CITTA' DI TORINO

DIVISIONE DECENTRAMENTO, SERVIZI CULTURALI E AMMINISTRATIVI, GIOVANI E PARI OPPORTUNITA'
AREA GIOVANI E PARI OPPORTUNITA'

DEL 596 / 2021 **12/07/2021**

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE 12 LUGLIO 2021

(proposta dalla G.C. 18 giugno 2021)

Convocato il Consiglio nelle prescritte forme sono intervenuti, oltre al Presidente SICARI Francesco ed alla Sindaca APPENDINO Chiara, le Consigliere ed i Consiglieri:

ALBANO Daniela	GIOVARA Massimo	PETRARULO Raffaele
AMORE Monica	GRIPPO Maria Grazia	POLLICINO Marina
ARTESIO Eleonora	IMBESI Serena	RICCA Fabrizio
AZZARA' Barbara	LAVOLTA Enzo	RUSSI Andrea
BUCCOLO Giovanna	LUBATTI Claudio	SCANDEREBECH Federica
CARLEVARIS Cinzia	MAGLIANO Silvio	SGANGA Valentina
CARRETTA Domenico	MALANCA Roberto	TEVERE Carlotta
CARRETTO Damiano	MENSIO Federico	TISI Elide
CHESSA Marco	NAPOLI Osvaldo	TRESSO Francesco
FERRERO Viviana	NAPOLITANO Vincenzo	VERSACI Fabio
FOGLIETTA Chiara	PAOLI Maura	
FORNARI Antonio	PARLACINO Francesca	
GIACOSA Chiara	PATRIARCA Lorenza	

In totale, con il Presidente e la Sindaca, n. 38 presenti, nonché le Assessore e gli Assessori: GIUSTA Marco Alessandro - LAPIETRA Maria - LEON Francesca Paola - PIRONTI Marco - SACCO Alberto - SCHELLINO Sonia - UNIA Alberto

Risultano assenti i Consiglieri e le Consigliere: CURATELLA Cataldo - LO RUSSO Stefano - MONTALBANO Deborah

Con la partecipazione del Segretario Generale SPOTO Mario.

SEDUTA PUBBLICA

OGGETTO: REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE DEL GENDER CITY MANAGER DELLA CITTA' DI TORINO. APPROVAZIONE.

Proposta dell'Assessore Giusta, comprensiva degli emendamenti approvati nella presente seduta.

La disuguaglianza che colpisce le donne, i loro corpi e i loro saperi, è un elemento che purtroppo continua a caratterizzare il mondo che siamo abituati e abituate a conoscere. Questa disuguaglianza di fondo è forse l'unica cosa che rende le donne eguali, nel senso che si verifica senza distinzione di colore, provenienza, nazionalità, orientamento sessuale, ceto, stile di vita, condizioni psico-fisiche, età, religione, credo politico. È una disuguaglianza quindi che affonda le sue radici in dinamiche culturali di tipo sessista e patriarcale che definiscono una relazione disequilibrata di potere tra uomini e donne, ponendo di fatto sul piatto della bilancia da un lato il privilegio maschile e dall'altro la "necessaria" inferiorità femminile. Questo "semplice" incastro genera da secoli, e continua a generare, discriminazioni e violenze nei confronti delle donne (e produce appunto disuguaglianza). I movimenti suffragisti dell'800 e le battaglie delle donne per il diritto di voto hanno prodotto un primo passaggio fondamentale nella lotta alle discriminazioni e alle disuguaglianze di cui le donne, purtroppo, si fanno portatrici. La Convenzione ONU per l'Eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (Convention on the elimination of all forms of discrimination against women – CEDAW) del 1979 e la Piattaforma Mondiale della Donne di Pechino nel 1995 rappresentano due momenti fondamentali per l'avanzata sulla strada dell'ottenimento di maggiore uguaglianza e maggiore equità. La Piattaforma di Pechino, in particolare, ha storicamente permesso l'introduzione, nella pratica politica, dei concetti di "gender mainstreaming" (mettere al centro delle politiche un'ottica di genere) e di "empowerment di genere" (sviluppare la consapevolezza del valore delle differenze di genere) che, sebbene estendibili ad ogni altra forma di differenze, permettono il rafforzamento della lotta per il diritto delle cittadine e dei cittadini a pari opportunità di accesso al sistema diritti/doveri, e in ultima analisi a servizi, professioni, partecipazione e rappresentanza nella vita pubblica. E ancora, la Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, abroga e sostituisce alcuni atti legislativi comunitari precedenti, contribuendo a definire un corpus di norme volte a garantire pari diritti tra donne e uomini. La Direttiva fornisce, altresì, una definizione delle nozioni di discriminazione diretta e indiretta, di molestie e di molestie sessuali. Inoltre, essa incoraggia i/le datori/datrici di lavoro ad adottare misure preventive per combattere le molestie sessuali, inasprisce le sanzioni per i casi di discriminazione e prevede l'istituzione, all'interno degli Stati membri, di organismi incaricati di promuovere la parità di trattamento tra donne e uomini. Infine, nell'aprile del

