito si sono studiate soluzioni per risolvere i problemi di conciliazione ed in particolare ad un meccanismo di voucher e mutue.

Confcooperative apprezza le azioni realizzate dalla Regione Piemonte per il nostro sistema imprenditoriale, sono stati determinanti e dal 2001 hanno contribuito

all'informazione, alla sensibilizzazione e alla formazione su questi temi. La Regione Piemonte è tra le poche regioni italiane ad aver erogato le risorse del Fondo nazionale per la conciliazione alle imprese. Sono 16 le cooperative che hanno risposto al bando per usufruire di queste risorse. Siamo preoccupate che queste possibilità possano sparire.

A Pinerolo si è raggiunta una buona intesa tra soggetti diversi: imprese cooperative e non, sindacati e associazioni datoriali, che hanno presentato congiuntamente un progetto per la L. 53/2000. Non ci sono altre esperienze di collaborazione tra organizzazioni così diverse in altri territori.

Non si può ragionare di conciliazione senza interloquire con tutto il territorio, è insufficiente il coinvolgimento delle sole aziende.

Conclusioni dei lavori

Adriana Luciano - Direttrice del Dipartimento di Scienze Sociali Università degli Studi di Torino e direttrice Laboratorio Frame di Corep

Ho provato spesso fastidio nel trovarmi in situazioni in cui si parla di questioni di genere e si sentono discorsi banali. Oggi ho sentito discorsi concreti che scaturiscono da un lavoro di anni che ha predisposto le condizioni idonee per poter rispondere ai problemi che ponevamo all'inizio: la situazione grave del Paese, la scarsità di risorse, i problemi che si aggravano e la centralità della questione della conciliazione.

Ci sono gli elementi per poter andare avanti e irrobustire la nostra azione.

Sulle tematiche della **conciliazione** molto è stato detto e ci sono già **esperienze interessanti che possono essere ampliate e arricchite**, ma se continuiamo a parlarne tra di noi non faremo passi avanti. In una situazione di crisi grave sarà più facile parlarne anche con l'altra metà del cielo e trovare le strade. Se fino a ieri la divisione del lavoro domestico continuava ad essere squilibrata e tuttavia accettata e legittimata dalle donne, oggi a fronte di perdite di lavoro, irrigidimento degli orari, riduzione dei servizi il problema può essere affrontato diversamente. **Dobbiamo solo trovare le strade e i mezzi per coinvolgere gli uomini, ma i tempi sono maturi.**

Dobbiamo fare una **riflessione sulle risorse e sulla necessità di non frammentare gli interventi**. È un tema difficile per i quali sono gli enti pubblici ad avere le competenze e noi non possiamo far altro che esprimere idee e dubbi.

È stato detto molto sulla politica: abbiamo il problema di avere più donne in politica, ma soprattutto **va cambiata la politica**. C'è un'insofferenza generalizzata e abbiamo grande consapevolezza dell'aumento di distanza tra la politica e la gente. Qualche donna in più non risolve i problemi. Davvero sono state dette cose interessanti stamattina su questa questione. Bisogna riuscire a **coniugare la democrazia rappresentativa con quella partecipativa**. Dobbiamo risolvere i problemi che abbiamo di fronte con una **attivazione della partecipazione sociale**. Pensate ai temi della sostenibilità ambientale, le donne sono molto sensibili a questi argomenti, ma come facciamo a fare passi avanti se non attivando una larga partecipazione? È questa la politica che ci interessa e che può contrastare la disaffezione per la politica politicante.

C'è un problema di **trasversalità delle politiche e di cooperazione tra donne e tra donne e uomini**. Se le politiche restano nei loro recinti non fanno molta strada e quando le risorse sono poche i risultati sono nulli. In questo Paese le politiche di conciliazione sono molto arretrate rispetto al resto dell'Europa e questa è una delle cause importanti della scarsa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Ci vogliono **relazioni intelligenti tra pubblico, privato e terzo settore. Dobbiamo riuscire a progettare e realizzare nuovi servizi. La logica rivendicativa non ci fa fare strada. È giusto protestare ma immediatamente dopo cercare soluzioni**. Ognuno deve metterci del suo e qui abbiamo trovato una **sintonia da far fruttare**.

Possiamo fare insieme questo lavoro.

Ringraziamo di cuore tutte/i coloro che hanno partecipato all'incontro:

Patrizia Alessi – Vice-Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità
 Eleonora Artesio - Rifondazione comunista
 Susanna Barreca - Funzionaria Regione Piemonte
 Monica Bastiani - FEDERMANAGER
 Gabriella Boeri - Provincia di Torino
 Paola Bragantini - PD
 Alessandra Brogliatto - Confcooperative
 Antonella Caprioglio - Regione Piemonte
 Monica Cerutti - SEL
 Elena Chinaglia - Commissione Regionale Pari Opportunità
 Laura Cima
 Marina Cima - FEDERMANAGER
 Cristina Conti - Comune di Torino
 Cristina Corda – Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità
 Maria Luisa Dall'Armi -Provincia di Torino
 Franca De Battista – Funzionaria Regione Piemonte
 Barbara Graglia - Comune di Torino
 Valentina Gusella - Legacoop
 Emiliana Losma - Commissione Regionale Pari Opportunità
 Mascia Manzoni - Provincia di Torino
 Tiziana Mascarello - Cisl Piemonte
 Carmina Morabito - Funzionaria Referente Ufficio per la Commissione Regionale Pari Opportunità
 Amalia Neirotti - ANCI
 Silvana Neri - Comitato per l'Imprenditoria Femminile CCIAA Torino
 Laura Onofri – Vice-Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità
 Alberta Pasquero - S&T
 Enrica Pejrolo - Provincia di Torino
 Daniela Perini - Funzionaria Referente Ufficio per la Consigliera di Parità Regionale Regione Piemonte
 Laura Pianta - C.N.A. – Sportello Impresadonna Piemonte
 Silvana Pilocane – Dirigente Regione Piemonte
 Dejanira Piras - Movimento 5 stelle
 Alessandro Prandi - Idea Solidale - Centro Servizi per il Volontariato
 Cristina Romagnolli - Provincia di Torino
 Ombretta Salvatico - API Donna

Laura Seidita - Cgil Piemonte
Roberta Seno - Forcoop
Cristina Spinosa - Comune di Torino
Marita Triglio - Consulta delle elette
Maria Agnese Vercellotti – Presidente Consulta femminile Regionale
Laura Vinassa - Provincia di Torino
Adriana Vindigni - Commissione Regionale Pari Opportunità
Alida Vitale - Consigliera di Parità Regionale

Gruppo di lavoro COREP
Adriana Luciano
Paola Merlino
Monica Demartini

2.2 Verbale dell'incontro di Cuneo

Provincia di Cuneo



Venerdì 20 gennaio 2012



Saluti

Anna Mantini – Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Cuneo



Buongiorno a tutte e a tutti, grazie per la vostra partecipazione a questo incontro. Porto il saluto della Provincia di Cuneo e della sua Presidente Gianna Gancia, che ci raggiungerà più tardi. Sono lieta di aprire i lavori di questa mattinata e ringrazio la Commissione Regionale Pari Opportunità e Corep per aver scelto la provincia di Cuneo come realtà significativa della regione per questa bella e importante iniziativa. Ancora benvenuti/e.

Cedo subito la parola alla Prof. ssa Luciano e mi riservo di intervenire più tardi per descrivere le iniziative e le attività che ho svolto negli anni in cui sono stata

Consigliera di Parità e ora in qualità di Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Cuneo.

Introduzione ai lavori

Adriana Luciano - Direttrice del Dipartimento di Scienze Sociali Università degli Studi di Torino e direttrice Laboratorio Frame di Corep

Grazie a tutte e a tutti per questa partecipazione, l'incontro di stamane rappresenta una tappa importante di un percorso che la Commissione Regionale Pari Opportunità ha avviato tre anni fa per diffondere sul territorio regionale gli interventi sulle pari opportunità e animare il dibattito sulle politiche. Il lavoro che è stato fatto negli anni passati ha rappresentato un'esperienza decisamente interessante e significativa. Abbiamo realizzato 76 incontri in 22 comuni del Piemonte, molto lontani dal centro e dai luoghi in cui di solito si dibatte, talvolta anche un po' noiosamente, sui temi delle pari opportunità. Siamo andate in piccoli comuni, invitate soprattutto dalle sindache, per ragionare su una serie di questioni importanti.

Si volevano diffondere conoscenze, strumenti e sollecitazioni affinché le donne, ma non solo le donne, fossero più attive nella partecipazione politica.

Noi sappiamo che il nostro Paese vive una crisi di democrazia e di partecipazione, la scarsa presenza delle donne nelle assemblee elettive è un segnale importante di questa distanza dalla politica, dalle persone, dai territori, dai luoghi in cui si vive e in cui si fatica quotidianamente, quali la scuola, le famiglie, i posti di lavoro, ecc. Si è voluto dare informazioni e sollecitare una partecipazione politica, che deve esprimersi nelle assemblee elettive e sempre più in forme di democrazia partecipativa e deliberativa, che coinvolgano le persone nei luoghi di vita e di lavoro. Finché la politica si gioca solo nelle assemblee elettive la distanza con la gente aumenterà. È necessario che vi sia una maggiore partecipazione e un maggiore attivismo.

Abbiamo parlato di costituzione, diritti, movimenti e partiti, organizzazioni sindacali, lavoro e politiche sociali: tutti temi importanti, dai quali dipende la qualità della vita di tutti/e, senza lavoro non si vive in società come le nostre. La lontananza delle donne dal lavoro e l'affievolirsi delle politiche sociali sono segni della crisi di un paese e di deterioramento della qualità della vita.

L'esperienza che abbiamo fatto è stata per me di grande interesse. Ho visto un Piemonte bellissimo: paesi stupendi che non conoscevo, piccole amministrazioni comunali che con moltissima cura cercano di migliorare la qualità dei loro territori e di creare luoghi e sedi di partecipazione, piccoli comuni in cui accanto all'ufficio del sindaco o della sindaca ci sono biblioteche e luoghi d'incontro. Si promuovono iniziative, si organizzano incontri con i bambini che frequentano le scuole e tanto altro. Anche in paesi con poche centinaia di abitanti c'è un attivismo che non è rappresentato nelle sedi della grande politica e chiede di essere valorizzato.

Questi incontri ci hanno sollecitato e hanno sollecitato la Commissione Regionale Pari Opportunità a fare il punto. Effettivamente da un lato abbiamo l'impressione che su troppe questioni non si riesce ad andare avanti. La crisi che sta attraversando il Paese, i tagli alla spesa pubblica che quest'anno avranno conseguenze gravi, ci dicono che



mancano le risorse per poter mantenere in vita molte delle politiche che in questi anni si sono fatte. La crisi sollecita anche una riflessione. Chi ha vissuto in prima persona le politiche in atto ha registrato, talvolta anche con sofferenza uno spreco di risorse, spese fatte senza avere obiettivi non chiari, senza individuare le priorità, senza preoccuparsi della sostenibilità. Se avessimo lavorato meglio negli anni passati forse oggi ci troveremmo con le spalle un po' più robuste, ma la crisi c'è ed è comunque il momento di rimboccarsi le maniche.

Abbiamo già organizzato un incontro a Torino, che ha visto una grande partecipazione e interesse delle interlocutrici e degli interlocutori che abbiamo invitato. Questo è il secondo incontro per fare una riflessione critica su quanto è stato fatto negli anni passati e su che cosa abbia senso fare oggi e di quali siano le priorità. Non possiamo più fare discorsi generici sulla partecipazione femminile, sul lavoro delle donne senza entrare fortemente nel merito di quali siano le priorità e gli strumenti da adottare. Credo che il decennio passato ci insegni almeno che cosa non dobbiamo più fare. Gli incontri che abbiamo fatto in passato e le numerosissime persone che abbiamo conosciuto ci hanno dato dei segnali forti di concretezza, che chiedono risposte, politiche ed interventi mirati.

Come si concluderà questo nostro lavoro? Trasmetteremo alla Commissione Regionale Pari Opportunità i risultati, le idee, le proposte, i suggerimenti che arrivano da voi, affinché essa possa, nell'ambito delle sue competenze, sollecitare la Giunta Regionale per far sì che le politiche dei prossimi anni, da realizzarsi con risorse scarse, siano efficaci. Sono certa che questo incontro sarà utile per tutte/i noi.

