

Avviso pubblico per la selezione di processi partecipativi da ammettere a sostegno regionale nell'ambito del Programma annuale della partecipazione della Regione Puglia ai sensi della L.R. n. 28/2017 – Legge sulla Partecipazione.

“LE PARI OPPORTUNITÀ IN PARTECIPAZIONE”

***Processo finanziato ai sensi della legge Regionale 28/2017 –
“Legge sulla partecipazione”***

DOCUMENTO PARTECIPATO

Soggetto capofila del percorso partecipativo: Confcooperative Puglia

Sommario

Premessa	4
Indagine di scenario	5
Cosa ci raccontano i numeri?	5
Come migliorare	7
Parità di genere, di cosa si tratta? Storia e norme di una corsa ad ostacoli	8
E lo Stato italiano cosa fa per accorciare il divario?	8
Il lavoro domestico	9
La legislatura più recente ai giorni nostri	9
La parità di genere nell'Arma	10
Le quote rosa, spartiacque nel mondo aziendale	11
Parità di genere nell'agenda 2030	11
Ignazio Visco: contesto	14
Il contesto regionale	16
Sintesi del dossier statistico	18
L'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile	20
Agenda di genere	21
L'Agenda di Genere in Puglia	21
Agenda di genere - La strategia regionale	26
I riferimenti normativi comunitari	26
Gli obiettivi da perseguire nel quadro della nuova programmazione	29
LE 3 DIRETTRICI DI INTERVENTO	30
Misure di sistema integrate e trasversali	30
Azioni positive	30
Interventi di sistema e Interventi finalizzati	30
Le Aree di intervento, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi	31
Qualità della vita delle donne e degli uomini	31
Descrizione obiettivo di policy	31
Istruzione formazione e lavoro	31

Descrizione obiettivo di policy	31
COMPETITIVITÀ, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE.....	33
Descrizione obiettivo di policy	33
PER UN LAVORO DI QUALITÀ	37
Descrizione obiettivo di policy	37
Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere	38
Descrizione obiettivo di policy	38
Le pari opportunità in Puglia	40
Organismi di Parità nella Regione Puglia.....	40
Consigliera di Parità	41
L.R. 7/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia"	41
Proposta di Governance per l'attuazione dell'Agenda di Genere.....	45
Conclusioni	50

Premessa

La L.R. n. 16 del 30/04/1990, emanata in un contesto socioeconomico ormai superato, si presenta inadeguata a consentire alla Commissione Pari Opportunità un ruolo proattivo, propositivo ed efficace. In particolare, appare superata la delimitazione alla materia del lavoro, poiché *le problematiche e le sfide della pari opportunità sono per loro stessa natura trasversali e si esplicano in una pluralità di contesti e di ambiti di intervento, quali il welfare, il lavoro, la formazione, le politiche giovanili, l'inclusione, la coesione sociale, la cura della persona, la parità di genere*.

L'obiettivo specifico del presente studio, dunque, è quello di proporre degli elementi di adeguamento della L.R. n. 16 del 30/04/1990, che possano creare un aggiornamento di obiettivi e scopi alla Commissione pari opportunità, nonché offrire una razionalizzazione del sistema di rappresentanza e di tutela delle pari opportunità, segnatamente nell' **"Area Welfare, Inclusione e Cura della Persona"**.

Detto studio, che si pone in piena linea di continuità con le finalità e gli scopi dell'avviso La realizzazione di tale proposta, consentirà di raggiungere alcune delle finalità dell'Avviso stesso. In particolare, *"...di promuovere in maniera continuativa, la capacità associativa e la capacità di stare in rete degli attori territoriali e degli enti locali, quali i rappresentanti delle collettività locali, i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti e di altri attori della società civile, in particolare nei settori socioeconomico, civico, professionale, culturale e scientifico"*, in quanto la C.P.O. potrà attivare sinergie e collaborazioni di rete territoriale. Tale lavoro di concertazione consentirà di conseguire l'ulteriore finalità di contribuire a una *"... maggiore inclusione e coesione sociali, superando i divari territoriali, digitali, culturali, sociali ed economici e a promuovere la parità di genere"*.

Inoltre la C.P.O. in quanto portatrice di interessi collettivi, potrà contribuire all'ulteriore finalità di *".... garantire la partecipazione alla programmazione strategica della Regione Puglia, quale strumento fondamentale di indirizzo e di orientamento delle politiche pubbliche regionali"*.

Indagine di scenario

Le donne in Italia rappresentano oltre la metà della popolazione, ciononostante occupano solo un terzo delle cariche politiche nazionali e meno di un quinto di quelle locali.

Un dato scoraggiante per due ragioni: dimostra quanto sia lontana l'agognata parità numerica ed evidenzia un limite nella rappresentanza degli interessi e diritti specifici alla condizione di donna. I primi tentativi di aumentare il numero di donne in cariche elettive furono implementati nel 1993, quando il Governo Amato I introdusse nelle elezioni locali e nazionali le quote di genere. Questi sforzi, basati allora come oggi su liste alternate e quote numeriche, vennero vanificati due anni dopo dalla sentenza di illegittimità emanata dalla Corte Costituzionale.

L'uguaglianza politica, garantita dagli articoli 3 e 51 della Costituzione, era infatti intesa fino ad allora in modo teorico, e non come obiettivo concreto da raggiungere.

Nel 2003, la mancanza viene corretta tramite una legge costituzionale che esplicita il dovere della Repubblica di *"promuovere,"* e non più solo garantire, *"con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini"*. Vengono quindi riconosciuti gli ostacoli sociali e strutturali che impediscono un paritario accesso delle donne alle cariche politiche. Da allora, non senza polemiche e accuse, le quote di genere sono state re-introdotte nel 2004 a livello europeo e nel 2012 a livello nazionale. Al momento, le quote vengono applicate a tutti i livelli: dalle elezioni comunali alle europee, in forme quali preferenze alternate nelle liste e proporzione tra i due sessi pari almeno al 40:60 nelle liste e nei collegi uninominali.

Cosa ci raccontano i numeri?

Guardando ai dati, è possibile osservare come la rappresentanza femminile sia aumentata. Attualmente, circa il 36% degli scranni del Parlamento sono occupati da donne, mentre nel 1994 erano soltanto il 13%. **Tuttavia, la presenza in Parlamento non sempre si traduce in effettiva rilevanza.** Nelle commissioni parlamentari, crocevia centrale del nostro iter legislativo, le Presidenti

donne sono un'eccezione tanto alla Camera quanto al Senato e, nonostante un maggior numero di rappresentanti nell'attuale legislatura, il trend è stato piatto nel corso degli ultimi venticinque anni: Di donne ai vertici dei dicasteri, inoltre, se ne sono viste poche. Negli ultimi venticinque anni, una media di circa 4,5 ministre per governo.

Nei ministeri chiave ancora di meno, poco più di una per governo. Nel tempo si sono fatti passi avanti, con l'attuale governo Conte II che ne presenta sette, poco più di un terzo del totale, ma soltanto quattro con portafoglio. Il governo Renzi è stato il più rosa della storia con 8 ministre, poco più del 40% del totale.

La rappresentanza locale ha invece attraversato un periodo di maggiore inclusione delle donne a tutti i livelli: comunale, provinciale e regionale. Se le amministratrici comunali erano soltanto il 6,5% nel 1989, ora sono circa il 33%.

La crescita maggiore è stata registrata nelle regioni meridionali, Campania in testa (+1185%). L'Emilia-Romagna invece è la regione più virtuosa in merito alla partecipazione politica delle donne in ambito comunale (il 38% dei consiglieri comunali è donna). A livello nazionale, il decennio che si sta chiudendo ha registrato grandi passi avanti, con un aumento della rappresentanza femminile a livello comunale e regionale rispettivamente del 75% e del 183%. Nonostante questi dati incoraggianti, rimane evidente un problema nelle posizioni apicali. Infatti, la presidenza delle regioni è stata in mano a una donna poche volte: mai più di tre regioni contemporaneamente e soltanto una regione (Umbria) ha avuto più di una presidente. Si può inoltre osservare come, nonostante un significativo miglioramento nel tempo – città rilevanti come Torino, Roma e in passato Milano sono o sono state amministrate da donne –, solamente il 14% dei comuni abbiano una sindaca donna, per un totale di 1.107 sindache per 7.914 comuni italiani. **Se sui sindaci la strada da percorrere è ancora lunga, risulta invece positivo il bilancio per quanto riguarda gli assessori, dove la parità sembra essere ormai vicina (il 43% degli assessorati comunali è infatti guidato da donne).** (Legge 54/14. Come noto, il comma 137 della legge n. 54/14 dispone che: "nelle giunte dei comuni con popolazione superiore a 3000 abitanti, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40%, con arrotondamento aritmetico").

Come migliorare

Nonostante un miglioramento costante durante gli ultimi venticinque anni, il raggiungimento di un equilibrio tra donne e uomini nelle istituzioni appare ancora lontano. Per rendere più effettiva la rappresentanza femminile bisognerebbe focalizzarsi maggiormente sulle barriere che scoraggiano le donne dal competere nelle elezioni e condurre una campagna elettorale. Difatti, barriere strutturali come la **distribuzione diseguale del lavoro domestico e gli stereotipi di genere risultano ancora forti fattori deterrenti per l'opportunità e la legittimazione della partecipazione attiva alla vita politica da parte delle donne**. Politiche volte a conciliare lavoro, in questo caso la rappresentanza politica, e famiglia potrebbero aiutare. Un esempio in tal senso è la sperimentazione un meccanismo di "voto per delega" per parlamentari con figli piccoli assenti per motivi familiari in corso nella Camera dei Comuni britannica.

L'approccio intrapreso finora, basato su un sistema di quote, si è dimostrato abbastanza efficace nel promuovere una maggiore partecipazione femminile in politica. Un passo ulteriore in questo senso è l'adozione, su base volontaria, di quote di genere per le posizioni interne da parte dei partiti politici. Tale pratica, diffusa nel nord Europa, fatica ad affermarsi in Italia, dove tra i maggiori partiti solamente il Partito Democratico e Forza Italia menzionano nel loro statuto procedure volte a tutelare la parità di genere negli organi interni. **Uno strumento più radicale per legittimare le cosiddette "quote rosa", spesso viste di cattivo occhio, è quello suggerito dalla politologa Rainbow Murray. Secondo l'accademica, infatti, una strada da seguire potrebbe essere quella non più di presentare il problema come una carenza di rappresentanza femminile, quanto piuttosto come un'eccessiva rappresentanza maschile**. Le policy da introdurre sarebbero quindi sì delle quote di genere, ma molto diverse da quelle in uso attualmente. Infatti, la prospettiva sarebbe "rovesciata", con le quote di genere non da intendersi come un numero minimo di posti destinati ai rappresentanti di un sesso, ma al contrario, come un limite massimo. Tale cambiamento di paradigma potrebbe finalmente permettere di non percepire più le donne in politica come "altre", una sorta di minoranza da proteggere mediante quote minime, ma come una componente

fondamentale della società con lo stesso diritto a partecipare alla vita politica della controparte maschile.

Parità di genere, di cosa si tratta? Storia e norme di una corsa ad ostacoli.

È un principio giuridico, non sono parole a caso. La parità di genere è intesa come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo. L'uguaglianza di genere è anche l'obiettivo della Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite.

È un principio, che si applica alle questioni di genere, soprattutto, che vedono protagoniste le donne. Perché proprio le donne? Perché le donne sono pagate meno degli uomini, anche se ricoprono lo stesso ruolo. Inoltre, hanno più difficoltà a trovare lavoro perché la maternità è vista come un ostacolo. Perché alle donne spesso viene limitato l'avanzamento di carriera e il raggiungimento di posizioni apicali.

E lo Stato italiano cosa fa per accorciare il divario?

Parità di genere, le leggi che hanno cambiato la storia

Era il 24 marzo del 1947, esattamente 71 anni fa, quando l'Assemblea costituente approvava l'articolo 3 della Costituzione. Articolo che proclama l'uguaglianza di fronte alla legge senza distinzione di sesso. Solo la prima tappa di un lungo e faticoso cammino per l'affermazione della parità di genere.

È del 1950 la legge per la "tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri". Legge fondamentale che introduce il divieto di licenziamento dall'inizio della gestazione fino al compimento del primo anno di età del bambino. Il divieto di affidare alle donne incinte il trasporto e il sollevamento di pesi ed altri lavori pericolosi, faticosi o insalubri ed il divieto di adibire al lavoro le donne nei tre mesi precedenti il parto e nelle otto settimane successive salvo possibili estensioni.

Rimaneva però il problema delle clausole di nubilitato che, se inserite nei contratti di lavoro, potevano causare la perdita del lavoro per le donne appena si sposavano. Solo nel 1963 vengono approvate le norme che vietano il licenziamento in caso di matrimonio e sostengono la maternità delle lavoratrici agricole.

Il lavoro domestico

È sempre nel 1963 il riconoscimento della dignità del lavoro domestico. Un riconoscimento avvenuto con la creazione presso l'Inps dell'assicurazione volontaria delle pensioni delle casalinghe. Soltanto nel 1999 viene però istituita l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici.

Faticosamente le donne riescono a vedere rafforzata la loro tutela come lavoratrici madri. In particolare vanno ricordate tre leggi.

- La legge 1204 del 1971, che introduce l'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi. Oltre ai tre mesi obbligatori dopo il parto, la tutela delle lavoratrici agricole e delle lavoratrici autonome.
- Quindi la legge 546 del 1987, che riconosce il pagamento di una indennità giornaliera di maternità. Indennità rivolta alle lavoratrici autonome coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali.
- La Finanziaria per il 1998, che introduce misure contributive a tutela della maternità delle lavoratrici parasubordinate.

Da ricordare, arrivando ai giorni nostri, le disposizioni del Jobs act, che intervengono contro il fenomeno delle cosiddette dimissioni in bianco, vale a dire senza data. D'ora in avanti saranno valide se redatte in modalità telematica e su appositi moduli del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

C'è poi il grande tema relativo alla conciliazione della maternità con il lavoro, che solo dalla fine degli anni Novanta trova una disciplina legislativa. Prima con interventi nella Finanziaria per il 1999, quali l'assegno ai nuclei familiari e l'assegno di maternità.

La legislatura più recente ai giorni nostri

Poi la legge 53 dell'8 marzo 2000. Contiene disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Su questa stessa linea le norme inserite nella legge Fornero del 2012, che riforma il mercato del lavoro. Le norme introducono il voucher baby-sitting. Questo introduce la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al posto del congedo parentale, un contributo economico da impiegare per il baby-sitting.

Anche il Jobs act interviene per l'ampliamento dei congedi di maternità e parentali in presenza di particolari circostanze.

Ma gli interventi sulla parità di genere trovano sintesi nel Testo unico nel 2001. Raccoglie ed aggiorna mezzo secolo di disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Un provvedimento che riordina le norme vigenti sulla salute della lavoratrice. Sui congedi di maternità, paternità e parentali, sui riposi e permessi, sull'assistenza ai figli malati, sul lavoro stagionale e temporaneo, a domicilio e domestico.

Non solo la necessità di ottenere garanzie sul posto di lavoro, ma per le donne in questi 70 anni è stato necessario lottare per avere l'assegnazione di determinate occupazioni. Solo con la legge 66 del 1963 le donne ottengono il pieno diritto ad accedere a tutte le cariche. Professioni ed impieghi pubblici nei vari ruoli, carriere e categorie senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera.

La parità di genere nell'Arma

È all'inizio del 2000 che arriva la possibilità del reclutamento delle donne nelle Forze armate e nella Guardia di Finanza. Il tema della discriminazione è nella legge 903 del 1977, frutto dell'iniziativa di Tina Anselmi, prima donna ministro e all'epoca titolare del dicastero del Lavoro.

Tuttavia, quasi trent'anni dopo, ci sarà bisogno di un nuovo intervento, il decreto legislativo 216 del 2013 che attua la direttiva europea 78 del 2000. Questo per ribadire il divieto di ogni discriminazione in base al sesso. Non solo al momento dell'assunzione ma per tutta la durata del contratto di lavoro, sia nel settore pubblico sia in quello privato.

Da segnalare, sempre in questo contesto, la legge 25 del 1989 che eleva a quarant'anni l'età richiesta per partecipare ai concorsi pubblici.

Le quote rosa, spartiacque nel mondo aziendale

Spartiacque sulla strada della parità, comunque assai discusso, le cosiddette "quote rosa". Le quote sono imposte dalla legge 120 del 2011 nei Consigli di amministrazione. E poi materia di leggi elettorali a livello locale e nazionale per garantire una rappresentanza di genere.

Questione da inserire nel contesto più generale dell'articolo 51 della Costituzione, modificato nel 2003. Articolo che in materia di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive sancisce espressamente la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini.

Poi c'è la legge 23 novembre 2012, n.215. Che promuove il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali.

Il Rapporto biennale per tutte le aziende

Sul principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione c'è l'art. 46 del Decreto Legislativo del 2006 n.198.

Cosa prevede? "Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile". In relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica. Ma anche di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Parità di genere nell'agenda 2030

Le nazioni Unite hanno approvato l'elenco dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable *development goals* - SDGs nell'acronimo inglese), e dei 169 Target che li sostanziano, 17 Obiettivi interconnessi tra loro, da raggiungere entro il 2030, come definito nell'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile. Gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dovranno essere realizzati entro il 2030 a livello globale da tutti i Paesi membri dell'ONU. Ciò significa che ogni Paese del pianeta è chiamato a fornire il suo contributo per affrontare in comune queste grandi sfide. Anche la Svizzera è tenuta

ad attuare gli obiettivi a livello nazionale. Inoltre si dovranno trovare incentivi per incoraggiare gli interlocutori non governativi a partecipare in modo più attivo allo sviluppo sostenibile.

Il goal numero 5 si prefigge l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze.

La disparità di genere continua a rappresentare una sfida chiave. Concretizzare la parità dei sessi e l'emancipazione delle donne e delle ragazze darebbe un contributo fondamentale al progresso di tutti gli Obiettivi e dei traguardi. Il raggiungimento del pieno sviluppo del potenziale umano e dello sviluppo sostenibile non potrà realizzarsi se ancora metà della popolazione mondiale è privata di diritti ed opportunità. Donne e ragazze devono poter godere della parità di accesso ad un'educazione di qualità, alle risorse economiche e alla partecipazione politica nonché delle pari opportunità con uomini e ragazzi per quanto riguarda il lavoro e le responsabilità dirigenziali e decisionali. L'assemblea delle Nazioni Unite promette di lavorare per un rilevante incremento degli investimenti per colmare il divario tra uomini e donne e per potenziare il supporto alle istituzioni per quanto riguarda la parità di genere e l'emancipazione femminile a livello mondiale, regionale e nazionale. Si prefigge l'obiettivo anche di sconfiggere ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e delle ragazze che sarà eliminata, anche attraverso il coinvolgimento di uomini e ragazzi. Altro scopo è quello di eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità.

Ecco più nel dettaglio i target che sostanziano il goal numero 5:

5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo;

5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento;

5.3 Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili;

5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali;

5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica;

5.6 Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al "Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo" e la "Piattaforma di Azione di Pechino" ed ai documenti finali delle conferenze di revisione:

5.a Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali;

5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne;

5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli.

Ignazio Visco: contesto

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 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." "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, poiché 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 divario di genere 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 divario di genere, 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 il 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.

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:

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.

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.

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.

Tutti gli indicatori femminili pugliesi registrano un gap dai rispettivi nazionali ma, nella quasi totalità, si posizionano meglio di quelli del Mezzogiorno.

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.

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.

Nel tempo, non sembra essere connotata dal genere la trasformazione dei lavori instabili a stabili.

Negli ultimi tre anni si connota come prevalentemente maschile il fenomeno dell'occupazione in lavori a termine.

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.

Il fenomeno dell'occupazione sovra istruita è femminile, con una prevalenza nel tempo compresa fra il 2,2% e il 5,4%.

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.

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.

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.

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.

Agenda di genere

La partecipazione e la presenza delle donne non possono soggiacere al pretesto della «competenza», questa si acquisisce avendone l'opportunità, ed una pubblica amministrazione non può che sostenerla anche con semplici azioni: tenere il conto delle presenze dei due generi, stabilire una soglia sotto la quale lo squilibrio non è accettabile, lavorare per superare la sotto-rappresentanza delle donne in politica e costruire politiche rispettose di entrambi i generi.

La presenza paritaria delle donne nella politica, nei media, in tutte le sfere della società deve essere guardata come una questione di giustizia, non come la formula magica capace di riparare i mali della collettività per virtù di una benefica "essenza femminile". E la giustizia di genere, sostiene la filosofa Nancy Fraser, deve incorporare tre dimensioni: quella economica della distribuzione, quella culturale del riconoscimento di status, e quella politica della rappresentanza. Solo nella loro integrazione queste dimensioni possono generare parità di partecipazione sociale. Nessuna di queste questioni va quindi dismessa, come secondaria o superflua, come un'altra manifestazione della furia del politically correct.

L'Agenda di Genere in Puglia

In questa direzione procede il documento di proposta "**Agenda di Genere**", strategia regionale contro il divario di genere che la Regione Puglia ha avviato l'otto marzo 2021 (data simbolica) per una nuova visione di lavoro, per ragionare sulle differenze di genere in maniera complessiva e non trattare l'argomento con un approccio di tutela e protezione.

Il Documento apre al confronto ed alla partecipazione del partenariato e del mondo delle associazioni femminili, al fine di raccogliere proposte e osservazioni, integrandosi con il nuovo ciclo di programmazione 2021-27 e con gli obiettivi del PNRR.

La Puglia si pone come regione leader, aperta e capace di attraversare tutte le aree di policy, dalle politiche per l'istruzione la formazione e il lavoro, alle politiche sociali e di conciliazione, alle politiche per lo sviluppo economico, alle politiche culturali e per l'innovazione. La sua visione è ulteriormente rafforzata attraverso l'approvazione contestuale delle Linee guida per la **VIG-**

Valutazione di Impatto di Genere, da applicare, anche con un approccio ex ante, a tutti i programmi attuativi in cui le strutture regionali saranno impegnate.

Un Gruppo di Lavoro composto da dirigenti e personale interno alla regione Puglia, dotato di specifiche competenze e professionalità in materia di politiche di genere e programmazione, tra cui Francesca Zampano, Antonella Bisceglia, Anna Maria Candela, Serena Scorrano e Tiziana Corti, ha operato con il supporto della Consigliera per l'attuazione del programma Titti De Simone, e con il contributo essenziale di molte altre dirigenti e funzionarie che hanno concorso ad una lettura di genere di molte politiche pubbliche rivolte alla qualità della vita e al benessere socioeconomico dei pugliesi.

Questo gruppo di lavoro, con le conferme e gli innesti che gli Assessori e i Direttori riterranno di apportare, proseguirà il suo lavoro presso la Segreteria Generale della Presidenza al fine di un più efficace coordinamento interdipartimentale della programmazione e per mettere a valore ogni apporto specialistico nel percorso di ascolto e di confronto partenariale che comincia oggi e andrà avanti per i prossimi due mesi.

L' Agenda di Genere, nell'ottica del *mainstreaming* richiede infatti interventi trasversali per migliorare le condizioni di vita delle donne in tutti i campi: istruzione, formazione, lavoro, innovazione, 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. L'investimento che si prova a compiere sulle donne superando i gap esistenti e acuiti dalla pandemia ha la consapevolezza che senza le donne non si riuscirà a superare la crisi in cui la pandemia ci ha confinato.

Il documento di 35 pagine, partendo appunto da un corposo lavoro di analisi statistica del contesto regionale, elaborato dall'Ufficio Statistico regionale, definisce la strategia regionale indicando e approfondendone gli obiettivi ed elencando le relative azioni che saranno oggetto di specifiche misure, trasversali e integrate alle diverse aree di policy, per il superamento del divario di genere. Muovendo dalle strategie internazionali e nazionali sulla parità di genere, l'Agenda si integra con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile, approvata con Deliberazione della Giunta Regionale n.

687 del 26/04/2021, e individua a sua volta 5 assi prioritari di intervento, declinando ciascuno di essi in obiettivi strategici e obiettivi operativi, da perseguire con l'apporto di tutte le aree di policy regionali e le strutture amministrative cui afferiscono.

I cinque assi prioritari, indicati dall'Agenda di Genere, e a cui si collegano gli obiettivi strategici e operativi da perseguire attraverso le numerose linee di intervento sono i seguenti:

- Asse 1- QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI L'Obiettivo strategico è migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la loro partecipazione attiva attraverso un set di azioni che incidano sul contrasto agli stereotipi, costruzione di un'agenda urbana, la medicina di genere, il potenziamento delle infrastrutture sociali, i trasporti, l'associazionismo, gli organismi consultivi e di rappresentanza.
- Asse 2 - ISTRUZIONE FORMAZIONE E LAVORO L'obiettivo strategico è l'empowerment femminile nei settori strategici di istruzione-formazione-lavoro agendo sul contrasto alle povertà educative, sugli incentivi per l'accesso al mercato del lavoro, sulla promozione della conciliazione vita lavoro, sulla corresponsabilità del lavoro di cura familiare fra uomini e donne.
- Asse 3 - COMPETITIVITÀ, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE L'obiettivo strategico è favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione, sostenendo l'imprenditoria, l'autoimpiego, l'affermazione delle discipline STEM fra le giovani donne, il digital empowerment, la ricerca e innovazione.
- Asse 4 - PER UN LAVORO DI QUALITÀ L'obiettivo strategico è migliorare le condizioni del lavoro delle donne incidendo sulla precarietà, sul lavoro sommerso, promuovendo maggiore flessibilità lavorativa, sostenendo percorsi di carriera, una costante riqualificazione professionale, agendo sui differenziali salariali, contrastando le molestie sul luogo di lavoro.
- Asse 5 - CONTRASTO ALLE MARGINALITÀ E ALLA VIOLENZA DI GENERE L'obiettivo strategico è contrastare la violenza maschile sulle donne e la violenza motivata dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere e ogni forma di marginalità e discriminazione intervenendo

sulle povertà, rafforzando le misure di sostegno al reddito, di inclusione sociale delle persone immigrate, potenziando la rete dei centri antiviolenza, la formazione nelle scuole, offrendo sostegno economico alle vittime di violenza; contrastando ogni forma di discriminazione di genere e promuovendo importanti azioni di sistema per far crescere la qualità dell'azione delle amministrazioni pubbliche sul territorio regionale.

Il Documento rileva che ad un anno dall'inizio della pandemia, l'aumento del carico di lavoro e di cura, le diverse forme di lavoro e di studio da casa, unito alla riduzione dei servizi di cura a causa dell'emergenza Covid-19, 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 disuguaglianze 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 disuguaglianze.

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.

L'Agenda di genere indica 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, integrandosi in tutti i percorsi di programmazione e attraversando tutte le aree di policy: e così, l'Agenda dovrà connettere le proposte regionali e locali di investimenti a valere sul PNRR, l'intera programmazione a valere sui fondi UE e Stato per il 2021-27 e le programmazioni di settore a valere sui fondi nazionali e regionali.

L'attuale dibattito sulle politiche di genere e l'urgenza di intervenire per ridurre il *gap di genere*, si incrociano, oggi più che mai, con le politiche economiche e di sviluppo, quelle del lavoro e della formazione, 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.

Come azione di sistema trasversale a supporto della definizione e dell'attuazione dell'Agenda di Genere, si dà finalmente operatività nelle pratiche di lavoro dei *policy maker* e dei *policy manager* regionali all'approccio della **Valutazione di Impatto di Genere – VIG** - delle politiche pubbliche e delle misure finanziate dagli specifici programmi operativi, e agli strumenti in cui questa si sostanzia. La Giunta ha approvato infatti con apposita delibera l'adozione delle Linee Guida di questo innovativo strumento.

L'acronimo **VIG** – Valutazione Impatto di Genere – si sostanzia in un **processo di confronto e valutazione** della situazione attuale e della tendenza prevedibile a seguito dell'introduzione della politica/intervento/azione/proposta, effettuato sulla base di criteri rilevanti rispetto al genere. Si tratta, dunque, di un processo – con metodologia codificata UE – che segue l'intero ciclo di vita di un programma e delle politiche di intervento che ne discendono, prende le mosse dalla fase *ex ante*, qualificando e supportando metodologicamente la stessa programmazione, segue la vita di un programma o di una politica, e produce indicazioni di orientamento alle scelte e di correzione di eventuali effetti distorsivi su uomini e donne per il miglioramento delle misure proposte.

Agenda di genere - 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 "divario di genere" 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 divario di genere 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

Per offrire risposte efficaci, è necessario che la Regione Puglia compia scelte coraggiose e innovative, avendo cura di agire e investire su tre 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'economica 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 divario di genere.

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 ed 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

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 indice sull'uguaglianza di genere regionale

Azioni positive

Interventi diretti, concreti e operativi volti a colmare e ridurre il divario di genere che colpisce le donne in tutte le fasi della loro vita

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

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

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.

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.

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.

È 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 primalità 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 dell'uguaglianza di genere 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 sull'uguaglianza di genere (scheda Terza Missione).

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:

- 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;
- Attualizzazione, in "un'ottica di genere", delle misure per l'accesso al credito;
- 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;
- 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;
- Accompagnamento all'innovazione delle PMI e microimprese attraverso vetrine per il marketplace e avvicinamento all'e-commerce;
- Ricerca di nuovi linguaggi e nuove forme di interlocuzione per le politiche giovanili e la social innovation;
- Attivazione di percorsi di formazione specialistica e consulenza per lo sviluppo di nuove professionalità in tema di innovazione digitale ed export;

- 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 avere 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

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).

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

Le pari opportunità in Puglia

STATUTO DELLA REGIONE PUGLIA (Approvato con legge regionale 12 maggio 2004, n. 7 e modificato con leggi regionali 11 aprile 2012, n. 9, 28 marzo 2013, n. 8 e 20 ottobre 2014, n. 44)

TITOLO I "PRINCIPI"

Art. 3

1. La Regione riconosce nella pace, nella solidarietà e nell'accoglienza, nello sviluppo umano e nella tutela delle differenze, anche di genere, altrettanti diritti fondamentali dei popoli e della persona, con particolare riferimento ai soggetti più deboli, agli immigrati e ai diversamente abili.

Art. 6

1. La Regione garantisce in ogni campo dell'attività politica, sociale, familiare, scolastica, professionale e lavorativa il principio della parità tra i sessi, valorizzando la consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli articoli 3 e 51 della Costituzione italiana.
2. La legge regionale promuove parità di accesso fra donne e uomini alle cariche elettive e pubbliche, allo scopo di favorire l'equilibrio della presenza fra generi.

Organismi di Parità nella Regione Puglia

Situazione attuale

Commissione Pari opportunità istituita con l.r.16/90 mai aggiornata (la sua principale funzione e la motivazione che portò il legislatore a prevederla nelle Regioni fu il suo ruolo di verifica sullo stato di attuazione della condizione femminile in materia di lavoro e sull'applicazione effettiva delle norme di parità in materia di lavoro funzioni attribuite successivamente con il D. lgs.11 aprile 2006, n.198 - "Codice di pari Opportunità tra uomo e donna" alla Consiglieria regionale di parità.

Consulta femminile istituita con L.R. 70/80 mai aggiornata (funzioni di contributo alle leggi regionali su condizioni di vita e di lavoro delle donne promozione iniziative indagini dibattiti pubblici).

Consigliera di Parità

La normativa di riferimento in merito a compiti, funzioni, organizzazione del lavoro è il D. lgs.11 aprile 2006, n.198 - "Codice di pari Opportunità tra uomo e donna" - capo IV "Consigliere e Consiglieri di parità" (art. 13-21), integrato con il D. lgs 25 gennaio 2010 , n. 5 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) e con la Convenzione stipulata (22.11.2001) tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro delle Pari Opportunità, le Regioni, le Province e i Comuni.

La Consigliera di Parità regionale è nominata, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione della Regione, sentite la commissione regionale Politiche del Lavoro di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La Consigliera di parità deve possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di: lavoro femminile, parità, pari opportunità e mercato del lavoro.

Tale figura istituzionale rappresenta il "presidio" del mercato del lavoro dal punto di vista delle pari opportunità e in quanto tale si relaziona con gli altri soggetti chiave del territorio.

Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente che agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo.

L.R. 7/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia"

Al fine di favorire l'affermazione di una nuova cittadinanza solidale che valorizzi le differenze di genere e in attuazione dei principi enunciati nell'articolo 1, la Regione, nell'ambito delle proprie competenze e in raccordo con le istituzioni regionali di parità, persegue le seguenti finalità:

- a) integrare la dimensione di genere nella programmazione, attuazione e valutazione delle strategie di sviluppo regionale;
- b) favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé;

- c) promuovere e sostenere iniziative di sensibilizzazione, trasferimento e scambio di buone pratiche volte a favorire il cambiamento verso una cittadinanza sessuata ovvero attenta alle differenze di genere e per la rimozione di ogni forma di violenza e abuso contro le donne;
- d) promuovere il valore sociale della maternità attraverso interventi di sostegno alla maternità consapevole e alla cultura della maternità e della paternità e favorire la condivisione delle responsabilità tra i genitori nei confronti dei figli attraverso il consolidamento di alleanze tra generi e generazioni, in coerenza con quanto previsto dalla l.r. 19/2006;
- e) promuovere la partecipazione delle donne nei luoghi di decisione sia in ambito pubblico che privato, nelle assemblee elettive e nei luoghi di governo, negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale;
- f) promuovere l'impiego qualificato delle donne nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private quale forma di attuazione di principio di responsabilità sociale, favorendone la progressione di carriera e la presenza negli organi di direzione;
- g) promuovere l'imprenditorialità femminile, attività di accompagnamento allo start-up di nuove imprese e azioni di formazione per le donne imprenditrici anche in collaborazione con le associazioni datoriali;
- h) promuovere lo sviluppo e la diffusione della società dell'informazione favorendo l'uso delle nuove tecnologie della comunicazione anche attraverso l'incentivazione di forme organizzative che adottino il telelavoro;
- i) promuovere iniziative di sostegno per le donne migranti o appartenenti a minoranze etniche che ne favoriscano l'integrazione nella vita economica, sociale, politica, culturale e civile;
- j) promuovere e sostenere iniziative volte a superare gli stereotipi di genere;
- k) promuovere ricerche, studi e la raccolta sistematica di documentazione e di dati statistici disaggregati per genere sulla condizione femminile, sulle discriminazioni, con particolare riguardo ai fenomeni di discriminazione multipla, nonché sui fenomeni di violenza contro le donne, garantendone la divulgazione.

La stessa legge promuove queste tre fondamentali novità:

1. **Ufficio Garante di genere** integrazione di genere in tutte le attività regionali e sistema di governo (l'Ufficio garante di genere, la cui responsabilità è affidata a un dirigente dell'Assessorato alla solidarietà, con la funzione di integrare la dimensione di genere e di fornire una valutazione di merito sui programmi e gli atti di indirizzo regionali, con riferimento all'applicazione dei principi di pari opportunità e della dimensione di genere in tutti i principali atti regionali. L'Ufficio garante di genere svolge, sulla base dei criteri definiti dalla Giunta regionale, attività di monitoraggio e valutazione sull'attuazione della presente legge, riconducendone i risultati all'interno del bilancio di genere;
2. **Statistiche di genere.** Tutte le statistiche prodotte dagli uffici regionali o realizzate nell'ambito di attività finanziate dalla Regione devono adeguare la rilevazione, l'elaborazione e la diffusione dei dati statistici in termini di genere;
3. **Rete delle elette** Istituzione della Rete regionale delle elette quale organismo di promozione e valorizzazione della presenza delle donne nelle istituzioni elettive e nella vita politica; (adozione, da parte dei partiti politici, di piani di azione che includano le misure e le azioni che devono essere adottate per garantire il rispetto della previsione del comma 3 dell'articolo 3 della legge regionale 28 gennaio 2005, n. 2 (Norme per l'elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta regionale). A tale scopo, la Giunta regionale con atto di indirizzo, disciplina l'utilizzo delle risorse versate dai partiti e dai movimenti politici in ragione del mancato rispetto della previsione di cui all'articolo 3, comma 3, della l.r. 2/2005; La Regione, inoltre, in presenza di una persistente condizione di sotto rappresentanza del genere femminile e nel rispetto di criteri obiettivi di comparazione, può assicurare alle donne una quota non superiore al 50 per cento nelle nomine di propria competenza e dei propri enti strumentali, nonché nell'affidamento degli incarichi.

Alla luce di questo breve excursus si rileva che la Regione è dotata di ottimi strumenti normativi ma poco conosciuti e poco attuati vedi l.7/2007, vi è inoltre una dispersione delle competenze spesso

duplicate in diversi organismi e che non si parlano tra loro (vedi la presenza contemporanea di commissione pari opportunità e consulta femminile caso unico in Italia di sdoppiamento delle competenze nelle regioni italiane)

Gli Organismi di parità, non trovando una sintesi condivisa, non sono mai stati aggiornati anche alla luce delle nuove normative vedi Codice delle pari opportunità del 2006, Convenzione di Istanbul, 2011 convenzione ILO 2020, introduzione del Comitato Unico di garanzia 2010 che ha sostituito i comitati pari opportunità e anti mobbing nelle Pubbliche amministrazioni

Si rileva inoltre uno disallineamento tra quanto prodotto dalla Giunta regionale e quanto dal Consiglio regionale. I due livelli che andrebbero certamente messi in relazione valorizzando le rispettive attività e gli ambiti di competenza.

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

L'Agenda di Genere e l'applicazione della VIG per avere una effettiva ricaduta sull'intero sistema regionale dovrà essere ridefinita attraverso precise scelte organizzative che assicurino 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.

La struttura da istituire da definire, in coerenza con i principi cui è ispirato il nuovo modello organizzativo regionale (MAIA 2), dovrà 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 l'attuazione di quegli interventi più direttamente rivolti a rimuovere gli ostacoli per una piena parità di genere e alla promozione delle pari opportunità.

Con delibera di Giunta regionale n.720 del 5/05/2021 è stato costituito il gruppo di lavoro per l'avvio di un percorso di confronto con il partenariato socioeconomico e le organizzazioni politiche e sociali impegnate sul fronte della parità di genere

Le misure d'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.

Conclusioni

Per quanto fin qui espresso, si ritiene che una azione ormai necessaria e indifferibile sia quella di una proposta normativa atta ad operare un riordino delle funzioni e delle competenze, e non di una semplice modifica della legge istitutiva della Commissione Pari Opportunità.

La proposta normativa potrebbe anche incidere ancora più radicalmente sulla governance regionale, con l'abrogazione della l.r. n. 70/1980 che istituiva la Consulta Femminile e della l.r. n. 16/1990 che istituiva la Commissione regionale per le Pari Opportunità: entrambi gli organismi sono del tutto superati dai tempi e svuotati di significato dalle prassi degli ultimi 30 anni che non hanno contribuito a dare autorevolezza alle attività e alle proposte degli stessi organismi.

Lo stesso Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 detto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" ne ha di fatto limitato le competenze in materia di lavoro definendo al meglio la figura della Consigliera di parità.

L'abrogazione degli Organismi sopra citati potrebbe essere il primo atto di un rilancio delle competenze attraverso l'istituzione di una "Conferenza o Consiglio permanente per la parità di genere", che rinforzi e rilanci la loro attività unificandola, dandole valore statutario e la inserisca in una relazione, costante, reciproca e virtuosa con gli altri Organismi di Parità, e connessa funzionalmente alla Rete regionale delle Donne Elette.

La formulazione tutt'ora in vigore infatti non ha consentito in tutti questi anni di avere una struttura che fosse davvero efficace rispetto agli obiettivi dichiarati per numerose ragioni:

- la collocazione in una struttura di Giunta Regionale (Assessorato al lavoro) non consentiva di esplicare effetti sull'attività di produzione normativa del Consiglio Regionale;
- la collocazione all'interno di un Assessorato ne ha limitato la pervasività rispetto a tutte le politiche regionali;

L'ipotesi di una costituenda "Conferenza o Consiglio permanente per la parità di genere" si configura come una nuova ipotesi di costruzione di uno scenario finalmente attento a quanto indicato in campo mondiale dall'agenda ONU 2030 e in campo regionale dalla Agenda di genere.

La sua collocazione all'interno del Consiglio regionale porterebbe l'Organismo a divenire parte integrante del progetto del "doppio piano di lavoro" che intende mettere in relazione continua e necessaria le azioni della Giunta e quelle del Consiglio per l'attuazione piena della parità di genere e la riduzione del gender gap in tutti i settori della vita sociale ed economica.

La sfida è quella di unire il piano della democrazia paritaria, degli organismi di parità e di promozione, delle funzioni di garanzia e di valutazione di impatto di genere della normativa regionale (con sede in Consiglio Regionale) con il piano della programmazione e della attuazione delle politiche di intervento in tutti i settori, e di valutazione di impatto di genere delle stesse politiche (a supporto della Giunta Regionale).

L'ipotesi è la costruzione di un Consiglio Permanente per la Parità di genere (CPP) composto da donne di comprovata competenza ed esperienza almeno quinquennale maturata presso associazioni organizzazioni enti aziende pubbliche e private negli ambiti riconducibili ai compiti del CPP con l'esclusione, per evitare inutili sovrapposizioni e ridondanze, di coloro che ricoprono cariche politiche in quanto già presenti nella costituenda rete delle elette.

Il CPP dovrà avere funzioni di proposta consultive e monitoraggio, e ad esso non potrà essere opposto il segreto d'ufficio ma i suoi componenti ed i funzionari ammessi alle sue sedute saranno in ogni caso tenuti alla riservatezza in ordine alle informazioni ed ai dati acquisiti.

Il CPP dovrà valutare lo stato di attuazione nella Regione delle leggi statali e regionali, nonché della normativa dell'Unione europea, inerenti in via diretta o indiretta alle pari opportunità con particolare riferimento alle leggi in materia di lavoro, formazione professionale e servizi sociosanitari. Quest'ultimo fornisce indicazioni per la redazione dei documenti programmatori della Regione e formula proposte relative ai singoli settori dell'amministrazione regionale.

Dovrà esprimere parere obbligatorio sulle proposte di legge regionale in materia statutaria, elettorale e di nomine, sui progetti di legge e sugli atti che hanno rilevanza diretta o indiretta in materia di pari opportunità. Potrà formulare osservazioni e indicazioni al Consiglio e alla Giunta regionale per l'adeguamento della legislazione regionale e promuovere e sostenere, ai sensi dell'articolo 6 dello Statuto regionale, la democrazia paritaria nella vita sociale, culturale, economica

e politica della Regione; Operare per la diffusione della cultura della parità, promuovendo iniziative di diffusione delle informazioni acquisite nei confronti degli organismi istituzionali, del mondo del lavoro, della popolazione femminile, dell'informazione, della opinione pubblica e ogni altra iniziativa utile; Convocare le amministratrici e gli amministratori locali, nonché i soggetti istituzionali operanti negli ambiti di intervento delle pari opportunità;

Instaurare rapporti di collaborazione con gli organismi di parità territoriali, nazionali e sovranazionali.

Esprimere parere obbligatorio sulle proposte di legge in materia statutaria elettorale e di nomina.

Il CPP dovrà avere rapporti costanti con:

- ✓ gli uffici regionali e gli altri enti del sistema regionale
- ✓ Garante di genere
- ✓ Rete delle elette
- ✓ Comitato unico di garanzia

Dovrà inoltre essere supportato da una adeguata struttura amministrativa e dotato di una congrua dotazione finanziaria.

L'obiettivo finale dovrà tendere alla costruzione di un organismo capace di interagire con le varie articolazioni del Governo regionale con una propria specificità e competenza con un adeguato sistema normativo e finanziario.