



Tavolo **LAVORARE**

**La città che investe
nell'occupazione delle donne
è la città che sa coniugare
i verbi al futuro**



SWOT ANALYSIS



PUNTI DI FORZA

- Spirito innovativo
- Laboratorio progettuale
- Forte vocazione imprenditoriale e industriale
- Capacità organizzative
- Ecosistema avviato intorno ai temi di sostenibilità
- Valore e qualità dell'Università e del Poli
- Apertura al rinnovamento, quando ci sono le condizioni (es: rilancio dopo i giochi olimpici)
- Bisogno diffuso di cambiamento (anche se frammentato) da intendersi come bisogno di azione



PUNTI DI DEBOLEZZA

- Incapacità di valorizzarsi e di comunicare
- Mancanza di visione
- Debolezza nel farsi portare via le iniziative
- Incapacità a progettualità di insieme - Città di isole e non di ponti (impresa, istituzioni non collegati in un progetto comune)
- Limitata inclusione e rappresentanza delle donne
- Sistema di servizi alla famiglia insufficiente
- Per molte donne (ex lavoratrici che vogliono tornare a lavorare, donne licenziate, giovani laureate che cercano lavoro, straniere) non ci sono luoghi validi, "forti" e "accoglienti" di informazione, formazione, supporto per lavoro e sviluppo di consapevolezza/sviluppo personale
- Isolamento territoriale (es: sottoutilizzo Aeroporto)



OPPORTUNITÀ

- **TOXD**
- Recovery Fund
- Torino capitale dell'AI
- Creazione strutture per infanzia = creazione nuovi posti di lavoro
- Donne che lavorano = creazione nuovi posti di lavoro per i servizi che la famiglia necessita



MINACCE

- Torino dormitorio di Milano
- Trend demografico di invecchiamento della popolazione
- Il ritorno alla normalità significherà licenziamenti e le donne saranno le più esposte
- Assenza di investimenti pubblici e/o privati (asili, formazione, orientamento)
- No cultura (nazionale) sul valore economico del lavoro delle donne

PREMESSA GENERALE

Torino può ambire a creare le condizioni affinché le donne possano essere libere di scegliere e indipendenti. E non può esserci indipendenza senza autonomia economica, ovvero senza **LAVORO**.

Tramite un **PATTO DI COLLABORAZIONE**, per cui la stessa community diventa un **BENE COMUNE**, da curare e da far crescere, valorizzando competenze, bisogni e desideri, **la Città può cambiare paradigma**, ponendosi come ente di supporto e di progettualità comune.

Per affrontare le sfide che stiamo vivendo, la Città dovrà promuovere e valorizzare **nuovi modelli organizzativi basati sulla collaborazione, sulla condivisione, sull'esercizio della delega, sull'intelligenza sociale ed emotiva, sull'adattabilità e sulla creatività**. La maggiore apertura del mondo del lavoro alle donne, ad ogni livello delle organizzazioni pubbliche e private, permetterà di trovare nuove energie, nuove competenze e nuove idee.

E questo da un duplice punto di vista:

- **culturale**: le donne che scelgono di lavorare, che ambiscono a fare carriera o che decidono di dedicarsi a sé stesse non devono essere messe nella condizione di sentirsi irresponsabili e inadeguate (qui ad esempio importanti i temi della genitorialità, della parità nei congedi, della formazione, ...). Da qui nasce la necessità di puntare all'**EMPOWERMENT FEMMINILE**

- **concreto**: senza un sistema di servizi solido le donne continueranno ad essere strette nelle maglie del sovraccarico di lavoro, familiare e extra domestico.

Da qui nasce la necessità di un **PIANO STRUTTURALE di SERVIZI**

LE CINQUE PROPOSTE DEL TAVOLO LAVORARE

1) Pianificazione di un **piano strutturale di aperture / potenziamento di strutture di sostegno**, soprattutto all'infanzia, per rispondere alle esigenze delle famiglie, durante tutto l'anno e con orari che coprano tutto il giorno.

La disponibilità di scuole per l'infanzia è fattore abilitante per consentire alle donne di gestire il proprio tempo e di partecipare al mondo del lavoro.

2) Istituzione di un **Osservatorio annuale sull'occupazione femminile ed il gender gap** per comunicare l'impatto sociale ed economico del lavoro femminile e per monitorare il raggiungimento degli obiettivi di TOxD sul medio lungo termine. Senza monitoraggio, non riusciremo mai a verificare lo stato di avanzamento della Città.

L'analisi dei dati che abbiamo raccolto da molte fonti, prevalentemente di Associazioni e Fondazioni private, ha fatto emergere che:

- non disponiamo di fonti pubbliche che diano una chiara rappresentazione della situazione del mondo del lavoro nella città

dai dati raccolti emerge una situazione di gravi disparità in termini di occupazione, salari, presenza manageriale, imprenditoria femminile, ricorso al part-time.

- 3) Destinazione di fondi per un **Portale informativo, un servizio di tutoring, un women hub digitale e fisico** che facilitino l'accesso a informazioni e servizi in modo semplice e accessibile.

Gli obiettivi del portale:

Disvelare in modo chiaro e facile ciò che c'è già a Torino in termini di servizi e supporto al lavoro delle donne e integrare con servizi necessari, ma attualmente non disponibili

Fornire alle diverse categorie di donne strumenti per risolvere il proprio problema di ricerca, ricollocamento creazione del lavoro

Creare un punto di raccordo digitale e fisico tra gli attori coinvolti (servizi pubblici, associazionismo, enti e istituzioni, centri formazione, imprese, ed eventualmente "aziende certificate")

Le modalità:

Connessioni ai poli di innovazione tecnologici della città e dunque attrattività per ricerca e sviluppo.

Connessione con l'impresa a impatto sociale radicata a Torino.

Role Model di Torino a livello nazionale come modello di innovazione tecnologica nella PA e a impatto sociale.

Un portale e una app dinamici e di servizio alle donne con lo scopo di aiutarle in modo accessibile e accogliente nella ricerca di lavoro e di informazioni e di connettere il mondo del lavoro (da chi cerca a chi offre lavoro, informazioni e servizi).

Un servizio di tutoring digitale e fisico che sia di orientamento durante la navigazione nel portale e di supporto per l'orientamento generale tra cercare lavoro, formazione e avviamento d'impresa, etc.

Un **women hub** (o diversi hub nel tessuto cittadino), espressione fisica e offline del portale: luogo di informazione, orientamento, formazione e co-working.

- 4) Definizione di **Percorsi formativi di upskilling e reskilling** per permettere alle donne di accedere/rientrare nel mondo del lavoro, anche e soprattutto nei casi di fragilità.

Possibili percorsi:

- Orientamento al **self assessment**, alla individuazione e acquisizione di consapevolezza delle proprie potenzialità e abilità per l'**autorientamento** nelle scelte dei percorsi scolastici e formativi e per l'**autopresentazione** nel mondo del lavoro.
 - Informazione, orientamento e formazione per lo sviluppo delle **competenze digitali**.
 - Informazione, orientamento e formazione per lo sviluppo di progetti mirati alla **crescita del terzo settore, delle professioni verdi e di una cultura della tutela e della valorizzazione delle risorse ambientali e dei beni culturali**.
 - Consulenza di follow-up successiva alla formazione per l'**accompagnamento all'inserimento nel lavoro dipendente o autonomo con un maggior dialogo tra domanda e offerta di lavoro, lavoratori e imprese**.
 - Informazione sulle opportunità legislative, sui piani, sui programmi e gli interventi regionali, nazionali ed europei che favoriscono la realizzabilità di progetti e iniziative di formazione, occupazione e creazione d'impresa (con il collegamento al progetto del portale).
- 5) Incentivi comunali e sistemi di premialità alle aziende che applicano e rispettano i principi di **Certificazione di genere** (alta presenza femminile in ogni livello delle organizzazioni, parità salariale, programmi di formazione, efficienti programmi di welfare aziendale).

Per quanto riguarda la **Certificazione di Genere** intendiamo una serie di attività messe in pratica dalle imprese pubbliche e private, che in breve comprende inclusione, parità di rappresentanza, equilibrio di genere. **Il Comune potrebbe riconoscere benefit/premialità alle imprese che avviano un percorso verso la certificazione di genere, nel rispetto delle sostenibilità e dell'orientamento al lungo termine.**

La “**Certificazione di Genere**” risponde a principi quali:

- pari opportunità nei criteri di selezione e assunzione, in modo da valutare sempre e per ogni ruolo profili di entrambi i generi;
- pari opportunità di carriera ad ogni livello delle organizzazioni;
- impostazione di nuovi criteri di valutazione perché, a fronte di nuovi modelli di business, saranno necessari nuovi modelli di leadership;
- azzeramento del gender pay gap ad ogni livello delle organizzazioni;

- strumenti di work life balance a supporto di una più equa distribuzione dei carichi familiari, ad esempio il congedo parentale anche per i padri e l'utilizzo di permessi;
- supporti alla genitorialità;
- definizione di regole per lo smart working che coinvolga ogni ruolo e genere
- percorsi di formazione e crescita finalizzati a creare i futuri managers aperti ad entrambi i generi;
- sostegno a programmi di educazione per creare legami con tutti gli stakeholders (dipendenti, clienti, territorio) e diffondere la cultura della sostenibilità;
- cultura aziendale attenta al benessere;
- cultura aziendale e di comunicazione esterna priva di stereotipi e pregiudizi.

LE DOMANDE PER IL/LA SINDAC*

A pochi giorni dall'avvio del tavolo, abbiamo chiesto a tutte le partecipanti e ai partecipanti di calarsi in un role play, immedesimandosi in Sindac* per un giorno, per portare avanti delle domande.

Quanto abbiamo raccolto, ha portato ad elaborare le proposte concrete per il nostro tavolo.

Rimangono alcune domande aperte:

- Il gap occupazionale tra donne e uomini supera il 10%, l'emergenza sanitaria ha aggravato la situazione. Non è più tempo per escludere le donne dal mondo del lavoro. Quali possono essere le linee guida e le politiche per il raggiungimento di un equilibrio nell'occupazione tra uomini e donne?
- Un dialogo maggiore tra Comune e imprese per la definizione di progettualità comuni, sempre con riferimento alla parità e alla crescita dell'occupazione delle donne e con il fine di portare le donne al lavoro. Torino riuscirà a proporsi come ente di progettualità comune e non più come ente contrapposto?
- C'è ancora chi parla di Torino come dormitorio di Milano. Perché non farsi promotori di una maggiore collaborazione con Milano per progetti di sviluppo comune che possano avere impatto sull'occupazione femminile?

IL TAVOLO LAVORARE

Componenti: **97**

Coordinatrici: **Valeria Ferrero e Brigitte Sardo**

5 incontri plenari: 9/12/2020-16/12/2020-13/01/2021-27/01/2021-03/02/2021

1 incontro di dialogo e confronto con la partecipazione di Don Luca Peyron

Lavori delle plenarie:

1. Sindac* per un giorno
2. Swot Analysis

Sottogruppi:

1. Raccolta e analisi dati della Città di Torino
2. Portale / Piattaforma di servizi
3. Formazione upskilling / reskilling

Incontri esterni

- 27/01/2021 Presentazione del libro «Il futuro del lavoro è femmina» di Silvia Zanella, con la partecipazione di Paolo Ferragatta

TAVOLO LAVORARE

Valeria Ferrero (*coordinatrice*)

Brigitte Sardo (*co-coordinatrice*)

Claudia Abbina, Brunella Airaud, Isabella Alberti, Mira Alexieva , Carole Allamandi, Nadia Andreotti, Elena Appendino, Cinzia Arcuri, Alice Arduino, Giulia Badella, Cristina Ballesio, Monica Barbera, Elisa Barberis, Simona Bielli, Lucrezia Eleonora Bono, Caterina Bonora, Fabrizio Bontempo, Alessandra Brogliatto, Roberta Busca, Cristina Campagna, Benedetto Carella, Miriam Carretta, Maria Neve Cassano di Altamura, Giusy Cavasino, Cinzia Cecconello, Alessandra Colombelli, Sara Conforti, Maria Luisa Coppa, Michela Cortara, Sara Cortese, Alessia Davì, Asia De Angelis, Federica De Giorgis, Angela De Meo, Sara De Rosa, Simonetta De Santis, Marisa Del Grosso, Patrizia Del Zotto, Stefania Demetz, Paola Devincentiis, Assunta Di Rosa, Valeria Dinamo, Roberta Faggiano, Luisella Fassino, Paolo Ferragatta, Patrizia Frigo, Lida Gamarra, Eleonora Gasca, Paola Gavi, Concetta Geraci, Patrizia Ghiazza, Miwa Gofuku, Margherita Leonelli, Claudia Lombardo, Adriana Luciano, Claudia Lupo, Anna Martina, Annarita Masullo, Francesca Meineri, Michela Meo, Antonella Meo, Michela Pollone, Maria Pia Milanese, Rosalba Morese, Alessandra Nicola, Lisa Odoardi, Maria Antonietta Paganelli, Stefania Panetta, Valeria Panini, Valentina Parenti, Cinzia Pecchio, Monica Pereno, Sara Perro, Marco Piccolo, Maria Gabriella Ragusa, Enza Reina, Edelmira Reyes Solis, Fabiana Rinaldi, Monica Romano, Daniela Rosas, Cristina Salerano, Vivien Sardo, Elena Schisa, Giovanna Solimando, Eleonora Speciali, Eloisa Testa, Renata Testa, Stefania Tolardo, Cristina Tumiatti, Anna Vacca, Paola Vajra, Rosanna Ventrella, Silvia Vercelli, Antonella Zabarino, Elisabetta Zurigo.

torinocittaperledonne.org