2011 viene approvata la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica, meglio conosciuta come Convenzione di Istanbul, che l'Italia ha ratificato nel 2012.

Accanto al lavoro condotto sul piano normativo, è necessario sottolineare anche il lavoro giornaliero di cambiamento culturale e resistenza sul campo, portato avanti da gruppi e associazioni femminili, femministe e transfemministe, nonché dalle donne in quanto donne. I saperi e le esperienze femministe, nel loro essere sfaccettate, sono un elemento fondamentale nella lotta alle discriminazioni, alle violenze e alle disuguaglianze che colpiscono le donne e lo sono perché nascono dall'esperienza delle donne stesse. Più delle politiche e dei governi, inoltre, le pratiche dal basso sono state in grado di raccogliere questi saperi e di metterli in relazione, mettendo in evidenza anche tutte quelle intersezioni che rendono il sessismo un tema così squisitamente trasversale, andando a scontrarsi con altre forme di discriminazione ed esclusione come ad esempio il razzismo. In particolare, negli ultimi anni, i movimenti femministi e transfemministi stanno mettendo infatti in luce il tema dell'intersezionalità e di come quindi le donne siano spesso portatrici di diverse forme di discriminazione: una donna con background migratorio potrà infatti subire la doppia discriminazione e disuguaglianza che si produce dall'essere donna e dall'essere migrante, condizione che non porta alla semplice somma di sessismo e razzismo, ma a qualcosa in più. E la stessa cosa accade alle donne giovani, alle donne con disabilità, alle donne lesbiche, alle donne trans, alle donne povere. Ancora troppe politiche pubbliche, infatti, non sono costruite in modo da tener conto delle diseguaglianze di genere, dei loro effetti, né dei possibili meccanismi per disinnescarle. In termini di risultati concreti, questo rischia di portare ad una situazione in cui, se a volte si ottengono condizioni di uguaglianza formale, ancora troppo spesso queste non si traducono in risultati di uguaglianza sostanziale, ossia di equità. Per fare un esempio, se anche una legge sancisce l'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini, la disuguaglianza di accesso alle posizioni apicali più pagate da parte delle donne rende di fatto inefficace quella legge.
Dunque, è proprio a partire dalla consapevolezza dell'importanza di questi due percorsi, quello più normativo e istituzionale e quello dei movimenti femministi e delle donne che la Città di Torino ritiene fondamentale attivarsi sull'ottenimento di un'uguaglianza sostanziale di diritti da parte delle donne e sul riconoscimento di bisogni che sono spesso resi più complessi dall'intersecarsi di diverse forme di disuguaglianza. In questo senso si ritiene necessario lavorare sulla definizione di politiche che siano in grado di leggere questi differenti bisogni, interpretarli e individuare soluzioni concrete che mirino a ridurre le ineguaglianze e sappiano produrre giustizia sociale ed equità. È ferma la convinzione dell'Amministrazione che garantire diritti di cittadinanza alle donne non significa diminuirli agli uomini ma significa semplicemente contribuire a rendere più equa la società in cui viviamo, e in particolare la nostra città. Infine, è importante sottolineare come la lettura di genere rappresenti una categoria d'analisi che non tocca solo le donne ma tocca tutte e tutti. L'uguaglianza di genere va quindi perseguita considerando non solo l'enorme lavoro da fare per ottenere equità nei confronti delle donne, ma anche il generale lavoro di decostruzione di quei modelli di genere binari e fissi che, in quanto tali, ingabbiano donne e uomini in ruoli di genere che spesso stridono in relazione all'identità e all'espressione di genere personale di ciascuna e ciascuno, nonché in riferimento ai progetti e alle scelte di vita di ogni persona. Secondo questo approccio si ritiene fondamentale riconoscere l'importanza di nominare anche politicamente le differenze di genere, così come storicamente è stato fatto, ma si ritiene al contempo importante sottolinearne la dimensione più culturale che essenzialista e che le lega quindi agli effetti di diseguaglianza che producono e non tanto a differenze innate che necessitano di trattamenti differenziati. In questo senso, ad esempio, politiche pubbliche che favoriscono la donna esclusivamente in quanto madre o in quanto moglie non sono in linea con quanto questa Amministrazione vuole ottenere in termini di equità, perché tendono a risolvere il problema fornendo appunto soluzioni differenziate che di fatto però rinforzano i ruoli di genere piuttosto che diminuirne gli effetti negativi.

