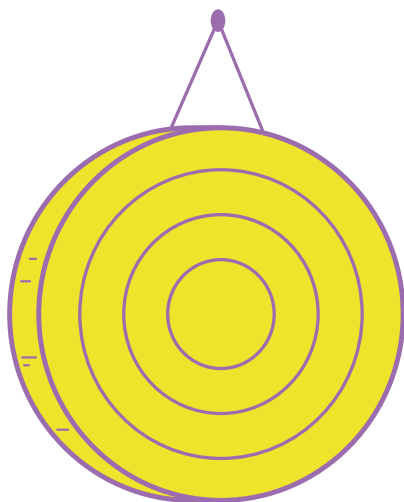


# Bilancio di Genere della Regione Puglia 2021/2022





**BILANCIO DI GENERE  
DELLA REGIONE PUGLIA  
2021/2022**

Edizione cartacea, aprile 2024

© Edizioni dal Sud - Bari

Isbn 978-88-7553-371-7

Stampa a cura di Grafica 080 - Modugno (Ba)

—

Report a cura della Sezione per l'Attuazione  
delle Politiche di Genere - Regione Puglia  
in collaborazione con la Fondazione Ipres

Gruppo di lavoro

**Annalisa Bellino:** Coordinamento, Dirigente Sezione  
per l'Attuazione delle Politiche di Genere - Regione Puglia.

**Isabella Di Pinto:** Funzionaria Sezione per l'Attuazione  
delle Politiche di Genere Regione Puglia.

**Roberta Garganese:** Program Manager, Responsabile dell'Area  
di ricerca "Modelli e Processi Organizzativi per la Programmazione  
delle Policy" Fondazione IPRES - Istituto Pugliese  
di Ricerche Economiche e Sociali.

**Iary I.P. Goffredo:** Ricercatore - Area di ricerca "Attività Statistica,  
Monitoraggio e Modelli macro-economici", Fondazione IPRES - Istituto  
Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali.

**Marta Melgiovanni:** Collaboratrice dell'Area di ricerca "Modelli  
e Processi Organizzativi per la Programmazione delle Policy",  
Fondazione IPRES - Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali.

—

Progetto grafico e impaginazione

 [eveloping.it](https://www.eveloping.it)