Focus group "Insieme per una strategia per le pari opportunità" Interventi dei/le principali attori sociali del territorio cuneese

Franca Turco – Consigliera di Parità Regionale Supplente

Buongiorno a tutte e a tutti.

Ha ragione Adriana, quando dice che è ora di fare il punto ed entrare nel merito della questione, per provare ad enucleare gli interrogativi e dare delle risposte. Quali sono i problemi posti sul tavolo? Dalla mia posizione di Consigliera di Parità, ormai da lunghissimo tempo, prima in Provincia di Cuneo e ora in Regione Piemonte, all'inizio vedevo molti problemi. Oggi posso dire che tutti si riconducano ad uno solo: la **conciliazione tra lavoro e famiglia**. Il **problema più grande** da affrontare per aumentare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro. Non sto a

ripetere il perché sia così difficile per le donne conciliare, e quanto la rigidità della struttura organizzativa del lavoro non favorisca la qualità della vita di lavoratori/trici.



È in questa ottica che le Consigliere di Parità Regionali, con le poche risorse a disposizione, hanno cercato di incanalare sforzi e progetti, partendo da una considerazione: quando parliamo di conciliazione non **ci rivolgiamo** solo alle aziende, a cui chiediamo più flessibilità, non solo al territorio a cui chiediamo più strutture, ma **soprattutto ai partner, alle coppie**. Tutte queste misure, se non sono "condite" da una robusta "**condivisione tra uomini e donne**", non hanno l'efficacia che potrebbero avere. **Abbiamo indirizzato la nostra opera verso la conciliazione e la condivisione**. Per la condivisione abbiamo iniziato e proseguito da anni degli **incontri con i genitori che**

partecipano ai corsi pre-parto. Abbiamo individuato un target molto sensibile e facile da raggiungere, abbiamo iniziato all'ospedale Sant'Anna e ora li abbiamo estesi in altri due ospedali. Questi incontri sono caratterizzati dal fatto che insieme ad una persona, che illustra qual è la normativa relativa alla maternità, c'è anche un uomo, un rappresentante dell'associazione "Il cerchio degli uomini", che utilizzando un linguaggio maschile propone la tematica della condivisione. Noi donne adoperiamo un linguaggio femminile e molte volte non riusciamo ad entrare in sintonia con gli uomini. Questo progetto sta andando molto bene e ha dei costi tutto sommato contenuti, il primo anno abbiamo raggiunto 700 coppie e quest'anno ne raggiungeremmo più di mille. È un lavoro già abbastanza diffuso.

Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di lavoro abbiamo pensato che ci fosse bisogno dell'intervento attivo delle aziende e uno dei modi mediante i quali le imprese possono intervenire nella questione è quello di stabilire delle prassi, per far poi sì che queste prassi siano inserite nella contrattazione di secondo livello. Noi abbiamo tante buone pratiche, ma sono lasciate alla benevolenza del singolo e se cambia il dirigente tutto finisce. Se queste prassi vengono "consacrate" in un accordo sindacale diventano normalità e non sono più lasciate alla discrezionalità, come succede ora. Abbiamo fatto un'analisi della contrattazione esistente, con il Corep, in particolare Adriana Luciano e il suo staff, e abbiamo elaborato le "**Linee guida per la contrattazione di genere di secondo livello**", che mettiamo a disposizione delle aziende e delle organizzazioni sindacali. In genere sono le organizzazioni sindacali, che sollecitano questo tipo di interventi. Abbiamo già avuto qualche piccolo ritorno, il CNA di Biella e una serie di aziende le hanno testate e messe in pratica.

Un altro tipo di attività che facciamo è la **stampa/ristampa di opuscoli informativi** che diamo nel corso di questi incontri. Abbiamo poi, sempre nell'ottica di evidenziare le buone prassi, individuato e premiato alcune imprese in cui sono presenti alcuni parametri positivi. Avete ricevuto poco fa l'ultima pubblicazione di **E-quality**, in cui trovate tutte le informazioni. Abbiamo premiato 15 aziende perché avevano alcune caratteristiche: un numero alto di donne dirigenti, un numero alto di donne nell'organico in aziende di settori prettamente maschili (es. metalmeccanico), alcune buone prassi consolidate. L'azienda Ferrero di Alba è veramente una miniera, scoperta dopo aver letto i documenti della contrattazione integrativa. Se tutte le imprese fossero come questa, avremmo un PIL altissimo. È proprio attraverso le attività di questa impresa e ascoltando il Direttore del Personale ho pensato ad alcune proposte.

Dato l'affievolimento delle politiche sociali, determinato da minori risorse, il venir meno dei servizi finanziati procura problemi, soprattutto alle donne. Se pensiamo che i servizi sociali sono propedeutici all'aumento dei posti di lavoro, nel momento in cui essi si riducono la possibilità di lavorare delle donne diminuisce. Noi dimentichiamo un aspetto: **i servizi sono patrimonio lavorativo delle donne, sempre più ci sarà bisogno di servizi, soprattutto se guardiamo alla nostra piramide demografica.** A breve avremo sempre un numero crescente di persone anziane, che probabilmente non potranno più permettersi il costo di una struttura esterna e quindi dovremo pensarci noi. **Le donne potrebbero avere un ruolo lavorativo in questo campo e la provincia di Cuneo è già ben avviata.** Mi riferisco non solo alle strutture/servizi per anziani ma anche alle strutture per la prima infanzia. Dai dati relativi alla tipologia di servizi per provincia abbiamo una sorpresa nel territorio di Cuneo: noi abbiamo 64 baby parking per 1.136 posti, superiori a tutte le altre province. **C'è una**

cultura microimprenditoriale molto attiva. Alessandria ha 164 posti nei baby parking, Asti ne ha 65, Biella ne ha 78, Novara ne ha 794. Abbiamo già una propensione alla microimprenditorialità di supporto **che potrebbe essere sostenuta e promossa anche dall'ente pubblico e da altre strutture, quali il Comitato per l'Imprenditoria Femminile.** Si potrebbe pensare di promuovere microattività rivolte non solo ai bambini, ma anche alle persone anziane. Ci sono nicchie di attività che potrebbero essere proficuamente sostenute dall'imprenditoria privata.

Aggiungo solo un altro aspetto, quello dei **beni culturali.** In provincia di Cuneo abbiamo parecchi siti rilevanti, che potrebbero essere maggiormente valorizzati. Ora esiste un turismo molto locale, abbiamo un aumento di questa tipologia più che dall'esterno. Si potrebbe pensare anche alla fattibilità di strutture imprenditoriali che accompagnino il turista e valorizzino quanto c'è di buono nel nostro territorio dal punto di vista culturale.

Orsola Bonino – Presidente della Consulta Pari Opportunità del Comune di Alba



Sono stata nominata per la seconda volta Presidente della Consulta Pari Opportunità del Comune di Alba. Comincio a raccontare che cosa abbiamo fatto negli anni precedenti, nello scorso mandato siamo partite con il progetto di informazione per le donne sulle loro grandi capacità e sul loro valore. **In ambito scolastico** abbiamo realizzato il progetto **“Pari opportunità al di là del muro”**, in sinergia con il Consorzio socio-assistenziale, gli/le insegnanti delle scuole superiori. I ragazzi/e si sono confrontati sui ruoli e sugli spazi ed è stata un'esperienza positiva, in quanto ci

hanno riferito che all'inizio davano tutto per scontato, ma ragionando insieme hanno capito che ci sono “cose” più importanti come l'amicizia, il rispetto.

Abbiamo realizzato e somministrato anche un **questionario alle donne della città sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**, purtroppo abbiamo scoperto con un po' di delusione che la donna vorrebbe lavorare, però a volte purtroppo mancano le sinergie tra chi propone il lavoro e colei che lo vorrebbe. Mancano servizi di assistenza: anziani a domicilio, bambini, figli con handicap. Io sono una persona che vive questi problemi, anche in questo ultimo caso sovente le strutture mancano. Come si fa a mantenere il lavoro e conciliare gli impegni familiari? Spesso capita che si realizzino progetti, a cui non viene data continuità per mancanza di finanziamenti.

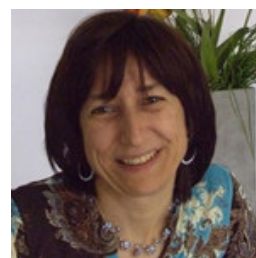
Abbiamo organizzato **serate informative per la cittadinanza sulla storia del voto delle donne**, raccogliendo esperienze di vita delle “nonne” del nostro territorio in un video. Anche questa iniziativa ha permesso ai giovani di capire che prima non era tutto scontato e per ottenere i diritti che abbiamo oggi è stato necessario un percorso difficile e faticoso.

In questo mandato la nostra consulta si è concentrata sul tema della violenza, sulla base dei fondi regionali ci siamo dedicate a questo problema costruendo una **rete territoriale**, composta da Procura, Carabinieri, Vigili urbani, Consorzio socio-assistenziale, ASL e Comune. Le persone che partecipano alla rete hanno frequentato un corso di formazione, sono state informate ed educate sul tema della violenza. La rete è stata formalizzata il 15 giugno 2011. Allo stesso tempo utilizzando le “sagome”, che la Regione Piemonte ha diffuso in tutte le province, è stato organizzato un evento anche ad Alba:

una giornata intensa in cui si sono susseguite letture e testimonianze. Il progetto sta continuando, abbiamo realizzato una **brochure in più lingue** per far sì che la gente capisca che la rete esiste e funziona. Tante donne portano la denuncia ai Carabinieri, ma dopo la ritirano per problemi finanziari perchè non potrebbero vivere da sole. Anche nel nostro consorzio i fondi stanno diminuendo ed è difficile aiutare le donne in questo percorso. L'altra sera il Comune ha stanziato fondi per il consorzio, la Consulta e l'assessorato alle Pari Opportunità hanno chiesto che una parte di queste risorse venisse destinata alle donne in difficoltà. C'è poi un **nuovo progetto per l'inserimento lavorativo delle donne maltrattate**, a cui vorremmo partecipare per far capire ad alcune donne che certe volte bisogna avere il coraggio di voltare pagina e riscrivere la propria storia.

Elisa Borello – Assessora alle Pari Opportunità del Comune di Cuneo

Buongiorno a tutte e a tutti, io parto dalla conciliazione tra lavoro e famiglia poiché ritengo che sia un tema importante. L'assessorato ha lavorato negli ultimi anni con molta difficoltà, solo grazie ai finanziamenti regionali che ci hanno permesso di portare avanti dei tentativi di politiche, che con difficoltà nel tempo sono state applicate. In particolare nel 2007 abbiamo stilato il **piano di coordinamento dei tempi della città**, che prevedeva diverse azioni, non solo riguardanti il settore Pari Opportunità. In particolare abbiamo lavorato su due aspetti: la maggiore comunicazione ai cittadini anche tramite il sito internet e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel frattempo abbiamo realizzato un altro progetto, dedicato per lo più ai/le dipendenti del Comune di Cuneo, chiamato **"Temporario di lavoro"**, mediante il quale è stato possibile applicare la **flessibilità negli orari di lavoro** e un **miglioramento del servizio di sportelli per i cittadini**, in particolare proponendo la **"Giornata del cittadino"**. In un progetto successivo sempre dedicato alla "Giornata del cittadino" e ai tempi di lavoro dei dipendenti c'è stata una **grande difficoltà, soprattutto politica, per andare avanti con azioni di questo tipo**. Poco per volta siamo riusciti ad andare verso i cittadini e a **omogeneizzare gli orari degli sportelli del Comune**, che prima erano differenti. In particolare abbiamo creato un orario continuato nella giornata del martedì, molti sportelli ora sono aperti dalle 8.30 alle 16.30. Con un'analisi dell'utilizzo di questi sportelli, abbiamo visto che l'utilizzo si è consolidato e c'è una buona affluenza durante l'orario di pranzo specie all'ufficio dell'anagrafe. Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, quando è partito il nuovo orario degli sportelli, non c'è stata nessuna possibilità all'interno dell'ente comunale di creare un percorso come questo, poi i semi sono serviti. L'ente ha avuto alcune difficoltà a dare risposta ad alcune richieste di lavoro part-time, soprattutto da parte di neo-mamme, anche per le restrizioni che hanno le amministrazioni nella sostituzione del personale che va in congedo. Il part-time toglierebbe forze lavoro all'amministrazione, quindi **si è provato a sperimentare l'orario flessibile in due settori**. Oggi continua questa sperimentazione, in particolare negli uffici dell'anagrafe, per verificare se questa ampia flessibilità di entrata e uscita crea difficoltà agli sportelli, io sono molto fiduciosa che questo non accadrà e si potrà estendere l'orario flessibile a tutto il Comune. La mia prospettiva è che tra marzo e aprile tutti i dipendenti del Comune possano avere un orario flessibile e nel contempo migliorare i servizi per il cittadino. Un'analisi sui dipendenti che hanno questo orario flessibile mostra dei buoni risultati, ad esempio si sentono meno stressati. Questa **è un'esperienza che ci piacerebbe condividere con altri enti**. È difficile portare avanti un progetto di flessibilità dei tempi di lavoro, coinvolgendo aziende, parti sociali ed enti del territorio perché molte sono ancora