La Città di Torino ha già dimostrato negli anni di avere una particolare attenzione a questi temi e al loro impatto sulle politiche e sulle prassi amministrative. Ne è un esempio recente la definizione delle “Linee Guida per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio in base al genere nell’attività amministrativa”. Tale strumento nasce come uno degli strumenti derivanti dall’approvazione della Carta d’intenti “Io Parlo e non Discrimino”, avvenuta nel gennaio 2016 con deliberazione della Giunta Comunale (mecc. 2016 00118/130).
Con questo spirito e con queste premesse si accoglie quindi la Mozione n. 43/2017 (mecc. 2017 03507/002), approvata dal Consiglio Comunale in data 3 aprile 2017, che impegna la Sindaca e la Giunta Comunale ad istituire la funzione Gender City Manager per l’espletamento delle attività che verranno assegnate, tra le quali la possibile partecipazione al Tavolo sulle politiche di genere previsto dalla Deliberazione di Giunta 24 marzo 2017 – Pari Opportunità – Obiettivo 12. Contestualmente, si intende pertanto approvare il regolamento istitutivo della funzione "Gender City Manager della Città di Torino", che, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante (allegato 1), ne definisce il ruolo, le attività, la durata in carica.
Nello spirito della Mozione n. 43/2017 (mecc. 2017 03507/002), pertanto, si tratta di portare all'interno dell'azione amministrativa una visione di genere che permei di sé tutte le politiche. Ciò consentirà all'Amministrazione di riconoscere, accogliere e soddisfare le esigenze che scaturiscono dalle differenze di genere, evitando un approccio, solo all'apparenza "neutro" ma in realtà discriminatorio, di negazione delle differenze.

L'istituzione della funzione Gender City Manager assolve quindi alla necessità di dotarsi di uno strumento di valutazione e di proposta per promuovere un approccio inclusivo delle questioni di genere in tutte le politiche; in quest'ottica, il GCM affianca e supporta l'attività degli uffici del Servizio Pari Opportunità e i servizi dell'Amministrazione in generale.