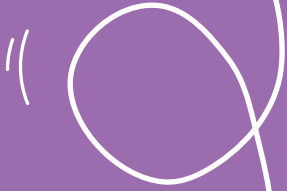




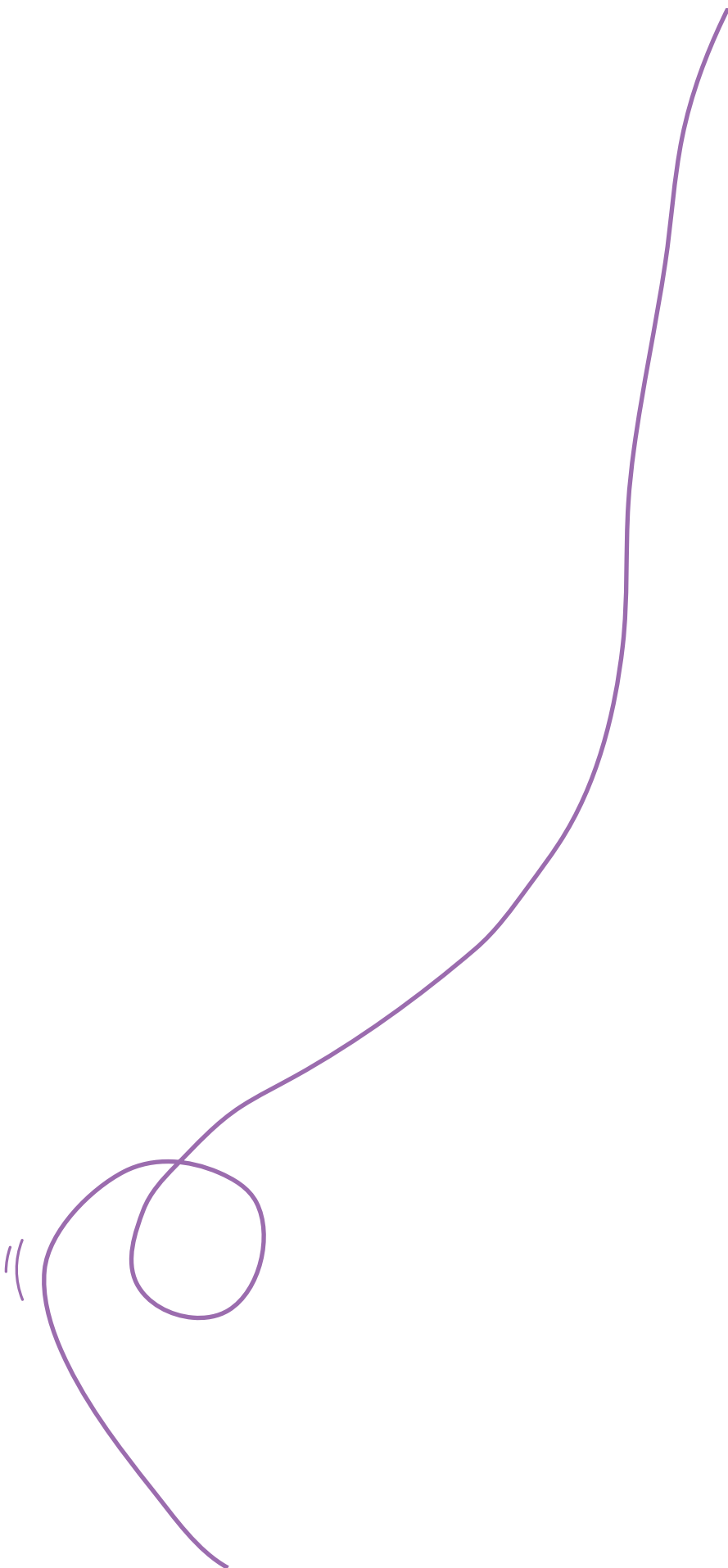
Non vedo ciò che è stato fatto,  
vedo solo ciò che rimane da fare

*Marie Curie*

# Indice



<b>1. Premessa</b>	<b>7</b>
<b>2. Nota metodologica</b>	<b>10</b>
<b>3. Analisi di contesto</b>	<b>13</b>
3.1 Contesto esterno: il divario di genere in Puglia	13
3.2 Contesto interno: il divario di genere nell'Amministrazione regionale	28
<b>4. Strategia, quadro programmatico e governance</b>	<b>41</b>
4.1 Documenti di programmazione strategica della Regione Puglia per la parità di genere	41
4.2 Analisi di coerenza del quadro programmatico regionale in tema di politiche di genere	45
4.3 Strumenti di monitoraggio, valutazione e accountability per il mainstreaming di genere	52
4.4 Modello di governance e strutture regionali	53
<b>5. Analisi del rendiconto</b>	<b>57</b>
5.1 Entrate e spese della Regione Puglia	57
5.2 Analisi delle spese per Missioni	60
5.3 Le Linee guida del MEF per la riclassificazione delle spese secondo la prospettiva di genere - sperimentazione sul Dipartimento Welfare, diritti e cittadinanza - Sezione Inclusione sociale attiva - Servizio Minori	67
<b>6. Le iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere</b>	<b>73</b>
6.1 Agenda di Genere: monitoraggio e stato di attuazione delle schede di intervento nel biennio 2021-2022	73
6.2 La Valutazione dell'Impatto di Genere (VIG): aprile-dicembre 2022	89
6.3 Le iniziative per la riduzione dei divari nell'Amministrazione regionale	97
6.4 Partnership e relazioni istituzionali	101
<b>7. Considerazioni conclusive e prospettive future</b>	<b>105</b>
Sitografia	108
Glossario	110
Metadati	112
Ringraziamenti	118



# 1. Premessa

La questione di genere è recentemente stata posta al centro del dibattito politico nazionale e internazionale. La normativa in materia ha contribuito all'affermazione del principio orizzontale di parità quale elemento distintivo dell'evoluzione di un Paese. Difatti, la Commissione Europea incoraggia gli Stati membri ad integrare la dimensione di genere nelle politiche pubbliche e a promuovere una prospettiva intersezionale in tutte le iniziative istituzionali, nel pieno conseguimento dei principi di equità e uguaglianza su cui si fonda la stessa Unione e del SDGs n. 5 - *Raggiungere l'uguaglianza di genere e promuovere l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze* fissato dall'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile.