oggi le resistenze. Dobbiamo dimostrare che i “blocchi” verso la riorganizzazione degli orari da parte della dirigenza e dei politici, dovuti alla paura di non vedere più le persone nei loro posti di lavoro, non sono fondati e le esperienze di buone prassi ce lo dimostrano. Un altro impegno importante che abbiamo assunto negli ultimi anni a Cuneo, come nelle altre città della Provincia, è quello della **violenza sulle donne**. A Cuneo abbiamo creato una **rete territoriale** molto ampia con una buona partecipazione di tutti gli enti locali. Sono orgogliosa che ne faccia parte anche la Procura, con un apporto costante. Il ruolo che abbiamo avuto è stato quello di mettere attorno ad un tavolo tutti gli attori che agiscono nei casi di violenza sulle donne. In questo modo si sono incontrati, conosciuti, hanno migliorato i loro rapporti personali e di aiuto reciproco. Questo è molto importante poiché le donne che subiscono violenza non hanno bisogno di un solo intervento, ma di interventi integrati. Gli operatori si parlano e si telefonano in qualsiasi ora del giorno e della notte in caso di necessità. È significativo che la disponibilità di notte non sia solo dei volontari, ma anche di chi lo fa come lavoro, perché tutti/e lo sentono come un servizio di pubblica utilità. Questa esperienza ha dato vita ad una bellissima realtà.

Allo stesso tempo abbiamo realizzato **corsi di autodifesa gratuiti per le donne**, che utilizziamo anche per trasmettere e comunicare alle cittadine la presenza di questa realtà della rete antiviolenza e le prime informazioni necessarie su cosa fare in caso di violenza, soprattutto in ambito familiare, dimensione in cui è più presente.

Continuiamo a lavorare **nelle scuole superiori** con **attività di prevenzione**.

Abbiamo iniziato a operare anche sul tema della **partecipazione politica delle donne**, è un tema che mi sta a cuore e difficile da seguire. In particolare per le elezioni a Cuneo nel 2007 come ufficio Pari Opportunità abbiamo fatto una **campagna di comunicazione per la partecipazione delle donne giovani alle elezioni amministrative**, dopo tale azione le donne nelle liste erano circa il 30%. Questo tipo di attività ha permesso di sensibilizzare le varie liste, i partiti affinché inserissero donne all'interno delle liste, ma poi la percentuale delle elette è stata minima, comunque maggiore rispetto ai risultati precedenti: si è passati da 2 a 4 consigliere, da un'assessora a due. Anche per i giovani c'è stato un aumento. In un'analisi dei voti c'erano molte donne (comprese nel 30%) con pochissimi voti, forse hanno partecipato con poca iniziativa e convinzione.

Quest'anno l'assessorato non ha realizzato altre iniziative, perché nel frattempo è nato il **comitato “Se non ora quando?”**, la mia speranza è che possa favorire una partecipazione più consapevole delle donne, proprio per agire poi sui temi delle pari opportunità.

Il percorso che ho descritto sulla conciliazione dei tempi ha creato anche a me delle gravi tensioni personali, perché molte volte ci si scontra contro un muro.

Paola Bernardi – Confcooperative

Buongiorno a tutte, sono Paola Bernardi, lavoro in Confcooperative e faccio parte del Comitato per l'Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio di Cuneo.

Come associazione di categoria offriamo **servizi di consulenza** e competenze progettuali **alle nostre associate**, affinché possano utilizzare gli strumenti finanziari disponibili, soprattutto cercando di sponsorizzare quei bandi in cui la presenza delle lavoratrici garantisce un punteggio aggiuntivo. Abbiamo una legge regionale dedicata alla cooperazione, che offre proprio un punteggio aggiuntivo per le assunzioni femminili.



Per quanto riguarda progetti specifici, da poco siamo entrati nella fase di sperimentazione del **progetto Famiglie Imprese Lavoro (FIL) per la conciliazione dei tempi di lavoro e di famiglia**. A livello nazionale è stato fatto uno studio sulle buone prassi già utilizzate nelle aziende, in cui sono state rilevate due casistiche: alcune azioni vengono realizzate in maniera ben strutturata e organizzata, altre vengono improvvisate in base alle urgenze e non risultano ben organizzate. Dopo questa prima fase di studio dei casi ora si sta avviando il progetto per realizzare **servizi che prevengano i problemi di conciliazione**.

Per quanto riguarda la partecipazione politica in questo momento siamo nella fase congressuale di rinnovo delle cariche, a livello provinciale sarà la prossima settimana. La rappresentanza femminile nella base sociale è variabile, in alcuni settori è al 10%, in altri è al 70%. I dati relativi alla partecipazione femminile nei livelli dirigenziali sono ancora bassi. Come Confcooperative si è cercato di lavorare nell'ottica di favorire la presenza femminile anche nei ruoli apicali a partire dal nuovo rinnovo delle cariche dell'associazione; le donne infatti dovrebbero rappresentare almeno il 20% in tutti i settori. In alcuni settori più specifici, in cui i rinnovi sono stati fatti due anni fa, abbiamo il 50%. **In questo modo si sta cercando di equilibrare base sociale e rappresentanza.**

Eva Deidda – Responsabile del Centro Per l'Impiego di Cuneo

Negli ultimi anni di crisi nella nostra banca dati **abbiamo registrato un aumento delle iscrizioni alle liste dei disponibili al lavoro, soprattutto delle donne**, che già rappresentavano la percentuale più alta tra gli iscritti. In particolare c'è stato un aumento della fascia delle **ultraquarantenni**, a seguito di perdita del lavoro. Sono per lo più donne **con bassa professionalità**, provenienti dai settori industriali, impegnate nella produzione o nella manovalanza generica, e dal commercio, specie commesse. Sono persone non qualificate, che dovrebbero riqualificarsi, ma che hanno una scarsa consapevolezza della necessità di intraprendere percorso professionalizzante.



Allo stesso tempo abbiamo registrato un maggior afflusso al nostro Centro di donne, che in precedenza non avevano manifestato particolare attenzione alla ricerca del lavoro. Forse proprio in seguito alla crisi economica, che ha reso necessaria la partecipazione al lavoro di tutti all'interno dei nuclei familiari e si è visto l'ingresso tra le attive al lavoro di coloro che fino a quel momento avevano svolto attività **casalinghe**. Inoltre è aumentata molto la percentuale di iscritte **straniere**, anche di quelle etnie che tradizionalmente vedono la donna dedicata a lavori all'interno delle mura casalinghe. Tra le giovani si iscrivono al CPI soprattutto ragazze con **diplomi e lauree deboli**.

Preso atto di queste realtà sono stati realizzati vari progetti. Uno, quello di **orientamento professionale per le donne, con priorità per le ultra45enni**, è un'iniziativa provinciale ed è stata realizzata anche negli altri CPI. A Cuneo sono state contattate tutte le donne con più di 45 anni e anche le donne più giovani che avevano manifestato interesse a partecipare al percorso di orientamento. Tra tutte coloro che sono state contattate 60 hanno effettuato una prima intervista, solo 19 tra queste hanno accettato di frequentare tutto il percorso di orientamento. Circa una trentina ha fatto un paio di colloqui, alcune sono state "passate" al servizio di preselezione e al termine del percorso 23 persone sono

state assunte. Un'osservazione a proposito di questo progetto riguarda la **"consapevolezza delle donne della necessità di percorsi di riqualifica e formazione"**. Dal nostro punto di vista osserviamo che le donne che hanno esperienze lavorative colgono questa necessità, mentre quelle che si avvicinano al mercato del lavoro per la prima volta non sono ricettive né a proposte di orientamento, né di formazione, autoescludendosi a priori dal mercato del lavoro. Per quanto riguarda le donne straniere nel 2010 abbiamo attivato **percorsi di orientamento per gruppi provenienti da diversi ambiti geografici**:

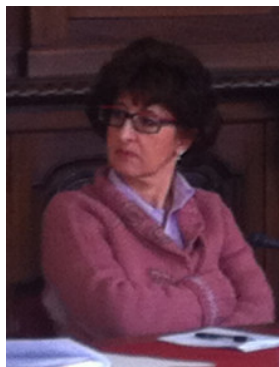
- 1- Maghreb
- 2- Est Europa
- 3- Area Latino-americana

in cui abbiamo coinvolto quattro mediatrici culturali. Abbiamo registrato una buona partecipazione delle donne provenienti dall'Est Europa, mentre si è confermata la difficoltà dell'integrazione lavorativa delle donne maghrebine. Questa è una panoramica sulla nostra utenza.

Considerando il livello di professionalità, le propensioni manifestate dalla maggior parte delle utenti sia a svolgere mansioni di assistenza familiare e sia a formarsi in tale ambito e valutato che poteva esserci una richiesta del territorio, abbiamo attivato uno **sportello "Badanti"**, a cui stiamo cercando di dare un nuovo impulso, anche grazie all'integrazione con un progetto provinciale "Rosa". Questo ha permesso a donne con bassa professionalità, spesso straniere, di partecipare attivamente alla ricerca del lavoro e a riuscire ad inserirsi nel mondo lavorativo

Rispetto all'utenza femminile una criticità che riscontriamo, specie con le donne più giovani, è la **scarsità dell'offerta formativa al femminile**. Per le ragazze che non intendono continuare gli studi non c'è molta scelta. È vero che le proposte del catalogo formativo sono aperte ad entrambi i generi, ma sta di fatto che la mentalità diffusa non è così evoluta. Scarseggiano corsi che possano essere più facilmente accettati dalle ragazze e dalle loro famiglie.

Volevo ancora sottolineare un progetto di qualche anno fa che ha consentito di fornire i servizi del CPI all'utenza in una maniera più efficace rispettando le esigenze familiari delle operatrici del Centro. È un progetto di **modifica dell'orario di lavoro**, sulla base della rilevazione delle esigenze dell'utenza, di avere servizi personalizzati su appuntamento in fasce orarie e giornate diversificate, e del personale, quasi tutto femminile, di rispondere alle necessità familiari che avrebbero comportato una riduzione dell'orario lavorativo. È stata concordata una nuova modalità di articolazione dei rientri pomeridiani su 4 pomeriggi, inoltre i servizi su appuntamento possono essere erogati anche in orari che consentano alle persone che lavorano e cercano un'altra occupazione di accedervi o a chi è alla ricerca di personale per assistenza familiare di usufruire dei servizi su appuntamento. Oltre a tutte le mattine della settimana, ci si può recare, previa prenotazione, presso il CPI anche dalle 13.00 fino alle 18.30, a seconda delle esigenze, dal lunedì al giovedì.

Lucilla Ciravegna – Responsabile del Centro Per l'Impiego di Alba-Bra

La Dott.ssa Deidda ha già fatto un quadro dei progetti che i CPI della Provincia stanno attivando su questo fronte, non ripeto anche perché mi ritrovo nelle linee di tendenza che sono state declinate prima. Modificando qualche numero sulle iscrizioni la situazione è simile anche per il CPI di Alba-Bra.