Per migliorare l'efficacia delle attività insite nella funzione Gender City Manager, viene istituito un Tavolo di lavoro trasversale ai Servizi dell'Amministrazione, in analogia con quanto già realizzato per la funzione Disability Manager. Suddetto Tavolo, nominato con atto del Servizio Organizzazione su input del Segretario Generale, si doterà di un regolamento di funzionamento.
Le azioni e le attività che si individuano più nello specifico (articoli 2 e 4 del regolamento), in capo alla funzione Gender City Manager, sono quelle di seguito indicate:
a) collaborazione nella predisposizione e periodico aggiornamento delle Linee Guida cittadine per l’uguaglianza e l’equità di genere. La predisposizione di tali Linee Guida dovrà essere oggetto di concertazione con le Associazioni e movimenti femminili e femministi e con il supporto del Tavolo sulle politiche di genere;
b) monitoraggio dell’attività e delle politiche dell’Amministrazione affinché siano adeguate, nell’ambito delle risorse specificamente rese disponibili, a garantire uguaglianza ed equità di genere, nel quadro dell’ordinamento locale, regionale e nazionale;
c) collaborazione alle fasi di progettazione e implementazione delle attività che l’Amministrazione presenta a bandi di co-finanziamento (in particolare, ma non limitatamente a, quelle a cofinanziamento europeo, ministeriale e al PNRR) in un’ottica di mainstreaming di genere.
Nella funzione si ricomprende, inoltre, anche la possibilità di: partecipare al tavolo sulle politiche di genere; ricevere istanze dai differenti organismi e associazioni presenti sul territorio cittadino con particolare riferimento alle associazioni e ai movimenti femminili, femministi e transfemministi; mettere in atto di azioni di coordinamento e di condivisione con i/le Gender City Manager di altre realtà a livello locale, metropolitano, regionale e nazionale; facilitare, promuovere la collaborazione fra i vari Servizi, Divisioni e organismi di parità (es. CUG, CFC) dell’Amministrazione, anche elaborando una metodologia definita, in tema di gender mainstreaming. L’articolo 2 ultimo comma, inoltre, dà mandato alla Giunta di emanare gli atti necessari per l’adozione e la definizione della

scheda di valutazione preventiva dell'Impatto di Genere (V.I.Ge) in collaborazione con il/la Gender City Manager, al fine di rendere effettivo ed efficace il compito di monitoraggio dell'operato dell'Amministrazione previsto dal primo comma punto b) dell'articolo citato.

Dovranno essere redatti relazioni e report con cadenze differenziate: un report annuale sull'esito del monitoraggio e della valutazione dell'impatto di genere delle attività dell'Amministrazione da inviare al/alla Sindaco/a, alla Giunta, al Consiglio Comunale, alle Commissioni Consiliari e al C.U.G., per quanto di loro competenza; relazioni quadrimestrali, o ogni qualvolta lo ritenga opportuno, sulle iniziative assunte, sulle attività svolte e sui problemi insorti, con proposte, richieste di intervento, necessari ai fini dell'esercizio dei compiti di cui al precedenti paragrafi, da inviare all'Assessore di riferimento e alla Dirigenza Area Giovani e Pari Opportunità.
La funzione Gender City Manager è supportata dall'Area Giovani e Pari Opportunità. La funzione Gender City Manager deve essere svolta in modo imparziale e in posizione terza rispetto all'Amministrazione in modo che possa "monitorare" l'operato dell'Amministrazione nel campo delle politiche di genere nonché elaborare proposte per le scelte programmatiche e di pianificazione. L'individuazione del soggetto all'esterno delle PA risponde quindi anche all'obiettivo di valorizzare i saperi e le competenze esterne, inserendosi infatti in un percorso di mutua collaborazione e reciproco, con il fine comune di diminuire le disuguaglianze di genere. In tal senso, dunque, l'amministrazione pubblica sceglie di mettersi in gioco e in discussione, affidando a un soggetto esterno competente il compito di "monitorare" e dare impulso al proprio operato, nonché diffondere e condividere le buone pratiche esistenti.
Il soggetto incaricato della funzione Gender City Manager rimane in carica per 3 anni; l'incarico è rinnovabile.
In caso di missioni e trasferte necessarie per l'espletamento della funzione, entro i limiti di un apposito fondo individuato nel P.E.G., è consentito il rimborso delle spese effettivamente sostenute, preventivamente autorizzate dall'Amministrazione. Per le condizioni e le modalità di erogazione e per la determinazione degli importi si applica la disciplina prevista per gli Amministratori e le Amministratrici.