In altri termini, adottare la prospettiva di genere significa per ciascun governo, e per ogni Amministrazione territoriale, incorporare il principio della parità di genere nel ciclo della policy: dal suo disegno, all'implementazione, fino al monitoraggio e alla valutazione (ex ante ed ex post).

A livello nazionale, il Dipartimento per le pari opportunità ha compiuto uno sforzo di sistematizzazione delle leggi e dei documenti in materia, dando vita ad importanti iniziative progettuali, oltre che ad azioni 'verticali' volte a promuovere la cultura del mainstreaming di genere.

La Regione Puglia, sulla base della Strategia europea per la parità, è stata la prima regione italiana a dotarsi di un documento strategico regionale, Agenda di Genere, approvato in via definitiva a settembre 2021, ad esito di un ampio e corale processo partecipativo. L'Agenda di Genere è uno strumento di programmazione integrato e trasversale a tutte le aree di policy della Regione la cui attuazione è supportata da una nuova struttura amministrativa dedicata al tema, oltre che di strumenti di

progettazione, monitoraggio e verifica dello stato di attuazione delle politiche di genere a livello regionale, fra i quali la Valutazione di impatto di genere.

Malgrado gli sforzi compiuti a tutti i livelli di governance, le cronache evidenziano una quotidianità dove il genere femminile vive ancora, purtroppo, in condizioni di svantaggio.

L'Italia, infatti, si colloca al 79esimo posto nella graduatoria di 146 Paesi del Global gender gap report 2023, con una perdita di 16 posizioni rispetto al 2022<sup>1</sup>.

I dati dell'European Institute for Gender Equality (d'ora in avanti EIGE) vedono l'Italia al 13esimo posto nella classifica dei Paesi europei<sup>2</sup>. Il nostro Paese, dunque, guadagna una sola posizione rispetto al 2022 e registra un valore di **2 punti in meno rispetto alla media europea**. In particolare, arranca nel dominio 'Lavoro', con riguardo ai temi della partecipazione al mercato del lavoro, della segregazione orizzontale e verticale delle donne, della qualità del lavoro, dell'accesso alle carriere, del reddito. Inoltre, secondo le ultime rilevazioni, in Italia sono aumentate sensibilmente le disuguaglianze tra le varie regioni, tra il Nord e il Sud, tra il centro e la periferia.

Difatti, con riferimento all'indice sul benessere femminile<sup>3</sup>, l'edizione Qualità della Vita 2023 pubblicata da Il Sole 24 Ore riporta una spaccatura tra territori del Nord e del Centro (che risultano in modo equilibrato entro le prime 60 posizioni) e il Sud, concentrato nelle posizioni più basse. Su una classifica di 107 province italiane, Lecce si colloca all'80esimo posto, seguono Bari (88<sup>a</sup>), Taranto (93<sup>a</sup>), Foggia (99<sup>a</sup>) e la BAT (101<sup>a</sup>).

Alla luce di queste premesse, la redazione di un bilancio di genere rappresenta una preziosa occasione di confronto sia con le strutture regionali che con gli stakeholders. Il documento, considerata la strategia regionale per la parità di genere, rappresenta sia uno strumento di rendicontazione volto a comunicare il percorso della Regione Puglia verso il raggiungimento dell'equità di genere a beneficio della

<sup>1</sup> Al ritmo di progresso attuale, l'Ue raggiungerà la parità di genere in 67 anni, mentre per l'Italia i tempi saranno ancora più lunghi.

<sup>2</sup> Stando agli ultimi tre anni, la situazione dell'Italia è in progressivo miglioramento considerando che l'obiettivo fissato dalla Strategia nazionale per la parità di genere è rappresentato dal raggiungimento della 10ma posizione entro il 2026. Nel 2021 con 63.8 punti ha ottenuto la 14<sup>a</sup> posizione, nel 2022 con 65.0 punti ha confermato la medesima posizione. Il trend positivo dell'Italia è significativo se si considera che dal 2010 al 2023 l'Italia ha guadagnato 14.9 punti.