Vado ad integrare alcune considerazioni sulle **richieste** da parte delle donne che si avvicinano ai nostri servizi di avere **lavori part-time per questioni di conciliazione con gli impegni familiari**. Questa è un'esigenza molto forte, su cui il CPI cerca di intervenire anche con un'opera di **sensibilizzazione rispetto alle esigenze aziendali**, che purtroppo vanno nella direzione opposta di

massima flessibilità. In qualche modo cerchiamo di aumentare la consapevolezza delle persone che si avvicinano ai nostri servizi ad essere maggiormente flessibili, perché non si può pensare di poter trovare lavoro dalle 8.30 alle 11.30 come alcune delle nostre lavoratrici ci chiedono. C'è un grosso lavoro di **orientamento** che viene fatto dai nostri servizi specialistici nei rapporti con le disoccupate per sensibilizzarle alle esigenze aziendali sul versante dell'orario e sulle mansioni e le professioni richieste.

Su questo fronte un'iniziativa molto utile è il **voucher per la conciliazione**, che la Provincia mette a disposizione, è un contributo alle disoccupate che iniziano un tirocinio o un percorso di formazione, che consente il rimborso fino a 530 € mensili per pagare le spese di un baby parking o le cure ad una persona anziana o disabile. Questo voucher è partito con un po' di lentezza, perché le informazioni dovevano raggiungere tutte le persone, ma ora sta decisamente avendo una diffusione elevata. Facciamo l'ipotesi che una persona inizi a lavorare, nei primi 12 mesi può avere questo supporto economico ed è un bell'aiuto.

Cerchiamo di dare dei servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro e **sensibilizzare anche il fronte aziendale**, ci sono imprese che chiedono ai lavoratori massima flessibilità e sul part-time sono molto rigide. Faccio un esempio concreto di successo: di fronte alla richiesta di un'assistente per una comunità di disabili con un orario molto rigido, il CPI ha individuato due persone che si sono messe d'accordo tra loro per coprire quell'orario particolare. È stato un *job sharing* fatto in casa, un'esperienza positiva e significativa. Ogni tanto questi "colpi di fortuna" accadono se si entra nello specifico della situazione dell'azienda.

Il nostro lavoro non è solo con le persone disoccupate, offriamo anche consulenze aziendali. Abbiamo fatto un lavoro per favorire la **figura di sostituzione**, in riferimento all'art.9 della L. 53/2000. È stata una **promozione molto capillare** con i consulenti del lavoro, le aziende più sensibili, per spiegare loro le opportunità di questa legge e le possibilità per la titolare dell'impresa che va in maternità. Facciamo lo stesso anche per le agevolazioni per le assunzioni, che possono riguardare anche le donne over45 laddove ci siano incentivi. Le aziende apprezzano molto queste consulenze.

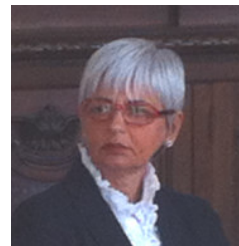
Aggiungo e sottolineo **l'importanza della formazione**, veniva già detto prima dalla Dott.ssa Deidda, noi puntiamo molto a coinvolgere in attività formative le donne che sono uscite dal mercato del lavoro e presentano debolezze nel loro bagaglio scolastico.

Faccio un esempio, stiamo cercando una contabile che parli fluentemente l'inglese da 10 giorni e facciamo fatica a trovarla.

Se noi donne ci formassimo maggiormente su questi aspetti avremmo più possibilità di entrare e rimanere nel mercato del lavoro.

Egle Sebaste – Confindustria

Contrariamente agli interventi che mi hanno preceduto non posso portare nessuna testimonianza di azioni compiute sull'argomento. Non da molto tempo partecipo attivamente alla vita di Confindustria, proprio per i motivi che accomunano tutte le donne, in particolare la **conciliazione tra lavoro e famiglia**. Fino a quando ho avuto figli da seguire, il lavoro e la famiglia non mi hanno permesso di mettere il naso fuori casa. Avvicinandomi alla vita dell'associazione ho fatto una ricerca, ma non ho trovato nulla di particolarmente interessante che sia stato fatto sull'argomento, se non una serie di testimonianze che ho raccolto in sede non ufficiali su un **tema che è lasciato alla sensibilità personale**. Siccome Confindustria oltre alle grandi aziende come la Ferrero (mi ha fatto molto piacere che sia stata nominata e definita una miniera di buone prassi) ha un tessuto di aziende piccole attivissime. So per certo che **nelle piccole realtà per certi versi è più facile conciliare e porre attenzione alle problematiche femminili**. Questo è quello che avviene nell'azienda nella quale opero, ma è lasciato alla sensibilità della persona che se ne occupa.



La mia presenza qui oggi attesta l'interesse della nostra associazione ad iniziare più attivamente a partecipare a tavoli sull'argomento. Spero che nessuno di Confindustria me ne vorrà, ho cercato di capire la causa di questa inattività sull'argomento, forse è dovuta al fatto che precedentemente i presidenti erano uomini. **Oggi Confindustria a livello nazionale è rappresentata da una donna, anche a livello provinciale c'è la Dott.ssa Mirella Miroglio**, molto attiva e mi piace dire che **vedo una svolta di brio** della nostra associazione, che ha cercato di coinvolgere più attivamente anche le imprenditrici. Nel mio caso abito ad Alba e conosco la Dott.ssa Miroglio, dunque è stato più facile, ma credo che sia un'attenzione crescente. Spero che questo sia l'inizio di un percorso di interesse comune.

Beatrice Arlorio – Presidente della Consulta Pari Opportunità del Comune di Bra

La consulta è nata per portare avanti un discorso di formazione e cultura di pari opportunità, ultimamente siamo arrivate ad operare concretamente attivando la **rete contro la violenza sulle donne**, come ha già esposto analiticamente da Orsolina della



CPO di Alba. Alcune di noi hanno fatto un corso di formazione e abbiamo toccato con mano che sovente il problema della violenza è acuitizzato dal fatto che **la donna vittima di violenza ha problemi di autonomia economica**. Quest'anno intendiamo approfondire il discorso andando ad analizzare con l'aiuto del CPI ed in particolare della responsabile e di un'operatrice, che fa parte anche della CPO, quali possono essere le idee da mettere in pratica per portare ad un risultato reale di aiuto nell'ambito di questo settore specifico.

Ho apprezzato le idee dell'Avv. Turco, la microimpresa nelle attività di cura secondo me può essere una risorsa per l'autonomia delle donne.

Una delle idee che siamo riuscite a mettere in pratica con l'appoggio del Sindaco è l'**istituzione dell'Ufficio Pari Opportunità**. La Consulta ha sempre avuto un appoggio di segreteria e amministrativo nell'ambito dei Servizi Sociali, ma da due anni è funzionante un ufficio a cui cittadini/e si possono rivolgere per fare presente problemi di pari opportunità. Non siamo la succursale dei servizi sociali per le donne, ma riusciamo a tenere i contatti con la cittadinanza in maniera reale, proprio perché una persona dedica a questi compiti parte del suo lavoro. Riusciamo a seguire progetti e bandi affinché la nostra attività possa essere sostenuta finanziariamente, esulando dal bilancio del Comune di Bra.

Abbiamo attivato il progetto **“Cantuccio della pappa”** in collaborazione con ASL, Ascom e Confartigianato. È la prosecuzione del **“Cantuccio per la mamma”**, mediante il quale si è creato un luogo all'interno dell'ospedale in cui le partorienti possono pesare i bimbi/e e trovare un ambiente non ospedalizzato, oltre che un appoggio psicologico. Abbiamo voluto proseguire questo **appoggio per le mamme** anche all'esterno. L'ufficio Pari Opportunità del Comune, Ascom e Confartigianato stanno contattando vari tipi di attività (negozi, attività artigianali, uffici postali, ufficio delle entrate, col diretti, supermercati, parrucchiera, ecc.) chiedendo loro di ricavare nei locali in un angolo uno spazio riservato, con un paravento e una sedia, in cui una mamma possa allattare o dare il biberon al proprio bimbo/a. Presumiamo di darne comunicazione ufficiale l'8 marzo. Ora abbiamo trovato la disponibilità del CPI, con cui faremo rete anche per il “Cantuccio per la pappa”, oltre che per la rete antiviolenza.

Andremo avanti nel discorso di **analisi delle nostre capacità e delle nostre idee a sostegno del lavoro**, soprattutto quando trattasi di donne vittime di violenza, che non hanno veramente nessuno.

Giovanna Ariolfo – Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bra

La Presidente ha già fatto un quadro esauriente, vorrei aggiungere che, grazie alla Dott.ssa Vaccaneo della Provincia di Cuneo, l'anno scorso quando ero qui per la firma del protocollo antiviolenza ho saputo che a Bra c'è stato un caso di **stalking** molto grave, forse tra i più gravi della Provincia Granda. La CPO si è attivata per realizzare un **progetto di comunicazione**, in **radio** abbiamo fatto una trasmissione a cui abbiamo invitato esperti e realizzato 11 puntate su questa problematica: sono venuti magistrati, giornalisti, medici. Abbiamo realizzato questo progetto proprio perché Bra ha avuto il primato negativo per gli episodi di stalking.

Quest'anno speriamo di poter realizzare un altro progetto, uno **spot** contro la violenza da proiettare **nei cinema**.



Franca Giordano – Provveditore Reggente Ufficio Scolastico Provinciale

Vi porto qualche dato sul mondo della scuola, una realtà spiccatamente femminile, nella quale dagli anni Settanta si è vista una crescita della presenza della donna. Questa ragione sta nel fatto che il modello scolastico, soprattutto in quegli anni, permetteva la

conciliazione dei tempi della donna e il mondo del lavoro. Questa situazione è cambiata molto negli ultimi vent'anni, in quanto **l'occupazione e il tempo che i docenti impiegano nella loro attività di insegnamento è cresciuto negli anni, ma consente di portare del**



lavoro a casa e renderlo conciliabile con le esigenze familiari. Per quali ragioni c'è stato un avvicinamento della donna al mondo della scuola? Oltre al discorso della conciliazione dei tempi c'è anche un'aspirazione naturale della donna alla relazione e ad una modalità di approccio con il mondo dei ragazzi che ha favorito questa presenza. I **dati** mettono in evidenza come la presenza in questo sistema sia rilevante, nell'a.s. 2008/2009 l'83% degli insegnanti era donna, con una presenza altissima pari al 100% nella scuola dell'infanzia dove abbiamo solo 2 insegnanti maschi, 97% nelle

scuole primarie, la presenza maschile è più alta negli istituti superiori e comunque è al 37%. Lo stesso discorso vale per il personale amministrativo e tra i collaboratori scolastici, più dell'80% è femminile. Questo dato si attutisce molto quando guardiamo i presidi, nel mondo della scuola in Piemonte in questo anno scolastico il 52% dei dirigenti è femminile e il 48% maschile, per cui vedete come **mano a mano che si sale di livello di scuola e di responsabilità cambia il rapporto e il peso maschile aumenta.** In provincia di Cuneo in modo particolare questo rapporto è invertito, solo il 42% dei presidi è donna rispetto al 58% che è uomo. Avrete sentito dai giornali il fenomeno della reggenza, moltissime scuole sono senza preside titolare e hanno bisogno di un preside ad interim. Anche in questo caso si inverte la tendenza, le donne sono il 39% dei reggenti, per cui vuol dire che la problematica legata alla gestione della famiglia fa sì che quando le donne devono dare la loro disponibilità per un lavoro aggiuntivo optano per la scelta familiare e non per quella professionale. È un dato veramente interessante, perché è un processo che ho seguito personalmente, chiamando i/le presidi mi sentivo rispondere dalle donne che avevano i genitori da accudire.

Un altro dato significativo riguarda il **part-time, è richiesto da una percentuale simile tra le donne e gli uomini, ma la differenza sta nell'uso:** le donne lo utilizzano per la famiglia, gli uomini per fare un secondo lavoro, è una possibilità data dalla norma. Questo vi dà il segno su come si continua a distribuire l'organizzazione familiare, sulle donne ricade la gestione dei figli e dei genitori e dei suoceri, mentre gli uomini svolgono altri tipi di attività.

Dai **voti della maturità** chi ha preso tra 90 e 100 il 65% è ragazza, tra l'89 e il 90 il 58%, se sommiamo questi due risultati mediamente il 62% è femmina. Le ragazze scelgono di proseguire studi umanistici o amministrativo, mentre i ragazzi tendono ai settori scientifici e questo fa sì che poi nei corsi universitari abbiamo queste differenze di genere.

Ho trovato altri dati interessanti, ad esempio con la Legge Gentile del 1924 alle donne era vietato insegnare lettere e filosofia nei licei e fare le presidi in istituti superiori, era possibile solo nelle scuole elementari.

