

RISORSE IN RETE

Conoscere e mobilitare le risorse civiche per le donne a Torino

Report di ricerca

Con il sostegno di



Fondazione
Compagnia
di San Paolo

Autrici

Anna Prat (Project manager)

Fabiana Re (Assistente di progetto)

Mariachiara Cataldo (Assistente di progetto)

Questa ricerca è stata resa possibile dal supporto della Fondazione Compagnia di San Paolo.

Si ringraziano il Comitato Direttivo e al Comitato Scientifico per il costante accompagnamento e confronto in tutte le fasi del lavoro, le socie e i soci dell'Associazione Torino Città per le Donne, tutte le persone e organizzazioni che hanno fornito la loro collaborazione.

Steering Group: Antonella Parigi, Monica Cerutti, Marie-Jeanne Balagizi, Stefania Doglioli, Anna Ronfani

Gestione amministrativa: Luisa Minero

INDICE

Introduzione.....	2
1 Obiettivi e metodologia.....	2
Gli obiettivi della ricerca.....	3
Metodologia e fasi di lavoro.....	3
2 L'analisi dei questionari	10
L'evoluzione nel tempo	10
Caratteristiche delle organizzazioni	11
La comunicazione digitale	13
Le attività prevalenti e i beneficiari.....	15
Le collaborazioni attive e desiderate.....	20
Le sfide interne e per il movimento per la parità di genere.....	27
Conclusioni: il quadro emergente del movimento torinese per la parità di genere.....	31
3 I focus group.....	33
Il denominatore comune, le origini, la pluralità di motivazioni	33
Le sfide interne delle associazioni.....	43
Le sfide delle associazioni per il cambiamento	44
Le sfide per Torino.....	48
4 Il workshop finale e alcune conclusioni	49
Le organizzazioni invitate	49
Lo svolgimento del workshop	50
Il World Cafè "Motivazione, cambiamento, azione"	50
Riflessione collettiva e conclusioni.....	57
Appendice	58
Organizzazioni mappate.....	58
Questionario somministrato	60
Stakeholder invitati al workshop del 30.09.....	64
Indice delle figure.....	65

Introduzione

Torino è una città ricchissima di risorse dedicate alla parità di genere. Un vivace tessuto di organizzazioni, movimenti e gruppi informali lavora quotidianamente per contrastare la violenza di genere, creare opportunità sociali, educative, formative, lavorative, culturali e di sviluppo, sensibilizzare e informare ad ampio spettro, tutelare la salute delle donne e rivendicarne i diritti. Tali soggetti sono risorse importanti della società civile, e per tutto il sistema degli attori cittadini, rappresentando una storia articolata, un patrimonio ampio e diversificato di competenze, attivismo, generosità e capacità di innovazione.

Il progetto “Risorse in Rete – Conoscere e mobilitare le risorse civiche per le donne a Torino, realizzato dall’associazione Torino Città per le Donne con il supporto di Fondazione Compagnia di San Paolo, ha l’obiettivo di valorizzare, dare visibilità e favorire la collaborazione delle realtà torinesi dedicate all’equità di genere, per promuovere una narrazione organica e collettiva.

Il progetto ha creato una base conoscitiva aggiornata e aggiornabile delle oltre 70 organizzazioni cittadine che si occupano di parità di genere adottando lenti interpretative, approcci e ambiti operativi differenti e complementari. La **“Guida delle organizzazioni per le donne a Torino”** e la relativa **mappatura georeferenziata su FirstLife**, costituiscono utili strumenti a disposizione del Terzo Settore e della comunità cittadina per conoscere questo dinamico universo di soggetti. Al contempo, il progetto ha anche promosso il dialogo e la conoscenza reciproca tra gli enti mappati, rafforzando le relazioni nell’ottica di possibili alleanze future per sfide comuni.

Il presente report racconta quanto è emerso dal questionario e dagli incontri con le organizzazioni. Il documento è articolato in quattro sezioni. Il primo capitolo introduce gli obiettivi, la metodologia e le fasi di lavoro del progetto, sintetizzando inoltre i risultati delle attività. Il secondo capitolo analizza le risposte al questionario volto a indagare le caratteristiche degli enti, le collaborazioni attive e auspiccate, le sfide interne e quelle che riguardano il movimento per la parità di genere nel suo complesso. Nel terzo capitolo vengono rielaborate e analizzate le principali tematiche emerse durante i dieci focus group organizzati. Il quarto capitolo racconta il workshop finale con tutte le organizzazioni, trae alcune conclusioni del progetto e indica possibili sviluppi futuri.

1 Obiettivi e metodologia

Il progetto di ricerca “Risorse in Rete” prevede è stato svolto attraverso un approccio partecipato. L’ente promotore della ricerca, l’associazione Torino Città per le Donne (di seguito anche TOxD), non è mossa infatti da intenti di ricerca accademica fine a sé stessa ma è fortemente interessata e connessa all’oggetto stesso della ricerca, che si propone di indagare: il movimento per la parità di genere torinese.

Nel concepire le attività, l’associazione si è posta in ottica paritetica nei confronti di tutte le organizzazioni, con l’aspirazione di facilitare un lavoro conoscitivo, di scambio e apprendimento reciproco e collettivo. Per favorire un dialogo aperto e diffuso, la ricerca ha anche costruito occasioni di confronto con le istituzioni, in particolare il Comune di Torino, e l’Università degli Studi di Torino

Inoltre, data la sua natura collaborativa e il possibile coinvolgimento di numerosi soggetti, la ricerca si configura come uno strumento per avviare processi trasformativi partecipati, di impatto rilevante. I suoi risultati, infatti, intendono contribuire a riflettere insieme su questo ecosistema di enti da rafforzare e valorizzare, per suggerire traiettorie di collaborazione e innovazione.

Gli obiettivi della ricerca

Il lavoro condotto da Torino Città per le Donne ha la finalità di valorizzare le realtà della società civile torinese dedicate alla parità di genere e il loro patrimonio diffuso in termini di competenze, attivismo e capacità di innovazione, favorendo una narrazione strutturata e plurale di un movimento dalle caratteristiche articolate.

La ricerca “Parità di genere nelle pratiche di governo locale. Strategie e best practices internazionali”, condotta da Alberta De Luca e Margherita Sofia Zambelli per TOxD nel 2022, ha dimostrato che uno dei primi passi fondamentali per creare un sistema di attori coeso ed efficace nel lavorare su un tema ampio e trasversale come la parità di genere è la conoscenza e la valorizzazione delle risorse e competenze locali. I casi studio riportati, in particolare Barcellona¹ e i Paesi Baschi², nonché l’analisi delle strategie internazionali hanno illustrato la rilevanza di un’attività di mappatura partecipata, messa in rete e coinvolgimento delle risorse civiche locali dedicate all’equità di genere.

A partire da tali riflessioni, è stato ideato il progetto “Risorse in Rete”, avente i seguenti obiettivi:

- **Conoscenza:** indagare e mappare l’universo di soggetti per la parità di genere operanti nella città di Torino, anche con lenti interpretative e approcci differenti, e promuoverne una narrazione completa, aggiornata e aggiornabile;
- **Coinvolgimento:** favorire la conoscenza tra le organizzazioni mappate attraverso la reciproca presentazione e l’avvio di una riflessione comune su tematiche percepite come rilevanti;
- **Condivisione:** promuovere una riflessione collettiva in merito a prospettive, sfide e possibili azioni condivise a partire dai risultati della ricerca.

Metodologia e fasi di lavoro

Dopo un’iniziale fase di progettazione delle attività, la ricerca azione “Risorse in Rete” è stata avviata nel febbraio 2023 ed è giunta a conclusione nel mese di settembre 2023 con l’organizzazione di un workshop finale di dialogo cittadino “Risorse in Rete per una città per le donne”. Il lavoro è stato articolato in cinque fasi:

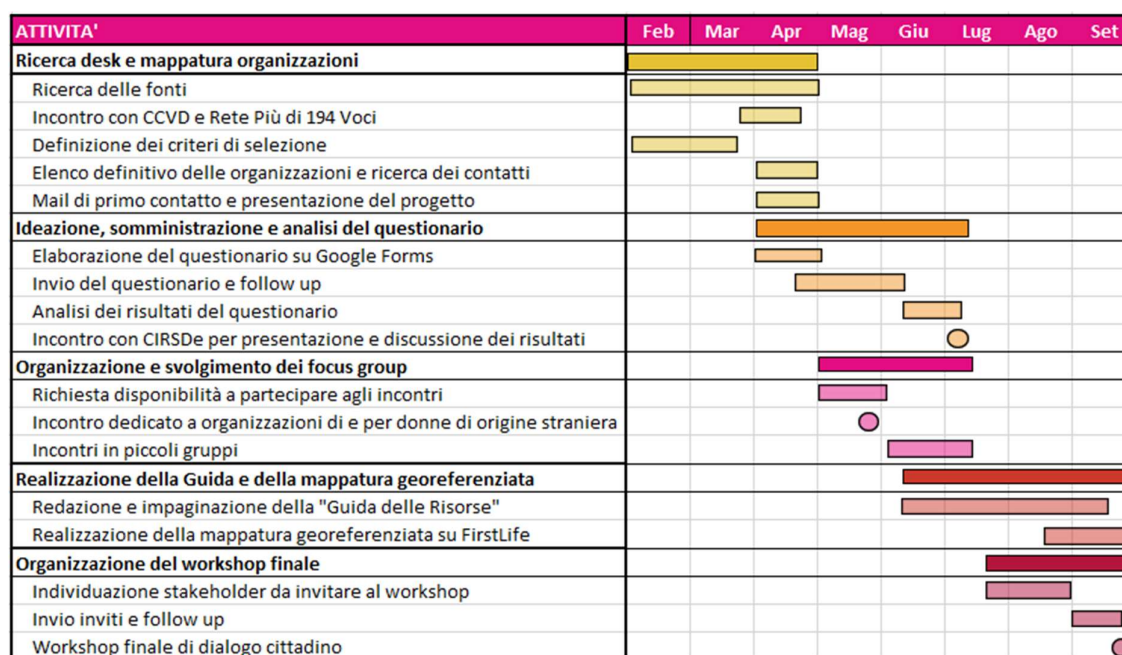
1. ricerca desk e mappatura delle organizzazioni;
2. ideazione, somministrazione e analisi del questionario;
3. organizzazione e svolgimento dei focus group;
4. realizzazione della Guida delle organizzazioni e della mappatura georeferenziata;
5. organizzazione del workshop finale.

La Figura 1 riporta il cronoprogramma delle attività.

¹ Ajuntament de Barcelona (2017), Anàlisi de la participació de dones, moviment feminista i grups o entitats organitzades per la igualtat de gènere a la ciutat de Barcelona, Barcelona. La ricerca ha condotto alla realizzazione della [“Mapa de entidades feministas”](#), liberamente consultabile online.

² Emakunde/Instituto vasco de la Mujer (2021). [Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen Elkartearen Gida. Guía de Asociaciones de Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskad](#), Vitoria-Gasteiz.

Figura 1 - Cronoprogramma delle attività



Ricerca desk e mappatura delle organizzazioni

Nella prima fase del progetto è stato elaborato il database delle organizzazioni torinesi per la parità di genere da analizzare e da coinvolgere nei passaggi successivi, ossia nell'indagine quantitativa attraverso questionario, nei focus group e nel workshop conclusivo.

Basandosi su un elenco di enti già compilato dal Comitato Direttivo dell'associazione Torino Città per le Donne, si è proceduto alla verifica e all'ampliamento dello stesso. Le fonti esaminate sono state gli elenchi RUNTS, gli elenchi regionali delle Associazioni di Promozione Sociale e delle Organizzazioni di Volontariato, le liste dei soggetti aderenti a reti strategiche³ e dei promotori e partecipanti ad eventi incentrati sull'equità di genere⁴. Sono state tenute in conto le segnalazioni da parte di singoli soggetti interni o esterni all'associazione. Sono stati organizzati due incontri con il Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne (CCVD) e la Rete Più di 194 Voci, per verificare insieme alle referenti l'elenco in via di costituzione, coglierne i suggerimenti e attivarne la collaborazione.

È inoltre stato costituito uno Steering Group interno all'associazione Torino Città per le Donne con lo scopo di indirizzare e affiancare il progetto nel suo svolgimento. Le socie partecipanti⁵ sono state selezionate per l'ampia conoscenza delle organizzazioni torinesi e per la sensibilità al tema della ricerca, e hanno contribuito anche alla verifica e all'ampliamento del database.

³ Si fa qui riferimento al Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne (CCVD), la Consulta Comunale Femminile, la Rete Più di 194 Voci, il Coordinamento Torino Pride.

⁴ A titolo di esempio, la corsa-camminata Just The Woman I Am, organizzata nel mese di marzo in occasione della Giornata Internazionale della donna, e il Festival transfemminista intersezionale Mind the Gap, giunto nel 2023 alla sua terza edizione.

⁵ Lo Steering Group del progetto Risorse in Rete è composto da Antonella Parigi (Presidente dell'associazione), Marie-Jeanne Balagizi, Monica Cerutti, Stefania Doglioli e Anna Ronfani.

In questa prima fase del lavoro sono stati definiti alcuni criteri per la selezione delle organizzazioni da includere nel database e nella mappatura. A seguito di una riflessione interna al gruppo di ricerca, condivisa con lo Steering Group, sono stati definiti i seguenti criteri:

Ambito territoriale: enti con sede nel Comune di Torino

Forma giuridica: enti della società civile sia formalizzati (Associazioni di Promozione Sociale, Fondazioni e altri Enti del Terzo Settore) che di natura informale (collettivi, movimenti e gruppi organizzati di volontariato). Sono stati inoltre considerati i gruppi e le sedi locali di enti nazionali o internazionali, i sottogruppi di enti datoriali e i sindacati

Mission: enti con mission prevalentemente dedicata a tematiche di genere

Soggetti esclusi: enti legati a partiti politici, enti pubblici e Comitati Unici di Garanzia, Enti del Terzo Settore con attività rilevanti dedicate alla parità di genere ma aventi una mission principale differente

Incrociando le informazioni reperite attraverso le fonti indicate con tali criteri è stato compilato **un database di 73 organizzazioni torinesi per l'equità di genere** (per l'elenco completo consultare l'Appendice). A queste si sommano **3 soggetti definiti "strategici"** per la loro rilevanza e capacità aggregativa all'interno del movimento (il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere – CIRSDe dell'Università degli Studi di Torino, oltre ai già menzionati CCVD e Rete Più di 194 Voci), con i quali è stato avviato un percorso parallelo di confronto e scambio.

Una volta completato il database, si è avviata una ricerca dei contatti per ciascuna organizzazione.

Ideazione, somministrazione e analisi del questionario

Per indagare le caratteristiche delle organizzazioni mappate è stato realizzato un questionario online attraverso l'applicazione Google Forms, successivamente somministrato via mail agli enti che si erano dichiarati interessati a partecipare al progetto.

Il questionario si articolava in cinque sezioni:

Dati di contatto: nome dell'organizzazione, indirizzo della sede di Torino, numero di telefono, mail, sito web, canali social, anno di costituzione, forma giuridica

Struttura dell'organizzazione: nome del/la Legale Rappresentante o Referente, composizione del Direttivo, iscrizione al RUNTS, numero di soci/socie, volontari/volontarie, attivisti/attiviste

Caratteristiche dell'organizzazione: mission, ambito di attività, servizi svolti, beneficiari, identificazione come ente femminista, principali attività svolte negli ultimi anni, livello territoriale di azione

Collaborazioni con altre realtà: partecipazione a reti torinesi per la parità di genere, collaborazioni attive o occasionali con enti per la parità di genere, collaborazioni con enti con mission differente, volontà di incrementare le proprie collaborazioni, ambiti di collaborazione desiderati

Sfide: sfide e priorità del movimento per la parità di genere, sfide interne all'organizzazione, valutazione della vivibilità della città di Torino in una prospettiva di genere

Il questionario, consultabile in Appendice, era composto da 24 domande iniziali che, in base alle risposte, davano accesso a ulteriori 12 domande, per un tempo di compilazione stimato di 15 minuti.

Il questionario è stato somministrato via mail a partire da fine aprile 2023, sulla base della disponibilità alla compilazione delle singole organizzazioni. Il processo di somministrazione è stato adattato alle esigenze dei singoli enti - ricorrendo in alcuni casi a reminder, anche telefonici, in altri casi all'intervista strutturata. Grazie all'attenzione prestata al ripetuto contatto con gli enti e la disponibilità ad aiutare, il questionario è stato chiuso a metà giugno 2023 con 53 risposte, a cui corrisponde un buon tasso di risposta, pari al 73%.

I risultati del questionario, analizzati nel capitolo 2, sono stati presentati ad alcuni/e referenti de CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere dell'Università di Torino) in data 4 luglio 2023 per avviare una riflessione interpretativa sulle principali evidenze e su possibili connessioni con attività in corso e sviluppi futuri anche in ambito accademico. Nell'autunno 2023 sono stati inoltre organizzati due incontri di disseminazione e presentazione pubblica dei risultati.

Attività di progetto

Data	Azione
02/03/2023	Costituzione Steering Group
29/03/2023	Incontro con referente Rete Più di 194 Voci
07/04/2023	Mail di primo contatto e presentazione del progetto
17/04/2023	Mail di follow up
04/2023-05/2023	Contatto telefonico con le organizzazioni
26/04/2023	Invio di prova del questionario
26/04/2023	Incontro con Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne
27/04/2023	Invio del questionario
05/2023-06/2023	Follow up questionario
16/06/2023	Chiusura del questionario

Attività di disseminazione

Data	Azione
04/07/2023	Presentazione e discussione dei primi risultati al CIRSDe
30/09/2023	Presentazione durante il workshop finale del progetto
15/10/2023	Presentazione nell'ambito del Festival "Women & the City"

Figura 2 – Incontro online Torino Città per le Donne - CIRSDe



Organizzazione e svolgimento dei focus group

Successivamente alla diffusione del questionario sono stati organizzati dieci incontri in piccoli gruppi per favorire la reciproca conoscenza tra i soggetti mappati. Le organizzazioni rispondenti al questionario sono state ricontattate per sondarne la disponibilità a partecipare a un incontro e, in caso affermativo, assegnate a un gruppo. I gruppi, formati da un minimo di tre ad un massimo di cinque enti, sono stati costituiti con l'intento di mantenere la massima varietà interna, per tematiche affrontate e approcci adottati, e di creare contatti tra organizzazioni che si occupano di temi diversi e avevano poche o nulle preesistenti collaborazioni.

Un procedimento differente è stato seguito per contattare e coinvolgere nel progetto le organizzazioni di e per donne di origine straniera. Su suggerimento di esperte che conoscono bene queste realtà, la fase di somministrazione del questionario è stata cronologicamente invertita con la fase di incontro. Il 25 maggio, presso i locali di SocialFare, si è quindi tenuto un incontro dedicato esclusivamente a tali organizzazioni, durante il quale è stato presentato il progetto Risorse in Rete e le presenti hanno potuto illustrare la storia e le attività del proprio ente. L'appuntamento si è concluso con l'invito a compilare il questionario. All'incontro hanno preso parte quattro enti inclusi nella mappatura⁶, oltre a due importanti stakeholder locali⁷ (cfr. par. 1.2.1). Le organizzazioni interessate, ma impossibilitate a partecipare a quest'incontro, sono state coinvolte nei successivi focus group.

I focus group si sono svolti dal 5 giugno 2023 al 3 luglio 2023 in luoghi contraddistinti da informalità e accessibilità, quali le Case del Quartiere e i centri culturali di prossimità. Un incontro è stato tenuto online, in risposta alle esigenze manifestate dalle organizzazioni.

Ciascun incontro ha visto la presenza, in veste di facilitatrice, della Presidente di Break The Silence Italia APS Mariachiara Cataldo, e di Antonella Parigi e Monica Cerutti in qualità di rappresentanti dell'associazione Torino Città per le Donne.

Ai 10 incontri hanno preso parte agli incontri 34 organizzazioni, secondo il calendario di seguito riportato.

GRUPPO 1	GRUPPO 2
<i>Data: giovedì 25/05/2023</i>	<i>Data: lunedì 05/06/2023</i>
<i>Luogo: SocialFare</i>	<i>Luogo: Cascina Roccafranca</i>
Associazione Almaterra	Spazio Donne Cascina Roccafranca
ACFIL – Associazione Culturale Filippina Piemonte	MOICA
Un Progetto al Femminile ODV	Associazione La Speranza Al Amal
Collettivo Donne Africane per il Cambiamento	Centro Studi e Documentazione Pensiero Femminile

GRUPPO 3	GRUPPO 4
<i>Data: mercoledì 07/06/2023</i>	<i>Data: martedì 13/06/2023</i>
<i>Luogo: Polo Lombroso16</i>	<i>Luogo: CdQ San Salvario</i>

⁶ Associazione Almaterra, Associazione Un Progetto al Femminile ODV, ACFIL – Associazione Culturale Filippina del Piemonte, Collettivo Donne Africane per il Cambiamento.

⁷ Gli stakeholder menzionati sono Fondazione Gruppo Abele, Ente del Terzo Settore con mission differente dalla parità di genere ma con attività rilevanti anche in questo ambito, e FARMP – Federazione Associazioni Romene e Moldave Piemonte, con sede legale al di fuori del territorio torinese. Le due organizzazioni sono state invitate al workshop finale di dialogo cittadino "Risorse in Rete per una città per le donne".

Donne per la Difesa della Società Civile	Associazione VERBA
Progetto Nudə!	Tampep
Teatro al Femminile	Associazione Forza delle Donne
	Se Non Ora Quando

GRUPPO 5	GRUPPO 6
<i>Data: giovedì 15/06/2023</i>	<i>Data: lunedì 19/06/2023</i>
<i>Luogo: Via Baltea 3</i>	<i>Luogo: CdQ San Salvario</i>
Casa delle Donne	Il Rosa e il Grigio
YEPP è Fica	Telefono Rosa
Donne Africa Subsahariana e 2° Generazione	Coordinamento Donne SPI CGIL
Gamma Donna	Zonta Club

GRUPPO 7	GRUPPO 8
<i>Data: mercoledì 21/06/2023</i>	<i>Data: martedì 27/06/2023</i>
<i>Luogo: Via Baltea 3</i>	<i>Luogo: CdQ San Salvario</i>
Gruppo Donnə Arcigay	Illary, hermanas hay mucho que hacer...
Rete Donna	Soroptimist
Cerchio degli Uomini	Centro Donna CircoScrizione VI
	Fidapa BPW

GRUPPO 9	GRUPPO 10
<i>Data: giovedì 29/06/2023</i>	<i>Data: lunedì 03/07/2023</i>
<i>Luogo: Via Baltea 3</i>	<i>Luogo: online</i>
GADOS	Associazione Solidale AS.SO
Unione Donne del Terzo Millennio	E.M.M.A. Onlus
Confartigianato – Movimento Donne Impresa	APID Torino – Imprenditorialità Donna
AIDDA	
GiULiA Piemonte	

Ciascun incontro ha avuto una durata di circa due ore, nel corso delle quali i e le rappresentanti delle organizzazioni hanno illustrato la storia, le attività e le sfide del proprio ente, interagendo e ponendo domande alle altre presenti e avviando una discussione collettiva su tematiche percepite come rilevanti. Gli incontri si sono conclusi con un giro di tavolo in cui i/le partecipanti sono stati/e incoraggiati a condividere quale valore e quali spunti di riflessione abbiano tratto dallo scambio reciproco.

Nel suo complesso, la terza fase del progetto Risorse in Rete ha favorito la mutua conoscenza tra le organizzazioni torinesi per la parità di genere, a piccoli gruppi, e la conoscenza complessiva da parte di TOxD, che ha partecipato a tutte le riunioni. Gli esiti dei focus group sono oggetto del Capitolo 3.

Realizzazione della Guida delle organizzazioni e della mappatura georeferenziata

Il progetto Risorse in Rete ha previsto la realizzazione di due output: la “Guida delle organizzazioni per le donne a Torino” e la relativa mappatura georeferenziata disponibile online, aggiornata e aggiornabile.