Al fine di costruire una cornice valoriale e concettuale che faccia da sfondo ai compiti precedentemente descritti, l'attribuzione della funzione Gender City Manager contribuirà in maniera determinante, con il supporto degli uffici delle Pari Opportunità, in collaborazione con le figure rappresentative del privato sociale, alla redazione delle "Linee Guida per l'uguaglianza e l'equità di genere". Le Linee Guida rappresentano i principi e il percorso da seguire per raggiungere gli obiettivi ivi prefissati. Le Linee Guida saranno aggiornate periodicamente e saranno il punto di partenza per l'individuazione delle priorità da perseguire, prevedendo momenti di formazione interna, conseguentemente verranno dalla Giunta stessa assunte con proprio atto deliberativo, costituendo documento di riferimento per la Giunta Comunale nell'assunzione degli atti aventi rilievo nell'attuazione di politiche per l'uguaglianza e l'equità di genere.

Il presente provvedimento è conforme alle disposizioni in materia di valutazione dell'impatto economico, come risulta dal documento allegato che è parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato 2), e non comporta oneri di utenza aggiuntivi a carico della Città.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, nel quale, fra l'altro, all'art. 42 sono indicati gli atti rientranti nella competenza dei Consigli Comunali;

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:

- favorevole sulla regolarità tecnica;
- favorevole sulla regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

PROPONE AL CONSIGLIO COMUNALE

per le motivazioni espresse in narrativa, che integralmente si richiamano;

1. di approvare, per le motivazioni descritte nelle premesse e che qui integralmente si richiamano, il Regolamento istitutivo della funzione "Gender City Manager della Città di Torino" allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante (allegato 1);
2. di demandare, a successivi provvedimenti della Giunta, l'individuazione e il conferimento dell'incarico della funzione Gender City Manager; la predisposizione e la sperimentazione dell'utilizzo della scheda V.I.Ge; la definizione del tavolo sulle politiche di genere, nonché l'individuazione di gruppi di lavoro/Commissioni/organi di consultazione già istituiti aventi il compito di collaborare con il/la Gender City Manager;
3. di dare atto che ai sensi della circolare prot. n. 16298 del 19 dicembre 2012, non ricorrono i presupposti per richiedere la V.I.E., come risulta dall'allegata dichiarazione (allegato 2).

Proponenti:

L'ASSESSORE
Marco Alessandro Giusta

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

LA DIRIGENTE
Mariangela De Piano

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

LA DIRIGENTE FINANZIARIA
Elena Brunetto

Il Presidente pone in votazione il provvedimento comprensivo degli emendamenti approvati nella presente seduta.

IL CONSIGLIO COMUNALE

procede alla votazione nei modi di regolamento.

Al momento della votazione risultano assenti dall'aula o considerati assenti ai sensi dell'art. 128 comma 2 del Regolamento del Consiglio Comunale:
Carretta Domenico, Foglietta Chiara, Grippo Maria Grazia, Lubatti Claudio, Magliano Silvio, Napoli Osvaldo, Patriarca Lorenza, Petrarulo Raffaele, Scanderebech Federica, Tisi Elide, Tresso Francesco

PRESENTI 27
VOTANTI 24

ASTENUTI 3:
Amore Monica, Artesio Eleonora, Pollicino Marina

FAVOREVOLI 22:
Albano Daniela, la Sindaca Appendino Chiara, Azzarà Barbara, Buccolo Giovanna, Carlevaris Cinzia, Carretto Damiano, Chessa Marco, la Vicepresidente Ferrero Viviana, Fornari Antonio, Giacosa Chiara, Giovara Massimo, Imbesi Serena, il Vicepresidente Vicario Lavolta Enzo, Malanca Roberto, Mensio Federico, Napolitano Vincenzo, Paoli Maura, Russi Andrea, Sganga Valentina, il Presidente Sicari Francesco, Tevere Carlotta, Versaci Fabio

CONTRARI 2:
Parlacino Francesca, Ricca Fabrizio

Il Presidente dichiara approvato il provvedimento nel testo quale sopra emendato.

Sono allegati al presente provvedimento i seguenti:
allegato 1 [Testo coordinato con gli emendamenti approvati, ai sensi articolo 44 comma 2 del Regolamento Consiglio Comunale] - allegato 2.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente	Firmato digitalmente
Francesco Sicari	Mario Spoto

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire [1], archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. DEL-596-2021-All_1-allegato_1_tc.pdf
2. DEL-596-2021-All_2-VIE_Regolamento_Gender_City_Manager.pdf

1 L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento