



**L'AGENDA DI GENERE:  
proposta per il confronto con partenariato socioeconomico e  
organizzazioni politiche e sociali**

## Indice

Introduzione .....	3
Perché un'Agenda di genere regionale .....	3
Superare le disuguaglianze strutturali, territoriali e di genere.....	5
Focus sugli Effetti della Pandemia.....	10
Il contesto regionale .....	11
Sintesi del dossier statistico.....	13
L'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile .....	14
La strategia regionale .....	17
I riferimenti normativi comunitari.....	17
Gli obiettivi da perseguire nel quadro della nuova programmazione.....	19
Le Aree di intervento, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi.....	20
La Matrice: obiettivi strategici, obiettivi operativi e azioni .....	27
Proposta di Governance per l'attuazione dell'Agenda di Genere .....	33
Allegato. Elenco delle schede di intervento .....	34

## Introduzione

### Perché un'Agenda di genere regionale

Ad un anno dall'inizio della pandemia l'aumento del carico di lavoro e di cura derivante dalla chiusura delle scuole, (ma anche dallo smart working) unito alla riduzione dei servizi di cura, hanno inciso, in modo significativo sulle strutturali asimmetrie di genere.

Tutti gli indicatori ci dicono che gli effetti di questo tsunami - che ha investito l'intero pianeta - ha già determinato, anche in Puglia, ricadute che hanno accentuato diseguaglianze di genere preesistenti, colpendo non solo le donne con occupazioni precarie e temporanee ma anche lavoratrici autonome, in modo grave e diverso dal passato, generando nuove forme di discriminazione. Non si tratta solo di lavoro e reddito. La crisi racchiude in sé tutti gli ingredienti di una miscela esplosiva che potrebbe allargare e consolidare, ancor di più di quanto non lo fossero nella situazione pre-covid, le diseguaglianze.

Sappiamo che non è finita perché non solo la pandemia non si è ancora arrestata, ma produrrà i suoi effetti in un medio periodo ancora non calcolabile.

Un anno fa, in linea con l'Agenda Onu 20-30 ed in particolare il Goal 5 Gender Equality, la Commissione europea ha presentato la sua strategia per la parità tra donne e uomini in Europa. Malgrado l'UE sia un leader globale nella parità di genere e abbia compiuto notevoli progressi negli ultimi decenni, la violenza e gli stereotipi di genere persistono: una donna su tre nell'UE ha subito violenze fisiche e/o sessuali. Le laureate superano numericamente i laureati, ma guadagnano in media il 16% in meno degli uomini; le donne rappresentano appena l'8% degli amministratori delegati nelle principali imprese dell'UE.

Per affrontare questo problema, la Strategia per la parità di genere 2020-2025 delinea le azioni principali da intraprendere nei prossimi 5 anni e si impegna a garantire che la Commissione europea includa una prospettiva di uguaglianza in tutti i settori di azione dell'UE.

*"La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente. La strategia per la parità di genere intende accelerare e incentivare i progressi verso la parità tra uomini e donne".*

E' del tutto evidente che se il 50% della popolazione italiana, ovvero le donne non diventano protagoniste della ripresa economica, sociale e culturale del Paese, il motore della ripartenza sarà enormemente depotenziato e insufficiente a trascinare l'Italia ed il Mezzogiorno, fuori dalla crisi.

Il tema è centrale per l'Italia dove il calo dell'occupazione nell'ultimo anno è prevalentemente femminile. Ed in particolare per il Mezzogiorno che segna record pesantissimi.

L'ultimo dato è quello di dicembre scorso. I lavoratori sono calati di 101 mila unità, di questi 99 mila sono donne. Il calo non è limitato al mese precedente. Rispetto al 2019 sono 444 mila i lavoratori in meno e gli inattivi sono cresciuti di 482 mila unità. E sono sempre le donne la maggioranza, dato che in 312 mila hanno perso il lavoro. Questo perché le donne sono maggiormente occupate in settori colpiti dalla pandemia come i servizi e sono più spesso impiegate in lavori precari.

Il calo del tasso d'occupazione delle donne italiane è dell'1,5% in un anno. Quello degli uomini dello 0,5%.

L'Italia aveva già prima della pandemia il terzultimo posto in Europa per tasso d'impiego femminile: più di una donna su due non lavora.

La Banca d'Italia ha stimato che se venisse colmato anche solo metà dello scarto occupazionale fra uomini e donne il Pil Italiano crescerebbe del 7%.

Il divario di genere nei tassi di occupazione in Italia era già tra i più alti di Europa prima della crisi (circa 18 punti su una media europea di 10) con una l'occupazione femminile al Sud che lascia a bocca aperta. Nel Mezzogiorno (dati ISTAT 2018) solo il 32,2% delle donne tra i 15 e i 64 anni lavorava (59,7% nel Nord), un valore persino inferiore alla media nazionale delle donne di 43 anni fa, nel 1977 (33,5%).

La partecipazione delle donne al mondo del lavoro inoltre, è molto legata ai carichi familiari ed i servizi per la prima infanzia nel Mezzogiorno sono molto lontani dalla media europea del 33%.

Per uscire dalla recessione e dalla condizione crescente di fragilità economica in cui versa una parte importante della nazione, serve attivare le energie produttive e trasformative delle donne.

La disuguaglianza di genere infatti, aggrava e acuisce il divario fra Nord e Sud.

Ridurre i divari di genere nel lavoro e nella partecipazione alla vita economica, politica e sociale è uno dei fattori essenziali di uno sviluppo sostenibile.

Tale impegno è ribadito nel Programma di Governo della legislatura che prevede uno specifico impegno alla riduzione del gap di democrazia di genere ed un forte impulso alle politiche di genere in tutti i settori e trova ulteriore fondamento nell'Agenda Onu 2030 per lo sviluppo sostenibile, individuato quale cardine essenziale per la declinazione delle strategie di sviluppo regionale all'interno dei processi di programmazione.

A fronte di un contesto normativo particolarmente avanzato e di significativi investimenti fin qui sostenuti, la Regione Puglia è tutt'ora caratterizzata da livelli di divario di genere importanti e che investono le donne in tutte le dimensioni: politica, sociale, culturale ed economica, ma anche da una disuguaglianza territoriale che naturalmente acuisce ancora di più la disuguaglianza di genere.

**Si rende, pertanto, necessario, un intervento di sistema, articolato e multi disciplinare in grado di affrontare sia l'emergenza in corso, sia di orientare le direttrici dello sviluppo dei prossimi anni, integrando il lavoro dell'Agenda di genere in tutti i percorsi di programmazione e attraversando tutte le aree di policy.**

### Superare le disuguaglianze strutturali, territoriali e di genere.

*“La parità di genere, intesa innanzitutto come parità di opportunità è un elemento essenziale per favorire l’equità, lo sviluppo sociale e la crescita economica; (...). Negli ultimi venti anni numerosi studi, inclusi quelli prodotti in Banca d’Italia, hanno messo in luce i molteplici benefici che derivano da una maggiore presenza e una più piena valorizzazione del contributo delle donne nell’economia e nella società. Il raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro è, tuttavia, ancora lontano.”*

Così Ignazio Visco, Governatore della Banca di Italia, nel suo intervento introduttivo al Convegno della rivista Economia Italiana **“Gender gaps in the Italian economy and the role of public policy”**.

*“La ridotta partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha importanti implicazioni per la crescita economica. Vi è consenso nel ritenere che, se la partecipazione femminile raggiungesse i livelli di quella maschile in ogni paese, ne conseguirebbe una notevole espansione del prodotto globale. Stime recenti suggeriscono che la rimozione delle barriere all’accesso all’istruzione e al mercato del lavoro per le donne spieghi, negli Stati Uniti, oltre un terzo della crescita del reddito pro capite registrata tra il 1960 e il 2010.*

*Per l’Italia la crescita potenziale prevista per i prossimi anni dipende fortemente dalle ipotesi circa la partecipazione femminile, che ne risulta essere un motore fondamentale. Essa rileva in termini quantitativi, poichè vi sono oltre 8 milioni di donne attualmente inattive, ma è importante anche in termini qualitativi. Le donne, infatti, hanno livelli d’istruzione elevati e posseggono competenze e abilità, quali quelle riguardanti le relazioni interpersonali e la comunicazione, che nel mondo del lavoro di oggi sono considerate cruciali. Non avvantaggiarsene rappresenta per la nostra economia una grave inefficienza; nei prossimi anni, infatti, i settori meno caratterizzati da lavori ad alta intensità fisica rappresenteranno una quota sempre più alta dell’attività produttiva.”*

Ancora Visco nella **Lectio magistralis “Economia, innovazione, conoscenza”** (Dicembre 2020) nell’analizzare gli effetti della pandemia e il divario Nord Sud del Paese afferma: *“La distanza (del Mezzogiorno) rispetto al resto dell’Italia è la più grande distanza tra un’area in via di sviluppo e un’area sviluppata nell’ambito dell’Unione Europea. (...) Probabilmente il reddito pro capite sarà la metà del resto del Paese”*.

La promozione della parità tra donne e uomini è un compito che spetta all’Unione Europea e a tutti i Paesi Membri nelle rispettive attività di programmazione e di attuazione delle strategie per la crescita economica, sociale e culturale e per lo sviluppo sostenibile. Essa è una condizione essenziale per un’economia europea innovativa, competitiva e prospera, atteso che in ogni sistema economico e sociale potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Concorrere al raggiungimento di una concreta parità di genere significa agire per aumentare i posti di lavoro e la produttività dei sistemi produttivi, qualificare la rete dei servizi di cura, dei servizi educativi, dei servizi di istruzione e di formazione. Il contrasto del gender gap e il perseguimento della parità di genere richiede, dunque, l’attivazione di una strategia trasversale rispetto alle politiche settoriali ed esprime, inoltre, un potenziale che va sfruttato man mano che si procede verso le transizioni verde e digitale e si fronteggiano le sfide demografiche.