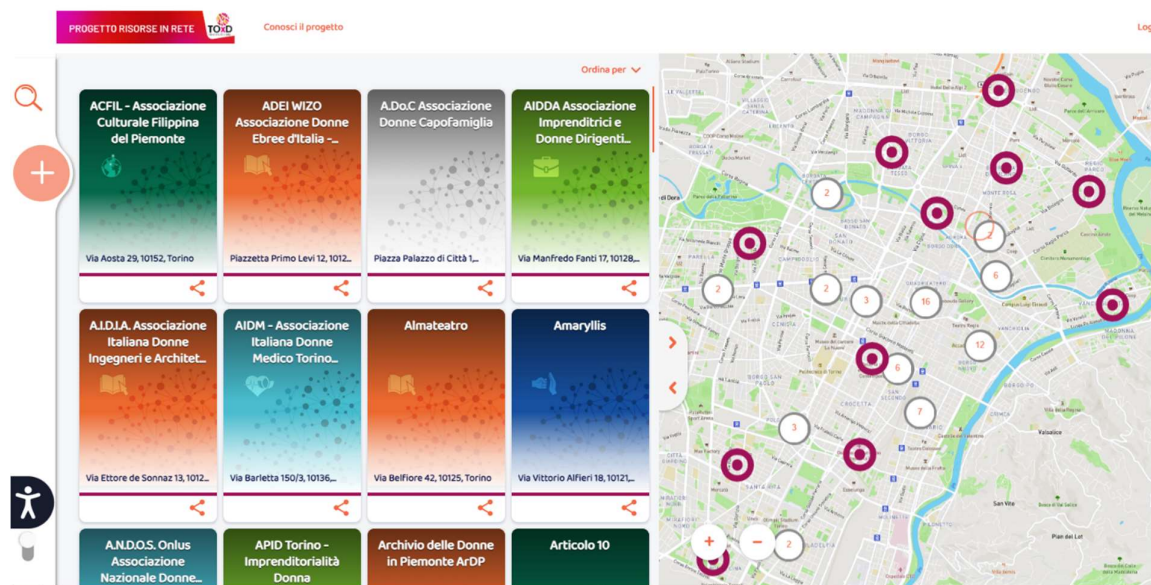
Per la redazione della Guida sono state utilizzate le informazioni riportate nei questionari nei seguenti campi: “Nome dell'organizzazione”, “Indirizzo”, “Telefono”, “Mail”, “Sito web”, “Canali

social”, “Anno di costituzione”, “Forma giuridica”, “Nome della persona di contatto”, “Mission”, “Ambito di azione”. Sono state inoltre ricontattate le organizzazioni di cui non è pervenuto il questionario compilato, richiedendo la compilazione della propria “Scheda descrittiva” da inserire nella Guida. In caso di mancata risposta, tale scheda è stata redatta dalle ricercatrici basandosi sui dati reperiti online su portali istituzionali e siti web, citando le fonti. La Guida è stata stampata in versione cartacea per la sua distribuzione durante il Workshop “Risorse in Rete per una città per le donne” e il Festival Women & the City, organizzato dall’Associazione Torino Città per le Donne. È inoltre liberamente consultabile e scaricabile sul sito dell’associazione.

Le informazioni riportate nella Guida sono state rielaborate sotto forma di mappatura georeferenziata, uno strumento digitale aggiornabile e facilmente consultabile. La realizzazione della mappa è stata resa possibile dalla collaborazione pro bono dell’Università degli Studi di Torino e del Dipartimento di Informatica, con cui è stata sviluppata una piattaforma dedicata a Risorse in Rete su FirstLife, social network civico sviluppato dal gruppo di ricerca “Territori e Comunità Digitali”.

La mappa è disponibile al seguente link: <https://risorseinretetoxd.firstlife.org>

Figura 3 - La mappatura su FirstLife



Organizzazione del workshop finale

Il 30 settembre 2023, nei locali di Combo (Corso Regina Margherita 128), si è tenuto il workshop conclusivo del progetto “Risorse in Rete per una città per le donne”. Sono state invitate al workshop le 73 organizzazioni mappate, le reti e i soggetti strategici cittadini e una selezione di 25 stakeholder locali con mission diversa dalla parità di genere ma aventi attività rilevanti in tale ambito. Obiettivi dell’evento erano presentare gli output del progetto, promuovere il riconoscimento reciproco tra gli enti mappati creando nuove connessioni e identificare collettivamente sfide e possibili azioni comuni. Hanno partecipato 39 persone di 33 organizzazioni.

Il workshop ha previsto una prima sessione di taglio più seminariale per illustrare i risultati dei questionari e degli incontri, nonché per presentare la Guida delle organizzazioni per le donne a Torino e il funzionamento della piattaforma FirstLife.

A seguire, la seconda sessione di lavoro è consistita in un World Cafè a tema “Motivazione, Cambiamento, Azione”, per incoraggiare le partecipanti a discutere quali motivazioni le spingano ad agire per la parità di genere, quale cambiamento vorrebbero vedere nella città di Torino e quali azioni concrete potrebbero essere progettate insieme. La mattinata si è conclusa con la raccolta di feedback sul progetto e suggerimenti per la prosecuzione del lavoro di messa in rete delle risorse civiche torinesi avviato con il progetto.

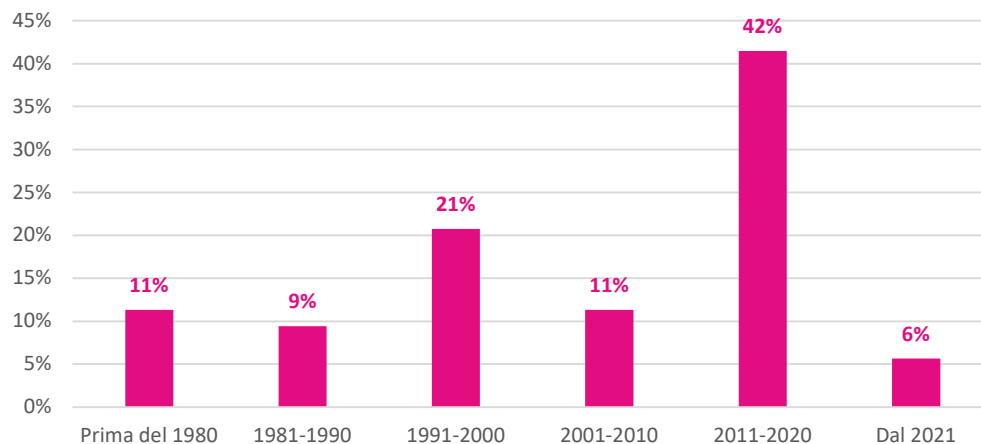
2 L'analisi dei questionari

Questo capitolo presenta i risultati del questionario diffuso tra le organizzazioni mappate dal progetto “Risorse in Rete” e volto ad analizzare le principali caratteristiche delle realtà per la parità di genere a Torino, le collaborazioni esistenti e attivabili tra le organizzazioni e le principali sfide riscontrate sia nel proprio operato quotidiano che nel contesto locale in cui agiscono.

L'evoluzione nel tempo

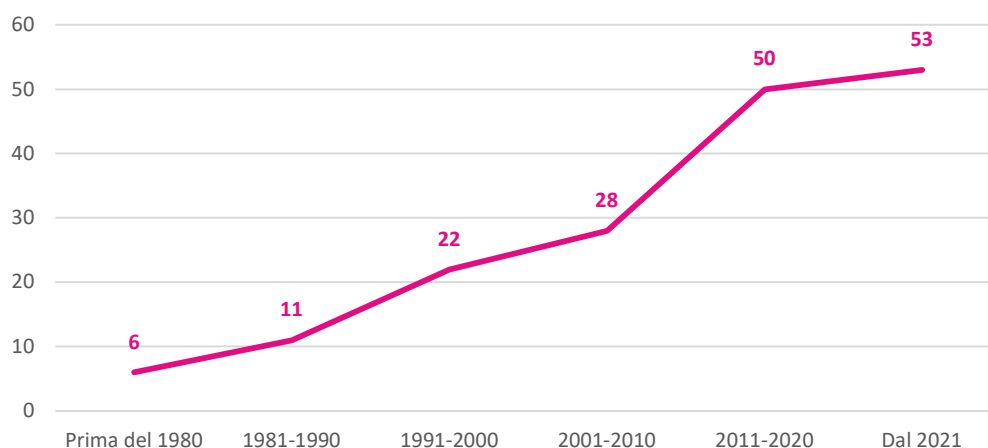
Tra le 53 organizzazioni rispondenti al questionario, una buona parte è di recente fondazione: il 42% risulta costituita tra il 2011 e il 2020, decennio che risulta di gran lunga il più prolifico nel movimento per la parità di genere. Se si somma questo dato al 6% di organizzazioni costituite tra il 2021 e il 2023, si nota che circa la metà degli enti è attiva da meno di quindici anni; ciò è indice di un notevole dinamismo all'interno dell'ecosistema indagato. Accanto alle organizzazioni più giovani coesistono enti longevi, la cui fondazione è antecedente al 1980 (11%) o risale ai decenni 1981-1990 (9%), 1991-2000 (21%) o 2001-2010 (11%).

Figura 4 - Anno di costituzione delle organizzazioni (frequenze relative percentuali)



Se si guarda alla natalità a livello cumulato, spicca il netto incremento di organizzazioni registrato tra 2010 e 2020, quando il numero di enti attivi è quasi raddoppiato, passando da 28 a 50. Una simile evoluzione è riscontrabile tra 1990 (11 organizzazioni attive) e 2000 (22 organizzazioni attive).

Figura 5 - Anno di costituzione delle organizzazioni (frequenze cumulate assolute)



Questi dati, tuttavia, riportano un quadro parziale: quello delle organizzazioni rispondenti al questionario. Seppur rappresentativi del dinamismo all'interno del movimento per la parità di genere, non è considerato il numero di organizzazioni che, in questi stessi anni, hanno cessato la propria attività.

A tal fine, è possibile confrontare l'elenco delle 73 organizzazioni mappate sul territorio torinese da questa ricerca nel 2022 con l'elenco di quelle identificate, nel 1996, nel volume "Donne. Vademecum per incontrarsi"⁸, realizzato dall'associazione Sofonisba Anguissola. La ricerca, commissionata dalla Regione Piemonte, censì 44 associazioni allora attive a Torino. Di queste, 17 sono ancora esistenti e sono incluse nella Guida delle organizzazioni per le donne a Torino realizzata all'interno del progetto Risorse in Rete, sebbene non tutte abbiano risposto al questionario. Al contrario, 23 organizzazioni non risultano più operative o, se enti nazionali, non hanno più un gruppo locale attivo a Torino. Infine, tre organizzazioni presenti nel Vademecum non rispondono ai criteri definiti nell'ambito della presente ricerca (cfr. par. 1.2.1) e il CIRSD, incluso nel volume, è stato considerato un soggetto strategico per evidenziarne le peculiarità rispetto alle organizzazioni della società civile.

Caratteristiche delle organizzazioni

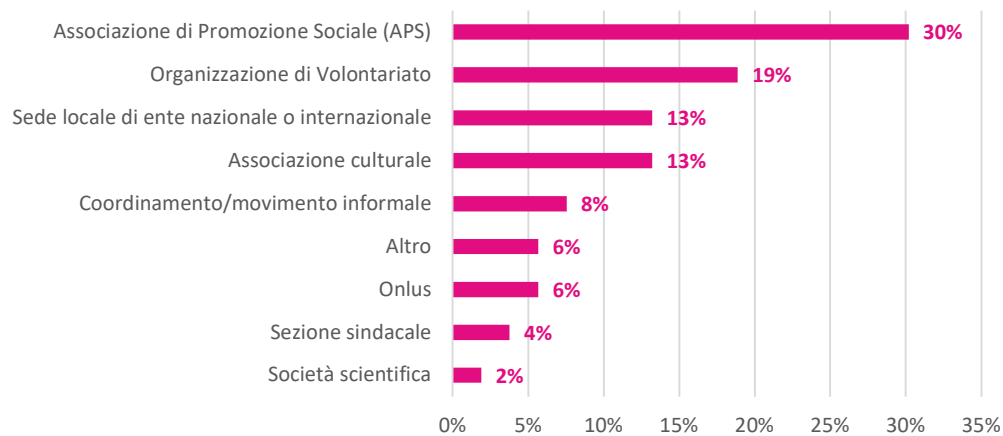
Le organizzazioni presentano forme giuridiche e strutture organizzative differenti. La forma giuridica più frequente è l'Associazione di Promozione Sociale (APS), adottata dal 30% degli enti. A seguire, le organizzazioni di volontariato costituiscono il 19% del database dei rispondenti, le associazioni culturali il 13%. Un altro 13% è composto da sedi locali di enti nazionali o internazionali, a loro volta costituiti in fondazioni, associazioni culturali o associazioni internazionali. L'8% è riconducibile alla tipologia del collettivo, coordinamento o movimento informale. Meno diffuse, ma comunque riscontrate all'interno del gruppo di enti indagato, sono infine quelle che si sono indicate come onlus⁹ (6%), le sezioni sindacali (4%) e le società scientifiche (2%).

⁸ Regione Piemonte, (1996), *Donne. Vademecum per incontrarsi*. Assessorato alla Cultura. La ricerca si differenziava dal progetto Risorse in Rete sia per ambito territoriale (l'intero Piemonte) che per criteri di selezione degli enti (organizzazioni non profit di donne, non considerando quindi collettivi e movimenti informali ma includendo enti senza mission incentrata sulla parità di genere)

⁹ A seguito della riforma del Terzo Settore, introdotta a partire dal 2017, e l'entrata in vigore del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) la qualifica di Onlus ha perso il suo valore; si è tuttavia scelto di riportare

È possibile confrontare questi dati con il panorama delle principali forme organizzative delle istituzioni non profit rilevato dall'ISTAT¹⁰. Nel 2020, il oltre il 10% delle istituzioni non profit italiane era composto da organizzazioni di volontariato, seguito dalle associazioni di promozione sociale (6%). Le due forme giuridiche prevalenti riscontrate all'interno del campione della presente indagine corrispondono quindi a quelle più diffuse a livello dell'intero Terzo Settore italiano. Tuttavia, occorre sottolineare la maggiore incidenza relativa di APS e OdV nel campione di organizzazioni per la parità di genere (49% del totale, se sommate) rispetto al dato nazionale (16%): ciò è indicatore di organizzazioni meno strutturate, in cui il volontariato riveste un ruolo rilevante.

Figura 6 - Forma giuridica delle organizzazioni



Considerando solamente gli enti del terzo settore (Associazioni di Promozione Sociale, organizzazioni di volontariato, associazioni culturali e onlus), il 64% di questi risulta iscritto al RUNTS (Registro Unico Terzo Settore). Sebbene il Registro sia operativo da novembre 2021, ancora il 36% delle organizzazioni rispondenti dichiara di non esservi iscritta.

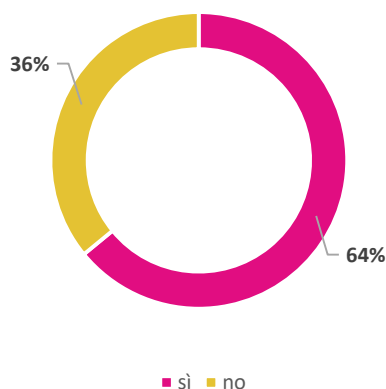
Anche in questo caso è possibile paragonare questi numeri ai dati generali del terzo settore italiano. Secondo ISTAT, nel 2021 le organizzazioni non profit erano circa 363.500: pur ipotizzando una leggera fluttuazione (in positivo o in negativo) di questo dato negli anni successivi, lo si può confrontare con il numero di organizzazioni iscritte al RUNTS a luglio 2023 (circa 111.550 enti)¹¹ e constatare che circa un ente no profit su tre risulta iscritto al Registro. Il medesimo dato può essere calcolato sul più ristretto territorio Piemontese. In questa regione, secondo i dati ISTAT, nel 2020 vi erano 30.203 organizzazioni non profit attive; ad oggi 8.411 risultano iscritte al RUNTS, ovvero circa il 28% del totale. Il tasso di iscrizione al RUNTS delle organizzazioni rispondenti al questionario è, di conseguenza, più elevato del tasso nazionale.

questa forma organizzativa nell'analisi nei casi in cui questa sia stata esplicitamente indicata dalle rispondenti al questionario nella categoria "Altro".

¹⁰ ISTAT (2022). *Struttura e profili delle organizzazioni non profit*, <https://www.istat.it/it/files/2022/10/REPORT-NON-PROFIT-2022.pdf>

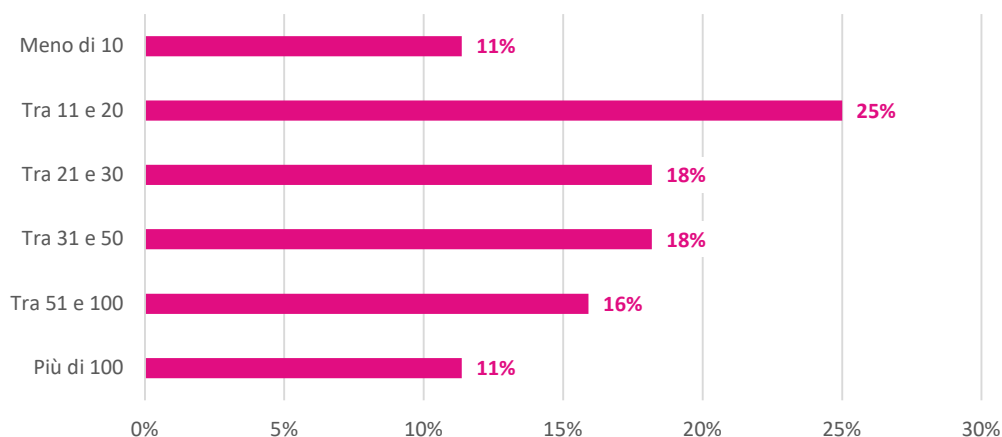
¹¹ Dati diffusi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 06/07/2023.

Figura 7 - Iscrizione al Registro Unico Terzo Settore



Attraverso il questionario si è inoltre voluto indagare la dimensione organizzativa in termini di numero di soci e socie, nel caso di associazioni di varia natura e OdV, e più genericamente di persone attive, nel caso di gruppi locali e movimenti informali. Dalle risposte emerge che il movimento torinese per la parità di genere è piuttosto frammentato in enti di dimensioni medio-piccola. Il 25% delle organizzazioni ha tra gli 11 e i 20 soci (o persone attive), mentre l'11% ha meno di 10 soci. Un ampio gruppo ha dimensioni medie, contando tra i 21 e i 30 soci (18%) o tra i 31 e i 50 soci (18%). Soltanto il 16% degli enti ha tra i 51 e i 100 soci, e l'11% supera il centinaio di persone attive.

Figura 8 - Dimensione delle organizzazioni



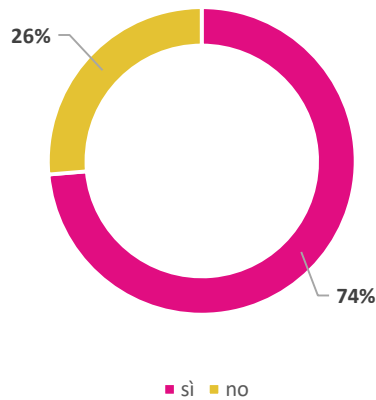
Occorre sottolineare che soltanto 44 delle 53 risposte raccolte sono state ritenute valide. In alcuni casi le informazioni fornite sono state infatti giudicate eccessivamente generiche ("moltissimi soci"), o riferite all'ente nazionale o internazionale di riferimento anziché al gruppo locale.

La comunicazione digitale

La presenza digitale delle organizzazioni è stata analizzata in quanto elemento fondamentale per la diffusione di progettualità, iniziative e messaggi di sensibilizzazione. Emerge che il 74% degli enti possiede un proprio sito, mentre 1 su 4 comunica solamente attraverso i social media. Tale scelta accomuna le organizzazioni più giovani, che preferiscono utilizzare piattaforme più fluide, reattive e

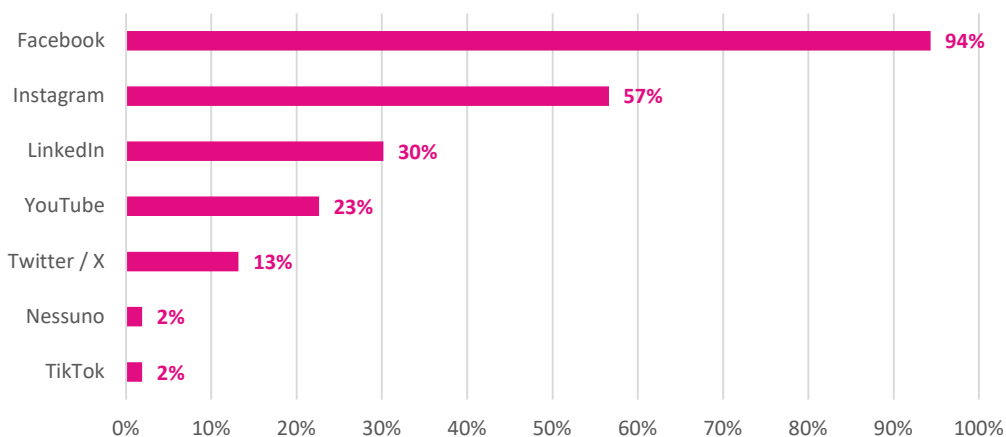
informali dei siti web, e le organizzazioni senza personalità giuridica, quali coordinamenti e gruppi informali. Nonostante la pervasività dei social media oggi e il loro diffuso utilizzo, il sito web si configura ancora come uno strumento per l'informazione strutturata e promuovere la visibilità delle organizzazioni, nonché come unica piattaforma di proprietà non soggetta ai trend dei social media.

Figura 9 - Presenza di un sito web



Tra i social media, Facebook si conferma come la piattaforma più utilizzata per la comunicazione digitale ed è scelto dal 94% dei rispondenti. Segue poi Instagram, utilizzato dal 57% delle organizzazioni, mentre LinkedIn (30%) e YouTube (23%) sono più nettamente distaccati. Twitter¹² è scelto dal 13% delle organizzazioni, di cui la maggioranza (71%) opera in ambito economico. Soltanto un'organizzazione afferma di utilizzare TikTok. Infine, un ente non utilizza alcun social, affidando la sua intera comunicazione digitale al sito web.

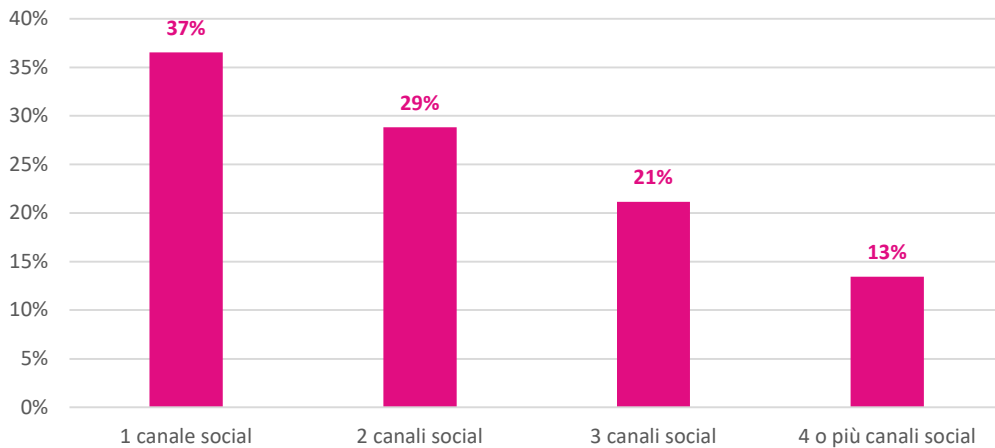
Figura 10 - Social media utilizzati



Per quanto riguarda la differenziazione della propria strategia di comunicazione, il 37% degli enti afferma di utilizzare un solo social network, che nella maggioranza dei casi (89%) coincide con Facebook. All'opposto, il 13% degli enti è digitalmente molto attivo e comunica attraverso 4 o più canali social.

¹² Twitter è stato ridenominato X nel luglio 2023.

