

La Città metropolitana di Torino fotografa il divario di genere fra i suoi dipendenti

La Città metropolitana di Torino aveva, alla fine del 2020, 789 dipendenti, di cui 426 di sesso maschile e 363 di sesso femminile. Su 15 dirigenti, 6 erano di sesso femminile, ma nelle categorie D e C, che includono i funzionari, le donne erano più numerose (categoria D 144 uomini, 149 donne, categoria C 107 uomini, 185 donne). E anche con un livello più elevato di istruzione: le donne laureate erano il 18% contro il 12% dei dipendenti di sesso maschile. Il divario fra i due sessi, dal punto di vista del lavoro nell'Ente di area vasta, insomma, risultava abbastanza contenuto (e lo è ancora, nonostante i mutamenti nell'organico avvenuti nel 2021, che non inficiano però il quadro generale). Ma come nel resto d'Italia, sulle donne pesa decisamente di più la conciliazione delle esigenze familiari sulla vita lavorativa e quindi fanno un ricorso più elevato alle opportunità a disposizione: permessi, part time, aspettativa, vicinanza al luogo di lavoro.

È quanto emerge da un'indagine interna avviata dalla Direzione Istruzione e sviluppo sociale della Città metropolitana di Torino e sviluppata grazie al lavoro di una tirocinante, Anna Maria Berloco Scalera del corso di laurea magistrale Politiche e servizio sociale, per capire **chi sono le lavoratrici della Città metropolitana, quali ruoli ricoprono, quali sono stati i loro percorsi scolastici e di carriera**: i risultati sono stati presentati in occasione della Giornata internazionale della donna, lunedì 7 marzo nella sede di corso Inghilterra e on line: come ogni anno, un'occasione di incontro con le dipendenti e i dipendenti dell'ente .

La ricerca ha cercato di raffigurare le funzioni ricoperte dalle donne nelle diverse Direzioni e all'interno delle Società partecipate, raccogliendo storie, esperienze e riflessioni delle lavoratrici che, con impegno e creatività, sono riuscite a trovare un equilibrio tra differenti ruoli e conciliare la cura della famiglia con la propria realizzazione professionale.

“Questo è il primo degli incontri della rassegna che abbiamo chiamato Women@work” ha spiegato **la consigliera delegata metropoliattana alle politiche sociali e di parità Valentina Cera** “che proseguirà con altri appuntamenti, perché l'attenzione alle tematiche di parità deve essere una costante. Oggi c'è una direttiva europea che impone alle pubbliche amministrazioni di porre rimedio al gender gap per poter accedere ai finanziamenti dei fondi europei. Anche se la situazione è migliorata, le donne sono più istruite e hanno più opportunità, esiste sempre quell'invisibile tetto di cristallo che le fa arrivare sempre un po' sotto agli uomini”.

Un “tetto” che si ripresenta in svariate situazioni, dai convegni- come hanno sottolineato **la consigliera delegata alle attività produttive Sonia Cambursano e la consigliera di Parità della Città metropolitana Michela Quagliano** – così come nello smartworking – a cui ha dedicato una relazione dal titolo “L'equilibrio tra lavoro e vita privata nel post pandemia” di Sonia Bertolini, professoressa associata in Sociologia del Lavoro presso il Dipartimento cultura politica e società dell'Università degli studi di Torino: per molte donne il lavoro agile rappresenta un'opportunità per conciliare meglio vita privata e lavoro ma spesso anche una dimensione “porosa” in cui le due dimensioni si confondono e sovrappongono e che si rivela particolarmente stressante.