L’attuale dibattito sulle politiche di genere e l’urgenza di intervenire per ridurre il *gender gap*, si incrociano, oggi più che mai, con le politiche economiche e di sviluppo, con la programmazione di

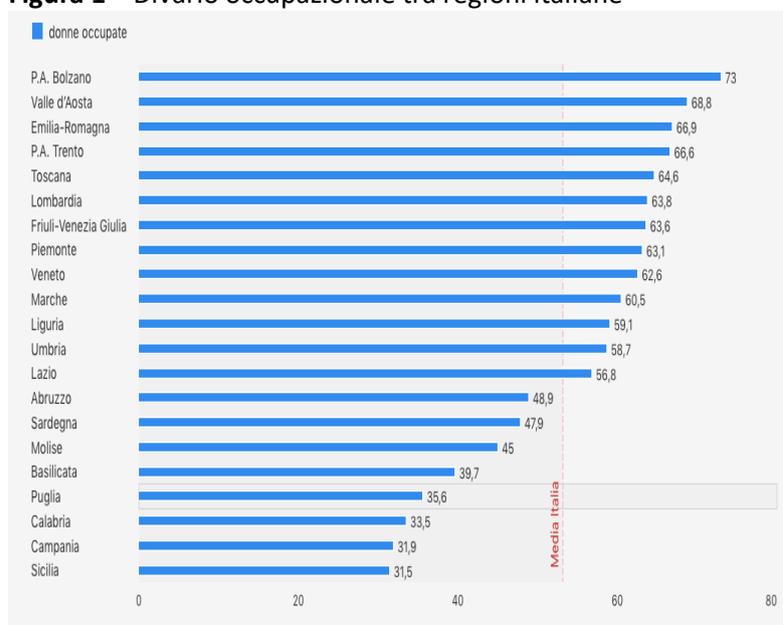
tutti gli interventi strutturali indispensabili per sostenere l'occupazione e per impedire che il divario - economico, culturale e sociale – tra Nord e Sud dell'Italia e tra l'Italia e l'Europa si acuisca.

Nel Sud l'occupazione non è solo sempre più scarsa che nel Nord, ma anche sempre meno intensa in termini di ore lavorate, sempre meno stabile e sempre meno qualificata. E la crisi generata dalla pandemia ha ulteriormente accentuato le disuguaglianze.

A ciò si aggiunge il tema della disuguaglianza retributiva e della precarietà in prevalenza femminile, su cui occorre intervenire anche attraverso specifici strumenti legislativi, ed al contempo il divario ancora esistente in termini di ruoli di vertice nelle imprese.

E mentre il Nord e il Centro-Ovest riescono ad assicurare buoni e/o sufficienti livelli di inclusione per donne e popolazione under 18, garantendo condizioni di vita che si avvicinano a quelle di altri paesi europei, la parte meridionale dell'Italia si sta allontanando sempre di più.

**Figura 1 – Divario occupazionale tra regioni italiane**



Dati Istat elaborazione AGI - Openpolis

Le cause del gap sono innumerevoli.

**Gli stereotipi culturali sono persistenti e radicati:** nell'indagine che l'Istat diffonde per la prima volta il 25 novembre 2019 su: *“Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale,<sup>1</sup>* emerge che lo stereotipo più comune è quello inerente al successo nel lavoro; infatti il 32,5% delle persone tra i 18 e i 74 anni si dichiara molto o abbastanza d'accordo sull'affermazione che per l'uomo, più che per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro. L'opinione che gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche è il secondo stereotipo (31,4%), seguito dalla convinzione che sia soprattutto l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia (27,9%). Il 58,8% della popolazione (di 18-74 anni), senza particolari differenze tra uomini e donne, si ritrova in questi stereotipi, più diffusi al crescere dell'età (65,7% dei 60-74enni e 45,3% dei giovani) e tra i meno istruiti.

<sup>1</sup> Indagine nel quadro dell'Accordo di collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio

Anche la **dimensione educativa ed economica** è fortemente penalizzante, soprattutto nel Mezzogiorno.

*“I divari tra territori sono particolarmente marcati nella dimensione educativa per i bambini e le bambine, con picchi di dispersione scolastica che sfiorano il 20% in alcune Regioni del Sud (contro il 10,6% della media europea) e in quella economica per le donne: in Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia ed Emilia Romagna circa due donne su dieci sono a rischio povertà ed esclusione sociale, mentre nel sud lo è una donna su due”.*<sup>2</sup>

Agire per il contrasto alle povertà educative nel Paese e segnatamente nelle regioni del Mezzogiorno assume rilievo essenziale per offrire più opportunità di crescita sociale in futuro ai bambini e alle bambine di oggi, ma allo stesso modo per assicurare una rete di servizi e di opportunità tali da liberare le donne da un carico di lavoro non retribuito di cura e di educazione e tali da attivare nuove e maggiori opportunità occupazionali per nuove figure professionali sociali ed educative.

E, purtroppo, esiste ancora un **divario territoriale nell'istruzione di genere**.

Certo la ricerca ci restituisce un dato positivo: il divario di genere nell'istruzione si è progressivamente ridotto nell'arco dei decenni, fino a cambiare segno: oggi le donne tendono ad essere più scolarizzate degli uomini; è meno probabile che abbandonino precocemente gli studi e che ripetano l'anno scolastico; inoltre raggiungono più spesso della media un'istruzione di livello terziario, universitario o superiore.

Ma, anche in questo caso, la crescita ha avuto un andamento molto differenziato tra le diverse aree del paese. Tra 2004 e 2017 la percentuale di donne con diploma o laurea è cresciuta di 16 punti al nord, di 15,4 nel centro, mentre al sud si registra una crescita più contenuta (+11,5 punti). Le regioni con meno diplomate sono anche quelle con il più basso tasso di occupazione femminile, dunque il divario tra donne e uomini nei percorsi di istruzione incide sui livelli occupazionali ed economici. Il gap economico a sua volta riduce le opportunità offerte alle bambine e alle ragazze rispetto ai coetanei di sesso maschile.

Da non sottovalutare la dimensione della **conciliazione vita-lavoro** che ha un impatto sulla qualità della vita delle persone e sull'occupazione femminile.

Il costo dell'adattamento del lavoro agli equilibri familiari ricade più sulle donne: quando occupate, il 38,3 per cento (42,6 per cento se con figli da 0 a 5 anni) delle madri modifica orario o altri aspetti del lavoro, mentre i padri lo fanno in misura molto minore (rispettivamente 11,9 per cento e 12,6 per cento).<sup>3</sup>

Una più adeguata rete di servizi di conciliazione, siano essi comunitari o ad erogazione domiciliare (asili nido, servizi educativi e integrativi per infanzia e adolescenza, per la disabilità e per la non autosufficienza) incide sull'occupazione femminile sia direttamente, per le nuove opportunità occupazionali che derivano dal potenziamento dei servizi scolastici e di welfare, sia indirettamente, per la tenuta delle donne che lavorano e che devono poter mantenere i loro posti di lavoro perché concretamente in grado di conciliare i tempi di lavoro e i tempi di cura. A ciò si aggiunga l'evidenza per cui la frequenza dell'asilo nido e l'ingresso precoce nel ciclo dell'istruzione sono di per sé predittivi di successi scolastici, concorrono alla riduzione del tasso di dispersione scolastica, e, ancora una volta, concorrono a sostenere più elevati livelli di occupazione.

---

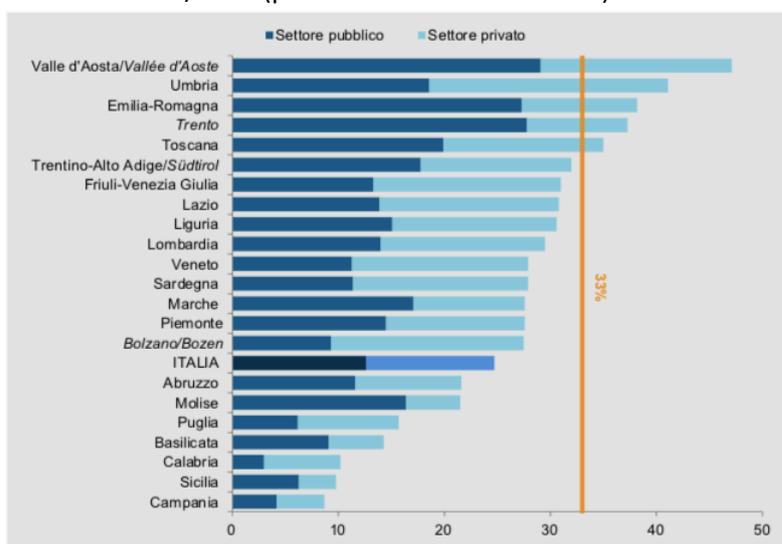
<sup>2</sup>“Mai più invisibili. Indice 2020 sulla condizione di donne, bambini e bambine in Italia” realizzata da We World. 2020

<sup>3</sup> Rapporto Istat 2020

L'investimento in **posti nido**, sia in termini infrastrutturali sia in termini di misure per l'accessibilità economica e la sostenibilità gestionale dei servizi per tutte le famiglie con figli 0-36 mesi e per tutti i soggetti gestori, risulta indispensabile. I posti disponibili nei nidi e nei servizi integrativi pubblici e privati corrispondono mediamente al 12,3% del bacino potenziale di utenza al Sud e al 13,5% di quello delle Isole, contro una media nazionale del 24,7% (anno scolastico 2017/2018).

L'Italia si pone dunque al di sotto dell'obiettivo del 33% fissato per il 2010 dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002 per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Il Nord-est e il Centro Italia hanno tassi di copertura decisamente più alti, 32,5% e 32,4% rispettivamente, segue il Nord-ovest con il 29,2%.

**Figura 2** - Posti pubblici e privati nei servizi socio-educativi per la prima infanzia per regione. Anno scolastico 2017/2018 (per 100 bambini di 0-3 anni)



Fonte: Istat, Indagine Istat su asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia

A fronte della difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, molte donne abbandonano il lavoro a seguito di maternità. **Nel 2019 sono state 37.000 le donne in Italia che hanno abbandonato il lavoro a seguito di maternità<sup>4</sup>**, di queste 1.835 sono le dimissionarie in Puglia, con un ritmo costante di crescita.

Le famiglie con figli, in particolare quelle numerose, sono più spesso famiglie monoreddito, specie se la donna è a bassa qualifica.

***“La povertà femminile incide sull’inclusione dei bambini/e sotto molteplici aspetti, in primis quello educativo. Povertà economica (ma non solo) delle donne e povertà educativa dei bambini/e sono intrecciate e si alimentano a vicenda, in un circolo vizioso che può essere spezzato solo con politiche e interventi ad hoc, che tengano conto anche delle specificità territoriali. Favorire l’accesso all’educazione, al lavoro, alla salute a tutti e tutte è essenziale per ridurre le disuguaglianze e fare in modo che tutti e tutte possano disporre delle stesse risorse, almeno in partenza”.***

<sup>4</sup> INL - Rapporto Annuale sulle dimissioni da maternità e paternità. 2019

Il rapporto 2020 di WeWorld rileva che donne e bambini/e vivono in condizioni di buona e sufficiente inclusione nei territori posti a Nord e nel Centro-Ovest, mentre sono in condizione di grave esclusione o di insufficiente inclusione al Sud, nelle isole e nella parte centro orientale del Paese.

La didattica a distanza, insieme allo smart-working, in particolare nel Mezzogiorno hanno evidenziato ed amplificato il divario preesistente in termini di accesso alla rete ed alla banda larga, che sono un aspetto specifico anche della povertà educativa. Il *digital divide* pesa, ancora una volta, più al sud che al Nord.

Il Trentino Alto Adige, il Veneto e il Lazio sono le regioni con la percentuale più elevata di famiglie dotate di connessione a banda larga. I divari si riscontrano anche tra comuni di diversa ampiezza demografica: nelle aree metropolitane i tassi di accesso alla banda larga raggiungono il 78,1% mentre nei comuni fino a 2mila abitanti tale quota scende al 68,0%.

Le regioni del Mezzogiorno registrano la quota più bassa di utenti connessi a internet: nel Centro-Nord il 70,6% della popolazione ha una connessione a banda larga, contro il 62,5% del Mezzogiorno; anche l'uso di Internet è caratterizzato da un divario di genere a favore degli uomini: il 71,7% contro il 64,2% delle donne.

*La mancanza di dotazioni informatiche adeguate, inoltre, si presenta diseguale sul territorio e rispetto allo status socio-economico della famiglia di appartenenza. La percentuale di ragazzi che non ha né un computer né un tablet a casa raggiunge nel Mezzogiorno il 19 per cento (a fronte di un 7,5 per cento nel Nord e 10,9 per cento nel Centro), e aumenta al decrescere del livello di istruzione dei genitori, arrivando al 25,6 per cento se nessuno dei due è andato oltre la scuola dell'obbligo. Lo svantaggio territoriale aumenta se combinato con quello in termini di status socio-economico: oltre un terzo dei ragazzi che vivono nel Mezzogiorno in famiglie con basso livello di istruzione, infatti, non ha un computer o tablet a casa, mentre la stessa percentuale scende al 3,5 per cento quando almeno uno dei due genitori è laureato, il divario per istruzione è più contenuto nelle altre aree del Paese.<sup>5</sup>*

---

<sup>5</sup>Rapporto Annuale ISTAT, 2020.

### Focus sugli Effetti della Pandemia

Nel marzo 2021 l'EIGE ha pubblicato i numeri dell'impatto Covid-19 sull'uguaglianza di genere in Europa. L'occupazione femminile si è ridotta di 2,2 milioni unità in tutta l'UE.

I settori del commercio al dettaglio, del lavoro di cura nelle strutture residenziali e semiresidenziali, e in ambito domestico, il settore tessile e calzaturiero hanno subito le perdite più pesanti in termini di fatturato e di posti di lavoro; tenuto conto che la componente femminile rappresenta, in questi settori, la forza lavoro prevalente, è evidente che la crisi occupazionale ha ulteriormente penalizzato l'occupazione femminile.

L'incremento dell'occupazione legato alla stagionalità estiva non ha invertito il trend: le donne, infatti, hanno ottenuto solo la metà dei posti di lavoro degli uomini. Ciò dimostra che l'impatto economico della pandemia sta avendo effetti più duraturi per le donne.

L'emergenza Covid ci impone una riflessione specifica sugli effetti attuali ma anche di breve, medio, lungo periodo causati dalla pandemia.

**È indispensabile intervenire, con tempestività ed efficacia, per frenare il divario di genere nell'occupazione e, contestualmente, provare a ri-bilanciare i carichi di cura intra-familiare.**

L'aumento del carico di lavoro e di cura derivante dalla pandemia (chiusura delle scuole, smart working, assistenza alle persone fragili nell'ambito del proprio contesto familiare) unito alla insufficienza dei servizi di cura sul territorio, incide in modo significativo sulle strutturali asimmetrie di genere nella cura familiare e delle persone bisognose di assistenza.

Potenziare il welfare territoriale e i servizi di cura per le persone fragili (disabili/anziani) continua a rappresentare una priorità sia per la necessità di liberare il tempo delle donne, ma anche per favorire la buona occupazione in questi settori.

Non vi è dubbio, peraltro, che nel **settore dei servizi socio-sanitari e sanitari** la componente femminile sia preponderante, e che costituisca anche un bacino occupazione potenzialmente strategico per il lavoro femminile qualificato.

In un recente rapporto l'OCSE ha evidenziato che le donne impegnate contro la pandemia sono il 70% della forza lavoro nella sanità, ma costituiscono l'80% dei dipendenti con mansioni infermieristiche/ostetriche, e rappresentano invece una presenza ancora limitata nelle funzioni di direzione delle strutture sanitarie o in posizioni apicali.

E in termini prospettici un'elevata attenzione meriterà la cd. "medicina di genere" e il potenziamento dei servizi sanitari e socio-sanitari dedicati alle donne e pensati in ottica di genere, che possano accompagnare bambine, ragazze e donne in tutte le fasi della loro vita.

Operare per ridurre il gender gap e assicurare pari opportunità a donne e uomini nell'accesso a migliori condizioni di vita economica e sociale, in questa inedita fase storica, richiede un massiccio intervento finalizzato a:

- **Incrementare il numero di nidi e scuole dell'infanzia**
- **Incardinare i servizi per la prima infanzia nel novero dei servizi educativi (non a domanda individuale);**
- **Incrementare il tempo scuola (tempo pieno e servizio mensa) e l'integrazione dell'offerta scolastica con l'offerta extrascolastica nei servizi socioeducativi e nei servizi culturali a fini didattici**

- **Dotare le scuole di adeguate tecnologie** per accrescere le opportunità di apprendimento e per integrare le modalità di fruizione dell'attività didattica
- **Dotare le città di infrastrutture per rispondere ai bisogni socioeducativi emergenti**, sia in termini di conciliazione sia in termini di rafforzamento dell'offerta educativa, ricreativa e di socializzazione: biblioteche, spazi per attività culturali e sportive che rimuovano il progressivo degrado culturale e sociale, centri socioeducativi per laboratori di arti espressive e figurative
- **Potenziare i servizi socio sanitari in una dimensione di prossimità e quelli di assistenza alle persone fragili**, curate e assistite nel proprio contesto domestico
- **Rafforzare le politiche di conciliazione vita-lavoro** e i servizi innovativi per la flessibilità.

Per queste ragioni, un'Agenda di Genere oggi, assume una dimensione sociale e collettiva che va ben oltre il divario di genere e rappresenta una straordinaria leva per accrescere l'efficacia di molte politiche settoriali.

In questo scenario l'effettivo miglioramento delle condizioni di sviluppo passerà dalla capacità di promozione di **interventi rivolti ai sistemi locali** in una loro visione complessiva: processi produttivi, interventi a favore dell'occupazione, interventi rivolti al capitale sociale, interventi infrastrutturali.

La nostra attenzione deve andare alle misure che producono risultati a lungo termine: investimenti nell'innovazione e nel trasferimento di tecnologie, costruzione di partenariati pubblico-privati per la ricerca, consolidamento di filiere di servizi comunitari e alle persone, cooperazione tra le istituzioni e le rappresentanze del settore privato, sicurezza del sistema finanziario e creditizio.

Questo approccio **attualizza la logica del mainstreaming**, dove tutte le politiche convergono e vengono valutate dalla loro capacità di incidere sul *gender gap* e perseguire la *gender equity*.

Un'Agenda di Genere, nell'ottica del *mainstreaming* richiede interventi per migliorare le condizioni di vita delle donne in tutti i campi: Istruzione, Formazione, Lavoro, Innovazione, Sostenibilità, Salute, Welfare, Trasporti, ma soprattutto richiede politiche e interventi per l'equità sostanziale, volte a perseguire il più generale obiettivo di migliorare le condizioni di vita delle donne e degli uomini.

Per queste ragioni, un'Agenda di genere oggi, assume una dimensione sociale e collettiva che non può che essere integrata, trasversale e multi disciplinare.

## Il contesto regionale

L'analisi statistica di contesto del divario di genere fa riferimento agli indicatori dei due domini "Istruzione e formazione" e "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita" relativi al frame work Istat Benessere Equo Sostenibile (BES) e agli indicatori del goal 5 "Raggiungere l'eguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze", compreso fra gli obiettivi dell'Agenda 2030. Per una analisi statistica più dettagliata si rinvia al dossier predisposto dall'Ufficio Statistico della Regione Puglia, e si riporta di seguito solo alcuni indicatori esemplificativi ed una sintesi dello stesso dossier.

In tema di istruzione e formazione, gli indicatori proposti in ambito BES da ISTAT valutano il livello di istruzione raggiunto, l'adeguatezza delle competenze alfabetiche, numeriche e digitali acquisite, il livello di partecipazione all'apprendimento casuale e alla formazione continua, l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, il livello dei giovani che non è in istruzione o lavoro o formazione.

Nella fascia di età compresa fra 25 e 64 anni, le donne pugliesi con almeno un diploma crescono tendenzialmente nel corso degli anni, passando dal 47,4% del 2013 al 51,7% del 2019. La percentuale femminile è sempre maggiore di quella maschile; nel 2013 la distanza dei maschi è la minima del periodo di osservazione (0,2%), nel 2016 è la massima (3%), scendendo allo 0,8% nel 2019.

In Puglia i dati regionali del 2020 facevano riferimento ad una offerta complessiva di servizi per bambini con meno di 3 anni (0-36 mesi) composta da circa n. 400 unità di offerta, tra asili nido e micronido e centri ludici per la prima infanzia, oltre alle 133 sezioni primavera (24-36 mesi). Il totale stimato dei posti nido complessivamente intesi è pari a circa 17.800 posti-bambino (di cui 4.700 circa di Sezioni Primavera), e quindi pari al 20,8% dei bambini con meno di 3 anni, con un gap di circa 10.200 posti ancora mancanti rispetto all'obiettivo europeo. E, se si considera, che l'offerta attualmente autorizzata al funzionamento in Puglia non raggiunge la piena occupazione, in media, pur essendovi strutture con liste d'attesa significative, in particolare nelle grandi città, si comprende quanto sia necessario porre il tema delle misure per l'accessibilità economica degli asili nido in una regione come la Puglia, con redditi medi più bassi e un bassissimo tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Già nel periodo 2013-2020 la Regione Puglia ha dapprima sperimentato e poi messo a regime lo strumento dei "buoni-servizio di conciliazione" per sostenere le famiglie nel pagamento delle tariffe per la fruizione dei servizi per la prima infanzia e per i minori: nell'a.s. 2018-2019 circa il 40% dei posti nido autorizzati al funzionamento sono stati "agevolati" concedendo alle famiglie il rispettivo buono servizio, con una netta prevalenza (3.326 su 5.233) degli asili nido e un peso nettamente inferiore per sezioni primavera, micronidi e centri ludici per la prima infanzia.

E' interessante rilevare, inoltre, che dal Rapporto per il BES – Benessere Equo e solidale pubblicato da ISTAT il 10 marzo 2021, emerge che l'indicatore relativo a "Bambini di 0-2 anni iscritti al nido", come derivante dall'Indagine sugli Aspetti della Vita quotidiana, ha raggiunto nel 2019 il 26,5% che sembrerebbe più elevato della disponibilità di posti per i bambini della stessa fascia di età, e che farebbe pensare anche a un sistema di iscrizioni più dinamico per fasce orarie e mesi di frequenza nell'anno scolastico.

Al fine di analizzare i fabbisogni della Regione per il potenziamento dell'**offerta di servizi scolastici**, giova considerare gli effetti che nel medio-lungo periodo porrà la riforma del sistema dell'istruzione, che ha rivoluzionato in particolar modo l'offerta 0-6, e l'offerta carente di tempo-scuola prolungato e di servizi scolastici per gli alunni pugliesi:

- sono solo 1.587 (pari al 18% del totale) le classi di scuola primaria che usufruiscono del tempo prolungato, per 28.604 alunni (pari al 17,1% del totale)
- sono 61.767 (pari all'80,8% del totale) gli alunni di scuola per l'infanzia che usufruiscono del tempo prolungato e del servizio mensa
- sono 4.352 (pari al 3,8% del totale) gli alunni della scuola secondaria di primo grado che usufruiscono del tempo prolungato.

Esiste, dunque, in Puglia un ampio margine di miglioramento per l'intero sistema di offerta dei servizi dell'istruzione, con riferimento al tempo prolungato e ai servizi mensa, che costituiscono

quasi una preconditione essenziale per incidere sull'organizzazione delle famiglie e specificamente delle giovani donne con figli in età prescolare e scolare.

### Sintesi del dossier statistico

In Puglia, le principali conclusioni dell'approfondimento statistico sono le seguenti:

- 1) L'istruzione formale è donna. Intrapresa nelle scuole e nelle università, l'incidenza femminile di donne diplomate o laureate è maggiore di quella maschile in tutto il periodo di osservazione. Se si scende a livello delle competenze, il pilastro principale delle competenze femminili è quello alfabetico mentre si registra un ritardo rispetto a quelle numeriche e digitali.
- 2) Sulla partecipazione culturale che rappresenta una fonte importante di "apprendimento casuale" e sulla partecipazione alla formazione continua, si conferma una connotazione di genere femminile, rilevata in tutto il periodo di osservazione.
- 3) I maschi pugliesi escono più precocemente dal sistema di istruzione e formazione che le donne. Se all'uscita da questo sistema si aggiunge l'abbandono della ricerca del lavoro che caratterizza i così detti *Neet* la situazione si ribalta: le donne pugliesi *neet* sono prevalenti rispetto ai maschi.
- 4) Tutti gli indicatori femminili pugliesi registrano un *gap* dai rispettivi nazionali ma, nella quasi totalità, si posizionano meglio di quelli del Mezzogiorno.
- 5) Nel tempo, il tasso di occupazione è decisamente maschile, con un divario che raggiunge quasi 30 punti percentuali nel 2019. In questo stesso anno, il tasso femminile di occupazione dista più di 18 punti percentuali da quello femminile nazionale, seguendo l'andamento temporale del tasso del Mezzogiorno.
- 6) Nel tempo, è femminile il tasso di mancata partecipazione al lavoro. Nel 2019 è maggiore di 14,5 punti percentuali rispetto alla mancata partecipazione maschile e, a sua volta, maggiore di 16,1 punti percentuali rispetto alla mancata partecipazione femminile nazionale.
- 7) Nel tempo, non sembra essere connotata dal genere la trasformazione dei lavori instabili a stabili.
- 8) Negli ultimi tre anni si connota come prevalentemente maschile il fenomeno dell'occupazione in lavori a termine.
- 9) Nel tempo, la bassa retribuzione è decisamente connotata come fenomeno di genere femminile. Nell'ultimo anno, le donne che percepiscono una bassa paga sono 8,3 punti percentuali in più rispetto ai maschi e 10,6 punti percentuali in più rispetto alle donne italiane nelle stesse condizioni di bassa retribuzione. Non va meglio il confronto con le donne del Mezzogiorno, posizionate in modo più soddisfacente rispetto alle pugliesi.
- 10) Il fenomeno dell'occupazione sovra istruita è femminile, con una prevalenza nel tempo compresa fra il 2,2% e il 5,4%.
- 11) Più infortuni mortali e più inabilità permanente per i maschi come conseguenza della netta prevalenza di occupazione maschile. L'andamento temporale del fenomeno

- pugliese di discosta in modo rilevante da quello del Mezzogiorno, avvicinandosi all'evoluzione nazionale.
- 12) Nel tempo, non si evidenzia una connotazione di genere sulla percezione di insicurezza dell'occupazione che tendenzialmente si riduce nel tempo, così come si rileva a livello nazionale e del Mezzogiorno.
  - 13) Nel tempo, quando svolgono un lavoro, le donne pugliesi sono più soddisfatte degli uomini. Negli ultimi due anni lo sono quanto le donne italiane e sempre di più di quelle del Mezzogiorno.
  - 14) Nel tempo, il fenomeno del *part time* involontario, subito perché non si è trovato uno a tempo pieno, è decisamente femminile. Nel 2019, la distanza con i maschi è di 15,3 punti percentuali e dal *part time* subito dalle donne italiane è di 3,2 punti percentuali. In ciò stanno peggio solo le donne del Mezzogiorno.

### L'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile

L'Agenda 2030, ovvero "*Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*", compresi i suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, cosiddetti *Sustainable Development Goals, SDGs*, e 169 target, è stata adottata il 25 settembre 2015 dai capi di Stato e di governo di 193 Paesi in occasione di un vertice speciale delle Nazioni Unite. L'agenda è un impegno a sradicare la povertà e raggiungere lo sviluppo sostenibile nel mondo entro il 2030, assicurando che nessuno venga lasciato indietro. L'adozione dell'Agenda 2030 è stata un traguardo fondamentale, che ha fornito una visione globale condivisa verso uno sviluppo sostenibile per tutti.

L'Agenda 2030 rappresenta la chiave di volta per uno sviluppo del pianeta rispettoso delle persone e dell'ambiente, incentrato sulla pace e sulla collaborazione, capace di rilanciare anche a livello nazionale lo sviluppo sostenibile, nell'ambito di quattro principi guida: integrazione, universalità, inclusione e trasformazione.

Mentre il mondo ha fatto progressi nella parità di genere e nell'emancipazione delle donne attraverso gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (tra cui la parità di accesso all'istruzione primaria per ragazzi e ragazze), donne e ragazze continuano a subire discriminazioni e violenze in ogni parte del mondo.

**La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace.**

Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.

Il contrasto alla disuguaglianza di genere è determinante per il raggiungimento di un effettivo sviluppo sostenibile e di tutti gli SDGs dell'Agenda 2030, rappresentando un obiettivo trasversale e interconnesso a tutti gli altri: infatti, il ruolo delle donne di ogni età è fondamentale per la costruzione di società più eque e inclusive e una crescita economica stabile e duratura.

**Raggiungere l'uguaglianza di genere, per l'empowerment di tutte le donne e le ragazze** coincide con l'**obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030** per lo Sviluppo Sostenibile e si pone come traguardi, in particolare, i seguenti:

- 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
- 5.2 Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo
- 5.3 Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili
- 5.4 Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali
- 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- 5.6 Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze
- 5.7 Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali
- 5.8 Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna
- 5.9 Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli

La tab. 5.1 descrive gli indicatori relativi al goal 5. In totale sono 12, di questi 4 hanno polarità negativa e i restanti 8 hanno polarità positiva.


**Tab. 5.1 - Goal 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere, per l'empowerment di tutte le donne e le ragazze**

INDICATORE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezz	Puglia vs Italia	Anno vs precedente	Ultimo aggiornamento	Polarità	Unità di misura
Case rifugio	0,49	0,4	0,77	0,09	-0,28	0,49	2017	+	per 100.000
Centri anti violenza e case rifugio (totale)	1,79	1,51	1,69	0,28	0,1	1,79	2017	+	per 100.000
Centri antiviolenza	1,3	1,1	0,9	0,2	0,4	1,3	2017	+	per 100.000
Donne e rappresentanza politica a livello locale	9,8	16,4	21,1	-6,6	-11,3	0	2020	+	%
Donne e rappresentanza politica in Parlamento	41,3	37,4	35,4	3,9	5,9	41,3	2018	+	%
Persone di 16-74 anni che hanno usato internet negli ultimi 3 mesi almeno una volta a settimana (incluso tutti i giorni)	64,1	66,8	73,9	-2,7	-9,8	-1,6	2019	+	%
Persone di 6 anni e più che usano il cellulare almeno qualche volta l'anno	92,3	91,4	91,9	0,9	0,4	1,8	2019	+	%
Proporzione di donne dai 16 ai 70 anni che hanno subito violenza fisica o sessuale da un uomo non partner negli ultimi 5 anni	7,2		7,7		-0,5	7,2	2014	-	%
Quota di tempo dedicato al lavoro non retribuito, domestico e di cura	13,6	14	13,5	-0,4	0,1	13,6	2013	-	%
Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	74,5	66,8	74,3	7,7	0,2	-0,6	2019	+	%
Tasso di abortività volontaria delle donne di 15-49 anni per 1.000 donne	7,2	5,5	5,8	1,7	1,4	-0,7	2018	-	per 1.000
Violenza domestica sulle donne	4,6	4,9	4,9	-0,3	-0,3	4,6	2014	-	%
<b>Numero Indicatori 12, di cui favorevoli alla Puglia</b>				<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>			

## La strategia regionale

La strategia dell'Agenda di Genere della Regione Puglia propone, dunque, di ribaltare il tradizionale paradigma della programmazione delle politiche pubbliche, tradizionalmente settoriali e fortemente condizionate dalle disponibilità finanziarie.

Troppo spesso, inoltre, si procede a programmare interventi e azioni a partire dalle risorse (non solo finanziarie) disponibili, riservando minore attenzione al fabbisogno di servizi e interventi e senza tener conto della "situazione di partenza".

Per l'Agenda, in linea con gli indirizzi di programmazione nazionali e internazionali, si è privilegiato un metodo di lavoro che, partendo dalla finalità generale dichiarata: **ridurre il "gender gap" per perseguire equità e pari opportunità per tutti** è stato condotto un accurato **lavoro di analisi dei documenti e degli atti di indirizzo e programmazione**.

L'Agenda propone un approccio trasversale a tutte le politiche, individuando aree di intervento e obiettivi prioritari condivisi con la Giunta Regionale nell'incontro dell'8 marzo 2021 e oggetto di successivi approfondimenti nel corso di incontri tematici con assessorati e strutture regionali.

## I riferimenti normativi comunitari

Si elencano, di seguito, i principali documenti di matrice comunitaria che orientano la programmazione delle politiche per la riduzione del gender gap e per la promozione delle pari opportunità tra i generi:

1. **la direttiva 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; essa definisce le nozioni di discriminazione diretta e indiretta, di molestie e di molestie sessuali; inoltre, essa incoraggia i datori di lavoro ad adottare misure preventive per combattere le molestie sessuali, prevede 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 uomini e donne;
2. **la direttiva 2010/41/CE**, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità, e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
3. **la direttiva 2011/36/UE**, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime;
4. **la direttiva 2011/99/UE**, che istituisce l'ordine di protezione europeo allo scopo di proteggere una persona da atti di rilevanza penale di un'altra persona tali da metterne in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la dignità, la libertà personale o l'integrità sessuale (onde consentire all'autorità competente di un altro Stato membro di continuare a proteggere la persona nel territorio di tale altro Stato membro);
5. **il Regolamento (UE) n. 606/2013** relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile in tutta l'UE;

6. **la direttiva 2012/29/UE**, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
7. Nel novembre 2012, la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva COM(2012) 614 riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e le relative misure (proposta di direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione);
8. nell'ambito del "Pilastro europeo dei diritti sociali", il 13 giugno 2019 l'UE ha adottato la direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che abroga la direttiva 2010/18/UE;
9. la risoluzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite **A/RES/70/1** il 25 settembre 2015 "**Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**", è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Essa persegue inoltre il rafforzamento della pace universale in una maggiore libertà. Riconosce che sradicare la povertà in tutte le sue forme e dimensioni, inclusa la povertà estrema, è la più grande sfida globale ed un requisito indispensabile per lo sviluppo sostenibile.
10. **La Commissione Europea ha presentato il 5 marzo 2020 la Strategia per la parità di genere 2020-2025**, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico;
11. La Commissione Europea ha presentato il 24 giugno 2020 la prima **strategia per i diritti delle vittime per il periodo 2020-2025**, che contempla una serie di azioni a livello europeo e nazionale nel quadro degli interventi per il rafforzamento dei diritti delle vittime di reato e la collaborazione a sostegno dei diritti delle vittime;
12. il Consiglio dei Ministri dell'UE, nella riunione del 2 dicembre 2020, ha adottato conclusioni nelle quali invita la Commissione e gli Stati membri, tra l'altro, ad intensificare gli sforzi per ridurre il divario retributivo di genere e il divario di genere nell'assistenza e a combattere gli stereotipi di genere;
13. Risoluzione P9\_TA (2021) 00024 - **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19** e nel periodo successivo alla crisi (2020/2121(INI));
14. Risoluzione P9\_TA (2021) 00025 - **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere** (2019/2169(INI));
15. Risoluzione P9\_TA (2021) 00026 - **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sull'eliminazione del divario digitale di genere: la partecipazione delle donne all'economia digitale** (2019/2168(INI));
16. **Linee guida della CE per gli Stati membri per i Piani di Ripresa e Resilienza**, del 22 gennaio 2021 con le quali gli Stati membri sono invitati, tra l'altro, a descrivere le sfide nazionali esistenti in termini di uguaglianza di genere e pari opportunità per tutti e spiegare come le riforme e gli investimenti del Piano contribuiranno a superare le sfide esistenti;
17. **Regolamento (UE) 2021/241** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il **dispositivo per la ripresa e la resilienza**. L'obiettivo generale del dispositivo è, tra l'altro, quello di promuovere la coesione economica, sociale e territoriale dell'Unione migliorando la resilienza, la preparazione alle crisi, la capacità di aggiustamento e il potenziale di crescita degli Stati membri, attenuando l'impatto sociale ed economico di detta crisi, in particolare sulle donne.

## **Gli obiettivi da perseguire nel quadro della nuova programmazione**

Gli obiettivi selezionati - che saranno più approfonditamente illustrati nelle pagine successive - definiscono una strategia di sistema, articolata e multi disciplinare che assolve all'obiettivo di arginare e affrontare l'emergenza in corso, ma anche di orientare le direttrici dello sviluppo affinché il divario di genere sia colmato e siano poste le condizioni per una reale parità di accesso delle donne ai diritti costituzionalmente garantiti del lavoro e della qualità della vita.

Per offrire risposte efficaci, è necessario che la Regione Puglia compia scelte coraggiose e innovative, avendo cura di agire e investire su direttrici principali:

- 1) utilizzare le leve della nuova programmazione, per investire sulle politiche di conciliazione vita-lavoro di donne e uomini, per liberare il tempo delle donne, garantendo asili nido e adeguati servizi sociali e assistenziali riferiti alla cura delle persone**, senza i quali è impossibile determinare un incremento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro;
- 2) Investire in modo massiccio e duraturo sulle politiche attive del lavoro e sulla formazione professionale nei settori in crescita**, in particolare quelli legati alla cultura, all'economia sociale, all'industria del turismo, aggiornando e potenziando gli interventi e le strategie regionali;
- 3) Incentivare la responsabilità sociale del mondo produttivo, con un patto fra lavoro, imprese, università e agenzie formative**, affinché – anche attraverso la valutazione di impatto di genere ex ante degli investimenti si realizzi un superamento del gender-gap.

Dall'analisi dei diversi documenti e successiva sintesi delle priorità di intervento, è stata elaborata una **MATRICE** che ha rappresentato la traccia di lavoro per il confronto con i policy maker e le strutture regionali.

La matrice, che ha la funzione di orientare INTERVENTI e AZIONI per il perseguimento degli obiettivi specifici, costituisce la struttura di una ampia **strategia di intervento**, che si muove su **2 focus paralleli** e persegue obiettivi specifici lungo **3 direttrici di intervento**:

### I 2 FOCUS

- 1. emergenza COVID-19**, che rende necessarie azioni di salvaguardia finalizzate ad impedire che il divario aumenti;
- 2. interventi strutturali** e di sviluppo, volti ad assicurare una presenza qualificata delle donne nella vita economica e sociale;

### LE 3 DIRETTRICI DI INTERVENTO

#### **1. Misure di sistema integrate e trasversali**

- Comunicazione orientata al genere con il contributo dell'Osservatorio sulla Comunicazione di Genere

- Valutazione di impatto di genere delle politiche pubbliche (e delle misure finanziate dagli specifici programmi operativi) anche attraverso l'istituzione di un *gender index* regionale

## 2. Azioni positive

- Interventi diretti, concreti e operativi volti a colmare e ridurre il gender gap che colpisce le donne in tutte le fasi della loro vita

## 3. Interventi di sistema e Interventi finalizzati

- Interventi di sistema e di contesto atti a produrre effetti positivi sulle condizioni di vita delle donne e degli uomini (infrastrutture, trasporti, paesaggio, agenda urbana) anche attraverso l'introduzione di elementi quali criteri di selezione, criteri di premialità, indicatori disaggregati per genere;
- Interventi finalizzati a prevenire e contrastare la violenza maschile contro le donne e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dal genere (GOAL 5 dell'AGENDA 2030).

### Le Aree di intervento, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi

Si sottolinea che per la definizione delle 5 macroaree di intervento e i conseguenti obiettivi operativi, si procederà a declinare tutti gli obiettivi operativi in **specifiche azioni**, da definire e consolidare a valle del percorso di confronto con il partenariato e l'associazionismo.

Di seguito, per omogeneità e sintesi, si riportano:

1. **le aree di intervento e relativi obiettivi strategici e operativi;**
2. **la matrice nella quale sono indicati: obiettivi strategici, obiettivi operativi, azioni e policy di riferimento;**

Sono **5 le macro aree di intervento** individuate per la definizione dell'Agenda e su cui avviare la riflessione. Ciascuna area di intervento, è declinata in obiettivi strategici e operativi di seguito elencati

#### 1) **QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI**

##### Descrizione obiettivo di policy:

Qualità della vita, benessere e qualità del lavoro sono strettamente connessi. Prioritario è quindi liberare il tempo delle donne dall'obbligo del lavoro di cura intrafamiliare, quando questo costituisce un ostacolo al dispiegarsi delle opportunità per l'accesso al lavoro e alla piena affermazione sociale ed economica, con l'attivazione di nuove misure per l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, e investimenti di sistema, che comportano un rafforzamento dell'infrastrutturazione sociale e socioeducativa in una dimensione sempre più di comunità. Strategico è anche l'investimento sull'intera filiera dei servizi per la didattica, dei servizi socioeducativi e dei servizi culturali, con tutte le misure complementari, per il contrasto alle povertà educative che incide sia nel segnare il destino di tantissimi bambini e bambine, ma anche nel favorire ovvero ostacolare maggiori condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come proprio gli ultimi mesi di restrizioni per la pandemia hanno reso assai evidente.

##### Obiettivi strategici e operativi:

#### **Migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la partecipazione attiva**

- ▽ Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne

- ∇ Migliorare il sistema di welfare a livello territoriale
- ∇ Rafforzare l'offerta didattica ed educativa per il contrasto delle povertà educative
- ∇ Creare e potenziare reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie con speciale riguardo ai servizi di prossimità
- ∇ Potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e dei tempi delle città
- ∇ Favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità
- ∇ Migliorare la dotazione strutturale del sistema dei trasporti

## **2) ISTRUZIONE FORMAZIONE E LAVORO**

### Descrizione obiettivo di policy

È internazionalmente riconosciuto che l'uguaglianza di genere e l'empowerment di bambine, ragazze e donne, sono una preconditione essenziale non solo per l'eradicazione della povertà ma anche per la costruzione di una società globale basata sullo sviluppo sostenibile, la giustizia sociale e i diritti umani. Questo significa che le discriminazioni legate al genere, come tutte le discriminazioni, devono essere percepite come fattore chiave da superare ed eliminare affinché si possa raggiungere il progresso economico e sociale.

L'obiettivo dell'empowerment femminile nell'ambito dell'istruzione, della formazione e del lavoro passa attraverso l'adeguamento e il potenziamento sia del sistema formativo regionale nei settori strategici che nelle politiche per il lavoro, in un'ottica di genere.

Per costruire questa connessione funzionale la prima linea di intervento pone al centro il tema dell'orientamento nel sistema di istruzione e formazione presente sul territorio regionale, anche con la implementazione di una piattaforma web strutturata per aree tematiche, partendo dalla descrizione dell'offerta nei settori economici in crescita e di rilevanza nella programmazione europea in cui le donne sono sotto-rappresentate in termini di occupazione, che consenta agli utenti di conoscere i percorsi offerti in Puglia dall'istruzione secondaria professionale, dall'istruzione terziaria degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), dalla formazione professionale, dall'istruzione universitaria, dall'alta formazione artistica e musicale e dalla formazione post-universitaria, per collocarsi nel mercato del lavoro a partire da una qualifica aderente alle proprie aspettative. Previsto anche un pacchetto di azioni strutturate per il target femminile, mirate a superare gli stereotipi di genere e promuovere l'accesso alle discipline STEM per le donne, allargando il concetto di competenze scientifiche e tecnologiche anche a quelle artistiche (STEAM).

La necessità di orientamento, aggiornamento e riqualificazione (upskilling e reskilling) appare indispensabile per le lavoratrici meno qualificate e meno protette, appartenenti a settori maggiormente colpiti dalla crisi e spesso caratterizzati da lavoro non regolare e non sicuro. Ai programmi formativi specifici per questi ambiti produttivi o riferiti a competenze professionali dei contesti produttivi locali, si affiancheranno percorsi trasversali, anche connessi alle competenze chiave e soft skills, che possano favorire la ricollocazione in ambiti considerati emergenti. Sono previste azioni di orientamento per l'individuazione del fabbisogno formativo accanto a percorsi per validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali (ad esempio all'ambito cura/servizi socio educativi), da formazione tramite voucher individuale alla realizzazione di percorsi di qualifica per adulti.

Per sostenere l'incremento della occupazione femminile, con gli strumenti delle politiche attive e della formazione, saranno necessari percorsi personalizzati, specialistici (orientamento, bilancio delle competenze, formazione mirata, tirocini extracurricolari) e caratterizzati dall'utilizzo integrato di una serie di misure di politica attiva, nonché interventi

per orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo.

Gli interventi per l'occupazione saranno progettati anche nell'ottica di sostegno della parità salariale, attraverso l'alleggerimento del costo del lavoro e l'incremento dei servizi di sostituzione.

Si intende strutturare, infine, interventi mirati per la qualificazione del lavoro di cura, domiciliare e comunitario, perché sia qualificato e regolare e per questo possa connotare un bacino occupazionale che permetterà di incrementare l'occupazione femminile di qualità in ottica di emersione del lavoro spesso sommerso in questo settore e al contempo di innalzare il livello di conciliazione tra vita lavorativa e gestione dei carichi di cura.

Obiettivi strategici e operativi:

**Empowerment femminile nei settori strategici di istruzione-formazione-lavoro**

- ∇ Aumentare l'occupazione femminile
- ∇ Promuovere azioni positive per ridurre il gender pay-gap
- ∇ Sostenere azioni volte all'emersione dal lavoro sommerso Sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia nei settori produttivi ad alta concentrazione femminile sia in quelli innovativi ed emergenti
- ∇ Promuovere l'adeguamento del sistema formativo alle problematiche di genere
- ∇ Integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca

**3) COMPETITIVITÀ, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE**

Descrizione obiettivo di policy

L'incremento della competitività del sistema produttivo e dell'innovazione, in ottica di genere, richiede di intercettare e intraprendere ogni strada utile a potenziare le opportunità da offrire alle donne nel mondo del lavoro e nei sistemi di impresa. Occorrerà promuovere tutte le forme e tipologie di occupazione: lavoro dipendente e autonomo, ma anche sviluppo e sostegno all'autoimpiego e alla costituzione di nuove iniziative di imprese e microimprese ; occorrerà, altresì ricercare misure e strumenti nuove e/o innovative che abbiano il fine di incrementare l'occupazione femminile.

Solo chi ha il potere e la responsabilità delle decisioni individua e fissa le priorità di intervento; solo chi assume le decisioni determina l'agenda delle tematiche su cui si decide. Definire strumenti e modalità che siano idonei a consentire l'accesso ai ruoli apicali, partecipazioni ai CdA di impresa, rappresentanza presso i soggetti del partenariato istituzionale e socioeconomico, accesso ai più elevati percorsi di studio e di carriera, rappresentano un percorso ineludibile per attuare il cambiamento, introducendo la prospettiva di genere per una maggiore efficienza e competitività del sistema produttivo.

Si tratta di un percorso complesso che mette in discussione la cultura avversa al cambiamento di tanti soggetti e dovrà essere perseguito anche attraverso comportamenti coerenti e pratiche innovative da parte della pubblica amministrazione.

E' evidente che l'obiettivo del cambiamento investe una molteplicità di aspetti e fattori del contesto economico e sociale in cui ci muoviamo. La sfida riguarda, infatti, comportamenti e stili di vita degli uomini ma anche delle donne.

Se agli uomini è richiesta una maggior condivisione dei carichi di cura intra-familiare, occorre lavorare per restituire alle donne una maggiore consapevolezza della possibilità e dell'opportunità di valorizzare il loro ruolo nel contesto produttivo regionale. Occorre inoltre

investire affinché le aziende, i contesti produttivi, sviluppino una maggiore sensibilità per il valore aggiunto che può offrire la diversità di genere, in special modo in quei contesti in cui la componente femminile è ancora molto sottodimensionata (si pensi a tutti gli ambiti disciplinari che afferiscono al settore delle STEM, in cui il numero di laureate ed esperte è significativamente inferiore rispetto alla componente maschile).

La crescita della capacità d'innovazione richiede di attuare politiche in grado di incrementare, da un lato, il numero delle donne laureate in materie tecnico-scientifiche, dall'altro di realizzare interventi di promozione della domanda per facilitarne l'accoglienza soprattutto nelle piccole e medie imprese.

Contestualmente occorrerà sostenere una maggiore diversificazione delle scelte formative condotte dalle donne nell'ambito dei percorsi d'istruzione e di formazione superiore, soprattutto verso i settori scientifico-tecnologici e legati all'innovazione.

Questo obiettivo potrà essere perseguito con l'introduzione di incentivi e borse di studio finalizzate al conseguimento di titoli di studio in materie tecnologiche. I percorsi incentivanti (riduzione e/o abolizione tasse universitarie, borse di studio per meriti) dovranno essere accompagnati da forme d'incentivi pubblici per le Università che promuovono la crescita della partecipazione femminile nei settori tecnico-scientifici: nei corsi di laurea, nei master, nei corsi di perfezionamento, nei corsi per l'insegnamento.

Adeguate forme di premialità dovranno essere previste per affermare una maggiore presenza delle donne nelle istituzioni di ricerca pubbliche e private, in particolare nei ruoli dirigenziali.

A questi strumenti si dovranno affiancare percorsi di orientamento e formazione. Il cambiamento di paradigma potrà essere stimolato attraverso percorsi caratterizzati da un elevato livello di innovazione (Living lab, PCP, percorsi di ricerca collaborativa per il superamento degli stereotipi di genere) ovvero attraverso le più tradizionali, ma comunque efficaci, testimonianze. Attraverso il racconto, rivolto anche ai piccolissimi, delle esperienze di vita di donne ingegnere, scienziate, dirigenti apicali, i bambini e le bambine potranno "ripensare" il ruolo delle donne nel mondo del lavoro e proiettarsi in dimensioni e contesti ancora lontani dall'immaginario collettivo e fortemente condizionati dagli stereotipi legati al genere.

L'obiettivo da perseguire, sia attraverso percorsi innovativi che con metodologie tradizionali (formazione, orientamento, narrazione, gioco) è quello di smontare stereotipi radicati, ma limitanti e perdenti, anche proponendo modelli di donne professionalmente affermate in settori in cui è predominante la componente maschile.

*Ma la promozione della parità tra donne e uomini non è solo un principio chiave dei diritti sociali ma una condizione essenziale per un'economia innovativa, competitiva e prospera, capace di superare l'impatto pandemico non lasciando nessuno indietro. E, dunque, anche la Smart Specialization Strategy è chiamata a rispondere una delle più grandi sfide sociali che siamo chiamati ad affrontare, ed in particolare, contribuire a recuperare il gap della partecipazione più equilibrata delle donne e degli uomini a tutti i settori lavorativi in tutti i settori e combattere gli stereotipi affrontando anche il problema del divario digitale di genere.*

Per dare attuazione all'approccio della quadrupla elica (coproduzione di conoscenza dalla interazione tra policy maker, università, imprese e società civile) che è alla base della *Smart Specialization Strategy* si farà leva sugli ambiti di azione istituzionale dei principali attori:

- 1) Policy maker - sperimentazione di un **Piano degli acquisti di genere** (GRPP) a partire dal benchmark con misure eventualmente funzionanti in altri paesi (scheda GRPP)
- 2) Imprese - promozione di una **Mission** rivolta alla sfida della gender equality con un portafoglio di progetti di ricerca, sviluppo e innovazione (scheda Mission)

3) Atenei - sostegno alla **Terza Missione** degli atenei pugliesi per lo sviluppo di azioni con impatto sulla gender equality (scheda TerzaMissione)

Accanto a queste misure “di sistema” dovranno essere introdotti incentivi ad hoc per la promozione e il sostegno delle imprese a prevalente e/o esclusiva partecipazione femminile.

Le Priorità di intervento che si propongono, da declinare in singole schede azione, possono essere così sinteticamente rappresentate:

- 1) attivazione di una misura ad hoc per le nuove iniziative di impresa al femminile. NIDI Donna, con percorsi di accompagnamento e tutoring alla fase di start-up;
- 2) attualizzazione, in chiave “*gender oriented*”, delle misure per l’accesso al credito;
- 3) introduzione di forme e meccanismi di premialità per PIA e Contratti di Programma che incentivino l’occupazione femminile in azienda e promuovano iniziative di welfare aziendale come buona prassi da estendere anche agli altri bandi di sostegno alle imprese;
- 4) attivazione di nuove misure volte a “preservare” e innovare (attraverso l’innovazione nel design e la ricerca di nuovi mercati) il sapere e i talenti femminili tipici della tradizione: arte del tombolo, arte del ricamo e della tessitura;
- 5) accompagnamento all’innovazione delle PMI e microimprese attraverso vetrine per il *marketplace* e avvicinamento all’e-commerce;
- 6) ricerca di nuovi linguaggi e nuove forme di interlocuzione per le politiche giovanili e la *social innovation*.
- 7) attivazione di percorsi di formazione specialistica e consulenza per lo sviluppo di nuove professionalità in tema di innovazione digitale ed export;
- 8) Introduzione di criteri per il *public engagement* e il *gender public procurement*, in linea con la strategia declinata dal programma Horizon.

Il tema della competitività e degli incentivi alla creazione di nuove e solide imprese femminili incrocia, in modo significativo, quello delle scelte in materia di politiche attive del lavoro, che dovranno aver focus distinti per le misure di breve, medio e lungo periodo. Nel breve periodo sarà necessario stimolare la domanda di lavoro femminile agendo in modo complementare con gli aiuti statali. (Es: decontribuzione SUD da maggiorare per il target “donne”); sul medio periodo occorrerà programmare interventi formativi ad hoc per la qualificazione e riqualificazione delle donne impiegate soprattutto nei settori a rischio (es. tessile), avendo cura di soddisfare le esigenze di formazione espresse dalle imprese. Nel lungo periodo occorrerà promuovere e sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso idonei e diffusi servizi di conciliazione, che siano complementari rispetto agli interventi promossi dal livello centrale, al fine di incoraggiare i percorsi di carriera anche delle donne a medio e alto reddito.

Obiettivi strategici e operativi:

**Favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione**

- ∇ Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività economiche
- ∇ Favorire l'accesso delle donne agli strumenti di incentivazione e sostegno per la creazione di impresa
- ∇ Sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell’ambito del credito alle imprese
- ∇ Sostenere interventi volti alla costruzione di infrastrutture di supporto (assistenza e tutoraggio) alle imprese femminili

- ▽ Orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale

#### **4) PER UN LAVORO DI QUALITÀ**

##### Descrizione obiettivo di policy

Al contempo sarà indispensabile promuovere, contemporaneamente, flessibilità e sicurezza (cd. *flexsecurity*), per venire incontro alle esigenze dei datori di lavoro, ma anche dei lavoratori e delle lavoratrici in particolar modo ed adottare strategie che rendano possibile e duraturo l'accesso delle donne nei luoghi e nei ruoli decisionali.

I dati più recenti sull'occupazione femminile in Puglia ci restituiscono un quadro che rende necessarie specifiche misure di sostegno all'occupazione femminile assumendo come criterio guida la metodologia del mainstreaming a tutti i livelli decisionali e in tutte le aree d'intervento.

Da una parte dovranno essere sostenuti i percorsi di carriera e rafforzata la presenza delle donne in posizione di vertice; dall'altra bisognerà lavorare, anche all'interno dei contesti produttivi, quindi nella dimensione organizzativa delle imprese, per accrescere la possibilità di conciliare esigenze di vita e tempi di lavoro in una ottica di parità ed equità tra i generi (sostegno e incentivazione, ad esempio, attraverso la premialità nei bandi per l'accesso a fondi pubblici, a forme di organizzazione del lavoro family friendly e iniziative di welfare aziendale).

##### Obiettivi strategici e operativi:

#### **Migliorare le condizioni del lavoro delle donne**

##### **Ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera**

- ▽ Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue
- ▽ Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nel contesto territoriale di riferimento e nei contesti produttivi (welfare aziendale)
- ▽ Promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali
- ▽ Promuovere forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi alle aziende che adottino un'organizzazione del lavoro family friendly
- ▽ Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile
- ▽ Promuovere un'offerta di servizi diversificati rivolti a minori e anziani

#### **5) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE**

##### Descrizione obiettivo di policy:

La lotta alla violenza maschile su donne e minori attraverso il coinvolgimento di più livelli istituzionali, dell'associazionismo e del terzo settore è da tempo una priorità di questa Regione. Risale al lontano 2014 l'approvazione della legge regionale 29 "Norme per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, il sostegno alle vittime, la promozione della libertà e dell'autodeterminazione delle donne" con cui si aggredisce il fenomeno prendendo in considerazione le sue molteplici dimensioni: la presenza qualificata dei servizi, la rete interistituzionale per la presa in carico, i protocolli operativi con le forze dell'ordine, il sistema di monitoraggio, l'emersione del fenomeno e la comunicazione costante, incisiva, pervasiva. Da allora, gli interventi messi in atto dono finalizzati a uscire da una logica

progettuale a vantaggio della costruzione stabile di reti capillari sul territorio per offrire a tutte le vittime un pronto intervento, servizi efficaci, attività di prevenzione e opportunità di inclusione e di empowerment.

L'intento è incidere sulle variabili dirette, per debellare nella sua complessità il fenomeno che, spesso, è sommerso e mette le sue radici in una cultura patriarcale e maschilista. La strategia regionale si concentra su prevenzione, da un lato, e protezione e sostegno dall'altro. Attraverso la prima macrolinea si intende incidere sul graduale cambiamento culturale, mettendo in atto azioni e interventi tesi ad educare, sensibilizzare, combattere ogni forma di discriminazione, sradicare vecchi stereotipi legati ai ruoli di genere e a modelli sessisti.

La seconda macrolinea è tesa al consolidamento, potenziamento e qualificazione del sistema complessivo dei servizi preposti alla protezione, sostegno, accompagnamento delle donne che hanno subito la violenza maschile, delle/dei minori che assistono alla violenza intra-familiare o che subiscono forme di maltrattamento/violenza. L'obiettivo ultimo è favorire l'empowerment e l'autonomia delle donne, sole o con figli, supportandole nei percorsi di fuoriuscita con interventi concreti di inclusione socio-lavorativa.

Un ulteriore tassello della strategia regionale riguarda il sostegno e le tutele alle persone LGBTI vittime di violenza fondata sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere, alle persone LGBTI allontanate da casa in ragione dell'orientamento sessuale

Per conoscere il fenomeno nella sua multidimensionalità e armonizzare le varie metodologie di intervento da adottare sul territorio, è stata istituita un'apposita sezione "Osservatorio regionale sulla violenza alle donne e ai minori", che ogni anno realizza attività di monitoraggio e valutazione, attraverso la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati forniti da tutti i soggetti operanti nel settore.

Assume valore, infine, sostenere ogni azione per qualificare l'azione pubblica in termini di programmazione, di misurazione dei risultati e di valutazione degli impatti in ottica di genere e modificare radicalmente l'approccio alle politiche di genere in tutte le aree di policy.

#### Obiettivi strategici e operativi:

#### **Prevenire e contrastare la violenza maschile sulle donne e contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dal genere**

- ∇ Contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dal genere
- ∇ Incidere sulla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione e iniziative di cambiamento culturale
- ∇ Sostenere le reti antiviolenza e qualificare i servizi dei Centri antiviolenza e delle case rifugio
- ∇ Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza e di empowerment delle donne
- ∇ Sensibilizzare l'opinione pubblica
- ∇ favorire l'accoglienza e l'inclusione delle persone LGBTI
- ∇ Contrastare l'instabilità finanziaria dell'età adulta delle donne a causa delle scelte fatte nel corso della vita e legate alla cura della famiglia (figli, genitori anziani, disabilità)
- ∇ Promuovere l'autonomia abitativa e il contrasto all'isolamento
- ∇ Sostenere le donne fuoriuscite dal mercato del lavoro a rientrarvi con percorsi ad hoc
- ∇ Qualificare l'azione pubblica in termini di programmazione, di misurazione dei risultati e di valutazione degli impatti in ottica di genere.

**La Matrice: obiettivi strategici, obiettivi operativi e azioni**

AMBITO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	AZIONI	POLITICHE DI RIFERIMENTO
<b>Qualità della vita delle donne e degli uomini</b>	Migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la partecipazione attiva	<p><b>Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne</b></p> <p><b>Migliorare il sistema di welfare a livello territoriale</b></p> <p><b>Creare e potenziare reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie con speciale riguardo ai servizi di prossimità</b></p> <p><b>Potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e dei tempi delle città</b></p> <p><b>Favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità</b></p> <p><b>Migliorare la dotazione strutturale del sistema dei trasporti</b></p>	<p>Organismi consultivi e di rappresentanza</p> <p>Medicina di genere</p> <p>Sostegno al Terzo Settore e alle iniziative innovative di comunità</p> <p>Agenda urbana</p> <p>Rete dei trasporti urbani</p> <p>Infrastrutture sociali e accessibilità dei servizi</p>	<p>Paesaggio, Territorio, Lavori pubblici, Ambiente, Trasporti, Welfare, Sanità, Agricoltura</p>

AMBITO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	AZIONI	POLITICHE DI RIFERIMENTO
<b>Istruzione, formazione e lavoro</b>	<b>Empowerment femminile nei settori strategici di istruzione-formazione-lavoro</b>	<p><b>Aumentare l'occupazione femminile</b></p> <p><b>Sostenere azioni volte all'emersione dal lavoro sommerso</b></p> <p><b>Sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia nei settori produttivi ad alta concentrazione femminile sia in quelli innovativi ed emergenti</b></p> <p><b>Promuovere l'adeguamento del sistema formativo alle problematiche di genere</b></p> <p><b>Integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca</b></p>	<p>Incentivi per l'accesso al mercato del lavoro</p> <p>Promozione discipline stem</p> <p>asili nido e servizi socio-educativi per l'infanzia</p> <p>Contrasto alle povertà educative</p> <p>Misure per la conciliazione vita-lavoro</p> <p>Redistribuzione del lavoro di cura</p>	<p>Istruzione, Formazione, Lavoro, Sviluppo economico, Agricoltura, Welfare, Turismo</p>

AMBITO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	AZIONI	POLITICHE DI RIFERIMENTO
<b>Competitività, sostenibilità e innovazione</b>	<b>Favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione</b>	<p>Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività economiche</p> <p>Favorire l'accesso delle donne agli strumenti di incentivazione e sostegno per la creazione di impresa</p> <p>Sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese</p> <p>Sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese</p> <p>Orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo</p>	<p>Autoimpiego</p> <p>Discipline stem</p> <p>Digital empowerment</p> <p>Imprenditoria</p> <p>Ricerca e innovazione con focus sulla transizione digitale ed ecologica</p>	<p>Sviluppo economico, Ambiente, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Agricoltura</p>