Figura 11 - Numero di social utilizzati dalle organizzazioni



Le attività prevalenti e i beneficiari

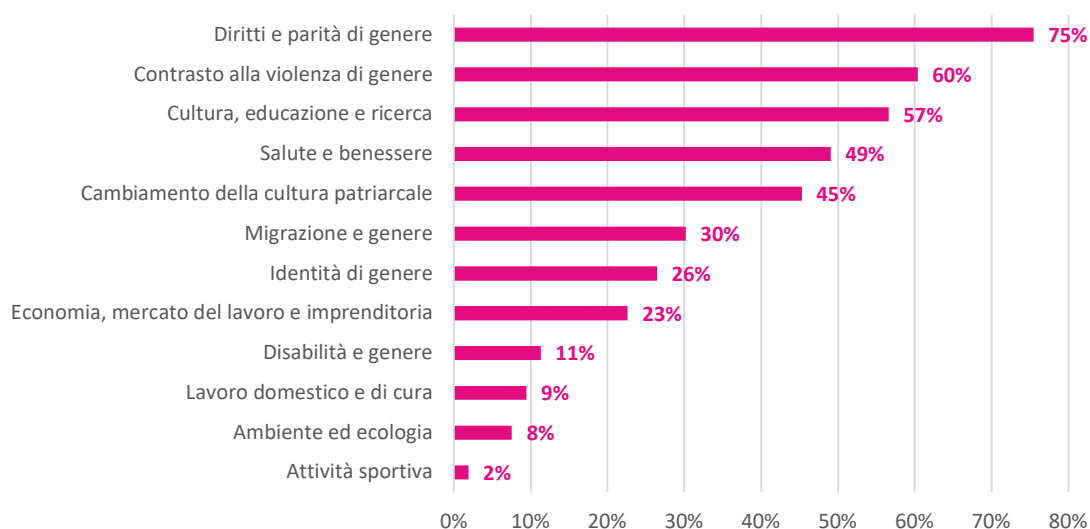
L'ambito di azione delle organizzazioni

Alle organizzazioni è stato chiesto di collocare la propria *mission* e le proprie attività all'interno di massimo cinque ambiti, selezionandoli tra un elenco di dodici categorie (diritti e parità di genere; contrasto alla violenza di genere; cambiamento della cultura patriarcale; cultura, educazione e ricerca; disabilità e genere; economia, mercato del lavoro e imprenditoria; ambiente ed ecologia; lavoro domestico e di cura; attività sportiva; identità di genere; migrazione e genere; salute e benessere).

Il 75% delle organizzazioni si riconosce nell'ambito "Diritti e parità di genere". Sorprende che più che il 60% degli enti si identifichi con la categoria "Contrasto alla violenza di genere", sebbene all'interno di questo ampio gruppo soltanto 1 organizzazione su 4 menzioni la lotta alla violenza sulle donne nella propria *mission* e abbia progettualità concrete in questo ambito. Il contrasto alla violenza di genere deve quindi essere più correttamente interpretato come una battaglia ideale unificante e trasversale al movimento, la cui rilevanza è riconosciuta anche dalle organizzazioni operanti nei fatti in altri ambiti.

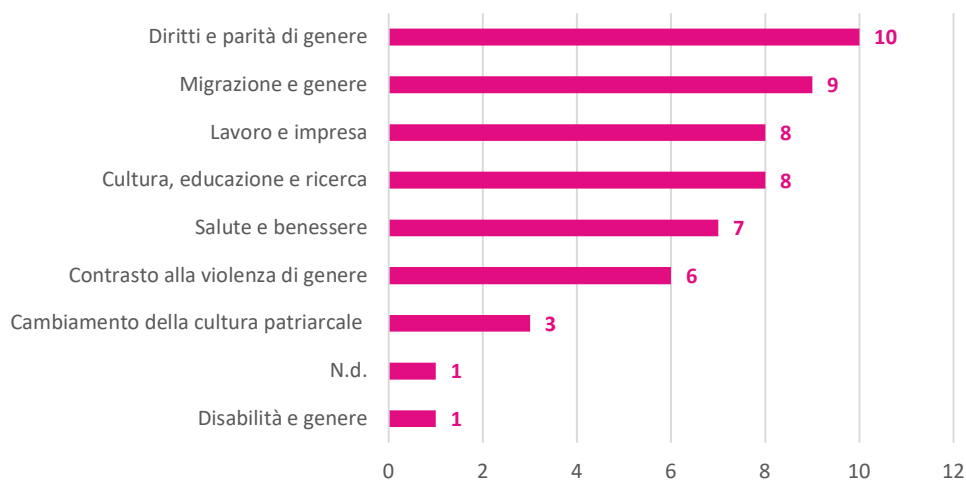
Numerose sono le organizzazioni attive in ambito "Cultura, educazione e ricerca" (57%) e quelle che si occupano di "Salute e benessere" (49%); a seguire, il 45% degli enti ha indicato "Cambiamento della cultura patriarcale", mentre il 30% "Migrazione e genere". Leggermente distaccato, l'ambito "Identità di genere" è stato scelto dal 26% dei rispondenti, un dato inaspettatamente elevato che ha richiesto un'analisi più approfondita. Esaminando *mission* e attività recenti delle organizzazioni che hanno selezionato questo ambito, si può supporre che alcune abbiano frainteso l'espressione "Identità di genere"; in particolare, il 36% di queste ha scelto di non definirsi femminista nell'apposita domanda del questionario (cfr. par. 2.4.4), dimostrando in alcuni casi una sensibilità lontana da quella che contraddistingue le organizzazioni per i diritti LGBTQIA+.

Figura 12 - Ambito di azione delle organizzazioni



Gli ambiti di azione indicati dalle organizzazioni sono stati analizzati per ricondurre l'attività di ciascun ente a un cluster di attività principale. Alla categoria "Diritti e parità di genere" sono stati ricondotti gli enti con attività differenziate e difficilmente riconducibili a un solo ambito, motivo per cui tale categoria si presenta come più numerosa e internamente varia. Seguono poi la categoria "Migrazione e genere" (9 enti, 17%), "Lavoro e impresa" e "Cultura, educazione e ricerca" (entrambe con 8 enti, 15%).

Figura 13 - Numero di organizzazioni per ambito prevalente

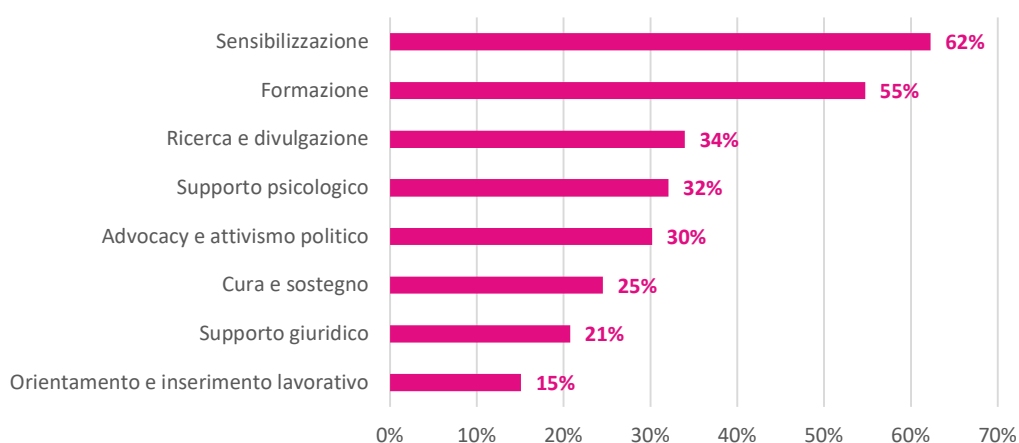


Il medesimo lavoro di analisi delle attività e clusterizzazione è stato condotto per ciascuna delle 73 organizzazioni mappate. Gli ambiti di attività prevalente sono stati riportati nella "Guida delle organizzazioni per le donne a Torino".

Le attività e i servizi offerti

Le organizzazioni dovevano indicare al massimo tre servizi offerti o attività realizzate all'interno di un elenco di otto opzioni (cura e sostegno; supporto psicologico; supporto giuridico; formazione; sensibilizzazione; ricerca e divulgazione; orientamento e inserimento lavorativo; advocacy e attivismo politico). La maggioranza delle rispondenti indica le attività di sensibilizzazione (62%) e formazione (55%) come componenti fondamentali del proprio operato. Seguono poi le attività di ricerca e divulgazione (34%), supporto psicologico (32%) e advocacy e attivismo politico (30%). Solo 1 organizzazione su 4 fornisce servizi di cura e sostegno di varia natura, e una percentuale ancora inferiore (21%) offre supporto giuridico. Infine, a occuparsi di orientamento e inserimento lavorativo è il 15% dei rispondenti.

Figura 14 – Attività e servizi offerti dalle organizzazioni

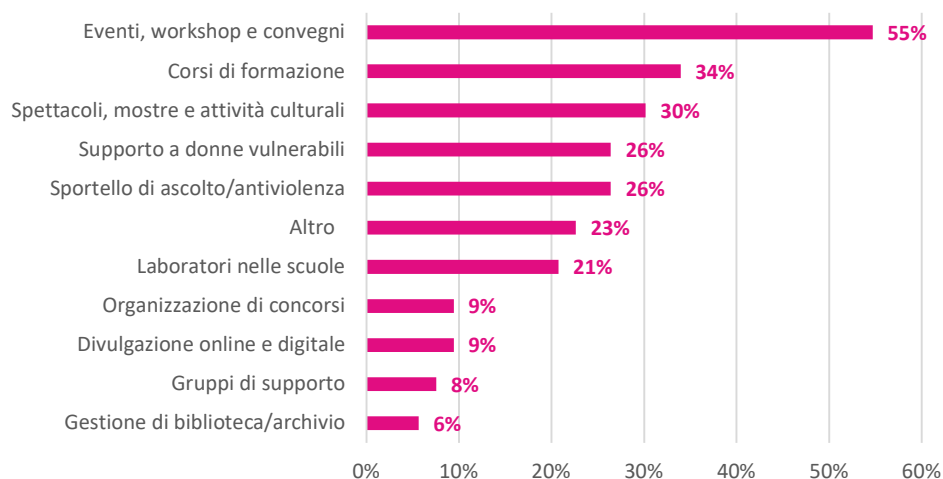


Analizzando più nel dettaglio le attività recentemente svolte dalle organizzazioni emerge una notevole varietà, sintetizzata nel seguente grafico.

Oltre la metà degli enti (55%) si è dedicata all'organizzazione di eventi, workshop e convegni, un dato coerente con le numerose preferenze raccolte dall'attività "Sensibilizzazione" nella precedente domanda, in cui confluisce anche il 9% delle organizzazioni che si occupa di divulgazione online. Spostandosi poi in ambito educativo e formativo, il 34% degli enti organizza corsi di formazione di varia natura (tra cui corsi di lingua italiana e corsi professionalizzanti), mentre il 21% gestisce laboratori nelle scuole per sensibilizzare i più giovani su consenso, violenza e stereotipi di genere.

Molte organizzazioni sono attive nella fornitura di servizi. Il 26% delle organizzazioni offre supporto a donne vulnerabili per la loro situazione economica o familiare, mentre una pari percentuale gestisce sportelli di ascolto e sportelli antiviolenza con figure professionali dedicate all'accoglienza delle donne; l'8% degli enti conduce invece gruppi di supporto e auto/mutuo aiuto. In ambito culturale, il 30% degli enti è attivo nell'organizzazione di attività culturali, spettacoli e mostre, il 9% nell'ideazione di concorsi e il 6% nella gestione di biblioteche o archivi tematici. Infine, la categoria "Altro" (23%) raccoglie attività molto differenziate: ad esempio, la progettazione europea, la gestione di laboratori di arteterapia, l'attività di ricerca, la diffusione di petizioni e raccolte firme e l'organizzazione di cortei, e così via.

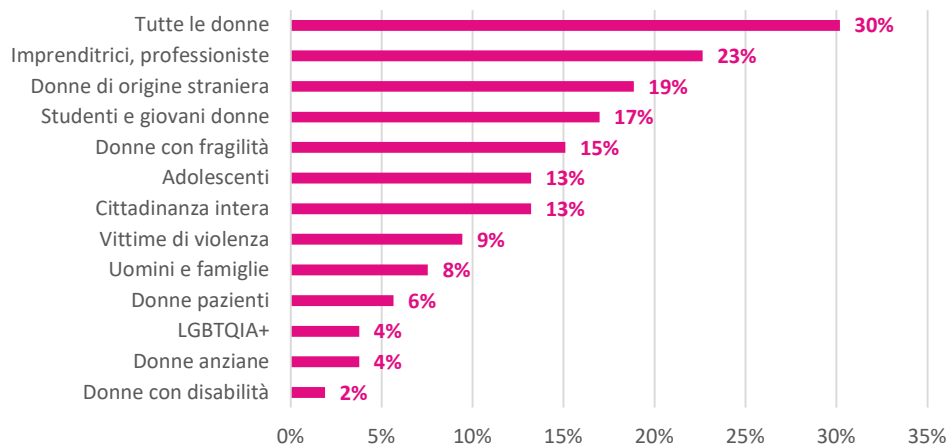
Figura 15 – Attività recenti



I beneficiari prevalenti

Alcuni enti individuano un bacino di beneficiari molto circoscritto, mentre altri si rivolgono a una platea più ampia. Il 30% degli enti afferma di lavorare in modo trasversale e di rivolgersi quindi a “Tutte le donne”, mentre il 13% indirizza il proprio operato all’intera cittadinanza. Analizzando invece le organizzazioni con una verticalità su determinati tipi di beneficiari, il 23% di queste afferma di rivolgersi alla categoria delle imprenditrici e professioniste, mentre il 19% individua nelle donne di origine straniera i propri beneficiari prevalenti. Anche i giovani studenti (17%) e gli adolescenti (13%) sono beneficiari ritenuti prioritari da un buon numero di organizzazioni, così come le donne con fragilità (15%) e le vittime di violenza (9%). Tra i soggetti “invisibili” troviamo le donne pazienti (6%), le identità LGBTQIA+ (4%), le donne anziane (4%) e le donne con disabilità (2%), raramente menzionate dalle organizzazioni come beneficiarie prevalenti delle proprie attività. Uomini e famiglie sono menzionati dall’8% degli enti; tuttavia, nella metà dei casi si fa riferimento agli uomini soltanto in veste di padri all’interno di dinamiche familiari, e non in quanto potenziali agenti di violenza o alleati nel movimento per la parità di genere.

Figura 16 – Beneficiari prevalenti delle attività

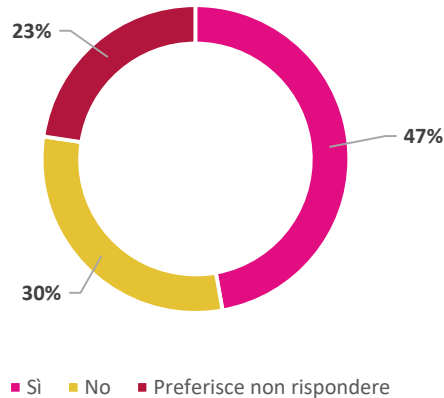


Le organizzazioni femministe

Meno della metà delle organizzazioni rispondenti (47%) si riconosce nel termine “femminista”. Il 23% preferisce non rispondere, mentre il 30% afferma di non considerarsi un ente femminista. In quest’ultimo gruppo spiccano per numerosità le organizzazioni del mondo economico, quelle operanti in ambito sanitario e quelle che si rivolgono a donne di origine straniera; tuttavia, vi è anche un piccolo nucleo di enti che si occupano di contrasto alla violenza di genere.

Si possono avanzare ipotesi per spiegare il mancato riconoscimento della causa femminista. In parte ciò può essere ricondotto a una concezione stereotipata o fraintesa del femminismo, peraltro molto diffusa anche nella società, e a una scarsa conoscenza della storia del movimento. Numerose organizzazioni poggiano anche le proprie basi sulla volontà di offrire determinati concreti servizi e aiuto alle donne, senza particolari elaborazioni ideologiche, o su fattori identitari del gruppo delle fondatrici, che a volte fanno riferimento a ambiti culturali e religiosi (per approfondire cfr. cap.3).

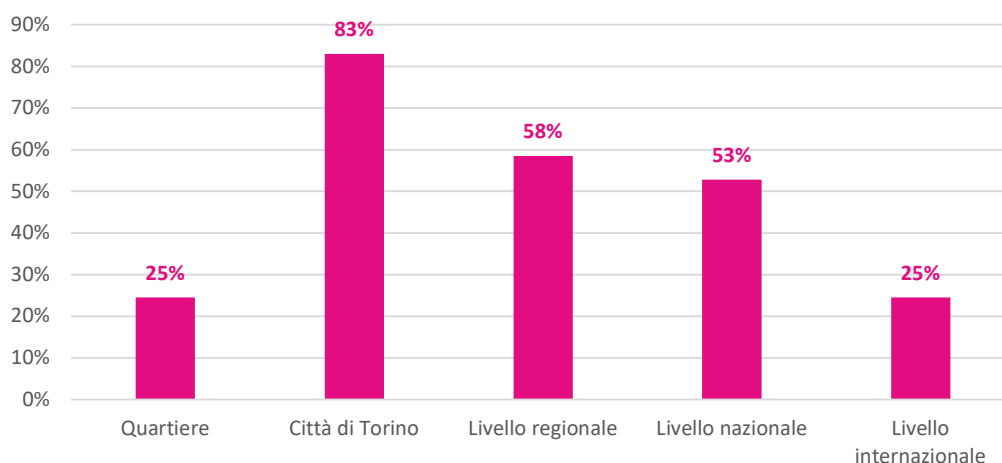
Figura 17 – Enti che si considerano femministi



Il livello territoriale di azione

Infine, per quanto riguarda il livello territoriale di azione, l’ambito geografico di influenza maggiormente indicato dalle organizzazioni è quello cittadino, indicato dall’83% delle rispondenti. Risulta inoltre rilevante il livello regionale, selezionato dal 58% degli enti, anche grazie all’esistenza di reti di advocacy sulle politiche regionali (in particolare Più di 194 Voci). Poco più della metà delle organizzazioni (53%) afferma di operare a livello nazionale, tra cui le sedi locali di enti nazionali e gli enti che collaborano o hanno collaborato in passato con realtà di altre regioni. Vi sono poi organizzazioni che calano la propria azione a livello locale e riconoscono il forte radicamento nel quartiere di appartenenza (25%), nonché la dimensione territoriale del proprio impatto. L’operato di un ulteriore 25% di rispondenti ha invece respiro internazionale: è il caso delle sedi locali di enti nazionali o internazionali, di organizzazioni inserite in reti transnazionali e progetti europei o, ancora, di realtà attive nella cooperazione internazionale.

Figura 18 – Livello territoriale di azione delle organizzazioni

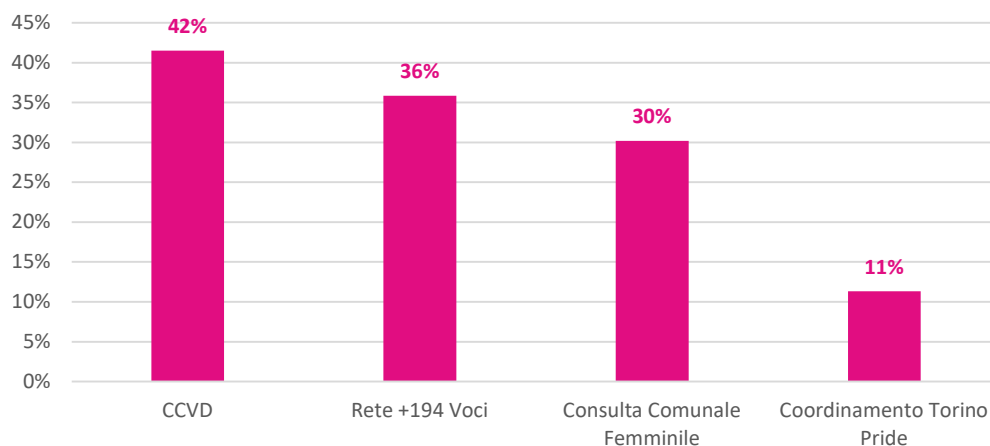


Le collaborazioni attive e desiderate

Attraverso il questionario è stata indagata l'appartenenza delle organizzazioni alle principali reti torinesi per la parità di genere: il CCVD – Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne, la Rete Più di 194 Voci, la Consulta Comunale Femminile e il Coordinamento Torino Pride.

Emerge un panorama frammentato, in cui nessuna rete riunisce almeno la metà delle organizzazioni rispondenti. Il 42% degli enti dichiara di far parte del CCVD, che si conferma così la rete con più ampia adesione tra quelle elencate. Segue, a breve distanza, la Rete Più di 194 Voci (36%), mentre la Consulta Comunale Femminile si ferma al 30%. In coda il Coordinamento Torino Pride, di cui fa parte solo l'11% delle organizzazioni.

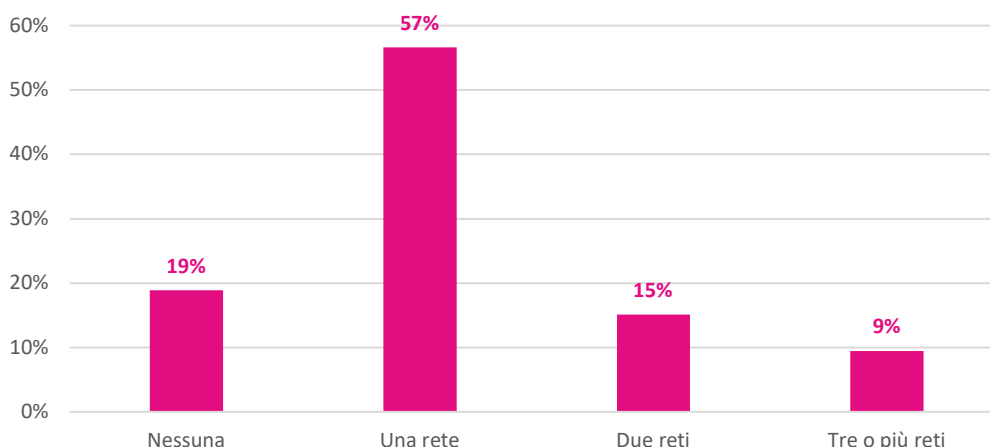
Figura 19 – Appartenenza alle reti torinesi per la parità di genere



Nel complesso, l'83% dei soggetti rispondenti appartiene ad almeno una delle quattro reti indicate nel questionario; più nel dettaglio, il 57% fa parte di una sola rete, il 15% di due reti mentre una più piccola frazione (11%) è attiva in tre o più reti. Il 17% delle organizzazioni non fa parte di nessuna delle reti torinesi suggerite. Infine, il 28% delle organizzazioni afferma di far parte di altre reti per la

parità di genere attive a livello regionale o nazionale, tra cui Inclusione Donna e Europa Donna Italia, o internazionale, tra cui l'IPPF – International Planned Parenthood Federation European Network.

Figura 20 – Numero di reti a cui le organizzazioni aderiscono



Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne – CCVD

Il Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne (CCVD) è stato istituito dalla Città di Torino nel 2000 su sollecitazione delle associazioni di donne e dell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna e in seguito, nel 2010, è stato ampliato al territorio provinciale. Il CCVD è un gruppo di lavoro interistituzionale permanente aperto alla partecipazione di enti, associazioni ed organizzazioni non aventi fini di lucro avente lo scopo di informare e denunciare la violenza contro le donne con ogni strumento. Ciascun aderente mette a disposizione esperienze e risorse nel proprio ambito di competenza al fine di tutelare i diritti fondamentali delle donne e offrire loro sostegno, contrastando la violenza e promuovendo una cultura del rispetto, della reciprocità e della parità tra donne e uomini. Ad oggi riunisce 44 tra associazioni ed enti pubblici cittadini e dell'area metropolitana, e può contare sulla collaborazione di numerosi altri enti pubblici.

Il CCVD è riconosciuto come risorsa fondamentale dal Piano di interventi "Torino libera dalla violenza di genere", approvato dalla Giunta Comunale nel 2018, e inteso come luogo di co-decisione e collaborazione tra istituzioni e associazioni. Opera attraverso gruppi di lavoro tematici, definiti dall'Assemblea del Coordinamento valutando le esigenze del territorio. Ad oggi sono operativi tre gruppi di lavoro: "Accoglienza/Osservatorio", "Formazione/Informazione" e "Comunicazione/Sensibilizzazione". Il Servizio Pari Opportunità della Città di Torino ha ruolo organizzativo e di coordinamento della Rete.

Sito web del CCVD: <http://www.irma-torino.it/it/index.php/coordinamento-cittadino-e-provinciale-contro-la-violenza-sulle-donne>

Rete Più di 194 Voci

Più di 194 Voci è una rete transgenerazionale nata a Torino nel 2021 da oltre trenta associazioni riunite dalla volontà di difendere i diritti civili e sostenere l'autodeterminazione delle donne nella gestione della salute, della vita riproduttiva e in ogni ambito del vivere. Una rete per una trasformazione culturale che agisca sugli stereotipi, liberi le persone dai ruoli di genere e combatta alla radice la violenza in tutte le sue forme. Più di 194 Voci si pone in contrasto alla cultura patriarcale, ogni forma di fascismo e omolesbobitransfobia, guerra e militarismo. Tra le principali battaglie, quella in difesa del diritto all'aborto e della Legge 194 dagli attacchi, anche istituzionali, e l'affermazione del concetto di salute come bene della comunità. La Rete rivendica la funzione laica di tutela della salute delle donne, educazione sessuale e prevenzione propria dei consultori e la centralità della medicina di genere in ogni aspetto della cura sanitaria. Promuove azioni di advocacy e sensibilizzazione, presidi e manifestazioni di piazza.

Consulta Comunale Femminile di Torino

La Consulta Comunale Femminile è un organismo consultivo e propositivo del Comune di Torino con la funzione di porre l'attenzione sulle molteplici tematiche riguardanti la condizione femminile. Opera per favorire la più ampia partecipazione delle organizzazioni e associazioni femminili presenti sul territorio alle decisioni amministrative che riguardino la vita delle donne in città. È costituita dalle associazioni femminili presenti sul territorio che si riconoscono nelle finalità dell'organismo (ad oggi 22), dalle forze femminili dei partiti presenti nel Consiglio Comunale e dalle rappresentanti di organismi sindacali riconosciuti sul territorio.

La Consulta opera attraverso i gruppi di studio e lavoro, costituiti su argomenti specifici. Formula pareri non vincolanti sulle proposte di deliberazione di Consiglio Comunale che incidono sulla condizione femminile e propone al Consiglio Comunale e alla Giunta interventi e progetti di studio finalizzati alla tutela e al miglioramento della condizione femminile.

Sito web: <http://www.comune.torino.it/consultafemminile/>

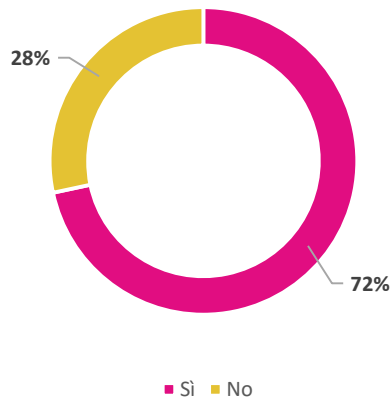
Torino Pride

Il Coordinamento Torino Pride GLBT [nome in inglese] è un raggruppamento di associazioni cui aderiscono le realtà associative Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender (LGBT) operanti nel territorio della Regione Piemonte, insieme ad associazioni non LGBT impegnate nel sostegno dei valori della laicità, del rispetto e della valorizzazione delle differenze. Ad oggi 16 associazioni regionali sono socie del Coordinamento.

Promuove l'organizzazione del Pride Nazionale a Torino dal 2006, la celebrazione annuale della "Giornata Mondiale contro l'Omofobia" (17 maggio) e il TDOR | Transgender Day Of Remembrance (20 novembre). Organizza iniziative politiche, sociali e culturali sul tema dei diritti delle persone LGBT per il superamento di ogni pregiudizio e discriminazione, persegue rapporti di confronto e dialogo con le Amministrazioni pubbliche e le Istituzioni e ricerca lo scambio e la sinergia con l'associazionismo sociale, studentesco, giovanile e del movimento delle donne. Attraverso il Gruppo Formazione svolge inoltre attività di sensibilizzazione e informazione per il personale della Pubblica Amministrazione, insegnanti, studenti e studentesse, con l'obiettivo di superare pregiudizi e discriminazioni.

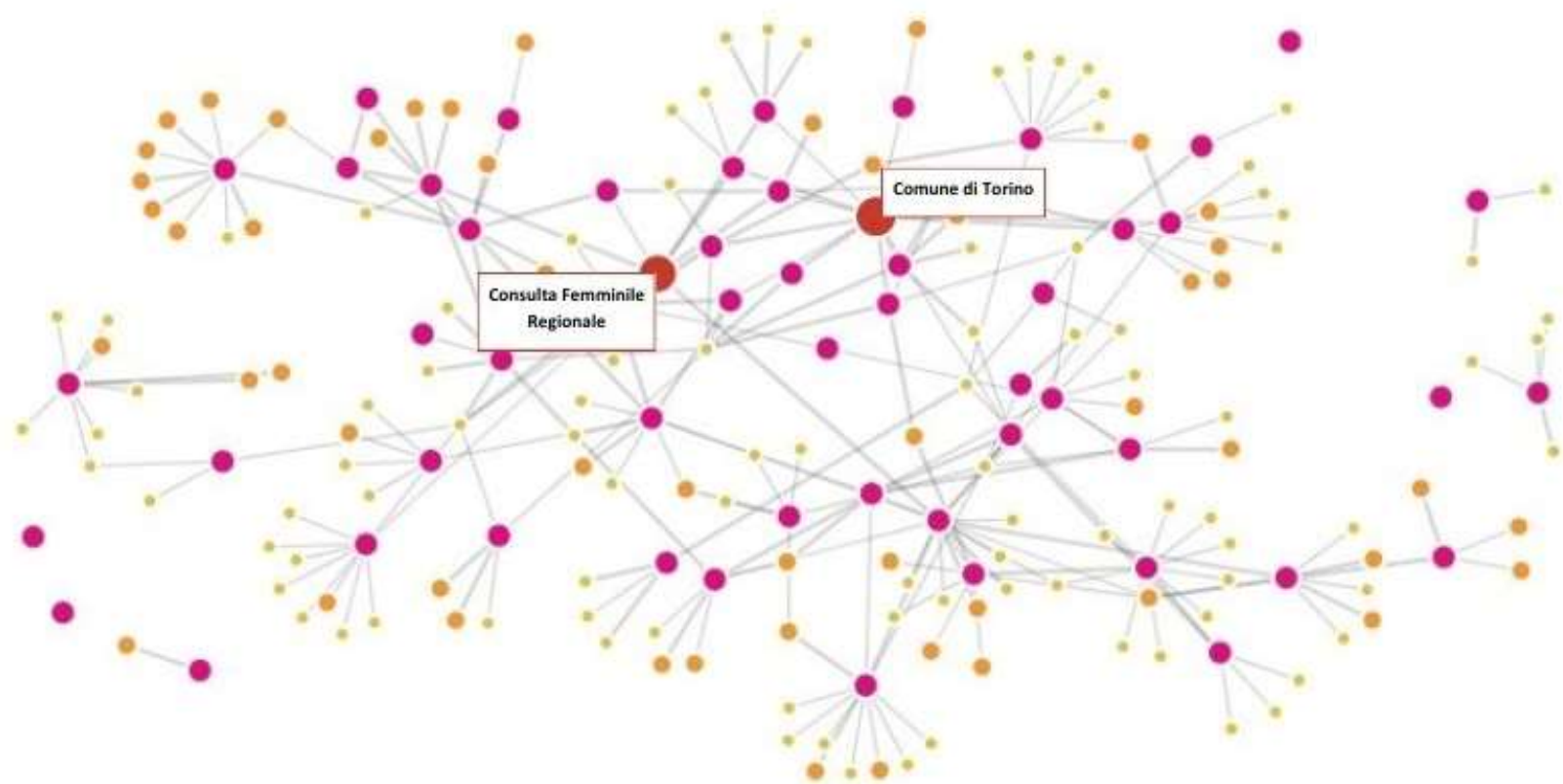
di lavorare insieme solo in modo saltuario su progettualità specifiche, mentre nei restanti casi le collaborazioni risultano più solide nel tempo; un solo ente non riferisce né collaborazioni stabili né saltuarie. Inoltre, il 72% afferma di coltivare rapporti collaborativi anche con enti che hanno una differente *mission*.

Figura 21 – Collaborazioni attive con enti che non si occupano di parità di genere



Sulla base delle collaborazioni indicate nei questionari è stata effettuata una Network Analysis, per analizzare le reti sociali esistenti tra le organizzazioni che hanno risposto al questionario. Sono stati elaborati due differenti grafici: nel primo non è stata indicata l'appartenenza delle organizzazioni a reti e soggetti strategici, mentre nel secondo è stata inclusa anche questa informazione. Il confronto tra i due risultati permette di constatare l'efficacia delle reti e dei soggetti strategici nel promuovere il contatto tra le organizzazioni. La prima Network Analysis è infatti visivamente più dispersa rispetto alla seconda, nella quale gli enti tendono ad agglomerarsi attorno ai soggetti strategici della città di Torino.

Figura 22 - Analisi delle collaborazioni in assenza di reti e soggetti strategici

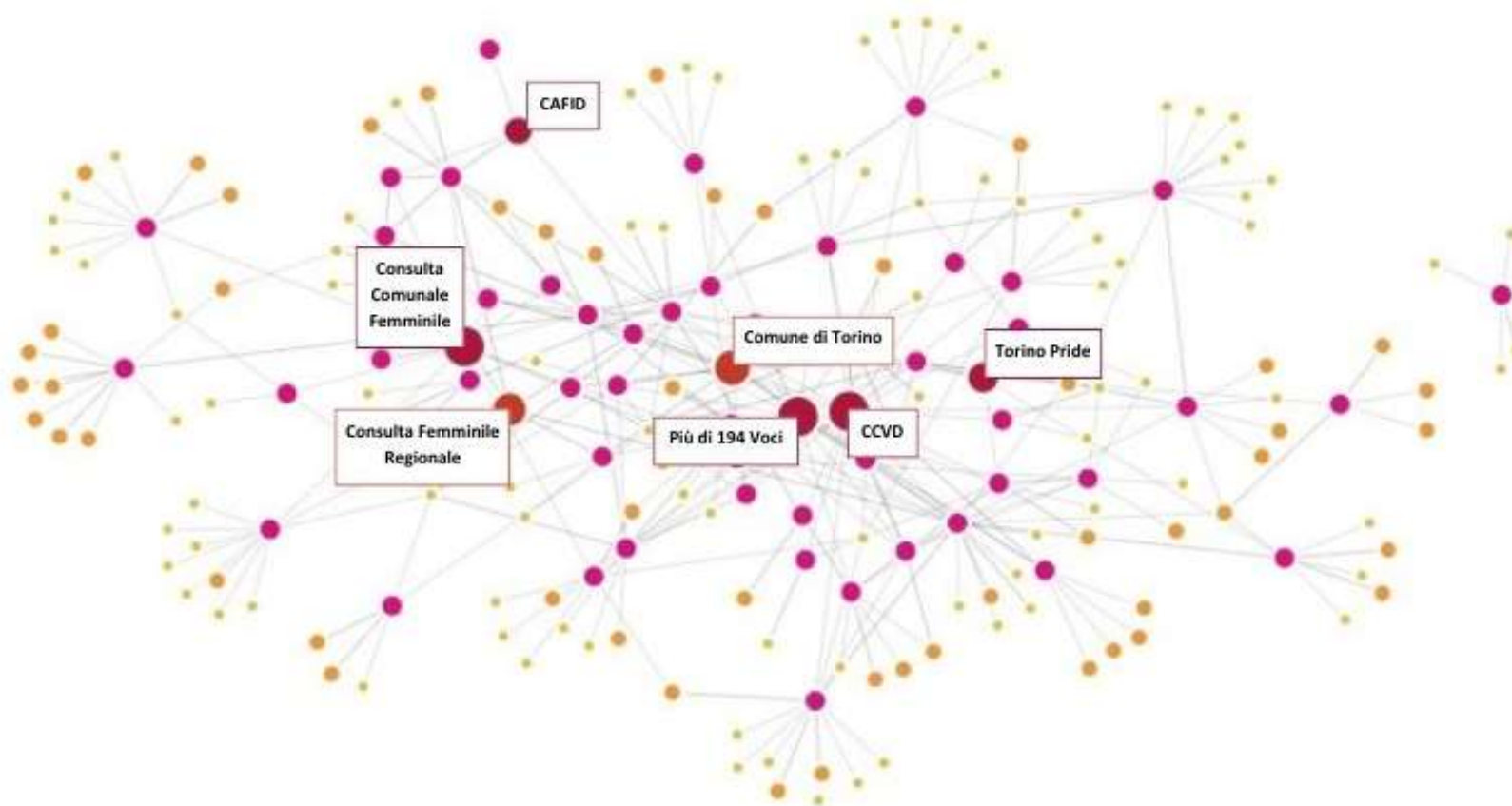


Legenda

- Organizzazioni rispondenti al questionario
- Enti con *mission* diversa dalla parità di genere

- Altri enti per la parità di genere a livello regionale/nazionale
- Enti istituzionali

Figura 23 - Analisi delle collaborazioni includendo reti e soggetti strategici

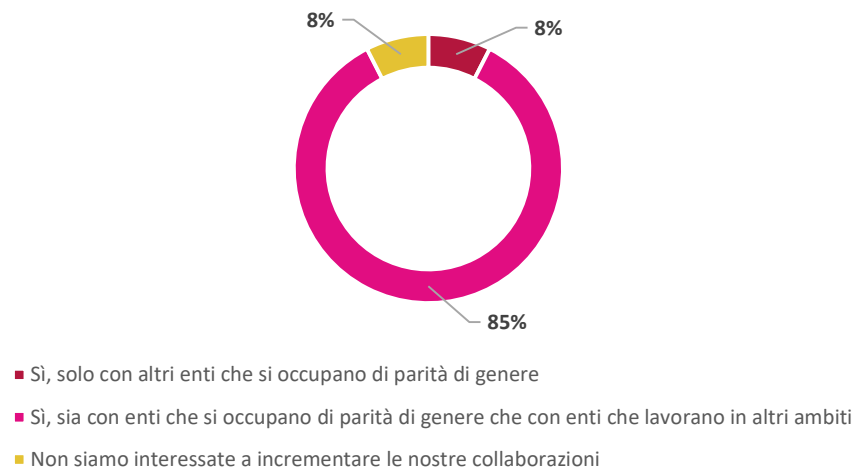


Legenda

- Organizzazioni rispondenti al questionario
- Enti con *mission* diversa dalla parità di genere
- Altri enti per la parità di genere a livello regionale/nazionale
- Reti e soggetti strategici torinesi
- Enti istituzionali

Il questionario ha anche indagato la volontà degli enti di incrementare le proprie collaborazioni. Un rilevante 85% dei soggetti rispondenti dichiara di voler aumentare il proprio numero di collaborazioni sia con enti che si occupano di parità di genere sia operanti in altri ambiti, mentre l'8% preferirebbe lavorare soltanto con enti che si occupano di parità di genere. Il restante 8% non risulta interessato ad incrementare le proprie collaborazioni.

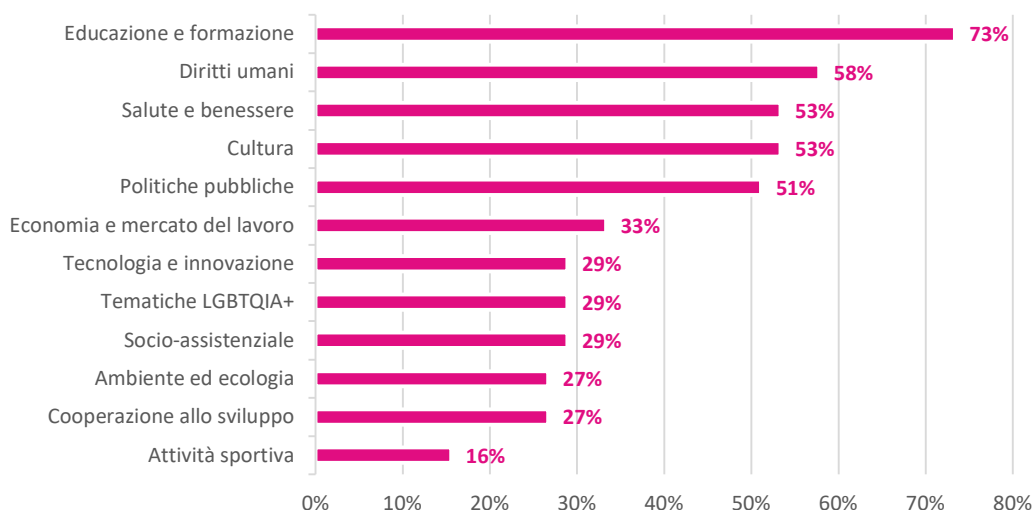
Figura 24 – Volontà di incrementare le proprie collaborazioni



Tra gli enti che sono aperti a ampliare le proprie collaborazioni anche in altri ambiti, il 73% si dimostra interessato a tessere rapporti cooperativi con il settore dell'educazione e della formazione, fondamentale per promuovere una consapevolezza diffusa e rafforzare le conoscenze in merito alla parità di genere per produrre un reale cambiamento sociale e nei paradigmi culturali. Si dichiarano interessate a tale ambito organizzazioni appartenenti a diversi settori, in particolare quelle del cluster "Lavoro e impresa" (il 75% degli enti di questo settore ha selezionato tale ambito di collaborazione) e "Cambiamento della cultura patriarcale (100% degli enti appartenenti al cluster)

Si evidenzia inoltre l'attenzione verso il mondo dei diritti umani (58%), della salute e del benessere (53%), della cultura (53%) e delle politiche pubbliche (51%). Gli ambiti "Diritti umani" e "Migrazione e genere" sono stati indicati da organizzazioni operanti in settori simili: il 56% delle organizzazioni appartenenti al cluster "Migrazione e genere" ha selezionato l'ambito collaborativo "Diritti umani", mentre la totalità delle organizzazioni del mondo "Salute e benessere" ha indicato di voler avviare nuove collaborazioni in questo stesso settore. Nuove collaborazioni con organizzazioni dedite alla salute e al benessere sono inoltre auspiccate da molti enti attivi nel contrasto alla violenza di genere (83% del totale) e nel campo del lavoro e dell'impresa (50% del totale).

Figura 25 - Ambiti di collaborazione desiderati



Le sfide interne e per il movimento per la parità di genere

La sezione conclusiva del questionario ha esplorato le sfide che le organizzazioni affrontano in quanto organizzazioni del terzo settore, nonché quelle ritenute urgenti per il movimento per la parità di genere. È stato inoltre chiesto di esprimere una valutazione di diversi aspetti della città di Torino attraverso uno sguardo di genere.

Per quanto concerne le sfide proprie delle singole organizzazioni, interne e esterne, la difficoltà più frequentemente segnalata è il coinvolgimento di nuove socie e volontarie (62%), immediatamente seguita dal reperimento di fondi attraverso bandi e altre attività di fundraising (60%). Anche la creazione e il mantenimento di contatti con altri soggetti rappresenta una criticità, sia nei confronti di altre organizzazioni (58%) che nei confronti delle istituzioni (47%). Oltre la metà delle organizzazioni ritiene sfidante organizzare attività ed eventi (55%) e comunicare quanto fatto con efficacia (55%).

Una frazione dei soggetti rispondenti incontra difficoltà nel disporre di sedi gratuite o a prezzi calmierati per le proprie attività (26%), mentre il 17% nel trovare e finanziare una sede adeguata per l'organizzazione. Prendendo poi in considerazione le risorse umane, il 19% degli enti identifica come sfida l'offrire attività di formazione interna, mentre il 17% il dotarsi di una struttura organizzativa con personale qualificato.

Figura 26 - Sfide all'interno delle organizzazioni



Alle organizzazioni è stato poi chiesto di definire, dal proprio punto di vista, le sfide che il movimento per la parità di genere deve affrontare, scrivendo un breve paragrafo. Nel seguente word cloud si riportano le parole chiave più ricorrenti.

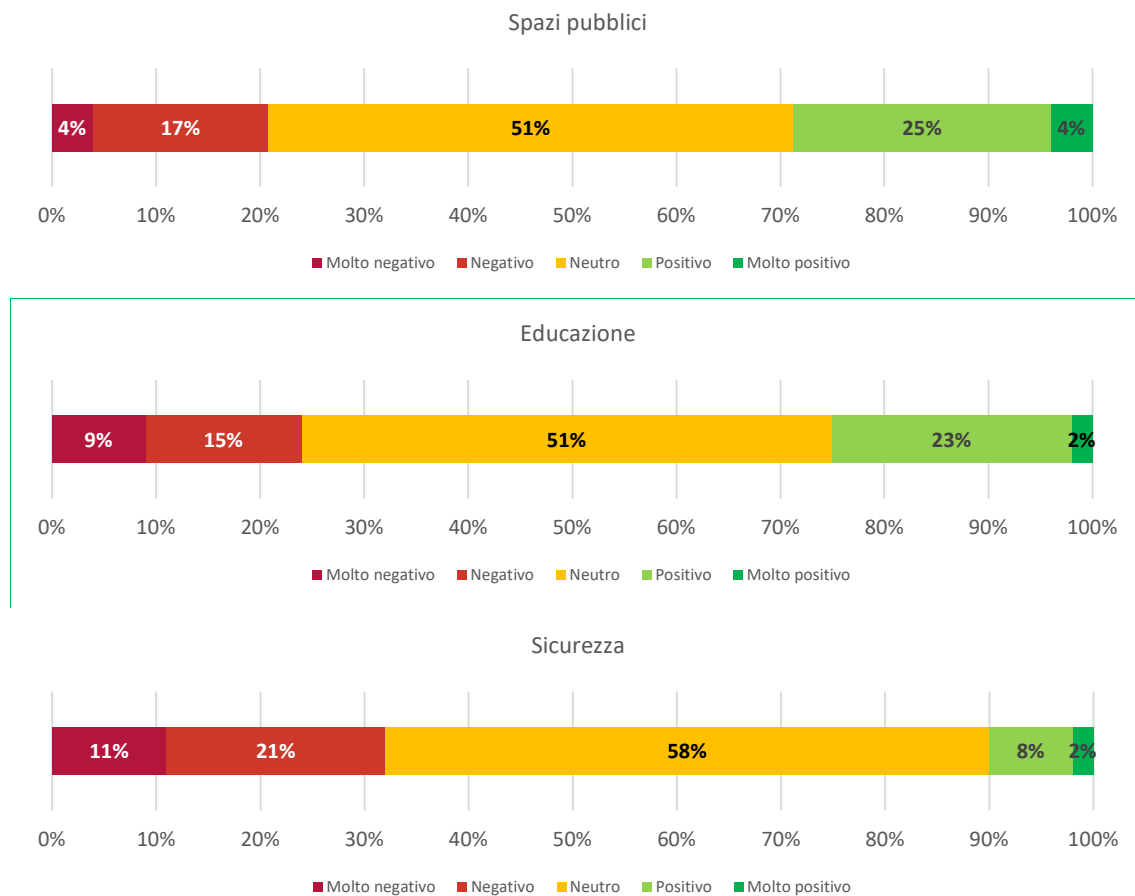


A spiccare è il tema del lavoro, anche declinato in termini di parità salariale e, in misura minoritaria, di lavoro di cura. Emergono poi i filoni della salute (con la battaglia per il diritto all'aborto e la medicina di genere), del lavoro culturale (con la rilevanza dell'istruzione, della sensibilizzazione e del linguaggio inclusivo), dell'empowerment femminile (sia in termini di leadership che di rappresentanza politica), del contrasto alla violenza e alla cultura patriarcale. Si nota infine uno sguardo aperto anche ad altre battaglie sociali attraverso le parole "intersezionalità", "diritti" e "gruppi minoritari".

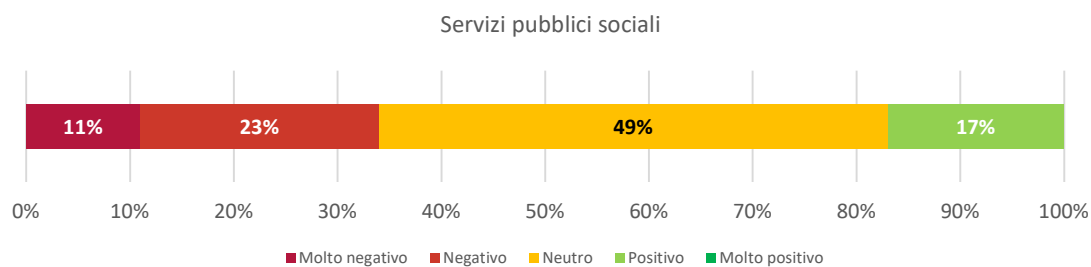
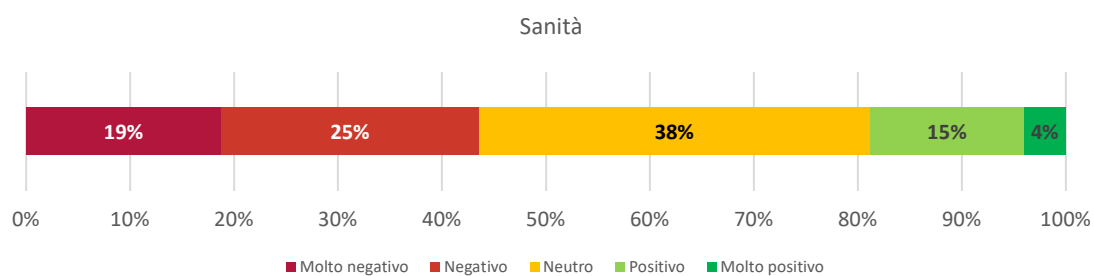
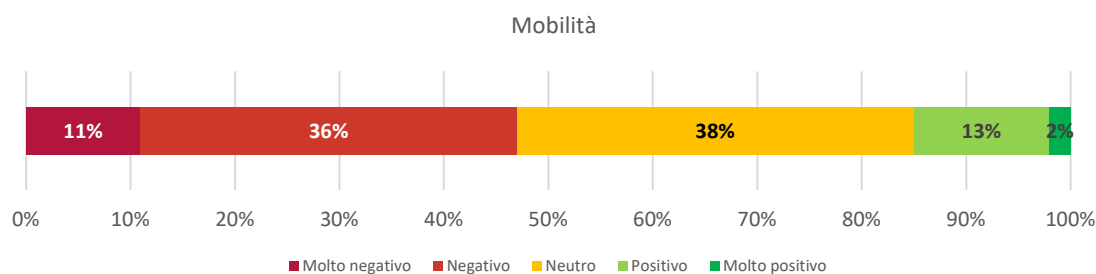
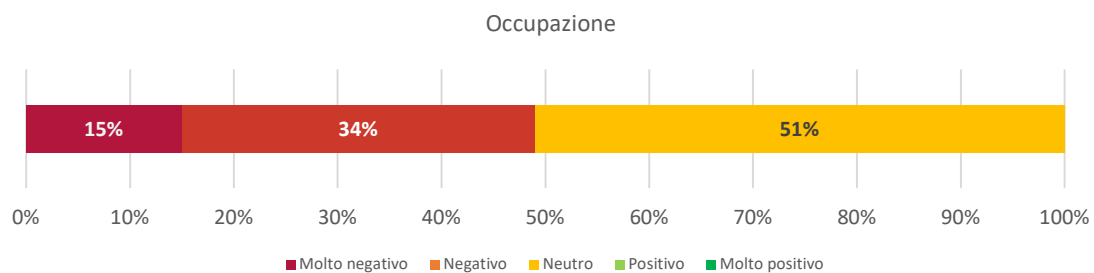
Spostando poi l'attenzione sul livello locale, è stato richiesto di valutare la città di Torino sotto il profilo dell'occupazione, della sicurezza, dell'educazione, dei servizi pubblici, della mobilità, degli spazi pubblici, della sanità e della rappresentanza politica, esprimendo per ciascuno un giudizio da "Molto negativo" a "Molto positivo" e utilizzando le lenti interpretative del genere.

Occorre innanzitutto evidenziare la scarsità numerica di valutazioni positive o molto positive. A ottenere un giudizio comparativamente migliore sono gli spazi pubblici (29% dei pareri positivi o molto positivi) e l'educazione (25%), mentre prevalgono opinioni neutrali per quanto riguarda la sicurezza (58%).

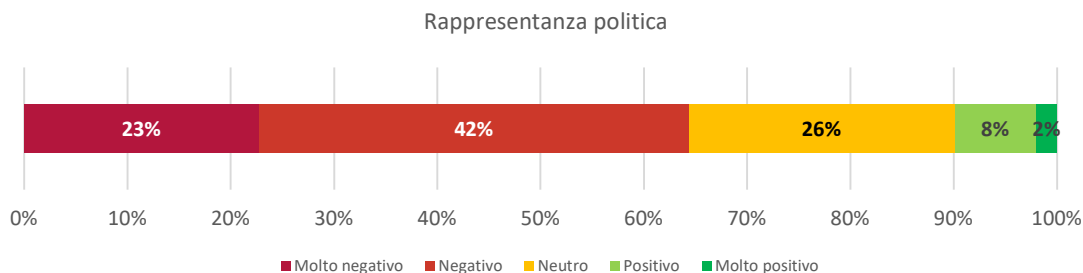
Figura 27 - Valutazione della città di Torino in una prospettiva di genere



Più severo è il giudizio nei confronti degli altri aspetti. L'occupazione femminile è valutata molto negativamente dal 15% dei rispondenti e negativamente da 34%; percentuali simili sono state ottenute dalla mobilità, con pareri molto negativi nell'11% e negativi nel 36% dei casi. Il 19% delle organizzazioni ha un'opinione molto negativa della sanità, mentre il 25% dà giudizio negativo; i servizi pubblici sociali non si discostano molto da questi risultati, con un 11% di giudizi molto negativi e un 23% di giudizi negativi.



L'ambito giudicato più negativamente è relativo alla categoria "Rappresentanza politica": il 23% delle organizzazioni ha fornito un parere molto negativo, e ben il 42% un parere negativo. Nel complesso, il 65% dei soggetti rispondenti ritiene che la rappresentanza politica femminile a Torino sia insufficiente.



Conclusioni: il quadro emergente del movimento torinese per la parità di genere

A conclusione dell'analisi, si sintetizzano di seguito i dieci più importanti elementi emersi dalle risposte fornite al questionario del progetto "Risorse in Rete".

- Il campione analizzato è caratterizzato da un forte dinamismo: quasi il 50% degli enti è di recente costituzione, essendo stati fondati dal 2011 a oggi. Al tempo stesso, emerge un notevole ricambio: delle 44 organizzazioni censite nel 1996 dalla ricerca "Donne. Vademecum per incontrarsi", solo 17 sono state incluse nella "Guida delle organizzazioni per le donne a Torino" in quanto ancora attive e dedicate alla parità di genere;
- Prevalgono strutture organizzative basate sul volontariato, "leggere", prive di vocazione imprenditoriale: le Associazioni di Promozione Sociale (30%) e le Organizzazioni di Volontariato (19%) hanno nel campione indagato un peso maggiore di quello rilevato nel Terzo Settore italiano, in cui costituiscono rispettivamente il 5,8% e il 10,6% del totale degli enti (dati ISTAT);
- La presenza digitale di numerose organizzazioni è carente: una su quattro non dispone di un sito web, in particolare gli enti di più recente fondazione, che preferiscono utilizzare le piattaforme social, e le organizzazioni senza personalità giuridica, quali coordinamenti e gruppi informali;
- Il contrasto alla violenza di genere è percepito come prioritario in modo trasversale e si configura come un potenziale terreno comune: il 60% delle organizzazioni lo indica come proprio ambito di attività, sebbene molte di queste non abbiano progettualità concrete su questa tematica;
- Il concetto di "Identità di genere" non è correttamente interpretato da diverse organizzazioni: il 26% del campione lo ha selezionato come proprio ambito di attività, ma solo il 4% ha effettivamente indicato tra i beneficiari del proprio operato le soggettività LGBTQIA+;
- Oltre la metà del campione (53%) non si considera "femminista"
- Vi è una platea di soggetti "invisibili" raramente segnalati dalle organizzazioni come propri beneficiari: in particolare, le donne anziane (indicate dal 4% delle rispondenti), le persone LGBTQIA+ (4%) e le donne con disabilità (2%). Anche gli uomini vengono raramente citati, nella maggioranza dei casi per il loro ruolo di padri e non tanto per quello di potenziali agenti di violenza da rieducare o alleati nel movimento per la parità di genere;
- Molte associazioni fanno parte di reti per la parità di genere a livello regionale o nazionale e affermano che la loro azione ha quindi un impatto oltre i confini della città. La partecipazione alle reti è ritenuta uno sforzo positivo per informarsi, conoscersi, crescere e progettare azioni condivise.

- Emerge un forte desiderio di incrementare le proprie collaborazioni (85% delle organizzazioni rispondenti), in particolare negli ambiti dell'educazione, della formazione e dei diritti umani;
- Le sfide interne alle organizzazioni segnalate più frequentemente sono il coinvolgimento di nuove socie e volontarie (una difficoltà riscontrata dal 62% degli enti) e il reperimento di fondi attraverso attività di fundraising (60%).

3 I focus group

Il progetto “Risorse in rete” è stato pensato dall’inizio con l’obiettivo di rendere visibile e favorire la collaborazione delle realtà che su Torino si occupano di parità di genere da diversi punti di vista e modalità. Si è ritenuto utile promuovere il dialogo e la conoscenza reciproca tra i vari enti allo scopo rendere più forti le relazioni e la rete, anche in ottica di alleanze future per affrontare sfide comuni. Lo scambio di informazioni, competenze e anche di episodi della propria storia permette alle organizzazioni di trovare questioni d’interesse condivise su cui unirsi e punti di differenziazione su cui scambiare, mantenendo sempre il valore della diversità.

Nel periodo di fine maggio e inizio luglio, le organizzazioni sono state invitate a partecipare a degli incontri, focus group, dividendole a gruppi da tre a cinque enti per incontro. La composizione dei gruppi non è stata casuale, ma si è scelto di inserire nello stesso tavolo di dialogo organizzazioni che non si conoscevano bene, che si occupano di attività e temi diversi e che affrontano le questioni di genere con obiettivi e prospettive totalmente differenti. Si è ritenuto fondamentale non far dialogare tra loro realtà che già collaborano quotidianamente e che hanno conoscenza reciproca, per uscire dalla zona di comfort a cui si è abituate ed entrare in contatto con esigenze e approcci diversi. All’interno di un focus group, per esempio, partecipavano contemporaneamente una realtà che si occupa di salute e educazione sessuale e una realtà che si occupa di parità di genere nel teatro.

Per aiutare a “rompere il ghiaccio”, le organizzazioni sono state invitate a portare un oggetto che potesse distinguerle e raccontare un pezzo della storia della loro realtà o un messaggio significativo. Per Torino Città per le Donne, ad esempio, l’oggetto scelto dalla Presidente Antonella Parigi è una sua collana, costituita da anelli che si intersecano, a simboleggiare l’importanza di una rete in cui tutte le parti sono di uguale importanza e connesse.

Sono stati organizzati 9 focus group per far incontrare organizzazioni che non avevano mai avuto occasione prima di conoscersi o collaborare. Un incontro, il primo, è stato organizzato secondo una modalità diversa: per le realtà di donne straniere, che su Torino costituiscono un tessuto molto ampio e importante, ma in gran parte più recente e meno coinvolto in altre reti, si è preferito organizzare un incontro apposito invitandole nella stessa occasione, per permettere loro di evidenziare quali sfide ed esigenze hanno in comune.

Il denominatore comune, le origini, la pluralità di motivazioni

Le quaranta realtà che hanno partecipato agli incontri sono molto diverse tra loro. La motivazione che ha dato avvio alla costituzione dell’ente o del collettivo deriva da urgenze differenziate. Sono quindi diversi le storie, gli approcci, gli obiettivi, le caratteristiche e competenze delle persone, le modalità d’azione.

Nonostante queste pluralità, negli incontri è emerso un denominatore comune che unisce tutte le organizzazioni: la volontà delle persone che le costituiscono di autodeterminarsi, diventare indipendenti ed eliminare ogni espressione del patriarcato, dalla violenza a qualsiasi ostacolo all’affermazione dei diritti.

Figura 28 – Foto dei focus group (ordine sparso): la bellezza di incontrarsi, conoscersi e scambiare



Lo sviluppo del femminismo torinese degli anni Settanta: il femminismo sindacale

Torino è stata al centro di varie fasi di industrializzazione, soprattutto con lo sviluppo e il potenziamento della FIAT. Le donne torinesi sono state protagoniste del mondo del lavoro, in particolare nelle fabbriche. Per questa connotazione storica, la città è stata teatro di numerose manifestazioni femministe, a partire soprattutto dagli anni Settanta. Il femminismo della prima ondata, della prima metà del 900, lottò principalmente per l'ottenimento del suffragio femminile e contro gli ostacoli giuridici all'uguaglianza di genere, quali la proprietà, l'educazione e i riconoscimenti professionali. Il femminismo della seconda ondata iniziò ad occuparsi anche di una più ampia gamma di questioni quali la sessualità, la famiglia, il lavoro e i diritti riproduttivi, le disuguaglianze de facto e quelle giuridiche ufficiali. A Torino si iniziò a parlare negli anni Settanta della specificità del "femminismo sindacale"¹³.

Le organizzazioni fondate in quegli anni a Torino sono nate con l'obiettivo di mettere insieme donne con esigenze specifiche di liberazione dall'oppressione maschile nelle varie forme. Alcune realtà si sono costituite per creare spazi in cui le donne potessero incontrarsi per riflettere insieme su come agire per ottenere maggiori diritti negli ambienti di lavoro, in particolar modo per le donne operaie. Questi enti si identificavano in valori progressisti, di sinistra e radicali.

La storia di Casa delle Donne è particolarmente importante e fondativa del femminismo torinese. Carla Quaglino ha raccontato in un incontro la forza del movimento di quegli anni. Tra le iniziative si può ricordare la realizzazione di un corso monografico di 150 ore, nel 1974, presso l'Università di Torino, sulla condizione della donna per discutere del lavoro e dell'emancipazione. Nel 1978 - grazie alla collaborazione di Università, ginecologhe e medici - sono stati organizzati dei corsi monografici sulla salute, l'autodeterminazione e la sessualità femminile a cui si poteva partecipare prendendo permessi retribuiti dal lavoro. Furono un successo in termini di iscrizioni: 1.350 donne vi presero parte. Era fondamentale tenere il corso in orario lavorativo, perché al di fuori di quell'orario i mariti magari non avrebbero dato loro il permesso di partecipare. Un sindacalista lo definì addirittura "un corso per spaccare le famiglie".

La Casa delle donne evidenziò la disparità tra "produzione" e "riproduzione", tra "lavoro fuori casa" e "lavoro in casa". Nel 1983 organizzò il convegno "Produrre e riprodurre", primo in Italia e in Europa su questi temi, a cui parteciparono attiviste da tutta Europa. Per la prima volta si prestò attenzione alle connessioni tra la produzione delle merci e la riproduzione sociale, tra il lavoro e il carico domestico, la maternità e la cura della casa. Per le donne del movimento che ha dato luce a grandi conquiste per la parità di genere, come il divorzio, leggi sui consultori e sul sistema sanitario, il diritto di abortire e diritti lavorativi, era molto chiaro che la parità doveva essere una conquista collettiva, permeante e strutturante.

"Sapevamo che l'ambizione personale non sarebbe bastata, perché finché l'ultima donna fosse rimasta oppressa non saremmo state soddisfatte". (Carla Quaglino, Casa delle Donne)

¹³ *Il coordinamento donne*, Mirafiori-accordielotte.it, Istituto per la Memoria e la Cultura del Lavoro dell'Impresa e dei Diritti Sociali, Ismel.it
Frisone A. (2021), *Femminismo sindacale, storia di una rivoluzione*, Collettiva.it

La salute, la prevenzione e i diritti riproduttivi: l'approccio fondato sull'autocoscienza

A partire dagli anni Settanta, oltre al desiderio di ottenere maggiori diritti in ambito lavorativo, nelle donne cresce la volontà di creare spazi di autocoscienza, in cui formarsi, prendere coscienza del proprio corpo e dei propri diritti, della sessualità e della salute. I temi sono connessi alla lotta alla violenza domestica, allo stupro coniugale, alla violenza sessuale in genere. La consapevolezza e sensibilizzazione diffusa sulla libertà di scelta per la propria autodeterminazione, il proprio corpo, la propria salute e sessualità porteranno, nel 1971, alla Legge 898 sul divorzio (non abrogata dal referendum del 1974); nel 1975, alla Legge 405 per l'istituzione dei consultori; nel 1978, alla Legge 194 per l'interruzione volontaria di gravidanza (non abrogata dal referendum del 1981). In Piemonte l'intercategoriale delle donne del Sindacato promosse i corsi monografici di 150 ore sulla salute e i diritti riproduttivi e un'importante evoluzione dei consultori torinesi.¹⁴

Con il passare degli anni, come evidenziato dalle analisi di questa ricerca, il numero di associazioni è aumentato ampiamente, in particolar modo nel periodo dal 2011 al 2020. I temi della salute, sessualità e diritti riproduttivi ancora oggi rappresentano sfide importanti intorno a cui unirsi per battaglie comuni. Oggigiorno si parla però anche di medicina di genere¹⁵ e di ostacolo alla libertà di scelta della donna per il proprio corpo e all'educazione sessuale e affettiva. Tuttora persistono stigmi culturali in relazione alla sfera sessuale, malattie e salute in generale che spingono molte persone a considerare certi argomenti tabù. Per questa ragione, negli incontri è stato indicato necessario trovare degli ambienti in cui le donne, e non solo, possono tranquillamente confrontarsi per accrescere le proprie conoscenze e consapevolezza sul proprio corpo e sui propri diritti.

“Ci serviva uno spazio sicuro per poter parlare dei temi che sentiamo più urgenti, uno spazio per noi stesse, non giudicante, di condivisione”. (Yepp è Fica)

Le giovani si confrontano con alcuni problemi che da, inizialmente percepiti come individuali, vengono man mano letti come diffusi, trasversali e collettivi.

Molte realtà nascono quindi per permettere alle donne, e non solo, di ritrovarsi e confrontarsi su dubbi e domande relativi la sfera sessuale e la salute. Alcuni enti sono nati proprio grazie alla volontà di personale sanitario e persone volontarie, con l'obiettivo di offrire servizi gratuiti o a prezzi calmierati per accedere a percorsi di formazione e consapevolezza su questi temi. Questi enti spesso collaborano e fanno da intermediari con i servizi sanitari e sociali pubblici, integrandone le capacità di azione e innovazione.

¹⁴ Chiara Abbà, Daniela Adorni, Maria Grazia Alemanno, Simona Amadori, Caterina (Katia) Bilardo, Maria Brizzolara, Silvia Bussolino, Claudia Castellino, Ornella Geda, Luisa Gianotti, Maria Rosa Giolito, Maria Grazia Mansueto, Elena Petricola, Mariangela Porta, Piera Salvano, Chiara Saraceno, Cecilia Tibaldi, Tullia Todros, Elsa Viora, Milli Vola, Renza Volante (2022), *Dalla parte delle donne. Storia dei consultori torinesi*, Editrice Il Punto Piemonte in Bancarella

¹⁵ La medicina di genere (MdG) o, meglio, la medicina genere-specifica è definita dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socioeconomiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona. Una crescente mole di dati epidemiologici, clinici e sperimentali indica l'esistenza di differenze rilevanti nell'insorgenza, nella progressione e nelle manifestazioni cliniche delle malattie comuni a uomini e donne, nella risposta e negli eventi avversi associati ai trattamenti terapeutici, nonché negli stili di vita e nella risposta ai nutrienti. Anche l'accesso alle cure presenta rilevanti disuguaglianze legate al genere. Alessandra Carè, Matteo Marconi, Roberta Masella, Elena Ortona (2021), *Medicina di genere*, Istituto Superiore di Sanità, <https://www.epicentro.iss.it/medicina-di-genere/cosa-e>

L'associazione Progetto Nudə, composta principalmente da personale sanitario, si occupa di rendere accessibile a tutta la popolazione e soprattutto alle minoranze il tema della salute, della natalità, della sessualità consapevole e del periodo *post partum*.

“Pensiamo che la salute sia un concetto ampio e non solo legato alla sanità (...) e che l'educazione alla salute ancora oggi non arrivi all'intera popolazione”.

(Marcella Basso, Progetto Nudə)

Il gruppo GADOS si occupa dal 1984 di creare consapevolezza sul tumore al seno, cercando non solo di dare sostegno alle donne malate e operate, ma cercando anche di promuovere la prevenzione e attivare momenti di formazione e di sensibilizzazione. Si pone anche l'obiettivo di eliminare gli stereotipi legati alla malattia e alla donna che ne ha sofferto, donne che spesso sono in difficoltà nel tornare a una vita serena, attraverso la creazione di spazi in cui confrontarsi e discutere.

“Il tumore al seno abbraccia molte emozioni e molte fasi della “femminilità” della donna (sessualità, maternità, libertà) ed è per questo motivo che noi organizziamo incontri di psicoterapia e arteterapia”. (Rossella Noto, GADOS)

La violenza di genere

Le lotte contro la violenza di genere, le discriminazioni, le molestie sessuali, gli abusi e i femminicidi sono alla base delle *mission* di diverse organizzazioni torinesi. Gli approcci si incentrano sulla prevenzione della violenza attraverso attività di sensibilizzazione, formazione e decostruzione delle basi della cultura patriarcale e sessista di supportare, e sul diretto supporto alle vittime di violenza.

Le donne si dividono tra quelle che hanno la forza di riuscire a denunciare, scelta per niente semplice e non obbligatoria, e tra quelle che hanno paura a farlo per prevenire possibili conseguenze indesiderate, in termini di reputazione sociale e ripercussioni da parte dell'abusante. Per questa ragione, anche i dati raccolti da enti nazionali come l'ISTAT, riguardanti le denunce di abusi o violenza domestica, per quanto in crescita, sono sempre da considerare sottostimati.

“Rimane complessa la parte di reportistica, il numero di donne che arrivano non è per niente semplice da definire, però i numeri sono molto alti. Il 1522 incanala le chiamate sui CAV più vicini, tra cui Telefono Rosa Piemonte. Negli ultimi 10 anni, il Telefono Rosa ha circa ricevuto più di 7.000 domande. Nel 2021 le donne accolte risultano 744”. (Arianna Enrichens, Telefono Rosa Piemonte)

Gli strumenti di cui si può usufruire in caso di violenza sono diversi, dalle forze dell'ordine al numero 1522¹⁶, centri antiviolenza, case rifugio, psicologi e avvocati specializzati e così via. I report dimostrano che l'utilizzo di queste opportunità è cresciuto molto numericamente rispetto agli anni passati, ma non sono sempre conosciuti e utilizzati, soprattutto dalle donne più giovani, ragazze dai 14 anni ai 25 anni. Non è per niente facile avere il coraggio di riuscire a denunciare: innanzitutto avere la consapevolezza di aver subito una forma di molestia o abuso e poi ricercare e accettare aiuto. Molto spesso le donne che hanno subito una forma qualsiasi di violenza, dal catcalling allo stupro, non sanno ben definire ciò

¹⁶ Il 1522 - il numero di pubblica utilità contro la violenza e lo stalking - è lo strumento istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità per aiutare le donne ad uscire dalla violenza, in linea con quanto definito all'interno della Convenzione di Istanbul. Il numero di pubblica utilità rappresenta infatti uno dei modi per cercare aiuto, insieme alla possibilità di contattare i Centri antiviolenza o gli sportelli contro la violenza e di rivolgersi alle forze dell'ordine o ad altre istituzioni e servizi.

che hanno vissuto e hanno bisogno di tempo per comprenderlo, non conoscono gli strumenti e gli aiuti esistenti o preferiscono parlarne con qualcuno che risulti più vicino a una figura coetanea, prima di utilizzare strumenti più istituzionali (il 40% delle donne si rivolge ancora ai parenti per cercare una prima forma di aiuto¹⁷).

“Ci eravamo accorte che molte donne, soprattutto giovani, ci scrivevano nei Direct Messages di Instagram per raccontarci la loro esperienza di violenza e dopo una chiacchierata con noi, persone alla loro pari, alcune decidevano di proseguire tramite il nostro supporto con dei centri antiviolenza o le forze dell’ordine, mentre altre avevano solo avuto il bisogno di rompere il silenzio e non sentirsi sole. Abbiamo aperto lo sportello su Instagram per ascoltarle ed eventualmente, su loro richiesta, metterle in contatto con i servizi esistenti”. (Mariachiara Cataldo, Break The Silence Italia)

Oggi, anche grazie ai media e all’attivismo digitale, si parla molto di più di violenza di genere. Ciò ha permesso, ad esempio, di vedere un incremento nel numero di richieste di aiuto al 1522 rispetto al periodo pre-pandemia, ovvero il 52,3% in più rispetto al 2019, come evidenziano i risultati delle indagini che periodicamente compie l’ISTAT¹⁸. Nonostante ciò, la cultura patriarcale e sessista è ancora ben radicata e presente, purtroppo a volte anche tra figure professioniste che dovrebbero saper accogliere e supportare le donne vittime di violenza e abusi.

“Manca la formazione dei professionisti in moltissimi ambiti, come quello sanitario, legale e psicologico e a volte anche in alcuni uffici delle forze dell’ordine, che non sanno come aiutare le vittime. In generale, si assiste molto spesso al problema della vittimizzazione secondaria delle donne che decidono di denunciare”. (Arianna Enrichens, Telefono Rosa Piemonte)

La cultura della discriminazione è perpetrata ogni giorno attraverso la banalità di stereotipi ampiamente sottovalutati e accettati, il linguaggio maschilista e sessista, che va dalla parola, ai media e ai contenuti della televisione, social e serie TV. E’ necessario procedere con progetti di sensibilizzazione in più ambienti possibili, non solo puntando agli adulti, tramite incontri e formazioni nelle aziende, nei diversi convegni di professionisti e in vari eventi, ma anche puntando alle nuove generazioni, attraverso le scuole.