L'ufficio scolastico provinciale è spiccatamente amministrativo, le attività didattiche sono svolte dalle istituzioni scolastiche che si relazionano direttamente con gli altri enti territoriali e hanno un'autonomia.

Il nostro Ministero della Pubblica Istruzione ha emanato un documento molto importante di indirizzo sulla diversità di genere, elaborato e approvato in collaborazione con il Ministero delle Pari Opportunità, diramato a giugno 2011. In uno dei punti conclusivi viene

scritto che *“è urgente il contributo della Scuola, se non alla piena soddisfazione dei bisogni di pari opportunità, quantomeno allo sviluppo e all'affinarsi di tali bisogni in una ricerca permanente ed interistituzionale volta alla costruzione di una nuova società delle opportunità di genere.”*

In particolare bisogna avere un'attenzione particolare all'**orientamento scolastico** ed è un punto sul quale stiamo lavorando. Abbiamo realizzato insieme a Confindustria un **progetto** di orientamento **per i ragazzi e le ragazze della terza media** che devono iscriversi alle scuole superiori, **per sensibilizzarli a frequentare anche gli istituti tecnici**, perché molti imprenditori di questo territorio chiedono professionalità che vengono formate in questa tipologia di scuole. In questa occasione è stato preparato un video in cui vi sono un ragazzo e una ragazza e viene illustrato il mondo aziendale, come un luogo di lavoro con modalità informatiche che non presuppongono solo la presenza della figura maschile. Nelle imprese è possibile anche per le ragazze utilizzare questi strumenti, non solo il cacciavite e il tornio, come nell'immaginario comune. L'avvento delle tecnologie informatiche fa sì che vi siano spazi anche per le donne, per esempio nelle imprese del settore elettrico. È stata una bella occasione e sono d'accordo con Egle Sebaste sugli effetti positivi della presenza di Nicoletta Miroglio in Confindustria. Nel mondo della scuola si sta cercando di orientare le ragazze verso percorsi di lavoro diversi.

Sono stata candidata alle **primarie del centro-sinistra per le elezioni comunali a Cuneo**, svolte a novembre. Come diceva Elisa Borello la partecipazione femminile è stata un elemento di novità sul nostro territorio. Posso dirvi il mio percorso, intanto mi sono avvicinata a questa idea su sollecitazione di Elisa Borello, ovvero alla lista civica a cui appartiene, che quest'estate mi ha chiesto di candidarmi. Non avevo una storia di partecipazione politica, come madre per tantissimo tempo ho pensato che fosse più che sufficiente conciliare il mondo del lavoro con la famiglia e non ero assolutamente disponibile a fare una scelta del genere. Quest'estate ho pensato di essere pronta e a Cuneo abbiamo avuto questo importantissimo risultato: alle primarie su 5 candidate 2 erano donne, una ero io e l'altra era Patrizia Manassero, che fra poco racconterà la sua esperienza. È stata un'esperienza condivisa con il nostro gruppo di *“Se non ora quando?”*, con il quale ci siamo poste proprio **l'obiettivo di rilevare le problematiche femminili che ci portiamo dietro da sempre e sollecitare la partecipazione per riuscire ad arrivare nei posti in cui si può dare un indirizzo diverso, portando un pensiero femminile**. Quando facevo i discorsi non dicevo siamo migliori o peggiori, noi come donne riteniamo semplicemente che il pensiero femminile deve affiancarsi a quello maschile nelle decisioni da prendere per la gestione della città, come avviene in una famiglia in cui ci sono due punti di vista. Il risultato è stato veramente importante perché su 5 candidati io e Patrizia Manassero abbiamo avuto insieme il 40% dei voti, vuol dire che **non c'è più una preclusione da parte dell'elettorato rispetto ad una figura femminile**. È stata un'esperienza bellissima, ma faticosissima.

Claudio Mezzavilla – Direttore della Caritas di Cuneo

Spetta a me rompere il ghiaccio per la componente maschile, fa un certo effetto trovarsi qui.

Credo che, prendendo spunto anche da quanto diceva Franca, più che un affiancamento sia necessaria una **contaminazione**. Si parlava prima di linguaggi diversi, non credo mai nel *“tutto donna”* o *“tutto maschio”*. Io facevo il sindacalista in aziende dove c'erano solo donne e vi assicuro che era un massacro. Gestirle era difficile. Credo

che esista ancora un retaggio culturale che ci portiamo dietro, ad esempio ci sono lavori prettamente appannaggio di uno o dell'altra. Ormai credo sia necessaria una contaminazione. Ad esempio per l'ultimo nato **ho preso la paternità, è stata una cosa eccezionale perché c'è poca cultura del ruolo paterno nell'uomo.**



Oggi noi vediamo come sportello Caritas che **uno dei drammi più grandi è la fine del matrimonio**, in tante separazioni la più colpita è la donna, che magari per anni era casalinga e aveva uno status quo e ora si trova **improvvisamente a 40-50 anni a dover rientrare nel mercato del lavoro**, come dicevano le responsabili dei centri per l'impiego. È un dramma perché queste donne cercano lavoro, ma non c'è nemmeno per i giovani e se sei donna è anche peggio. Questo problema emerge nei nostri centri di ascolto.

Io sono venuto qui per ascoltare e capire dal nostro punto di vista quale contributo possiamo offrire. Qualcosa di concreto abbiamo già fatto, ma quando si parla di famiglia, di lavoro, di orari, di tempi di vita si parla comunque di stili di vita, che sono la conseguenza della crisi. Ormai abbiamo superato il limite, abbiamo vissuto al di là delle nostre aspettative e la famiglia ne ha fatto le spese. **La vulnerabilità nelle famiglie sta anche nella figura di in uomo assente nel compito educativo dei figli**, nelle separazioni. Vediamo poi le donne che cercano di recuperare terreno nel mondo del lavoro. Se penso ai servizi sociali **è un problema che non vi siano uomini che fanno gli assistenti sociali**, perché gli utenti maschi si trovano spesso di fronte ad una donna che non li capisce. Il fatto che nelle scuole elementari vi siano prevalentemente donne è un problema, c'è questo sbilanciamento che in entrambi i casi genera una povertà perché se siamo diversi questa diversità è una ricchezza ed è per questo che dobbiamo camminare insieme e sono contento di essere qua.

Nello specifico io vorrei sottolineare tre aspetti che mi stanno a cuore. Uno è quello dello **sfruttamento della donna**, ad esempio **la prostituzione** anche nella nostra bella Cuneo. Ho visto un articolo su Cuneo7 che mi ha fatto rabbrivire, in cui un uomo incita a svegliarsi, perché le donne sulla strada sono vere imprenditrici e non sfruttate. Ha usato un tono che non mi è piaciuto per niente, se non altro perché queste donne sulla strada noi cerchiamo di tirarle fuori. Io non so se c'è una donna realmente contenta di fare quel mestiere, però credo che non si possa generalizzare. C'è poi anche la prostituzione invisibile, vi posso garantire che a Cuneo ci sono tantissimi alloggi utilizzati per questi scopi. C'è una questione di cultura che va sia in un senso di **recupero di dignità della persona** e dall'altra parte di **educazione rivolta agli uomini**, perché domanda e offerta viaggiano di pari passo. La politica su questo dovrebbe intervenire in maniera più forte, di solito si interviene in modo punitivo per fare pulizia ma se si tolgono le prostitute dalla strada per farle andare nelle case non si risolve il problema, oppure dall'altra parte si delega troppo all'associazionismo, quindi al buonismo. Il problema è recuperare davvero queste persone, che hanno potenzialità enormi e rischiano di consumarsi sulla strada.

Parallelamente c'è il tema della **vita**, se pensiamo all'indice degli aborti anche a Cuneo. Noi abbiamo gli sportelli del Centro Aiuto alla Vita, che prevalentemente si occupano di questo. Siamo contenti di essere riusciti ad evitare 4 aborti quest'anno e di

accompagnare attraverso il progetto Gemma 4 donne. Anche qui si scopre una vitalità e un mondo con un'umanità straordinaria, chissà quanti avremmo potuto salvare.

La direzione Caritas è composta da 7 persone, 5 sono donne, tutte con un ruolo di responsabilità in ambiti strategici.

Sul versante lavoro abbiamo realizzato il progetto Margherita, in cui si cerca attraverso il recupero e la vendita del vestiario di creare posti di lavoro per donne in difficoltà con bambini, ci siamo riusciti perché dopo un anno di tentativi con volontari, abbiamo assunto una ragazza part-time che viveva un particolare momento di disagio. **Cerchiamo di inventarci occupazioni per tipologie di donne che non hanno le carte in regola per questo mercato del lavoro.** Vi faccio un altro esempio, a Bernezzo due mamme in difficoltà stanno realizzando una **stireria cittadina**, in cui le famiglie possono portare i vestiti, anziché chiamare in casa qualcuno. Abbiamo smosso anche le nostre comunità parrocchiali, si è creata una **cura della relazione** perché queste donne, fino a poco tempo fa erano sole o solo amiche della Caritas, ora stanno diventando amiche del paese. Dietro ad una progettualità è importante la cura della relazione, abbiamo messo in piedi anche **due sportelli di microcredito**, uno alla persona e l'altro all'impresa. Siamo partner di molti progetti con la Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo. Spero che questi gruppi siano maggiormente contaminati anche a livello di presenza, affinché i nostri linguaggi possano cambiare.

Fulvio Molinengo – Segretario Generale della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo

La Provincia di Cuneo e il Piemonte sono fortunati a livello di fondazioni bancarie: sono in tutto 13. Perché sono importanti? **Le fondazioni sono enti di utilità sociale, che hanno tra i loro scopi la promozione del benessere sociale, economico e culturale.** Questi obiettivi si intrecciano molto bene con il discorso delle pari opportunità.

Sono istituzioni giovani. Proprio in questo mese la fondazione di Cuneo e altre fondazioni italiane compiono 20 anni, ma per certi versi siamo ancora più giovani perché le fondazioni odierne devono la loro struttura a non più di 12 anni fa, in particolare ai provvedimenti di Ciampi del 1998/99 con le modifiche statutarie.



Ho seguito le indicazioni che mi sono state date e divido il mio argomentare su tre livelli: uno interno alla Fondazione, ovvero la struttura e l'organizzazione, l'altro riguarda la governance delle fondazioni e per ultimo, la parte più incisiva, ovvero gli interventi sul territorio.

Per quanto riguarda la struttura, nel 2006 la Fondazione contava 18 persone in prevalenza uomini, a distanza di 5 anni siamo già a 28 e **le donne sono in prevalenza rispetto agli uomini.** Ero già in Fondazione all'inizio di questa nuova configurazione e dal 2007 sono Segretario Generale, da quell'anno ad oggi abbiamo assunto 14 persone e di queste 9 sono donne. Quindi c'è stata un'attenzione, l'obiettivo che ci eravamo dati era di trovare la persona giusta per il posto giusto. Il primo personale delle fondazioni aveva un'origine bancaria, dal 2007 in poi, per tutte le ragioni che vi ho spiegato, **abbiamo cercato di trovare persone che avessero i profili per operare nella fondazione e mi fa piacere rilevare che su 14 assunzioni 9 sono state di genere femminile.**

Dal punto di vista organizzativo un'altra preoccupazione che abbiamo avuto è di dare **stabilità a questi rapporti di lavoro**, dopo un primo periodo di prova, sperimentando alcune formule nuove di inserimento lavorativo tutte sono state confermate a tempo indeterminato. Si parla molto di beni comuni, io penso che la fondazione sia un bene comune: una risorsa per tutto il territorio, che tutti devono monitorare. Ci siamo attrezzati affinché le risorse che sono venute a lavorare in fondazione avessero le adeguate competenze professionali, scolastiche e di esperienza. Mi fa piacere notare che al di là dei collaboratori fissi **la fondazione è aperta**, diversamente da quanto accadeva una volta in cui erano dei "santuari", ai quali ci si avvicinava con circospezione e diffidenza. Ora ci sono stage formativi, tavoli di lavoro, ecc. La struttura e l'organizzazione della Fondazione sono punti di forza.