AMBITO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	AZIONI	POLITICHE DI RIFERIMENTO
<b>Per un lavoro di qualità</b>	<b>Migliorare le condizioni del lavoro delle donne</b>	<p>Ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera</p> <p>Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue</p> <p>Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare</p> <p>Promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali</p> <p>Promuovere forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi alle aziende che adottino un'organizzazione del lavoro family friendly</p> <p>Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile</p> <p>Promuovere un'offerta di servizi diversificati rivolti a minori e anziani</p>	<p>Contrasto alla precarietà</p> <p>Welfare aziendale</p> <p>Congedi per tutti</p> <p>contrasto al lavoro sommerso e alle molestie sul luogo di lavoro</p> <p>differenziali salariali</p> <p>percorsi di carriera e riqualificazione professionale</p> <p>Flessibilità</p>	<p>Lavoro, Agricoltura, Personale, Turismo, Istruzione, Welfare</p>

AMBITO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	AZIONI	POLITICHE DI RIFERIMENTO
<p><b>Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere</b></p>	<p><b>Prevenire e contrastare la violenza maschile sulle donne</b></p> <p><b>Contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dal genere</b></p>	<p><b>Incidere sulla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione e iniziative di cambiamento culturale</b></p>	<p>Contrasto alle discriminazioni</p>	<p>Comunicazione, Welfare, Istruzione, Cultura, Politiche abitative, Lavoro, Bilancio</p>
		<p><b>Sostenere le reti antiviolenza e qualificare i servizi dei Centri antiviolenza e delle case rifugio</b></p>	<p>Rete dei centri antiviolenza</p>	
		<p><b>Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza e di empowerment delle donne</b></p>	<p>Interventi nelle scuole</p>	
		<p><b>Sensibilizzare l'opinione pubblica</b></p>	<p>inclusione sociale delle persone immigrate</p>	
		<p><b>Contrastare l'instabilità finanziaria dell'età adulta delle donne a causa delle scelte fatte nel corso della vita e legate alla cura della famiglia (figli, genitori anziani, disabilità)</b></p>	<p>sostegno alle donne vittime</p> <p>Sperimentazione Centri arcobaleno</p>	
<p><b>Promuovere l'autonomia abitativa e il contrasto all'isolamento</b></p>	<p>percorsi di educazione e formazione mirata</p>			

		<p><b>Sostenere le donne fuoriuscite dal mercato del lavoro a rientrarvi con percorsi ad hoc</b></p> <p><b>Qualificare l'azione pubblica in termini di programmazione, di misurazione dei risultati e di valutazione degli impatti in ottica di genere</b></p>	<p>Percorsi di accompagnamento per l'autonomia</p> <p>Bilancio di Genere e promozione di strumenti e prassi di gender accountability nelle PA territoriali e nelle Aziende pubbliche territoriali (ASL, ASP, Agenzie, ...)</p> <p>Implementazione della VIG – Valutazione dell'Impatto di Genere</p> <p>Elaborazione del Gender Index</p>	
--	--	--	---	--

In allegato al presente documento è riportato l'elenco delle schede di intervento che tutte le strutture dipartimentali preposte alla programmazione e alla attuazione degli obiettivi di policy per ciascuna area hanno già elaborato.

A valle del percorso di confronto con il partenariato e l'associazionismo il dettaglio delle schede di intervento sarà integrato e completato, in uno con l'aggiornamento e il completamento della strategia complessiva, e l'Agenda sarà dotata anche di uno strumento di connessione con i diversi documenti di programmazione e di stima dei fabbisogni finanziari con le rispettive fonti di finanziamento da attivare.

## **Proposta di Governance per l'attuazione dell'Agenda di Genere**

L'Agenda di Genere e l'applicazione della VIG richiedono la definizione di scelte organizzative tali da assicurare alla struttura responsabile dell'attuazione delle politiche ed interventi definiti dall'Agenda, autorevolezza e competenza specialistica.

Si tratta di un lavoro complesso, in ragione della scelta di metodo che riconosce la trasversalità di obiettivi e azioni rispetto a più aree di policy e ai diversi programmi regionali, a valere sui fondi nazionali regionali e comunitari, ordinari e straordinari.

Per questo si ritiene che la struttura da istituire sia definita, in coerenza con i principi cui è ispirato il nuovo modello organizzativo regionale (MAIA 2), in modo che la stessa possa autorevolmente interagire con tutti gli altri dipartimenti e le altre strutture regionali preposte alla programmazione, alla attuazione delle politiche, nonché alla misurazione dei risultati e alla valutazione delle politiche pubbliche.

La struttura, inoltre, dovrà assicurare il riferimento per tutte le strutture organizzative della macchina amministrativa regionale sia per l'applicazione della VIG ai processi di programmazione e per l'elaborazione del rapporto annuale VIG, oltre che per la collaborazione con le strutture preposte per la elaborazione del bilancio annuale di genere, sia per per l'attuazione di quegli interventi più direttamente rivolti a rimuovere gli ostacoli per una piena parità di genere e alla promozione delle pari opportunità.

La proposta organizzativa relativa alla struttura per l'attuazione dell'Agenda di Genere sarà approvato con apposito provvedimento dalla Giunta Regionale.

## Allegato. Elenco delle schede di intervento



### **Migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la partecipazione attiva**

- 1 - Lifelong learning per la qualità della vita e il benessere sociale
- 2 - Gender cohousing
- 3 - Buoni servizio per anziani e persone con disabilità in ottica di genere, per l'ampliamento dell'offerta e l'accesso a percorsi multidimensionali e integrati di presa in carico
- 4 - Progetti per la creazione di centri polifunzionali per ragazzi e genitori lavoratori (spazi per coworking, spazi per attività ludico-didattiche e per fruizione culturale) e il potenziamento delle attività didattiche e ludico-ricreative nei luoghi di cultura
- 5 - Realizzazione nuovi Poli per l'Infanzia (0-6 anni)
- 6 - Potenziamento dell'offerta di Asili Nido pubblici e privati
- 7 - Sostegno e supporto a donne in condizioni di grave emarginazione e povertà estrema (progetto pilota per le grandi aree urbane)
- 8 - ReD Gender: Il Reddito di Dignità per madri sole in difficoltà e donne vittime di violenza
- 9 - Progetti pilota di coabitazione sociale: cohousing e condomini solidali
- 10 - Coworking quale beneficio sociale
- 11 - Mixité sociale a scala urbana
- 12 - Progetti di vita indipendente per il supporto alle funzioni genitoriali delle madri con disabilità
- 13 - Stazioni ferroviarie: Riqualificazione hub in ottica di genere
- 14 - Percorsi pedonali e ciclabili sicuri e connessi agli snodi di trasporto pubblico e ai poli strategici territoriali
- 15 - Sviluppo nuovi servizi a domanda per la mobilità urbana e nuovi servizi per la qualità della vita nelle città secondo piattaforme di sharing-economy
- 16 - Rete dei servizi di sanità territoriale per la prevenzione e la medicina di genere
- 17 - Allestimento "Binario rosa" e ambulatori dedicati per la salute delle donne e delle mamme con bambini in tutti gli ospedali pubblici del SSR e privati convenzionati



### **Empowerment femminile nei settori strategici istruzione-formazione-lavoro**

- 18 - Women network world: una rete al femminile
- 19 - Superare gli stereotipi di genere e promuovere l'accesso alle discipline STEM per le donne
- 20 - WAI - Women are inside
- 21 - Orientamento formativo e professionale per l'empowerment femminile nei settori strategici della crescita economica

- 22 - Voucher alle famiglie con esigenze di conciliazione vita-lavoro, per l'acquisto di servizi per il tempo libero per l'infanzia
- 23 - Voucher diretti per l'acquisto di servizi a domicilio per la prima infanzia (c.d. baby sitting)
- 24 - Voucher diretti alle famiglie per l'acquisto di servizi baby sitting per minori 3-17 anni
- 25 - Buoni Servizio per l'accesso ai servizi per l'adolescenza
- 26 - Buoni Servizio per la prima infanzia
- 27 - STEAM-lab
- 28 - Occupazione Donna

### **Favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione**

- 29- Promuovere l'offerta turistica pugliese rivolta al target nazionale e internazionale delle famiglie con figli
- 30 - Gender equality e impatto sociale delle università
- 31 - Missione regionale "Gender Equality" di iniziative di ricerca, sviluppo e innovazione
- 32 - Supportare la parità di genere nell'economia generando una domanda pubblica "gender responsive"
- 33 - Innovare con l'arte
- 34 - Artigianato tra antichi saperi e creazione di impresa: le maestre artigiane
- 35 - Creatività per l'Innovazione delle piccole medie imprese
- 36 - TecnoNidi donna
- 37 - Miglioramento dell'accesso al credito e a strumenti di finanza innovativa a sostegno dell'imprenditoria femminile
- 38 - Interventi a favore dell'internazionalizzazione dell'imprenditoria femminile
- 39 - Servizi innovativi la qualità del lavoro e della vita nelle aree rurali e per la valorizzazione dei prodotti agricoli: nuovi bacini occupazionali per il lavoro femminile

### **Migliorare le condizioni del lavoro delle donne**

- 40 - Supporto alla diffusione di Piani di Welfare aziendale
- 41 - Sostegno alla flessibilità oraria e organizzativa nelle PMI
- 42 - Piani per la gestione condivisa dei carichi di cura
- 43 - Sistemi premianti per le Imprese Family Friendly
- 44 - Servizi innovativi per il welfare aziendale e la partecipazione delle donne al lavoro nel settore turistico, della ristorazione, delle attività culturali dal vivo
- 45 - Lavoro di cura domiciliare qualificato e regolare 2.0
- 46 - Attribuzione di punteggi premiali sugli Avvisi pubblici
- 47 - Sostenere l'affermazione del gender procurement nelle PA
- 48 - Servizi innovativi per il welfare aziendale e la partecipazione delle donne al lavoro nel settore della produzione agricola, della trasformazione e della

valorizzazione dei prodotti agricoli



**Prevenire e contrastare la violenza maschile sulle donne**

- 49 - Consolidamento, potenziamento e qualificazione dei servizi antiviolenza
- 50 - Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza: una dote per l'empowerment e l'autonomia delle donne
- 51 - Piano di comunicazione, informazione e sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere



**Contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dal genere**

- 52 - Piano di comunicazione, informazione e sensibilizzazione per contrastare ogni forma di discriminazione di genere e di orientamento sessuale
- 53 - Cultura di genere: produzioni artistiche e culturali
- 54 - Sperimentazione 3 Centri Arcobaleno per l'accoglienza e l'inclusione delle persone LGBTI

**Azioni trasversali**

- Bilancio di Genere e promozione di strumenti e prassi di gender accountability nelle PA territoriali e nelle Aziende pubbliche territoriali (ASL, ASP, Agenzie, ...)
- Implementazione della VIG – Valutazione dell'Impatto di Genere
- Elaborazione del Gender Index