“Il progetto “Potere alla parola” in collaborazione con il Salone del Libro, prevede diversi incontri frontali e la realizzazione di un prodotto finale da presentare al Salone del Libro stesso, con l’obiettivo di sensibilizzare su come ogni forma di linguaggio può rafforzare gli stereotipi di genere e la cultura patriarcale”. (Laura Onofri, SeNonOraQuando? Torino)

Il lavoro domestico e l’indipendenza economica

Diverse nuove organizzazioni si sono costituite intorno al tema dell’indipendenza economica femminile. Le attenzioni si concentrano sui problemi di occupazione e occupabilità delle donne, contratti e retribuzione giuste, nonché del carico del lavoro di cura della casa e della famiglia, ancora

¹⁷ ISTAT, Dipartimento per le Pari Opportunità, *Il sistema della protezione per le donne vittime di violenza. Anni 2021 e 2022*, (2023)

¹⁸ Idem

ampiamente sulle spalle delle donne. Moltissime donne non lavorano fuori casa e si dedicano al lavoro casalingo, a volte per propria volontà e altre volte perché costrette da modelli sociali, coscientemente o meno. Quando, dopo molti anni senza un'occupazione, decidono o si trovano nella necessità di rientrare nel mondo del lavoro, hanno enormi difficoltà per mancanza di formazione aggiornata e esperienze lavorative, e pregiudizi del mondo lavorativo che è incapace di accoglierle. In molti casi, accedono a lavori manuali o nei servizi, poco qualificati, ad esempio negli ambiti della ristorazione, estetica, pulizia e cura di bambini e anziani. Si tratta in genere di posti di lavoro scarsamente tutelati e retribuiti.

Negli incontri, è stato giudicato insufficiente e inadeguato l'approccio dei Centri per l'Impiego nei confronti di queste donne "inoccupabili" e in situazione di vulnerabilità. Occorre fornire servizi di accompagnamento e ricollocamento su misura per queste donne, attivando anche la responsabilità e le competenze di enti pubblici e aziende private. Il problema dell'occupabilità si aggrava per le donne straniere che hanno ancora difficoltà con la lingua italiana, percorsi formativi precari e/o non riconosciuti in Italia, problemi legati all'ottenimento dei permessi di soggiorno. Per tutte queste donne, italiane e straniere, avere degli spazi associativi di confronto e supporto risulta fondamentale.

Quando le donne riescono di fatto a trovare lavoro non è però sempre un vero e proprio passo di emancipazione. Nonostante molte donne riescano ad ottenere un'occupazione, devono comunque ancora occuparsi molto della famiglia e della casa, avendo quindi un duplice ruolo da conciliare. Il lavoro in casa e di cura dei famigliari, svolto in gran parte dalle donne oltre l'orario di lavoro, non è riconosciuto e non è retribuito, nonostante sia un lavoro importante e spesso logorante. È necessario valorizzare il lavoro familiare e le sue sfide specifiche, diffondendo una cultura della sua equa ripartizione tra uomini e donne.

"La donna sta riempiendo maggiormente il suo spazio di vita, scompare la voce di casalinga ma non il carico di lavoro effettivo. Rimaniamo tutte sempre casalinghe, anche se rivestiamo ruoli di lavoratrici e professioniste". (Lucia Rapisarda, MOICA)

Il lavoro domestico costituisce da sempre anche una forma di occupazione retribuita quando richiesta in case altrui, molte volte pagata inadeguatamente e "in nero", ovvero senza contratti tutelati. Oggi, ciò riguarda maggiormente le donne straniere, a cui viene richiesto di svolgere mansioni da badanti o di pulizia nelle case delle famiglie italiane.

In un incontro, ad esempio, è stato raccontato come molte donne originarie del Perù passino molti anni a lavorare senza orari e senza ferie, in condizioni logoranti e alienanti, ricevendo paghe mensili molto basse e non riuscendo a dedicarsi alla propria famiglia, a fare conoscenze e ad integrarsi bene nella società.

"Quello della badante è un lavoro logorante, con parecchio sfruttamento, la cui paga è molto bassa, 700 euro al mese per il lavoro in nero. Inoltre, queste donne invisibili non hanno i documenti e non conoscono i propri diritti. Noi facciamo piccoli corsi di formazione, sui diritti, su come devono lavorare, su cosa possono richiedere e fare, ma ancora non basta". (Margot Ccanto, ILLARY hermanas hay mucho que hacer)

Il desiderio di ottenere l'indipendenza economica accomuna dunque molte donne, diverse tra loro, e di conseguenza è un *fil rouge* tra molte organizzazioni torinesi.

Oggi ancora assistiamo a due fenomeni importanti, quali la segregazione orizzontale che esclude le donne da certi lavori e settori considerati “da uomo” e la segregazione verticale, o “soffitto di cristallo”, che impedisce alle donne di scalare verso il vertice, come se ci fosse un vetro di cristallo a bloccarle e che ostacola la possibilità di ottenere ruoli manageriali e di *leadership*.

Diverse organizzazioni torinesi, soprattutto di donne italiane (ma negli ultimi tempi la sfida è percepita anche da alcune comunità straniere), sono nate o si sono evolute per portare avanti un femminismo che va oltre la dimensione sindacale dei diritti minimi, per sostenere temi di imprenditorialità e *leadership* femminili.

Queste realtà si dedicano a aiutare le donne ad entrare nel mondo del lavoro, a fare carriera, a avviare nuove imprese e farle crescere, attraverso attività di accompagnamento e formazione al management, imprenditoria, educazione finanziaria e giuridica. Alcuni approcci curano anche le dimensioni culturali, psicologici e emotivi che “bloccano” a priori le ambizioni delle donne, favoriscono lo scambio con altre donne che hanno avuto successo, intese quali *role models*, per intraprendere percorsi simili e ambire sempre più in alto, rompendo il soffitto di cristallo che spesso non permette loro di fare carriera. Sono necessarie anche significative e efficaci operazioni di sensibilizzazione presso gli enti e le aziende, tutti i/le datori/trici di lavoro.

“A me piace molto raccontare la storia delle donne, valorizzare il percorso che le donne hanno raggiunto al giorno d’oggi tramite le loro lotte. Per le giovani donne è importante avere dei role models ed è fondamentale raccontare il percorso della storia dei diritti delle donne”. (Monica Andriolo, Il Rosa e Il Grigio)

Sono diverse le organizzazioni torinesi che aiutano le donne ad avere le corrette conoscenze e i giusti strumenti per avviare nuove imprese, essere imprenditrici e avere ruoli di *leadership*. Il tessuto economico sta cambiando e sempre più donne vogliono fondare nuove realtà economiche da dirigere.

“Vi è un cambiamento nel tempo nella tipologia della donna imprenditrice: accanto alle dirigenti di aziende storiche, giunte alla terza o quarta generazione, ci sono sempre più start up nell’ambito dei servizi. Per noi è fondamentale avere donne che facciano da mentor alle giovani studentesse che vogliano intraprendere un percorso imprenditoriale. Infine, i nostri eventi sono aperti anche agli uomini perché vogliamo che gli uomini riconoscano il nostro valore”. (Tiziana Triberti, AIDDA Piemonte e Valle d’Aosta)

Per essere maggiormente informate e preparate al mondo imprenditoriale, le donne possono seguire attività di formazione, *mentorship* e *peer learning* sull’apertura di nuove imprese e in particolare sugli aspetti legati alla burocrazia, fiscalità, salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, gestione della pensione e dei contratti dei dipendenti, offerti da varie organizzazioni, come Donne impresa di Confartigianato Torino che si occupa dell’artigianato e della PMI a 360°.

Servono spazi e molte occasioni in cui riunirsi, confrontarsi, formarsi e “celebrarsi”, ossia anche riconoscere i successi faticosamente conquistati, dare visibilità alle donne in posizioni apicali, per muoversi insieme in battaglie comuni per l’ottenimento di ulteriori diritti per la parità di genere.

“Nasciamo come aggregatore, perché, se vogliamo chiedere e avviare un reale cambiamento in termini di imprenditorialità femminile, dobbiamo fare massa critica. Cerchiamo di parlare anche agli uomini della parte più progressista, perché crediamo che il cambiamento debba arrivare da un’alleanza trasversale”. (Valentina Parenti, GammaDonna)

Advocacy e lobbying

Come si è visto, diverse organizzazioni torinesi si sono costituite si occupano, in modo specialistico/“verticale”, di temi maggiormente circoscritti e di rispondere ad esigenze specifiche di alcune categorie di persone. Ad esempio, alcune organizzazioni incentrano la loro *mission* sul tumore al seno, altre sul lavoro domestico, l’indipendenza economica, la leadership, le *sex workers*, le persone di origine straniera, e così via.

Vi sono però alcune organizzazioni che scelgono di svolgere un ruolo di supporto a tutto campo alle altre, attraverso iniziative di *fundraising*, donazioni ed eventi, ma anche di *advocacy* e di *lobbying*, attività fondamentali al fine di influenzare l’opinione pubblica, le azioni politiche, pubbliche e di molto *stakeholder* sui temi di genere per una società più inclusiva.

“Svolgiamo un importante ruolo di “associazione ombrello” che si mette a disposizione per progetti, raccolta fondi e supporto ad altre associazioni, iniziative e organizzazioni: per esempio, abbiamo realizzato un progetto basato sul gioco del Burraco per raccolta fondi per Telefono Rosa.” (Beatrice Buzzi Langhi, Zonta Club Torino)

Le associazioni di questo tipo sono spesso realtà internazionali che hanno sedi locali in molti Paesi del mondo e attivano approcci e progetti di rilievo globale, adeguati poi per i territori di riferimento, oppure progetti realizzati su misura dei contesti in cui si intende agire, ma sempre con uno sguardo alle sfide generali.

“Abbiamo lavorato per realizzare “Una stanza tutta per sé”: 228 stanze realizzate finora e si tratta di un luogo dove le donne possono fare denuncia delle problematiche che hanno vissuto, in uno spazio accogliente, situate presso edifici di forze dell’ordine in modo tale da creare una finestra di dialogo e apertura”. (Erica Varese, Soroptimist International d’Italia, Club di Torino)

“TOxD nasce innanzitutto in reazione al silenzio assordante sulle tematiche di parità di genere nel dibattito per le elezioni amministrative locali, e la constatazione che la parità è tutt’altro che raggiunta in tutti i campi e bisogna difendere ogni giorno quanto raggiunto a fatica, fare comunicazione, advocacy e sensibilizzazione.” (Antonella Parigi, Torino Città per le Donne)

Le organizzazioni straniere

Per molte realtà torinesi, il lavoro e l’indipendenza economica delle donne sono l’obiettivo principale su cui attivarsi. Ciò è particolarmente importante per le donne straniere che spesso arrivano in Italia senza conoscere la lingua, il sistema giuridico e la burocrazia del paese ospitante. Queste organizzazioni riflettono, uniscono le voci e le esigenze di donne e famiglie straniere che non sanno come muoversi in Italia per lavorare e accedere ai loro diritti sociali di base, a fronte di diffusi episodi di discriminazione.

“In quanto donna e straniera, sono stata discriminata dai medici davanti a mio figlio e mi sono chiesta perché. Questo mi ha spinto a reagire, a confrontarmi, a costituire l’associazione”. (Meriem Zaimy, Al Amal)

Le organizzazioni nascono proprio con l'idea di costruire degli spazi in cui queste donne con le loro famiglie possono avere un ponte con il paese ospitante, grazie agli aiuti che ogni realtà può fornire, dalla comunicazione con le istituzioni *in primis*, corsi di italiano e su altre materie, informazioni su diritti, fiscalità, leggi e servizi esistenti fino ad un accompagnamento a trovare un'occupazione. A volte la scarsa conoscenza della lingua, della cultura e delle persone del paese ospitante, ma anche discriminazioni permanenti nelle proprie culture di origine che si assommano a quelle italiane, costringono le donne di origine straniera a isolarsi, chiudersi in gruppi di persone di stessa provenienza e non riuscire a trovare il giusto mezzo per riuscire a rendersi indipendenti economicamente. E' per questa ragione che sapere di poter contare su realtà organizzative simili è sempre più fondamentale.

"Vogliamo dare empowerment alle donne per poter reagire, essere protagoniste del mondo in cui vivono, perché spesso si ha la tendenza a non volersi mischiare alle altre donne se non si conosce bene la lingua... Insegniamo ad abbracciare la cultura che ci ospita". (Janet Buhanza, Donne Africa Subsahariana e II Generazione)

Le figure dedicate alla mediazione culturale, persone non solo capaci di dare informazioni in lingua, ma anche di creare ponti fondamentali tra culture, - molto spesso professioniste donne - sono fondamentali ma spesso in numero carente, e stremate da impegni non adatti e ruoli scarsamente riconosciuti.

"La mediazione culturale non è solo traduzione da una lingua all'altra, ma è la capacità di trasmettere anche i valori, le tradizioni e le abitudini di una data cultura a un'altra. A volte può essere anche un lavoro molto logorante, doloroso, perché il carico emotivo che porta con sé è davvero molto impegnativo". (Natalia Popescu, FARMP – Federazione Associazioni Romene e Moldave Piemonte)

Gli enti del Terzo Settore sopperiscono alle mancanze di offerta di mediazione culturale, ricorrendo al volontariato, con fondi scarsi. Il riconoscimento pubblico di questo lavoro è insufficiente, rendendo questi servizi, molto utili, discontinui e mal retribuiti.

Per le donne straniere è maggiormente difficile trovare un'occupazione per poter essere autonome e sostenere le proprie famiglie. Permane, in particolare, una grande difficoltà a trovare il primo lavoro, in quanto molte donne straniere spesso non hanno lavorato prima, o le loro esperienze precedenti non vengono riconosciute. I pregiudizi e gli stereotipi culturali nei loro confronti sono a volte più gravi che nei confronti degli uomini degli stessi Paesi. A volte si ritrovano nella condizione di dover cercare urgentemente un impiego, quando il marito ha perso il lavoro o intendono separarsi. Ma in molti casi non conoscono bene l'italiano, non sanno a chi rivolgersi. Le organizzazioni che permettono loro di imparare la lingua, conoscere i propri diritti, formarsi, ricevere un'adeguata formazione finanziaria e di conseguenza di trovare lavoro sopperiscono a questa mancanza di diritti sociali reali.

Molto spesso le donne straniere svolgono lavori di cura e supporto ad altre famiglie, occupando mansioni di collaboratrici domestiche, badanti, assistenti domiciliari, trovandosi a conciliare il peso del lavoro da casalinga svolto come impiego con quello svolto nelle proprie case. Diverso è il caso evidenziato dalle donne di provenienza cinese. Culturalmente, diverse donne di origine cinese hanno un forte spirito imprenditoriale e non vogliono più solamente dedicarsi al lavoro e alla famiglia, ma avviare nuove imprese proprie. Alcune affermano anche di essere più aperte degli uomini verso la comunità e il territorio in cui abitano.

"C'è il problema legato alla concezione del lavoro, dato che per cultura noi dedichiamo poco tempo alla famiglia, come associazione vogliamo lavorare su come meglio inquadrare vita lavorativa e vita familiare. I settori in cui lavoriamo

di più rendono anche difficile questo, in quanto sono ristorazione, commercio ed estetica". (Referente, Associazione Forza delle donne)

Da qualche anno, il tessuto delle organizzazioni straniere per le donne su Torino è in una fase di crescita, diversificazione e sempre maggior capacità di attivazione. Risulta però ancora debole il dialogo con le organizzazioni di origine italiana, con gli enti pubblici e il resto del terzo settore. Le chiusure culturali, tra persone italiane e di origine straniera, ma anche reciprocamente tra comunità straniere, non facilitano il riconoscimento, la valorizzazione e il rafforzamento di queste fondamentali risorse di capitale umano, professionale e culturale, superando stereotipi e discriminazioni di stampo etnico.

Le sfide interne delle associazioni

Il problema intergenerazionale

Uno dei problemi specifici maggiormente evidenziati dalle organizzazioni per la parità di genere è il tema del ricambio generazionale e, in generale, dei rapporti intergenerazionali. Molte realtà dichiarano di essere in difficoltà nel reclutare nuove persone disposte ad associarsi. Le organizzazioni costituite da donne più grandi di età faticano ad attirare le donne più giovani, che tendenzialmente preferiscono costituire associazioni nuove.

"Una nostra problematica è che ora siamo in una certa fascia d'età ed è difficile allargare l'associazione. Ci sono persone che alla nostra età fanno le nonne o hanno problemi famigliari. Una volta eravamo un gruppo folto di persone, con anche 50 persone alle riunioni. Eppure, abbiamo ancora tante idee e tanti interessi". (Daniela Lenzi, Donne per la Difesa della Società Civile)

Non è semplice il dialogo tra generazioni da entrambe le parti. Se le generazioni precedenti faticano a coinvolgere le nuove generazioni, queste ultime non sempre riescono a includere e comunicare con le prime, o addirittura ad essere riconosciute come professioniste in quanto più giovani.

"Facciamo fatica ad essere ascoltate dai piani alti, dalle dirigenti degli ospedali, in quanto professioniste ancora molto giovani". (Marcella Basso, Progetto Nudə)

Il tema intergenerazionale è quindi bidirezionale, riguarda il più ampio problema della difficoltà di dialogo e collaborazione tra generazioni differenti, forse più significativo nel femminismo, anche per la difficoltà di conciliare approcci diversi. Anziché considerare l'intergenerazionalità - basata anche su differenze di visioni, temi e linguaggi -, un valore, i pregiudizi e le difficoltà comportano un indebolimento reciproco, una perdita di opportunità di crescita comune del movimento.

L'analisi fa emergere un sistema di attori per la parità di genere più consistente rispetto al passato ma forse anche più frammentato. Il femminismo degli anni Settanta, attraverso un minor numero di organizzazioni, favoriva nei fatti (malgrado anche all'epoca ci fossero difficoltà), la convergenza verso obiettivi comuni forti e mobilitazione in massa. Oggi il numero più elevato (e in crescita) di organizzazioni, in gran parte piccole e con *mission* e caratterizzazioni identitarie più definite, composte anche da persone di giovane età, interroga sulle opportunità di un dialogo intergenerazionale costruttivo e sulla capacità di mobilitarsi insieme per alcune lotte comuni.

Il sistema di reti, come il CCVD e Rete +di194voci, così come l'esistenza del movimento transfemminista nazionale Non Una Di Meno, che presenta nodi locali in tutta Italia, aiutano ampiamente a creare degli spazi in cui donne, e non solo, di età differenti possono confrontarsi, crescere e agire in gruppo.

Il problema della debole strutturazione delle organizzazioni e ridotta misurazione dell'impatto

Molte organizzazioni si sono costituite alcune donne erano mosse da un bisogno primario, da una mancanza, una discriminazione percepita sulla propria pelle, problemi concreti legati alla cultura patriarcale e sessista ancora ben radicata. Alla base non c'è però sempre stato un processo di definizione chiara della *mission*, strutturazione dell'organizzazione e delle modalità di azione più efficaci. In questa tipologia di organizzazioni, basate su identità e sorellanza, la maggior parte delle persone, principalmente donne, sono perlopiù socie volontarie, non dipendenti o altrimenti retribuite. Le competenze specifiche che sarebbero necessarie per gestire le organizzazioni in modo più impattante non sono sempre adeguate. Spesso questo tipo di organizzazioni dichiara anche di non avere tra i propri obiettivi quello di crescere.

Come visto dall'analisi dei questionari, prevalgono infatti le strutture che si occupano di parità di genere piccole, fondate su un'origine identitaria delle fondatrici e sul volontariato. Ne consegue che non hanno una strutturazione imprenditoriale e organizzativa che possa permettere alle stesse di svilupparsi ulteriormente e di evidenziare i propri risultati. Mancano le conoscenze per utilizzare al meglio le tecnologie e il digitale o per valutare in modo il proprio lavoro e impatto sul territorio o ancora per attivare vere e proprie attività di *engagement*, *advocacy* e *lobbying* con capacità d'impatto significativo.

Numerose sono le realtà che non hanno quasi mai definito un piano di azione di lungo periodo, misurato i propri impatti, raccolto i propri risultati in report e pianificato attività strutturate di *fundraising* in modo tale da riuscire a far crescere il proprio patrimonio economico e l'organizzazione stessa. Inoltre, ancora molte, proprio perché numerose sono anche quelle costituite da donne di fasce d'età oltre i cinquant'anni, non si sono mai approcciate a una comunicazione digitale attiva per pubblicizzare i propri eventi e sensibilizzare.

Le realtà che più sono riuscite a diventare enti assimilabili a "imprese sociali" sono quelle composte da donne che hanno competenze ed esperienze professionali indispensabili per raggiungere questi obiettivi, e sono soprattutto quelle dedicate allo sviluppo economico, quelle che rappresentano enti locali di grandi organizzazioni nazionali o addirittura internazionali, e i centri antiviolenza che, oltre ai report relativi alle richieste di aiuto e le denunce da parte delle donne, misurano regolarmente il proprio impatto all'esterno, per evidenziare i propri risultati.

"Abbiamo aperto il primo sportello antiviolenza al Campus Einaudi, prima sperimentazione in un ateneo italiano e sta facendo da apripista perché ora anche in altre università italiane si sta replicando questa iniziativa. Per noi è un grande risultato". (Rossella Iannone, Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus)

Le sfide delle associazioni per il cambiamento

Le sfide interne alle organizzazioni riguardano l'ampliamento del numero di risorse umane di generazioni differenti, una migliore strutturazione finalizzata agli obiettivi, l'incremento della propria

capacità economica per promuovere azioni efficaci e durature. Le sfide esterne riguardano, invece, le modalità e gli approcci con cui le organizzazioni possono affrontare e promuovere il cambiamento culturale della società e del territorio in cui operano.

Le figure invisibilizzate dalla società

Tra le sfide più grandi che molte associazioni si trovano ad affrontare vi è quella di occuparsi di categorie di persone che vengono invisibilizzate dalla società e, a volte, anche da altre associazioni che si occupano di diritti e di genere.

Innanzitutto, vi sono le donne che non hanno mai avuto alternative di vita rispetto alla cura del focolare domestico proprio o altrui, casalinghe e madri non lavoratrici da una parte, colf e badanti dall'altra. Si ritrovano ad essere dimenticate, senza stipendi o comunque con retribuzioni non adeguate. Queste donne fanno fatica a entrare, o rientrare, nel mondo del lavoro in settori diversi da quelli della cura, a accedere a retribuzioni adeguate, e sono costrette a un circolo vizioso di dipendenza dagli uomini e dall'assistenza pubblica da cui non sempre riescono a liberarsi. Più tempo rimangono in casa, più faticano ad uscirne. La mancanza di autonomia economica diventa un ricatto psicologico e materiale enorme quando decidono di separarsi dal compagno o marito.

Vi sono poi donne vittime di violenza che, per il trauma subito o per tutelarsi da uomini violenti, rimangono a lungo fuori dal mondo del lavoro e della socializzazione, perdendo ogni possibilità di riscatto. Sono donne che hanno enormi difficoltà a reintegrarsi nella società e rimangono marginalizzate, spesso inoccupate. Quando riescono e possono, cercano supporto nei centri antiviolenza o nelle case rifugio e nei servizi dedicati a loro.

Le donne anziane e le donne giovani rappresentano due categorie che, anche se agli antipodi, si ritrovano spesso a subire discriminazioni differenti, che portano entrambe a vari gradi di esclusione dalla società e dalle priorità della politica. Le persone anziane, in particolare le numerose donne sole, vengono troppo spesso dimenticate, non supportate o considerate per attività lavorative, sociali e culturali, mentre quelle giovani possono trovarsi abbandonate alla precarietà e non riconosciute professionalmente.

Vi sono delle categorie di persone su cui la società si esprime in modo controverso, tra cui rientrano le *sex workers*, di cui molte straniere, magari irregolari, sul cui lavoro pesa un forte stigma. In un Paese moralista e ipocrita sulla questione, le pesanti costrizioni e violenze o la libera scelta alle origini di questo lavoro non vengono indagate. In Italia, la prostituzione è legale, ma non sono l'induzione alla prostituzione e lo sfruttamento. Queste donne molte volte sono, infatti, vittime del traffico di esseri umani e abbandonate a loro stesse, con scarse informazioni sui loro diritti, su come prendersi cura della propria salute fisica e sessuale, per opporsi alle violenze e accedere a metodi contraccettivi adeguati e prevenire malattie sessualmente trasmissibili. Dopo la pandemia, le prostitute hanno iniziato a lavorare sempre di più al chiuso, rendendo queste figure ancora più invisibili agli occhi della società.

“Il fenomeno della prostituzione è cambiato molto, sempre più persone lavorano in casa e non più per strada. E quindi contattarle per aiutarle è più difficile”. (Serena Medici, Associazione Tampep)

Anche nei confronti delle persone LGBTQIA+, la società esprime opinioni diverse, non sempre riconoscendo i pieni diritti alle persone che fanno parte di questa comunità. Si trovano quindi ad essere escluse da moltissimi ambienti, anche femministi o che si occupano di genere. E' sempre più necessario

pensare alla violenza e alle discriminazioni di genere in senso più ampio, includendo anche la comunità LGBTQIA+.

“Uno dei nostri compiti fondamentali è la rottura degli stereotipi sulle persone trans e non binarie e la promozione della conoscenza sul tema, anche attraverso attività di sensibilizzazione nelle scuole, aziende e in altri mondi”. (Gruppo Donna Arcigay)

Le donne di origine straniera, spesso anch'esse “invisibili”, si trovano a gestire un'altra forma di discriminazione sociale, ovvero quella razzista. Alcune donne straniere riportano che, in alcuni casi, le donne straniere non vengono considerate di pari importanza nei tavoli femministi e politici.

“Gli stranieri sono visti solo per folklore e per dare da mangiare: essere qui è stata una sorpresa gradevole e vogliamo dare un contributo concreto al progetto”. (Margot Ccanto di ILLARY hermanas hay mucho que hacer)

Infine, le persone disabili, in particolare le donne, si trovano a subire non solo le discriminazioni di genere ma anche quelle abiliste. Troppo spesso purtroppo anche il personale dei servizi pubblici, come quello sanitario, non è adeguatamente formato per accogliere queste persone.

“Vogliamo combattere gli stereotipi che una donna con disabilità non debba fare visite ginecologiche o avere una vita sessuale attiva: desideriamo lavorare sulla disabilità a 360 gradi, dato che ci sono spazi non accessibili per fattori culturali, fattori cognitivi, psichici e non solo architettonici”. (Valentina Caradonna, Verba).

Il personale non formato

Il problema del personale non formato riguarda numerosi settori: scolastico, sanitario, sociale, politico e giornalistico. Il personale spesso è specializzato su alcune tipologie di tematiche o su alcune categorie di persone, escludendone altre. Molte volte il personale medico si è specializzato, ad esempio, su come gestire solo alcuni tipi di disabilità motorie e non cognitive.

“L'accessibilità ha tanti aspetti, non è solo l'assenza di uno scalino ma anche la dimensione della porta o la durata della visita stessa. Una ragazza con disabilità cognitive aveva paura del camice”. (Francesca Denticò, Associazione Verba)

Essere in grado di adottare il linguaggio e l'approccio giusto in base alla persona che si ha davanti e a ciò che si sta svolgendo è sempre più fondamentale, perché viviamo in un modo in cui le categorie di persone sono molteplici, così come le situazioni e i problemi potenziali della nostra società e è impensabile poter trattare ogni persona e ogni argomento nello stesso modo.

“Mi piace dire che sono una psicologa femminista. Il disagio psicologico molte volte è trattato in modo neutro, ma questo si incarna in corpi diversi. La vita delle donne è penalizzata dal contesto culturale, ancora fortemente patriarcale e maschilista”. (Giorgia Reiser, Rete Donna APS)

Anche nell'ambito dei *media*, alcuni/e giornalisti/e che parlano della violenza di genere o della parità di genere perpetrando stereotipi che alimentano la cultura patriarcale e sessista, laddove l'informazione pubblica dovrebbe al contrario diffondere un linguaggio virtuoso.

“Il linguaggio inclusivo rappresenta un punto importante su cui ci focalizziamo attraverso diversi progetti: in particolare, tramite la collaborazione con Unito e la

Regione Piemonte, abbiamo costituito l'Osservatorio ORA sul linguaggio di genere e sulla disabilità, durato da marzo a ottobre 2021. Dopo aver visionato le diverse testate del Piemonte, anche quelle online, abbiamo pubblicato un report dedicato alla questione". (Elena Miglietti, Gi.U.Li.A. Giornaliste)

L'approccio intersezionale e il panorama torinese di genere

Nel 1989 Kimberlé Crenshaw introdusse l'ipotesi sociologica del concetto di intersezionalità¹⁹. La giurista e attivista statunitense rese esplicita la molteplicità e simultaneità dei sistemi di oppressione che coinvolgevano le donne afroamericane all'epoca, costrette a subire non solo le discriminazioni di genere ma anche quelle dovute al razzismo.

Questo approccio ha dato la possibilità a moltissime persone di far sentire la propria voce raccontando la propria storia e il proprio vissuto di discriminazioni complesse e interconnesse. Si è iniziato a considerare sempre più fondamentale intersecare i diversi livelli di oppressione che una persona può subire. Una donna nera, ad esempio, subisce due forme di discriminazioni, quella sul piano di genere e quella sul piano razziale; una donna nera lesbica inoltre deve affrontare una terza discriminazione legata all'orientamento sessuale.

Nel panorama torinese, molte sono le associazioni costituite da donne dai cinquant'anni in su, che dunque hanno fondato o aderito alle varie organizzazioni mosse da esigenze personali di liberazione da oppressioni legate al genere e al patriarcato legate alla propria condizione sociale, etnica e lavorativa. Le realtà più giovani si sono avvicinate per prime all'approccio intersezionale, che invita a includere nella propria battaglia alle oppressioni di genere anche le altre, alleandosi alle differenti categorie di persone.

Dal questionario è emerso che a Torino solo il 47% degli enti intervistati si definisce femminista, nonostante le organizzazioni abbiano valori e obiettivi e portino avanti attività e progetti che possano definirsi tali, poiché puntano alla parità di genere e all'eliminazione di ogni tipologia di espressione del patriarcato e della violenza di genere. Gradualmente, alcune realtà stanno cercando di utilizzare sempre più un approccio femminista intersezionale, che, anche se ancora poco adottato, risulta in forte crescita. Per questa ragione, le categorie di figure invisibilizzate vengono sempre più considerate da queste organizzazioni che per prime hanno scelto di adottare un approccio intersezionale.

Negli incontri, sono state manifestate visioni diverse sull'inclusione degli uomini negli ambienti e nelle battaglie delle donne. Sono principalmente le associazioni giovani ad essersi aperte agli uomini come alleati e responsabili del cambiamento da una parte e come vittime indirette di una società machista dall'altra in cui la continua dimostrazione della virilità rappresenta un problema:

"Come uomini vorremmo un mondo femminista, perché in un mondo simile staremmo tutti meglio". (Maurizio Pisani e Paolo Mascia, Il Cerchio degli Uomini)

¹⁹ Crenshaw K. (1989), "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex", *University of Chicago Legal Forum*, Vol 4: 139-167.

Le sfide per Torino

Durante gli incontri, le organizzazioni hanno anche discusso le sfide a livello di città di Torino. Prima di tutto, viene ribadito che è necessario che l'amministrazione continui a supportare progetti, eventi, campagne e attività di formazione tramite fondi o risorse di vario tipo, anche dando visibilità a quanto viene già fatto, ma soprattutto rafforzando le reti delle organizzazioni per la parità di genere.

L'importanza di fare rete è emersa più volte negli incontri, proprio perché le organizzazioni desiderano crescere tramite lo scambio reciproco, supportarsi e completarsi rispondendo alle richieste di un altro ente diverso ma complementare. Mettere in rete le risorse, avere spazi di confronto e azione congiunti, permette alle organizzazioni di dialogare con persone diverse per età, provenienza, approccio, esperienze e creare valore aggiunto. Le partecipanti agli incontri riconoscono l'importanza di realtà quali CCVD, la Consulta Comunale Femminile, Rete +di194voci, Coordinamento Torino Pride, altri comitati, manifestazioni e eventi organizzati insieme.

“Quando ci si trova al di là delle differenze ci sono dei temi che ci avvicinano e questo mi dà speranza, ma c'è anche molto da fare”. (Sofia Darino, Gruppo Donna Arcigay Torino)

“La parola fondamentale è Rete perché è una forza e se riuscissimo a unirvi tutte insieme su queste tematiche... Tutte insieme è diverso. Sapere che dall'altra parte della città c'è una realtà che fa la stessa fatica che fai tu è rincuorante”. (Ferdinanda Vigliani, Centro Studi Pensiero Femminile)

“Per fortuna ci sono donne che si occupano di donne a questo livello. È importante che il rapporto tra donne si strutturato per crescere insieme, e questi incontri tra organizzazioni molto diverse che però vogliono tutte migliorare la società possono davvero disseminare cambiamento. Vi ringrazio perché ci siete e vedo possibili progetti insieme”. (Associazione ND - incontro 3 luglio)

“Anche noi lavoriamo sulle reti e sul territorio, ed è importante che il terzo settore si confronti continuamente. Siamo accomunate dalla volontà di creare benessere nella parità di genere, ci sono i presupposti per lavorare in sinergia”. (Associazione ND - Incontro 3 luglio)

E' necessario interrogarsi su come potenziare le reti esistenti per renderle ancora più forti, inclusive e ben articolate. Le reti possono contribuire a rispondere con maggiore efficacia alle sfide evidenziate dalle singole organizzazioni nella ricerca, in termini di occupabilità, servizi mancanti, salute, violenza di genere, figure invisibilizzate, ecc.

In conclusione, le associazioni hanno evidenziato l'importanza dello scambio reciproco di pensiero e risorse, della discussione e dell'incontro *di persona*, rispetto a una società che si sta muovendo sempre più verso una crescente digitalizzazione. Attraverso il dialogo e l'ascolto attivo si possono comprendere sia gli elementi in comune con altri enti, sia i punti di differenziazione, che possono essere un elemento distintivo e arricchente.

Negli incontri e nel workshop organizzati da Risorse in rete, le organizzazioni hanno avuto modo di osservare preliminarmente la varietà dell'ecosistema torinese che si occupa di questioni di genere e di comprendere anche come, di fronte a problemi e sfide comuni, ci si possa unire facendo massa per raggiungere le istituzioni e produrre cambiamento verso una società più inclusiva e libera dalle oppressioni del patriarcato e della violenza di genere

4 Il workshop finale e alcune conclusioni

A conclusione del percorso di conoscenza e confronto avviato nei mesi precedenti, sabato 30 settembre è stato organizzato il workshop “Risorse in Rete per una città per le donne”. L’incontro si è svolto dalle ore 9.45 alle ore 13.00 negli spazi di Combo (Corso Regina Margherita 128, Torino). Il workshop perseguiva i seguenti obiettivi:

- Presentare gli output del progetto, ovvero la “Guida delle organizzazioni per le donne a Torino” e la relativa mappatura georeferenziata;
- Promuovere il riconoscimento reciproco tra gli enti mappati e una maggiore consapevolezza della forza e delle dimensioni del movimento torinese per la parità di genere;
- Creare connessioni sia tra gli enti mappati sia con altri stakeholder locali rilevanti per tale ambito di attività;
- Identificare collettivamente sfide e possibili azioni comuni.

Le organizzazioni invitate

Per favorire una riflessione ampia e intersettoriale, si è scelto di invitare al workshop finale non soltanto le 73 organizzazioni mappate nel corso del progetto, ma anche alcuni importanti stakeholder locali che, seppur avendo una *mission* prevalente diversa dalla parità di genere, conducono in questo ambito attività rilevanti.

Per identificare tali soggetti si è reso necessario ricorrere a una molteplicità di fonti. In primo luogo, è stato verificato quali enti appartenenti a reti per la parità di genere non fossero stati inclusi nella mappatura per il mancato rispetto dei criteri di selezione (sede al di fuori del territorio comunale o *mission* prevalente diversa dalla parità di genere). Sono stati poi presi in considerazione gli enti menzionati nei questionari come collaboratori, in forma più o meno stabile, delle organizzazioni mappate. Infine, una serie di colloqui con persone dalla riconosciuta esperienza nel Terzo Settore locale ha permesso di identificare ulteriori organizzazioni no profit i cui progetti sono spesso dedicati anche alle donne, sebbene non in via esclusiva²⁰.

Il lavoro di mappatura degli stakeholder ha portato all’identificazione di circa 25 soggetti che sono stati invitati a partecipare al workshop finale di dialogo cittadino. L’elenco completo degli enti invitati al workshop, in aggiunta alle 73 organizzazioni con cui Torino Città per le Donne ha preso contatto nel corso del progetto, è disponibile al termine del report (cfr. All. 4).

Sono state inoltre invitate al workshop le rappresentanti delle reti e dei soggetti strategici identificati (cfr. par. 1.2.1) le referenti dell’Università degli Studi di Torino per la piattaforma FirstLife, in qualità di relatrici, e i referenti della Fondazione Compagnia di San Paolo per la *Missione* Favorire partecipazione attiva, in qualità di osservatori. Nel complesso, il workshop “Risorse in Rete per una città per le donne” ha visto la partecipazione di 39 persone, di 33 enti/collettivi²¹.

²⁰ Si è trattato di un primo passo. Il mondo degli ETS torinesi che hanno una linea di attività dedicata e permanente su temi di genere deve essere investigato a fondo per ulteriori ricerche e attività di ingaggio

²¹ Si sono registrate: AIDIA sez. Torino, Associazione Italiana Donne Medico Torino, Break the Silence, Casa delle Donne, CIRSDE/UNITO, Compagnia di San Paolo, Comune di Torino, Confartigianato, Donne nel turismo, Donne società civile, ETA BETA Coop Sociale, Fermata d'autobus, Fidapa, Fondazione Bellisario, Forza delle Donne, GADOS, GiULiA, Gruppo Donna Arcigay Torino, Il rosa e il grigio, La speranza/Al amal, Non una di meno, Nudə,

Lo svolgimento del workshop

Il workshop conclusivo del progetto è stato articolato in tre momenti:

Presentazione dei risultati del progetto: dopo una breve introduzione del progetto Risorse in Rete, a beneficio degli stakeholder non precedentemente coinvolti nelle attività, sono stati illustrati i risultati dei questionari e degli incontri in piccoli gruppi. A seguire è stata presentata la “Guida delle organizzazioni per le donne a Torino”, della quale sono state distribuite le copie cartacee, e la relativa mappatura geografica su FirstLife, mostrando ai partecipanti le possibilità di personalizzazione della propria scheda sul social network civico e le modalità con cui apportarvi modifiche.

World Cafè “Motivazione, cambiamento, azione”: per stimolare lo scambio di idee e la conoscenza tra le partecipanti si è scelto di ricorrere al celebre metodo di facilitazione del “World Cafè”, selezionando i temi affrontati ai diversi tavoli sulla base degli obiettivi della giornata.

Riflessione collettiva e conclusione: le partecipanti sono state incoraggiate ad avanzare proposte in merito alle possibili modalità di collaborazione futura, con l'intento di proseguire il lavoro di messa in rete delle risorse civiche avviate con il progetto.

Figura 29 - Le partecipanti al workshop



Il World Cafè “Motivazione, cambiamento, azione”

Il World Cafè è un metodo di facilitazione efficace per stimolare conversazioni informali e costruttive su questioni rilevanti e permette a un gran numero di persone di sviluppare, attraverso il dialogo, una comprensione condivisa di una determinata situazione. Il metodo del World Cafè è stato scelto in

SNOQ, Spazio Donne Cascina Roccafranca, SPI CGIL, Tampep, Telefono Rosa, Torino Città per le Donne, Un progetto al femminile ODV, UNICEF, Verba, YEPPÉFICA, Zonta

quanto favorisce la reciproca conoscenza, lo scambio di idee, l'ascolto delle prospettive altrui e la creazione di connessioni, tutti elementi fondamentali per la buona riuscita del workshop.

Per affrontare il tema della parità di genere e stimolare la discussione di possibili azioni condivise si è proposto alle partecipanti di lavorare su tre macrotemi, "Motivazione", "Cambiamento" e "Azione", declinati a loro volta in domande guida:

Motivazione: "Perché ti interessi della parità di genere? Perché, tra tutte le cause, hai scelto di dedicarti a questa?"

Cambiamento: "Quale cambiamento concreto vorresti vedere a Torino?"

Azione: "Cosa possiamo fare insieme per favorire il cambiamento?"

Figura 30 - I temi del World Cafè



Le partecipanti sono state suddivise in maniera casuale in due stanze, ciascuna delle quali avente tre tavoli di lavoro, uno per ciascun macrotema. Dopo esser state incoraggiate a sedersi intorno ai tavoli in gruppi di conversazione di 6 o 7 persone e a scegliere una referente, hanno avuto a disposizione 15 minuti per discutere collettivamente il tema del proprio tavolo, anche con l'ausilio di post-it e cartelloni su cui appuntare i propri pensieri. Al termine del turno di conversazione si sono spostate verso un altro tavolo per affrontare un tema differente, ad eccezione delle referenti designate che, rimaste al proprio tavolo, hanno raccolto le idee del nuovo gruppo formatosi.

Sono stati organizzati tre turni di conversazione, per dar modo a ogni partecipante di affrontare ciascuno dei tre temi. Al termine dell'attività le referenti sono state invitate a esporre i concetti chiave emersi al proprio tavolo, per confrontare i risultati delle discussioni tenutesi nelle due sale e inerenti allo stesso tema.

Figura 31 - Alcuni momenti del World Cafè



La motivazione

I tavoli dedicati alla “Motivazione” hanno riferito che spesso a fare da driver dell’azione sono ragioni personali legate alla percezione di ingiustizie, violenze e discriminazioni, anche in ambito economico e professionale, e alla rabbia che ne deriva. A unire le partecipanti è il desiderio di attivarsi di fronte alle criticità riscontrate nella società e di mettere a disposizione della causa le proprie competenze.

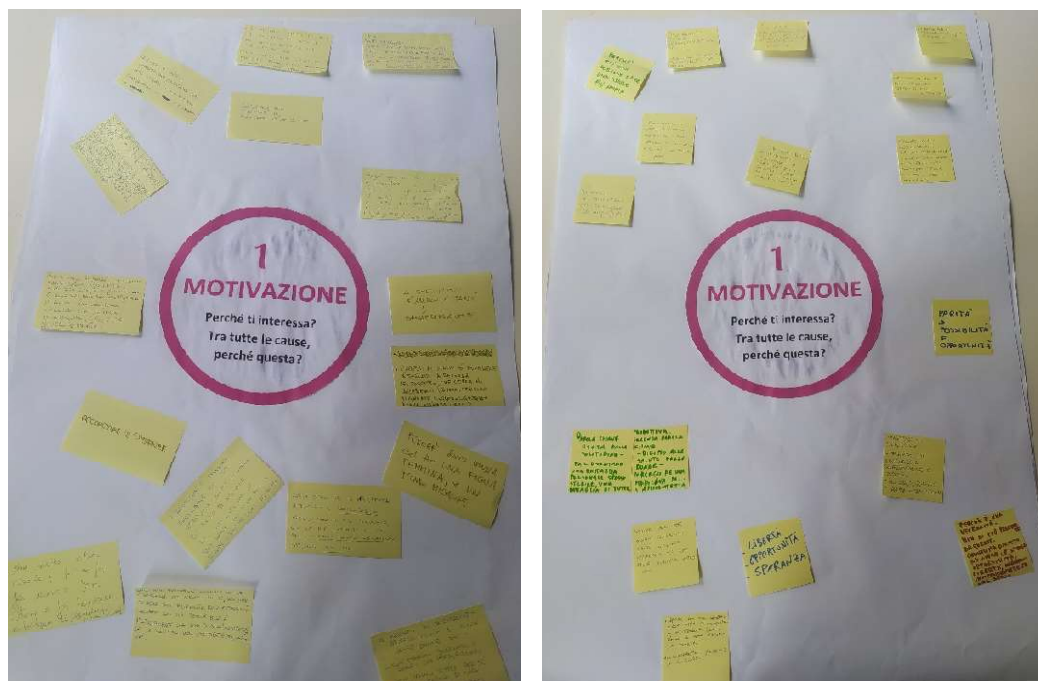
A motivare all’azione è anche il bisogno di condividere “esperienze, commozione e sentimento”, come espresso da una partecipante ai tavoli di lavoro, e acquisire maggiore consapevolezza delle proprie libere scelte attraverso la forza delle relazioni. Il confronto con altre persone coinvolte nella causa risulta fondamentale per acquisire una visione più ampia e libera da pregiudizi.

Si riportano di seguito alcune frasi scritte dalle partecipanti:

- “Sono ingegnera, e sono stata la prima donna in quasi tutti i posti di lavoro che ho ricoperto. Per me è importante aprire la strada ad altre che verranno dopo di me”
- “Perché l’accesso ai diritti è fortemente diseguale, a seconda del soggetto che cerca di accedervi (donna, persona migrante, soggetto LGBTQIA+, donna disabile...)”
- “Conciliando formazione universitaria e l’esperienza del Servizio Civile nell’ambito delle pari opportunità, sono entrata in contatto con una realtà dove è predominante la logica dell’assistenza a discapito dell’autodeterminazione”
- “Da sempre ho pensato che, come donna, volevo essere libera delle mie scelte e quindi mi è sembrato naturale impegnarmi per questo”
- “Perché più voci possono dare una visione più ampia”

- “Parola chiave: uscita dalla solitudine. Far diventare una battaglia personale, spesso sterile, una battaglia di tutte e produttiva”
- “Affinché la mia identità possa essere riconosciuta e valorizzata (come donna e come persona non-binaria)”
- “Bisogna condividere, bisogna collaborare”

Figura 32 - I cartelloni "Motivazione"



Il cambiamento desiderato

Le aspirazioni di cambiamento emerse ai tavoli dedicati possono essere suddivise per temi ricorrenti. Spicca l'ambiziosità delle richieste avanzate e la varietà di problemi – e soluzioni – individuati sul territorio torinese.

Lavoro: più reti di auto/mutuo aiuto per donne che vogliono avviare un'attività in proprio; migliori possibilità di conciliazione tra lavoro e vita privata; maggiore supporto nella ricerca di lavoro; possibilità di microcredito per l'avvio di un'impresa; maggiore flessibilità oraria sul posto di lavoro.

Salute: maggiore informazione sui temi della salute e della riproduzione, soprattutto verso giovani e anziane; distribuzione di assorbenti e preservativi gratuiti in tutta la città; prevenzione serena per malattie sessualmente trasmissibili; potenziamento dei consultori.

Leadership: più donne ai vertici dirigenziali; più donne ai ruoli apicali nell'Amministrazione Comunale.

Sicurezza: miglioramento della sicurezza dei mezzi pubblici con più personale fisico, e non soltanto telecamere; formazione nei confronti dei gestori di locali notturni per reagire correttamente in caso di molestie.

Diritti e partecipazione: maggiore partecipazione maschile e proattività per i diritti delle donne, consapevolezza delle violenze agite dal maschile; più spazi fisici per associazioni di donne in concessione dall'Amministrazione Pubblica in cui ritrovarsi, scambio di informazioni e condivisione di risorse per la redazione di progetti; maggiore attenzione al linguaggio utilizzato nelle pubblicità.

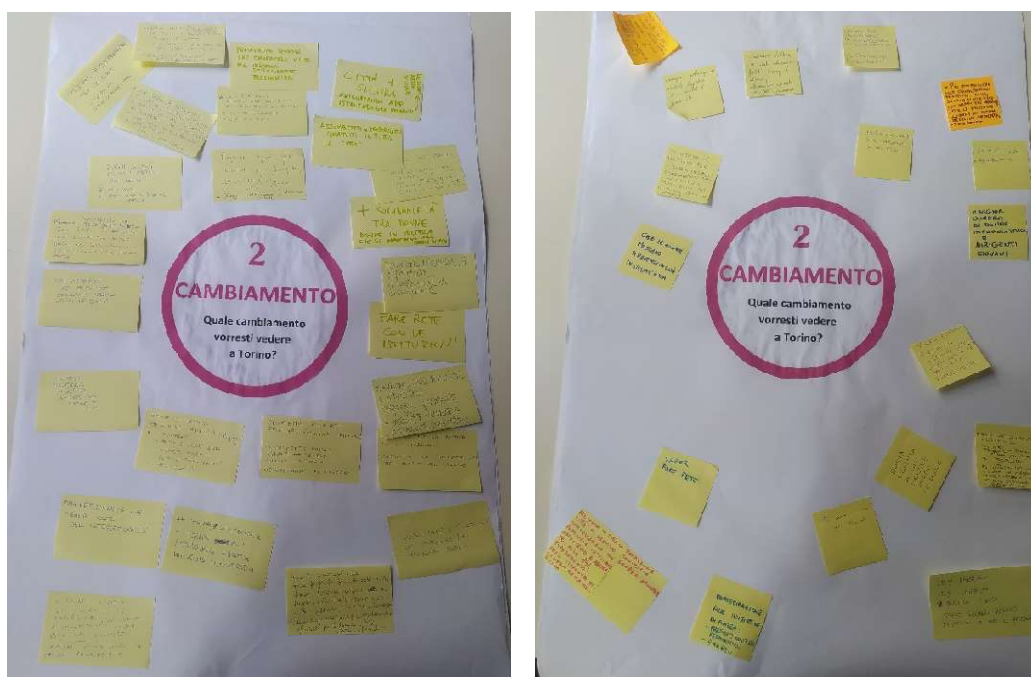
Welfare e benessere: più iniziative di socializzazione per donne anziane in contrasto alla solitudine; nidi accessibili a prezzi popolari.

Intersezionalità: migliori soluzioni di accoglienza per gli studenti fuorisede; attenzione verso l'ambiente e la crisi climatica; maggiore impegno associativo e istituzionale su temi antirazzisti, soprattutto in ambito scolastico.

Si riportano di seguito alcune frasi scritte dalle partecipanti:

- “Vorrei cambiare l’ambiente culturale della nostra città e del nostro Paese, FARE POSTO”
- “Una città inclusiva, accessibile e sicura per tutte le soggettività, ad esempio istituzioni e operator* a contatto con il pubblico format* rispetto a tematiche di genere (riferimento anche a identità trans*)”
- “Più donne in tutti i vertici organizzativi”
- “Presenza in tutta la città di un servizio consultoriale sufficientemente addestrato e aderente alla 194 e formazione sanitaria gender oriented”
- “Un interesse maggiore per ambiente, spazio pubblico e cambiamento climatico da parte delle associazioni di donne con azioni concrete”
- “Una rete riconosciuta a livello metropolitano a cui le donne possano rivolgersi come consuetudine e non solo in situazione di emergenza”
- “Maggiori spazi e risorse per progetti condivisi”
- “Maggiore presenza femminile in politica, il resto viene di conseguenza”
- “Supporto a tutti quei servizi che favoriscono le donne a incominciare dalla rete dei trasporti”
- “Saper fare rete”

Figura 33 - I cartelloni "Cambiamento"



L'azione necessaria

Le azioni suggerite dai tavoli di lavoro per conseguire i cambiamenti auspicati si articolano in tre aree: azioni di rete, azioni comunicative e azioni di lobbying e impatto sociale.

Azioni di rete: imparare a creare e rafforzare una rete basata su un denominatore comune al di là delle differenze; promuovere eventi di conoscenza reciproca; organizzare eventi in collaborazione tra numerose realtà; aprirsi allo scambio di idee ed esperienze con altre organizzazioni per conoscere tematiche differenti; promuovere momenti di formazione sulla costruzione di reti efficaci.

Azioni comunicative: utilizzare un linguaggio fruibile, non autoreferenziale né settoriale per arrivare "al di fuori della bolla" con una comunicazione inclusiva e accessibile; creare una mailing list per contattare le realtà presenti e mapparne i servizi per indirizzare correttamente i propri beneficiari in base ai bisogni espressi; promuovere delle "pillole formative" sulla parità di genere durante gli eventi culturali pop.

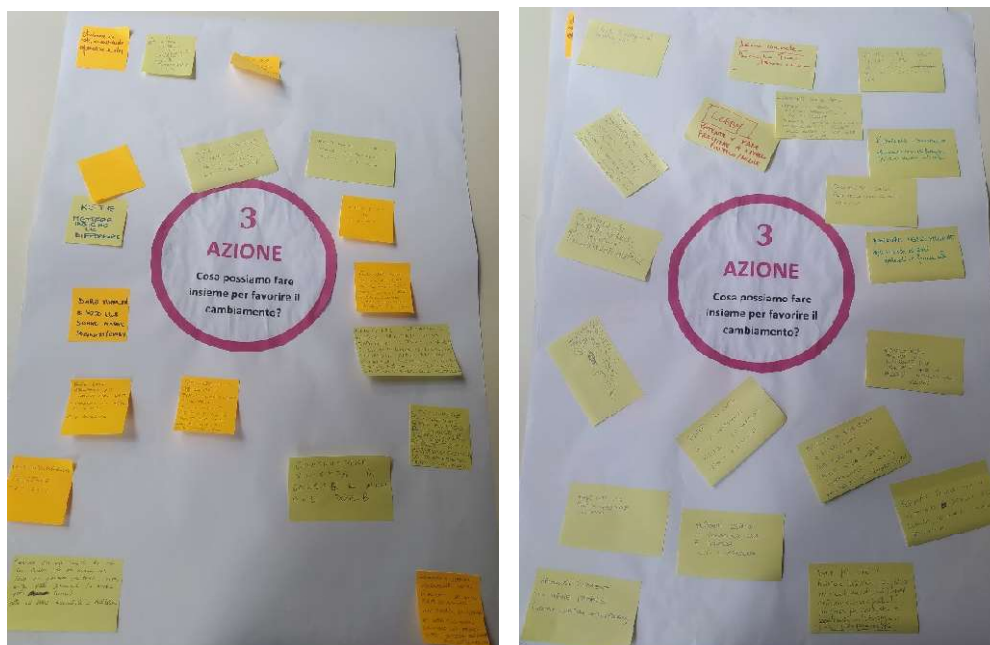
Azioni di lobbying e impatto sociale: fare pressione sui decisori politici locali per chiedere assorbenti gratuiti in scuole e uffici e prezzi calmierati per gli asili nido; unirsi per scrivere progetti e conseguire un maggiore impatto; coinvolgere gli uomini in ogni azione; promuovere una formazione scolastica multilivello con percorsi obbligatori sulla parità di genere equiparati alle materie curriculari; promuovere azioni di sensibilizzazione nelle scuole, nei luoghi di lavoro e a livello cittadino in modo integrato e duraturo, evitando azioni spot.

Si riportano di seguito alcune frasi scritte dalle partecipanti:

- "Dare un esempio di coesione pur nelle differenze con gentilezza"

- “Romperle le scatole”
- “Fare una forte azione di lobby politica per tenere alta l’attenzione sulle tematiche della parità di genere”
- “Partecipazione ad incontri come questo per creare reti concrete da strutturare nel lavoro di tutti i giorni”
- “Azioni concrete e incontri tra associazioni”
- “Trovare più spesso! Fare laboratori su temi specifici”
- “Presenza di figure politiche agli incontri di enti dedicati al femminile”
- “Scrittura di progetti comuni per accedere a finanziamenti pubblici”

Figura 34 - I cartelloni "Azione"



Alcune considerazioni

Quanto emerso durante il World Cafè permette di comprendere alcuni tratti del movimento torinese per la parità di genere.

Dai risultati dei tavoli a tema “Cambiamento” e “Azione” si nota innanzitutto una tensione verso il cambiamento radicale di alcuni aspetti della società e uno sguardo critico e lucido nei confronti delle grandi battaglie per la parità di genere, dalla salute a misura di tutti i corpi alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Le organizzazioni sedute ai tavoli, informate e preparate sui temi di propria competenza, hanno spesso sviluppato una verticalità su determinate questioni (la salute di genere, l’intersezione tra genere e disabilità...) che non esitano a portare ai tavoli di lavoro come argomento di discussione.

Il tema della costruzione di reti solide è stato ampiamente sollevato. È una necessità sentita come propria da numerose organizzazioni intervenute e che va nella direzione del lavoro iniziato con il progetto “Risorse in Rete”: la costruzione di un’alleanza ampia che sappia trascendere i particolarismi dei singoli enti e che, poggiando su basi comuni riconosciute da tutte, possa far sentire la propria voce esercitando pressione politica e facendo divulgazione ad ampio spettro.

Occorre infine sottolineare la scarsa concretezza di molti dei cambiamenti proposti dai tavoli di lavoro, sicuramente ambiziosi ma ancora vaghi e poco misurabili. Ciò può essere ricondotto, in prima battuta, al poco tempo a disposizione per le partecipanti, alle quali è stato richiesto di condurre la discussione sui cambiamenti auspicati in 15 minuti. Tuttavia, tale vaghezza può anche essere specchio della scarsa attitudine progettuale di alcuni enti, non abituati a tradurre il cambiamento che vorrebbero produrre in output e outcome misurabili.

Figura 35 - La restituzione dei tavoli di lavoro



Riflessione collettiva e conclusioni

Al termine del World Cafè e della restituzione, la fase conclusiva in plenaria è stata dedicata allo scambio di idee sulla possibile prosecuzione dal lavoro di rete avviato da Torino Città per le Donne. Come emerso durante l'attività facilitata, molte organizzazioni sentono la necessità di stringere più collaborazioni e sentirsi sempre più parte di un grande movimento che condivide dei principi comuni sui quali basa la propria azione.

Le idee raccolte in questa sede sono solo un primo spunto da cui partire per costruire una rete torinese per la parità di genere. Tra i suggerimenti, vi è quello di costituire una "bacheca virtuale" a disposizione di ogni organizzazione per comunicare le proprie attività o manifestare le proprie necessità, ad esempio nella ricerca di partner con cui coprogettare un'iniziativa in risposta a un bando individuato.

Un'altra proposta avanzata consiste nel tessere la rete a partire da un'attività specifica, per dare maggiore concretezza all'intento di collaborazione. È stata sottolineata l'importanza dell'approccio adottato nell'ideazione dell'attività, che non deve essere calata dall'alto da un'organizzazione ma coprogettata con tutte le realtà coinvolte fin dall'inizio. Nelle parole di una partecipante, occorre quindi "fare insieme e fare dall'inizio".

È risultato naturale immaginare una possibile data che raccolga la partecipazione di numerosi enti: l'otto marzo. Si è proposto quindi di progettare insieme una manifestazione per un "8 marzo potenziato", che "riempia la città di iniziative dal mattino alla sera", organizzate da differenti organizzazioni ciascuna con le proprie modalità e i propri linguaggi. La giornata dell'8 marzo si è prospettata come un primo "spazio per continuare a confrontarsi nelle differenze", verso cui convergere attraverso un lavoro comune, che continui a promuovere il rafforzamento, la visibilità e la rete tra le organizzazioni.

Appendice

Organizzazioni mappate

N°	NOME
1	ACFIL - Associazione Culturale Filippina del Piemonte
2	ADEI WIZO Associazione Donne Ebreë d'Italia - Sezione di Torino
3	A.Do.C Associazione Donne Capofamiglia
4	AIDDA Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda - Delegazione Piemonte e Valle d'Aosta
5	A.I.D.I.A. Associazione Italiana Donne Ingegneri e Architetti - Sezione di Torino
6	AIDM - Associazione Italiana Donne Medico Torino Metropolitana
7	Almateatro
8	Amaryllis
9	A.N.D.O.S. Onlus Associazione Nazionale Donne Operate al Seno - Comitato di Torino
10	APID Torino - Imprenditorialità Donna
11	Archivio delle Donne in Piemonte ArDP
12	Articolo 10
13	Associazione Almaterra APS
14	Associazione Centrodonna Rita Ferraris Tori APS
15	Associazione DIVA Onlus - Donne Italiane Volontarie Associate
16	Associazione Donne per la Difesa della Società Civile
17	Associazione Forza delle Donne
18	Associazione GammaDonna
19	Associazione La Speranza Al Amal
20	Associazione Lofficina
21	Associazione Nazionale Donne Elettrici
22	Associazione Promozione Donna
23	Associazione Sofonisba Anguissola - Galleria delle Donne
24	Associazione Solidale AS.SO. Odv
25	Associazione Tampep
26	Associazione Verba
27	Associazione Volontarie del Telefono Rosa Piemonte Torino
28	Break The Silence Italia
29	Casa delle Donne di Torino
30	Centri Antiviolenza E.M.M.A. Onlus
31	Centro Studi e Documentazione Pensiero Femminile
32	Cerchio degli Uomini
33	Confartigianato Impresa Torino - Movimento Donne Impresa
34	Coordinamento delle Donne Sindacato Pensionati Italiani CGIL Torino
35	Coordinamento Donne - FISAC CGIL

36	Dare Voce al Silenzio Onlus
37	Donne Africa Subsahariana e II Generazione
38	Donne nel Turismo
39	Federmanager - Gruppo Minerva
40	Fidapa BPW Italy - Sezione di Torino
41	Fondazione Marisa Bellisario - Comitato Regionale Piemonte
42	Fondazione Medicina a Misura di Donna Onlus
43	Forum Donne Africane Italiane
44	GADOS - Gruppo Assistenza Donne Operate al Seno
45	GiULiA Piemonte (Giornaliste Unite Libere Autonome)
46	Gruppo Donnə – Arcigay Torino
47	I diritti di Emma - Dalla libertà all'autonomia
48	Ideadonna Onlus
49	Il rosa e il grigio
50	ILLARY, hermanas hay mucho que hacer...
51	La Città delle Donne
52	La Tenda della Luna
53	Madri di Quartiere
54	Medusa - Spazio Transfemminista Universitario
55	Mettiamoci le tette
56	MOICA Piemonte APS
57	Non Una Di Meno Torino
58	Pro Cultura Femminile
59	Progetto Nudə!
60	Retedonna APS
61	Se Non Ora Quando? Torino
62	S.I.D.E.O. ODV
63	Soroptimist International d'Italia - Club di Torino
64	Spazio Donne Cascina Roccafranca
65	Stem By Women
66	Teatro al Femminile
67	Teatro Reginald – AUI
68	Torino Città per le Donne
69	Un Progetto al Femminile
70	Unione Donne del Terzo Millennio ODV
71	Yepp è Fica
72	Zonta Club Torino
73	2PR Prevenzione e Promozione ODV

Questionario somministrato

Dati di contatto		
1.	Nome dell'organizzazione	Risposta aperta
2.	Indirizzo della sede di Torino (se presente) <i>Per i gruppi locali di enti nazionali indicare l'indirizzo della sede di Torino</i>	Risposta aperta
3.	Numero di telefono dell'organizzazione	Risposta aperta
4.	Mail dell'organizzazione	Risposta aperta
5.	Sito web dell'organizzazione <i>Se non presente, indicare altro contatto informativo dell'organizzazione (Facebook, Instagram, altro)</i>	Risposta aperta
6.	Quali canali social sono attivi per la vostra organizzazione? <i>È possibile selezionare più opzioni</i>	• Facebook • Instagram • Twitter • LinkedIn • YouTube • TikTok • Non utilizziamo i social - Altro (specificare)
7.	Anno di costituzione <i>Per i gruppi locali di enti nazionali, indicare l'anno di costituzione del gruppo di Torino</i>	Risposta aperta
8.	Forma giuridica o altro	• Associazione culturale • Associazione di Promozione Sociale • Organizzazione di Volontariato • Fondazione • Coordinamento/movimento informale • Sezione sindacale • Sede locale di ente nazionale o internazionale • Altro (specificare)
<i>Se associazione culturale, APS, OdV, Fondazione</i>		
9.	Nome del/la Legale Rappresentante <i>Rispondere se applicabile</i>	Risposta aperta
10.	Ruolo del/la Legale Rappresentante	Risposta aperta
11.	Da chi è composto il Direttivo? <i>Indicare nome e cognome dei membri</i>	Risposta aperta
12.	L'organizzazione è iscritta al RUNTS?	• Sì • No
13.	Quant* soc* ha l'ente? <i>Rispondere se applicabile</i>	Risposta aperta
14.	Quant* volontar*, attivist* e persone partecipano alle attività dell'ente?	Risposta aperta
15.	Se desiderato, indicare il nome di una persona di contatto da inserire nella Guida delle Risorse insieme al/la Legale Rappresentante	Risposta aperta
<i>Se coordinamento/movimento informale, sezione sindacale, sede locale di ente nazionale o internazionale</i>		

16.	Nome del/la Referente o Coordinatore/trice	Risposta aperta
17.	Quant* soc* ha l'ente? <i>Rispondere se applicabile</i>	Risposta aperta
18.	Quant* volontar*, activist* e persone partecipano alle attività dell'ente?	Risposta aperta
19.	Se desiderato, indicare il nome di una persona di contatto da inserire nella Guida delle Risorse	Risposta aperta
Caratteristiche dell'organizzazione		
20.	Descrivete brevemente la vostra <i>mission</i> <i>Massimo 500 caratteri</i>	Risposta aperta
21.	In quali ambiti lavorate? <i>Selezionare al massimo 5 opzioni</i>	• Cultura, educazione e ricerca • Migrazione e genere • Diritti e parità di genere • Contrasto alla violenza di genere • Economia, mercato del lavoro e imprenditoria • Disabilità e genere • Salute e benessere • Lavoro domestico e di cura • Cambiamento della cultura patriarcale • Identità di genere • Attività sportiva • Ambiente ed ecologia • Altro (specificare)
22.	Quali servizi e attività svolgete prevalentemente? <i>Selezionare al massimo 3 opzioni</i>	• Cura e sostegno • Supporto psicologico • Supporto giuridico • Formazione • Sensibilizzazione • Ricerca e divulgazione • Orientamento e inserimento lavorativo • Advocacy e attivismo politico • Altro (specificare)
23.	Qual è il vostro ambito di beneficiari prevalente? <i>Con chi lavorate principalmente? Ad esempio, donne con background migratorio, adolescenti... È possibile indicare più di un ambito</i>	Risposta aperta
24.	Vi considerate un ente/gruppo femminista?	• Sì • No • Preferiamo non rispondere
25.	Quali sono le principali attività che avete svolto negli ultimi anni? <i>Massimo 1.000 caratteri</i>	Risposta aperta
26.	A quale livello territoriale agite? <i>È possibile selezionare più opzioni</i>	• Quartiere • Città di Torino • Livello regionale • Livello nazionale

		• Livello internazionale
Collaborazioni con altre realtà		
27.	Fate parte delle seguenti reti? <i>È possibile selezionare più opzioni</i>	• Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne (CCVD) • Rete Più di 194 Voci • Torino Pride • Altro (specificare)
28.	Con quali enti che si occupano di parità di genere collaborate stabilmente?	Risposta aperta
29.	Con quali enti che si occupano di parità di genere collaborate stabilmente?	Risposta aperta
30.	Collaborate con enti che non hanno come <i>mission</i> principale la parità di genere? <i>Considerare enti pubblici, privati e no profit attivi a livello locale, nazionale e internazionale</i>	• Sì • No
31.	Se sì, quali?	Risposta aperta
32.	Vorreste incrementare le vostre collaborazioni?	• Sì, solo con altri enti che si occupano di parità di genere • Sì, solo con enti che lavorano in altri ambiti • Sì, sia con enti che si occupano di parità di genere che con enti che lavorano in altri ambiti • Non siamo interessat* a incrementare le nostre collaborazioni
<i>Se desidera incrementare le proprie collaborazioni in altri ambiti</i>		
33.	In quali ambiti vorreste incrementare le vostre collaborazioni? <i>È possibile selezionare più opzioni</i>	• Educazione e formazione • Diritti umani • Cooperazione allo sviluppo • Salute e benessere • Tematiche LGBTQIA+ • Economia e mercato del lavoro • Ambiente ed ecologia • Attività sportiva • Tecnologia e innovazione • Politiche pubbliche • Altro (specificare)
Sfide		
34.	Quali sono, dal vostro punto di osservazione, le priorità e le sfide a cui il movimento per la parità di genere deve rispondere oggi? <i>Massimo 500 caratteri</i>	Risposta aperta
35.	Quali sono le sfide che la vostra organizzazione deve affrontare in questo momento? <i>È possibile selezionare più opzioni</i>	• Organizzare attività ed eventi • Comunicare con maggiore efficacia le attività dell'organizzazione • Reperire fondi (5x1000, bandi e altre attività di fundraising) • Dotarsi di una struttura organizzativa con personale qualificato

		• Definire obiettivi e strategia dell'organizzazione • Coinvolgere nuov* soc* e/o volontar* • Creare e mantenere contatti con le istituzioni • Creare e mantenere contatti con altre organizzazioni • Adeguarsi alla normativa vigente (ad es. RUNTS, riconoscimento giuridico dell'ente) • Trovare e finanziare una sede adeguata per l'organizzazione • Disporre di sedi a prezzi calmierati o gratuite per le attività • Offrire attività di formazione interna • Altro (specificare)
36.	Come valutereste i seguenti aspetti della città di Torino in una prospettiva di genere? <i>Su una scala da 1=molto insoddisfacente a 5=molto soddisfacente</i>	• Occupazione • Sicurezza • Educazione • Servizi pubblici sociali • Trasporto pubblico e mobilità • Spazi pubblici • Sanità • Rappresentanza femminile in politica

Stakeholder invitati al workshop del 30/9/2023

Organizzazioni con attività rilevanti per la parità di genere

N°	NOME
1	ActionAid
2	Amnesty International Torino
3	Amref Health Africa
4	ARCI - Centro Donna
5	Associazione Artemixia
6	CAFID
7	Caritas - Centro di ascolto diocesano Le due tuniche
8	ConTatto Laboratorio Ostetrico
9	Cooperativa Eta Beta
10	Cooperativa Mirafiori - Casa Artemisia
11	Cooperativa Sociale Il Margine
12	Coordinamento Torino Pride
13	FARMP - Federazione Associazioni Romene e Moldave del Piemonte
14	Fondazione Compagnia di San Paolo
15	Fondazione Gruppo Abele
16	Fondazione Human Plus
17	Fondazione Mamre
18	Global Thinking Foundation
19	Liberitutti Cooperativa Sociale
20	Me.Dia.Re Mediazione, Dialogo, Relazione
21	Progetto Tenda
22	Save The Children
23	Ufficio Pastorale Migranti
24	UISP Torino
25	UNICEF Comitato Provinciale Torino

Reti e soggetti strategici

N°	NOME
1	CCVD – Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne
2	CIRSDe – Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere
3	Consulta Comunale Femminile
4	Rete Più di 194 Voci

Indice delle figure

Figura 1 - Cronoprogramma delle attività	4
Figura 2 – Incontro online Torino Città per le Donne - CIRSDDe	6
Figura 3 - La mappatura su FirstLife	9
Figura 4 - Anno di costituzione delle organizzazioni (frequenze relative percentuali)	10
Figura 5 - Anno di costituzione delle organizzazioni (frequenze cumulate assolute)	11
Figura 6 - Forma giuridica delle organizzazioni	12
Figura 7 - Iscrizione al Registro Unico Terzo Settore	13
Figura 8 - Dimensione delle organizzazioni	13
Figura 9 - Presenza di un sito web.....	14
Figura 10 - Social media utilizzati	14
Figura 11 - Numero di social utilizzati dalle organizzazioni	15
Figura 12 - Ambito di azione delle organizzazioni	16
Figura 13 - Numero di organizzazioni per ambito prevalente	16
Figura 14 – Attività e servizi offerti dalle organizzazioni	17
Figura 15 – Attività recenti	18
Figura 16 – Beneficiari prevalenti delle attività.....	18
Figura 17 – Enti che si considerano femministi.....	19
Figura 18 – Livello territoriale di azione delle organizzazioni	20
Figura 19 – Appartenenza alle reti torinesi per la parità di genere	20
Figura 20 – Numero di reti a cui le organizzazioni aderiscono.....	21
Figura 21 – Collaborazioni attive con enti che non si occupano di parità di genere.....	23
Figura 22 - Analisi delle collaborazioni in assenza di reti e soggetti strategici	24
Figura 23 - Analisi delle collaborazioni includendo reti e soggetti strategici	25
Figura 24 – Volontà di incrementare le proprie collaborazioni.....	26
Figura 25 - Ambiti di collaborazione desiderati.....	27
Figura 26 - Sfide all'interno delle organizzazioni.....	28
Figura 27 - Valutazione della città di Torino in una prospettiva di genere	29
Figura 28 – Foto dei focus group (ordine sparso): la bellezza di incontrarsi, conoscersi e scambiare..	34
Figura 29 - Le partecipanti al workshop	50
Figura 30 - I temi del World Cafè.....	51
Figura 31 - Alcuni momenti del World Cafè	52
Figura 32 - I cartelloni "Motivazione"	53
Figura 33 - I cartelloni "Cambiamento"	55
Figura 34 - I cartelloni "Azione"	56
Figura 35 - La restituzione dei tavoli di lavoro	57