Le fondazioni sono adolescenti, devono la loro struttura a recenti provvedimenti. La fondazione ha un consiglio di indirizzo composto da 23 persone e un consiglio di amministrazione composto da 17 persone. Chi fa le nomine? **Per il consiglio d'indirizzo ogni 5 anni sono chiamati rappresentanti 17 enti del territorio pubblici e privati, per ora sono arrivate solo 3 donne, è un punto di debolezza che lasciamo alla riflessione del territorio perché la fondazione riceve queste indicazioni.** In questo ultimo rinnovo delle cariche nella primavera del 2011 abbiamo solo 2 donne nel consiglio generale e 1 in consiglio d'amministrazione. Nel mandato precedente all'inizio ce n'era una sola, in corso sono diventate 2. Non faccio commenti.

Le fondazioni si stanno anche interrogando ed è in corso una **riflessione** di tutte le 87 fondazioni bancarie **per una revisione della Carta delle fondazioni**, in cui il principio della rappresentanza sicuramente toccherà anche il tema di una più giusta ed equilibrata presenza delle donne nella governance delle Fondazioni. Molto è lasciato ai soggetti che fanno le **nomine**.

La Fondazione è passata da un'impostazione più erogativa su domande di terzi ad una posizione proattiva, affronta, analizza tematiche e realizza progetti propri. Tralascio la parte erogativa, ovvero la fondazione che risponde alle domande perché la parte più innovativa e creativa è legata ai propri progetti, studiati da molti tavoli di lavoro a cura del Centro Studi. Voglio solo darvi conto di alcuni progetti in corso, che possono fornire anche un quadro più consono e completo sulla partecipazione delle donne alla vita sociale e occupazionale. C'è una **ricerca socio-economica che riguarda tutti i servizi sociali pubblici e privati**, da cui ci aspettiamo indicazioni sulle politiche a sostegno delle famiglie, della conciliazione e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. C'è una **ricerca sulle politiche anticrisi** realizzate in provincia di Cuneo, che dovrebbe fornire risultati sui beneficiari, analizzati anche in chiave di genere. C'è un'altra **ricerca sul protagonismo giovanile**, sia maschile sia femminile, nei diversi ambiti lavorativo, artistico, di impegno civile e anche politico. C'è una **ricerca sulle politiche di innovazione istituzionale**, che coinvolge le principali città della provincia di Cuneo, in cui iniziano ad intravedersi interessanti politiche sperimentali di conciliazione dei tempi.

La fondazione in collaborazione con diversi enti, quali la Provincia, i sindacati, la Caritas, la Confartigianato, ecc. ha attivato progetti volti a rispondere alla crisi che ci attanaglia. Uno di questi è stato il **progetto Forma Futuro** in cui erano previsti: formazione, sostegno al reddito e inserimento lavorativo. Abbiamo fatto conseguire la qualifica di OSS a 60 persone (l'80% erano donne). Quasi tutte hanno trovato lavoro. È attualmente in corso il **progetto Esperienza Lavoro**, che si sta presentando in questi giorni nei Centri Per l'Impiego,

mirato all'inserimento lavorativo dei giovanissimi e degli over 40. Toccherà 140 giovani, l'obiettivo è che almeno il 40% sia femminile.

Abbiamo in corso il **progetto Emergenza casa**, che riguarda le città più popolate del nostro territorio e che vuole riconoscere ai nuclei familiari in difficoltà un concreto sostegno, in particolare alle famiglie monoparentali, soprattutto con figli a carico e andiamo a toccare proprio per le donne.

Caterina Oberto – Coordinatrice Provinciale Donne dell'Italia dei valori

Vediamo poche donne in politica. Attualmente il 25% degli iscritti dell'IDV sono donne e anche nel direttivo le percentuali sono uguali. Ci auspichiamo tutte una maggiore partecipazione del mondo femminile, ma **il tempo per la politica è visto come un lusso, un tempo sottratto alla famiglia, al lavoro** e diventa difficile. Le donne non riescono a concepire questo impegno, io stessa sono arrivata a questo mondo dopo aver allevato due figlie e aver lavorato vent'anni, poi ho deciso di licenziarmi e prendermi il mio tempo. Ho potuto farlo, ma non è così per tutte. Per la mia famiglia la mia partecipazione politica è vista come l'hobby della mamma.

Come Italia dei Valori in provincia di Cuneo **abbiamo partecipato nei maggiori centri al movimento "Se non ora quando?"** aiutando anche nell'organizzazione.



Apprezzo l'istituzione dei corsi negli ospedali per i neogenitori e **proponerei dei corsi prematrimoniali alla condivisione**. Se prima di fare un contratto matrimoniale si avesse più chiara la questione sarebbe meglio.

Paola Ilardo – Segretario CISL Cuneo

Darò solo piccoli flash, **sono dieci anni che mi occupo di pari opportunità, soprattutto all'inizio diffondevo la conoscenza della L. 53/2000**. Ho trovato donne che avevano



bisogno e non conoscevano i loro diritti e imprenditori, presidenti e sindaci che facevano finta che tutto questo non esistesse. **Ora la legge è conosciuta e i diritti sono acquisiti**, soprattutto nel pubblico impiego e nessuno li mette in discussione.

Dovremmo iniziare proprio dalla famiglia, perché soprattutto tra le persone che vivono in campagna e nei paesini c'è ancora la suddivisione tra genere maschile e femminile, in città i ragazzi vivendo la scuola la percepiscono meno. Io partirei

dalle famiglie **e dalle scuole**, per fare dei corsi, soprattutto alle studentesse, per non seguire le "veline" televisive e avere solo lo stereotipo della bella ragazza, perché ora le ragazze di sedici anni pensano che il punto di arrivo sia solo avere un bel fisico. Bisogna riuscire ad educare le ragazze a far valere i propri diritti in casa con corsi di formazione. Prima abbiamo parlato di corsi di formazione per donne che hanno abbandonato il lavoro per i figli o i genitori, io ne ho tanti di casi, entrano in campo i servizi e le nuove possibilità di lavoro.

Ezio Elia – Dirigente del Personale della Provincia di Cuneo e presidente del Comitato Unico di Garanzia

Nell'ente della Provincia di Cuneo lavorano 700 dipendenti, di cui 300 donne. La maggior parte operano a Cuneo, ma una bella fetta è sparsa sul territorio.

Che cosa è stato fatto in base al **Piano di Azioni Positive**? Una **ricerca sul divario salariale all'interno dell'ente**, perché c'è una povertà di dati statistici di genere, che ci obbliga a cercare di capire i fenomeni e fare delle ricerche apposite.



Una **raccomandazione sull'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio**, fatta l'anno scorso e su cui gli uffici si stanno faticosamente operando, perché sono azioni che provocano, sembrano banali, ma non lo sono.

C'è sempre stata un'**attenzione interna a non discriminare le donne nei corsi di formazione rivolti al personale** e i numeri lo confermano, è un presupposto anche per la carriera nell'ente. **Anche la politica ha fatto dei passi di miglioramento con più nomine di donne.**

Un'attenzione particolare è stata data al tema della conciliazione ed ho ben presente la situazione rappresentata dal Comune di Cuneo. Anche la Provincia, che ha pochi **sportelli**, già da tempo ha potuto adottare **orari flessibili per favorire l'accesso**, anche se si può sempre riflettere e migliorare.

Tre anni fa abbiamo adottato un **regolamento per il part-time** e abbiamo sperimentato il part-time **a tempo determinato**. In settori dove ci sono tante donne che chiedono in part-time e non si potrebbe accogliere tutte le domande ci si mette d'accordo e ad esempio si concede l'orario di lavoro ridotto a chi ha figli più piccoli o altre problematiche per due anni, poi si turna e lo si dà a qualcun'altra. Non è la soluzione ottimale, ma meglio che un no per sempre. **Siamo aperti a ragionare ancora e a dare la disponibilità per rivedere i regolamenti.**

Un esperimento, su cui si possono fare altri passi e scambi con altri enti pubblici, è l'**utilizzo della tecnologia per conciliare i tempi legati agli spostamenti casa-lavoro** (es. telefonini per *timbrare da casa* per lavoratori delocalizzati, ecc.). Abbiamo circa 200 dipendenti, cantonieri e guardacaccia, che prendono servizio direttamente sul territorio. Farli timbrare e costringerli ad andare in un ufficio significava allungargli il viaggio e complicargli la vita. Abbiamo dato loro il telefonino per timbrare, sembra una stupidaggine ma è un'opera di conciliazione che può consentire al papà di gestirsi il viaggio per andare a lavoro, portare i figli a scuola.

Abbiamo creato un **portale informatico per i dipendenti delocalizzati**, in modo che possano compilare anche da casa le pratiche del settore personale in modo da evitare loro i tempi di spostamento per venire negli uffici.

È bello raccontarsi queste esperienze, che anche se piccole, riguardano 200 persone.

Un altro punto su cui abbiamo posto attenzione e su cui siamo disponibili a dialogare con il Comune per il suo presidio è una **proposta per gli orari della città**. Da un lato si cerca di creare una mobilità più dolce e sostenibile per non intasare di automobili le città, ma dall'altra parte si rischia di scaricare sulla donna il compito di portare i figli all'asilo o a scuola, dall'altra parte si dovrebbe cercare un adeguamento tra gli orari delle scuole e

dei grandi enti. Saremmo interessati a ragionare su questi aspetti.

Infine si sta lavorando, all'interno del PAP, alla creazione di **linee guida comportamentali**.

Patrizia Manassero – Assessora alle Finanze del Comune di Cuneo e Consigliera Provinciale

I discorsi che abbiamo fatto oggi e l'esperienza di questi anni mi fanno pensare che la sintesi dei nostri problemi sia duplice: la presenza del lavoro e nel momento in cui c'è della sua conciliazione con i tempi della vita.

All'interno del Comune di Cuneo la collega Elisa Borello ha illustrato le azioni realizzate sui temi delle pari opportunità e della conciliazione.

Dal punto di vista delle finanze e del bilancio abbiamo investito molto in questi anni su alcuni settori, andando anche controcorrente rispetto a quelli che sono i dati statistici sugli asili nido. **Sulla creazione di strutture per la prima infanzia siamo al momento pronti, con notevoli difficoltà finanziarie, all'apertura di due nuovi nidi. Abbiamo investito** molto sia in risorse che scelte politiche **nei servizi alle famiglie e alle persone attraverso il consorzio socio-assistenziale ed in un sistema decisionale che fa molto rete con tutte le realtà del territorio**, il volontariato e le associazioni, ad esempio la Caritas oggi presente.



La mia maggiore preoccupazione oggi è la riduzione delle risorse per queste politiche, perché la crisi economica si sta abbattendo sulle risorse a disposizione dei Comuni in modo molto pesante. Il Comune di Cuneo per la spesa corrente, alla quale dedica 50 milioni di Euro, ha perso 5 milioni negli ultimi due anni, senza tener conto delle ricadute e delle ripercussioni che ricadranno nello specifico sulle politiche che ci interessano. **I tagli che mi preoccupano di più sono quelli a trasporti pubblici, servizi socio-assistenziali, servizi per**

l'infanzia, intesi come contributi alle rette che pagano le famiglie. Negli ultimi tempi faccio sempre riferimento ai **trasporti pubblici locali** perché non sembrano una politica di genere nello specifico, ma lo sono fortemente in un territorio come quello della nostra provincia. L'assenza di alcune linee impedisce alle donne in particolare, ma anche agli uomini senza un'autovettura che abitano nei territori montani e di vallata, di ambire ad avere un'occupazione che sta diventando poco remunerata. Inoltre in questo modo si limitano gli accessi a quei servizi sanitari di prevenzione e cura indispensabili per il benessere della vita delle donne.

Penso a quanto potrebbe fare la Commissione Regionale Pari Opportunità e ritengo sempre più necessari strumenti di valutazione delle scelte politiche, a partire da quelle regionali, e delle ricadute sui/le cittadini/e.

Tutte noi abbiamo portato avanti il ragionamento del **bilancio di genere**, uno strumento che può o non può essere attuato. Mi riaggancio al ragionamento della Prof.ssa Luciano sulle modalità di utilizzo delle risorse. Oggi abbiamo uno strumento come il bilancio di genere, ancora un prodotto dell'imprenditoria privata che arriva nelle amministrazioni a spot e che **non è ancora riuscito a diventare organico sia per i politici che per le strutture organizzative**. Forse **su questo si potrebbe investire, ad esempio allacciando maggiori rapporti con l'università**, che potrebbero fornire degli strumenti. Inoltre si potrebbe anche **inserire nelle normative interne e nei vari processi di finanziamento regionale l'esistenza di strumenti di questo tipo**. Se non diventano organici, soprattutto nelle strutture

amministrative, i bilanci di genere diventano solo bei prodotti per i politici. Dobbiamo spendere al meglio quei pochi soldi che abbiamo.

In una fase come questa in cui dobbiamo ripensare ai servizi e all'utilizzo delle risorse per i **servizi** dobbiamo fare un salto avanti e cercare di adeguarli ai nuovi tempi della vita, io li vedo **ancora ancorati a vecchi orari e strutture famigliari antiche**. Forse ieri si è chiuso il contratto per i bancari in cui si prevede l'apertura degli sportelli fino alle 22.00, la liberalizzazione del commercio prevedrà orari ampi, noi abbiamo ancora asili che tendono a chiudere alle 16.00.

Rispetto a quanto diceva Franca Turco sul fatto di sfruttare questo momento di crisi e di riduzione quasi obbligatoria dei **servizi** pubblici per favorire l'imprenditoria, bisognerà pensare ad una formula per canalizzare il lavoro **privato** e non più pubblico, la provincia di Cuneo ne è testimone con il fiorire di baby-parking rispetto agli asili nido. Io consiglierei che se ci dovesse essere un **intervento pubblico di promozione di queste realtà e di controllo per non andare a penalizzare la qualità**. Ad esempio asilo nido e baby-parking sono strutture in cui portare i bambini, ma ottengono risultati diversi e sono il risultato di battaglie e lotte di anni passati sulla qualità dei servizi che vogliamo per le prossime generazioni. Non scadiamo sul livello di qualità, anzi investiamo su questo perché le professionalità ci sono ed è giusto metterle in gioco.

Più partecipazione alla politica, più partecipazione delle politiche. Abbiamo visto a Cuneo una maturazione in questi anni, come lo ricordavano Elisa Borello e Franca Giordano, da liste prive di donne a liste con le donne. È stato il risultato di un'azione di lobby che abbiamo fatto. Questa ultima partecipazione alle primarie ha visto sia me che Franca candidate, siamo state fortemente sostenute anche da uomini ed è stato un bel momento. Se deve esserci un **investimento pubblico regionale, dovrebbe incentivare la partecipazione** perché noi ci troviamo qua ora ma fintanto che non arriviamo a certi livelli non possiamo fare lotte sugli orari e sulla conciliazione, come ha espresso Elisa e spero si sia capito. Sono lotte da fare in prima persona, che si scontrano con una mentalità ancora molto maschilista.

L'altro punto è la partecipazione delle politiche, non vuole essere una critica agli organismi di parità regionali, ma chi come me ha fatto 10 anni di esperienza, **non ci sono stimoli a partecipare a organismi regionali soprattutto per chi sta nei territori più lontani da Torino**. Questi organismi sono ancora troppo "Torinocentrici".

Rosita Serra – Presidente del Consiglio del Comune di Fossano

La nostra giunta comunale è l'unica tra quella delle sette sorelle di Cuneo ad essere solo maschile, tant'è che l'Assessora Mantini, anche consigliera comunale a Fossano, ha partecipato all'adeguamento dello statuto comunale, che stiamo realizzando ora, per inserire anche criteri di genere nella definizione di una serie di organismi, compresa la giunta. Siamo anche l'unica città delle sette sorelle che non prevedeva questo criterio all'interno dello statuto. Si dice che basta la volontà politica, però se nel frattempo ci sono regolamenti che costringono forse è meglio. Al di là dello statuto **penso che sia fondamentale la presenza trasversale delle donne**. Vedo che anche **nel consiglio comunale**, che non governa, ma indirizza e controlla, **la presenza delle**



donne con una sensibilità diversa, non migliore né peggiore come si diceva prima, **ci ha consentito di mettere all'ordine del giorno alcuni temi al femminile e tentare di segnalare nominativi femminili per alcune nomine**. Mi ricollego a quanto diceva il Segretario della Fondazione, alla loro necessità di ottenere 23 nominativi per il Consiglio e al fatto che ne hanno ricevuti solo 3 femminili. In effetti il problema è che chi decide chi deve andare e dove sono tutti uomini e sono abituati a scegliere sempre al loro interno e poco propensi, come anche le donne, ad abbandonare i luoghi di potere.

Credo sia fondamentale che le donne si muovano trasversalmente rispetto alla questione della loro presenza in politica. Personalmente **credo che in questo momento sia necessaria una legge nazionale che forzi, benché temporaneamente, la presenza delle donne in politica**. Sono molto utili questi incontri, perché è utile che si parli tra di noi, ma facciamo attenzione ad avere solo spazi in cui le donne parlano con le donne, perché affinché la presenza delle donne in politica si realizzi **è fondamentale parlare con gli uomini**. Se vogliamo arrivare ad una legge ... e il parlamento è prevalentemente maschile ... le donne da sole non possono arrivarci.

Sono anche la portavoce provinciale delle **donne del Partito Democratico** da qualche mese, perché questo organo è stato costituito da poco tempo ed è uno degli ultimi nati. Anche questo non è un caso, perché c'erano sempre questioni più importanti alle quali pensare. Ad oggi abbiamo organizzato **due eventi: il primo sulla democrazia di genere, il secondo sugli effetti della manovra sulle donne**. Sono stati interessanti e partecipati, **il tavolo dei relatori è quasi totalmente al femminile, pur parlando ad una platea mista**. Sembra una banalità, ma pensate, anche in tv, a quanto raramente questo accada.

Isa Racca - Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Fossano

La commissione è attiva da tanti anni e ha sempre lavorato sulla **sensibilizzazione ai temi di genere, in particolare nelle scuole** perché abbiamo sempre creduto che bisognasse cominciare dai giovani per cambiare la mentalità. Quindi abbiamo indetto concorsi fotografici, di temi, ecc. sempre mirati ad evidenziare i vari ruoli degli uomini e delle donne in famiglia e nella scuola.



In questi ultimi due anni ci siamo focalizzate su due tematiche principali. Uno è la **violenza**, comune anche ad altre commissioni e consulte. Anche grazie ad un progetto finanziato dalla Provincia, abbiamo lavorato di nuovo nelle scuole superiori con un **corso di sensibilizzazione**, con un **questionario** sulla violenza contro le donne. È stato un grosso lavoro che ci ha portato ad aprire anche uno **sportello di prima consulenza legale all'interno del municipio**. L'altro input è arrivato dalla Commissione Regionale Pari Opportunità che ha comportato la

partecipazione al progetto "Più donne per una politica che cambia" permettendoci di iniziare questo discorso sulla partecipazione politica, che vogliamo continuare anche in vista delle prossime elezioni amministrative a Fossano.

Mi allaccio al discorso di Patrizia Manassero, che condivido in pieno, anche a Fossano sono stati realizzati due lavori importanti che riguardano la conciliazione dei tempi e la partecipazione delle donne, a cui la commissione cittadina ha partecipato con il ruolo di stimolo e collaborazione : il **piano di coordinamento dei tempi e degli orari della città** e il **bilancio di genere, sociale e ambientale**, svolto dalla società torinese S&T. Sono stati

progetti interessanti, che hanno messo in campo molti sforzi sia fisici che economici, ma che spesso rischiano di rimanere sulla carta, difficilmente riescono nella pratica a portare risultati. Bisogna riuscire ad utilizzare al meglio le risorse economiche e le risorse delle persone in termini di tempo e fatica, **bisogna riprendere questi strumenti e cercare di metterli in pratica.**

Senza una conciliazione dei tempi, soprattutto per le donne, non si potrà avere la partecipazione politica. In più credo che sia necessario continuare a lavorare, noi cercheremo di farlo, su un cambiamento culturale e sulle priorità delle donne. Mi ha colpito il discorso che faceva la dott. ssa Giordano sulla questione che le donne prima si occupano dei bambini, poi degli anziani e dei nipoti. Le donne sono sempre legate alle incombenze familiari, ma **credo che le donne debbano imparare a cambiare le loro priorità e quindi lanciarsi e staccarsi dall'ambito familiare, delegando di più.**

Credo che sia molto importante collaborare tra città diverse per fare le stesse cose insieme. Penso che sia la regione, che la provincia potrebbero avere un ruolo maggiore di coordinamento di queste realtà locali, cercando di far circolare maggiormente le conoscenze e coordinare determinati lavori, un modo per ottenere più risultati disperdendo meno energie.

Daniela Contin - Consigliera di Parità Provinciale

Sono stata appena nominata Consigliera di Parità Provinciale Effettiva, molte questioni sono già state dette e sono condivisibili. Non ho progetti passati da esporre, mi limiterò a dare qualche indicazione sugli obiettivi del mio mandato.

Partiremo da quello che è già stato realizzato, ho fatto un primo esame di ciò che è stato fatto da Anna Mantini, la consigliera che mi ha preceduto. Sono iniziative che verranno portate avanti anche in futuro implementando anche le nuove esigenze rispetto al passato. Ci concentreremo sulle **azioni**

positive, per utilizzare le risorse di cui è stato detto e lavorare sui progetti a costo zero – uno di questi è quello del **linguaggio di genere**. Io ne sono una strenua sostenitrice, perché credo che ciò che non si dice non esiste. Bisogna dare una visibilità, crederci in prima persona perché si parte da noi. **Mi piacerebbe che quanto prima ci possa essere un confronto perché mi rendo conto** che si trovano degli ostacoli, non soltanto nei confronti dei terzi che devono prendere visibilità, ma anche da chi cerca di assumerne in prima persona la consapevolezza.

Pochi giorni fa ho letto un articolo sul Corriere della Sera in cui la Ministra Fornero chiedeva di non essere chiamata "la Fornero", in effetti nessuno si sognerebbe di dire "il Monti" o "il Cota", ma "la Fornero" è pane quotidiano. **Non è solo una questione di forma, ma di sostanza e mi piacerebbe capire come ciascuna di voi vede le cose per condividere e portare avanti una campagna a partire dalla pubblica amministrazione.**



Per quanto riguarda la discriminazione di genere nel mondo del lavoro, che riguarda più strettamente la consigliera di parità, vista la mia formazione professionale e riallacciandomi a quanto è stato fatto, penso di promuovere corsi di formazione, in particolare per i legali. Vorrei creare un **elenco di avvocati specializzati in questioni di genere**, dai quali attingere l'assistenza legale, qualora vi fossero delle sentenze in cui è coinvolta anche la consigliera come coadiuvante. Questo sarebbe utile per diffondere la

cultura di genere e un'attività sinergica. Mi sembra che in provincia di Cuneo non ci siano molte denunce di discriminazione e ci chiedevamo se non ne esistono perché siamo più bravi degli altri, oppure probabilmente perché non emergono e forse non si conoscono abbastanza le funzioni della consigliera. Se anche gli operatori di settore sono sensibilizzati saranno loro a fornirci e segnalarci le denunce per avviare nuove sinergie.

Sicuramente **sarà fondamentale la vicinanza con il territorio**, di cui ampiamente si è parlato, con le istituzioni, ecc. **Già da ora do la mia massima disponibilità al confronto, anche con le aziende, in particolare sulla contrattazione di secondo livello.**

Un tema che mi è stato sempre caro sia per la mia professione che per sensibilità personale è la **tutela contro la violenza alle donne**. Mi è sempre dispiaciuto dover dire che la consigliera di parità non si occupa di violenza, ma quando in questi giorni è arrivato il bando regionale per il reinserimento delle vittime di sfruttamento e violenza nel mondo lavorativo mi è si è aperto il cuore. Abbiamo integrato le due competenze, la tutela contro la violenza può avvenire anche con il reinserimento lavorativo.

Abbiamo parlato quasi tutte di conciliazione, mi fa sempre pensare al fatto che la donna si debba occupare di lavoro e cura, forse in futuro mi chiedo se non sia meglio parlare di condivisione, **dobbiamo uscire da questo preconcezzo che dobbiamo fare tutto noi, e condividere tra generi.**

Per quanto riguarda la politica anche io sono impegnata, tutt'ora sono coordinatrice del PDL nella mia città Saluzzo e **vorrei ribadire l'importanza**, cogliendo lo spunto della trasversalità di poco fa, **di evitare strumentalizzazioni politiche sulla pelle delle donne, perché credo che vi siano obiettivi e valori da raggiungere insieme.** Ci sono percorsi diversi, ma non abbandoniamo un confronto leale tra donne, perché così facendo potremmo avere maggiori possibilità.

Anna Mantini – Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Cuneo



Dopo tutto quello che è stato detto io mi limiterò ad alcuni flash, sulla base degli spunti offerti dal dibattito. Della mia attività ha già parlato il Dirigente del Settore Personale, con il quale collaboro in quanto anche Assessora al personale, portiamo avanti in sinergia tutti questi lavori.

Il dato che è emerso da tutti gli interventi è quello **culturale**, è un tema su cui ho molto insistito perché tutto nasce da lì. **Sono gli stereotipi di genere, che influiscono sui ruoli che occupiamo nella società e nel lavoro. Sconfinano a 360° nella vita sociale, personale e familiare.**

Sento sempre parlare di formazione per le ragazze e le donne. Far sì che abbiano la consapevolezza degli stereotipi e del loro valore è fondamentale, ma è vero che tutto questo è così difficile da

scardinare, perché **sono le donne stesse che continuano a proporre gli stessi modelli in famiglia e nell'educazione dei figli.** Anche con Daniela abbiamo avuto modo di parlare di discriminazioni, sono scarse le denunce perché non c'è nelle donne stesse la consapevolezza di essere discriminate, certe volte interiorizzano la convinzione che certe cose avvengono, perché sono donne. È normale che il datore di lavoro ti molesti sessualmente o che i maschi facciano delle carriere più importanti, perché viene considerato un dato connesso al fatto di essere donna. È un dato da conoscere e

contrastare. **Penso che su questi temi vada fatta una formazione anche per i maschi, perché non siamo le sole a dover risolvere questi problemi.** Facciamo i convegni sulla violenza e siamo solo donne, ma sono gli uomini che esercitano la violenza e non sono consapevoli di commettere un reato. Bisogna dedicare molto tempo alla **formazione dei maschi** e chiedo alle madri di farsi un esame di coscienza per come hanno allevato i propri figli, perché purtroppo questi modelli li riproduciamo a casa senza accorgerci.

Sul discorso della formazione professionale e dell'orientamento siamo d'accordo che hanno un ruolo fondamentale.

Vi è poi la **necessità di interventi legislativi**, perché capiamo dall'intervento del Dott. Molinengo, come **l'evolversi della presenza femminile in certi ambiti sia lentissimo se lasciamo che evolva naturalmente.** Molti dicono che bisogna dare il tempo al tempo, perché le donne arriveranno. Pochi anni fa fu fatta una ricerca in Francia in cui si dimostrò che se lasciamo fare all'evoluzione naturale la parità si otterrà tra 150 anni e noi ne saremmo fuori.

Non dimentichiamoci che bisogna prestare molta attenzione all'**immigrazione**, perché tutte queste culture con cui entriamo in contatto sono culture che hanno poco rispetto per la donna e su questo aspetto sono più indietro di noi. Sono culture che non hanno garantito nemmeno i diritti minimi, bisogna fare attenzione perché rischiamo che non siano gli immigrati ad ottenere qualcosa, ma che siamo noi a perdere. Bisogna tenerne conto.

Sul discorso delle fondazioni già 15 anni fa contestavo queste nomine sui giornali, **è interessante questa nuova legge sulle quote rosa nelle società quotate in borsa**, forse stiamo raggiungendo dei risultati.

Il discorso delle **separazioni** è importante, sono anche avvocato matrimonialista e noto degli uomini che stanno divorziando e pretendono ancora di dover dare degli ordini alle donne su come allevare i figli o su cosa devono fare della loro vita. Purtroppo i fatti di cronaca ci danno ragione.

Sul discorso delle donne in politica consiglieri alla Consulta delle Elette di non fare sempre corsi per amministrate più piuttosto noiosi, che parlano di costituzione, bilancio, ecc. Io credo che oggi non manchi questa cultura, perché le donne si laureano quindi se devono conoscere il funzionamento di un'amministrazione possono riuscire anche da sole e l'esperienza aiuta. **C'è bisogno di corsi per rendere le donne più visibili, perché non si vedono, non sanno fare una campagna elettorale.** Servono soldi, ma non solo, ad esempio le campagne elettorali per livello locale non necessitano di molte risorse e tutte dobbiamo partire da lì. È vero, poi, che per le elezioni europee c'è bisogno di più denaro. Ritorniamo sempre agli stereotipi e ai modelli culturali cattolici in cui la donna sta in disparte e se si espone viene criticata. Purtroppo in politica bisogna esporsi, bisogna imparare a vincere questo tipo di pudore.

Capisco che c'è anche la questione dei tempi perché le donne hanno tanti impegni, ma far sapere quello che fanno è fondamentale, ad esempio bisogna saper gestire un piccolo ufficio stampa, organizzare incontri, comunicare alla/con la gente. Le donne hanno bisogno di questo.

Chiudo con un aneddoto. Quando ho deciso di entrare in politica dopo aver allevato i figli, ho deciso di farlo e occuparmi, come avevo già fatto in precedenza, di pari opportunità, perché volevo fare l'apripista, pensavo <<Inizio e le altre se mi vedono dicono, che se lo fa lei lo possiamo fare anche noi e ne arrivano delle altre.>> Dopo quasi vent'anni di guerre senza frontiere ho incontrato un'amica che mi ha detto <<Sai, mi sarebbe piaciuto occuparmi di politica, ma da quando ho visto quello che hanno fatto a te mi è passata la voglia.>> Ho ottenuto il risultato contrario.

Volevo complimentarmi con Confindustria e Fondazione CRC per la sensibilità dimostrata e la presenza, perché devo riconoscere che i rapporti dal nostro punto di vista non sono stati rosei, mi auguro che in futuro vi sia una collaborazione più stretta e rendo disponibile la nostra amministrazione e la consiglia di parità per portare avanti questo incontro.

Conclusioni dei lavori

Adriana Luciano - Direttrice del Dipartimento di Scienze Sociali Università degli Studi di Torino e direttrice Laboratorio Frame di Corep

È stato un incontro molto utile. Dato il poco tempo a disposizione non farò una sintesi, ma alcune considerazioni su questioni che mi paiono importanti.

Ritorno sullo scenario generale: se pensiamo ai prossimi anni dobbiamo sapere che saranno più difficili rispetto al passato perché **la crisi morde da tutti i punti di vista**. Vorrei porre la questione sotto un'angolatura particolare, quella del mercato del lavoro e del rapporto tra pubblico e privato. Il mercato del lavoro che abbiamo di fronte non è soltanto un mercato del lavoro in cui c'è una crescente carenza di domanda, è anche un mercato in cui c'è stato un progressivo imbarbarimento dei rapporti di lavoro. Tutti i giorni sentiamo di situazioni drammatiche di persone che perdono lavoro, forme di lavoro intollerabili. **Ragionare di condivisione**, anche io sono d'accordo nell'utilizzare questa parola, **è questione sempre meno di donne e sempre più di società**. La nostra società rischia di morire, se non si trovano dei modi per rendere compatibili la vita produttiva con quella personale.

Abbiamo visto crescere molto le **disuguaglianze nel mercato del lavoro**. Una di queste è quella che vede sempre più **su due fronti opposti il settore pubblico e quello privato**. Se non c'è un cambiamento significativo nel comportamento delle pubbliche amministrazioni, nei suoi dipendenti e nei sindacalisti per modificare le pratiche di comportamento come si possono realizzare molte delle cose che avete detto? Penso ad esempio alle politiche sugli orari che richiamano all'organizzazione degli uffici, ai rapporti con gli utenti. Abbiamo sentito esperienze interessanti qui, ma dove e quanto si fa? Dovrebbe esserci una fortissima accelerazione, dovremmo vedere in prima fila tutti noi, compresi i sindacati, per migliorare il funzionamento delle amministrazioni e renderle adatte alle esigenze delle persone e delle famiglie.

Ci sono tagli che incideranno sulle politiche di cui discutiamo. E se non si riuscirà a rendere più efficiente la pubblica amministrazione si taglieranno i servizi, senza ridurre le spese fisse improduttive.

Il problema che abbiamo di fronte riguarda soprattutto le **politiche sociali**. I **tagli della spesa pubblica avranno conseguenze gravi non solo sui servizi ma anche**

sull'occupazione femminile ora concentrata nei servizi esternalizzati. Se la pubblica amministrazione in tutte le sue articolazioni non si prenderà la responsabilità di cosa significa andremo incontro a guai seri. Dovrebbe essere una priorità assoluta quando si parla e si ragiona di condivisione. **Occorre trovare un equilibrio, che non consiste nel ridurre le tutele dei lavoratori più protetti, ma nel chiedere loro un forte senso di responsabilità e di attenzione per l'utenza.** Sono stati fatti molti esempi, molto potrebbe essere fatto per alleggerire i carichi delle persone, delle famiglie e anche delle imprese, che non chiedono incentivi a pioggia ma chiedono di poter lavorare meglio e di avere una pubblica amministrazione che funziona bene. Noi tutti e soprattutto noi donne dobbiamo usare la nostra capacità organizzativa, che ci viene dall'esperienza pratica e che ci fa vedere i problemi, per contrastare politiche che mettono a repentaglio la sopravvivenza del welfare.

Seconda questione. Si è parlato di **orientamento** facendo il solito discorso sul fatto che le ragazze non seguono studi che permettono loro di lavorare nei settori industriali. Ma il problema non è più questo. Se andate sul sito dell'Atlante delle Professioni dell'Università di Torino (www.atlantedelleprofessioni.it), troverete dati sull'occupazione dei laureati di tutte le nostre facoltà e vedrete che c'è ormai un discreto bilanciamento tra i generi perché è cresciuta la presenza femminile nelle facoltà scientifiche, economiche, giuridiche e mediche. Le ragazze cominciano a sapersi orientare e a scegliere secondo i loro desideri. Resta un problema: **le professioni sociali continuano a rimanere femminili, ad essere meno pagate e valorizzate. Continuando in questo modo i lavori di cura continueranno ad essere appannaggio delle donne.** Se dobbiamo ripensare all'orientamento è in quella direzione che dobbiamo andare. **La condivisione tra i generi non riguarda solo il lavoro domestico, ma dovrebbe riguardare tutte quelle professioni nobilissime che riguardano i servizi alla persona, un settore del mercato del lavoro in crescita.**

Terza ed ultima questione. Se riuscissimo a ragionare veramente sull'**economia sostenibile** in un Paese come il nostro, che ha risorse importanti, **potremmo inventare ambiti di lavoro per tutti coloro che non ce l'hanno, donne e uomini.** Abbiamo davanti spazi per la creazione di nuovi posti di lavoro e per la realizzazione di cambiamenti di grande rilievo. Occorre essere capaci di innovare e di guardare al futuro, un futuro che sta nello sviluppo sostenibile, nell'economia del territorio, nello sviluppo del settore della cura, del turismo, della cultura. Abbiamo tante ricchezze in questo Paese, che continuiamo a non sfruttare, se ciascuna di noi nel suo piccolo ragionasse in queste direzioni troverebbe delle strade da battere.

Vi ringrazio ancora, mi auguro che in futuro vi siano altre occasioni d'incontro.

Ringraziamo di cuore tutte/i coloro che hanno partecipato all'incontro:

Giovanna Ariolfo - Comune di Bra
Beatrice Arlorio - Comune di Bra
Paola Bernardi - Confcooperative
Ilaria Blangetti - Provincia Oggi - Mensile Confindustria Cuneo
Orsola Bonino - Comune di Alba
Elisa Borello - Comune di Cuneo
Lucilla Ciravegna - Centro per l'Impiego Alba - Bra
Daniela Contin - Provincia di Cuneo
Eva Deidda - Centro per l'Impiego Cuneo
Franca Giordano - Ufficio Scolastico Territoriale
Paola Ilardo - Cisl
Patrizia Manassero - Comune di Cuneo
Anna Mantini - Provincia di Cuneo
Claudio Mezzavilla - Caritas Cuneo
Fulvio Molinengo - Fondazione CRC
Caterina Oberto - Italia dei Valori
Isabella Racca - Comune di Fossano
Egle Sebaste - Confindustria
Rosita Serra - Comune di Fossano
Franca Turco - Regione Piemonte
Sandra Vaccaneo - Provincia di Cuneo

Gruppo di lavoro del COREP
Adriana Luciano
Monica Demartini