<sup>3</sup> L'indice sintetico è frutto di un'elaborazione del Sole 24 Ore e ha debuttato nel dicembre 2021, in occasione della 32esima edizione della Qualità della vita. È basato su 12 indicatori che raccontano le diverse sfaccettature del benessere femminile nei diversi territori italiani: speranza di vita, titoli di studio, opportunità di lavoro, ruoli nell'amministrazione, presenza nel mondo dello sport, sicurezza.



trasparenza dell'azione amministrativa (accountability), sia uno strumento di programmazione e controllo che orienta lo stesso decisore pubblico regionale nell'individuazione delle scelte di policy e nel monitoraggio del loro stato di attuazione.

In tal senso il Bilancio di Genere si pone i seguenti obiettivi:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche regionali possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi ad evitare pratiche potenzialmente discriminatorie.

Il Bilancio qui proposto si pone in continuità con le edizioni passate, ovvero con i documenti di accountability del 2020 e del 2018, e si integra con gli altri documenti regionali di programmazione e controllo.

Al tempo stesso, rispetto ai Bilanci precedenti, segna l'inizio di un percorso di emancipazione delle questioni di genere rispetto alle più generali questioni sociali sull'esempio del bilancio di genere dello Stato<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Crf. [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/)

## 2. Nota metodologica

La metodologia adottata per la redazione del presente Bilancio di genere si ispira ai principali e più consolidati studi internazionali e nazionali in materia di politiche per la parità di genere. Il documento si struttura in sei sezioni principali: **Analisi di contesto; Strategia, quadro programmatico e governance; Analisi del rendiconto; Iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere; Partnership e relazioni istituzionali e Considerazioni conclusive e prospettive future.**

Il capitolo dedicato all'**Analisi di contesto** fotografa il divario di genere nel territorio pugliese e all'interno della Pubblica Amministrazione regionale attraverso la ricognizione, rispettivamente, dei dati statistici comuni appartenenti ai framework ISTAT-SISTAN, ISTAT-BES e di alcuni dati amministrativi. In particolare, per la selezione degli indicatori, si è fatto riferimento alla Circolare n. 20 del 28 aprile 2022 recante disposizioni per l'accountability di genere nelle Pubbliche Amministrazioni. Tale set di indicatori, adottato in via sperimentale dalla Ragioneria Generale dello Stato per la redazione del proprio Bilancio di Genere 2021 (MEF-RGS), è articolato in otto principali linee di intervento (1 - mercato del lavoro, 2 - tutela del lavoro, previdenza, assistenza, 3 - istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere, 4 - conciliazione vita privata-lavoro, 5 - partecipazione ai processi economici, sociali, decisionali, politici, amministrativi, 6 - contrasto alla violenza di genere, 7 - salute, stile di vita, sicurezza, 8 - mainstreaming). Tutti gli indicatori, così individuati e recanti l'unità di misura, sono stati raggruppati per i sette 'domini' dell'EIGE (lavoro, competenze, potere, reddito, tempo, salute, violenza) e, laddove possibile, popolati per l'ultimo biennio e in confronto con l'Italia.

Il capitolo '**Strategia, quadro programmatico e governance**' illustra i principali documenti di programmazione strategica della Regione Puglia di interesse per le politiche di genere (Agenda di Genere, Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile, #mareAsinistra 2.0, Piano Regionale FESR-FSE 2021-2027). Inoltre, valuta i profili di coerenza 'interna' ed 'esterna' della strategia regionale per la parità di genere, tenuto conto del modello dell'OCSE Policy Coherence for Sustainable Development (NSDS/PCSD) elaborato per l'analisi di coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile. In particolare, nell'esercizio condotto per l'analisi di coerenza verticale, ovvero quella che riguarda il confronto

tra i documenti di programmazione dei diversi livelli di governo, sono stati presi in esame: la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, le 5 P (Persone, Prosperità, Pianeta, Pace, Partnership) e i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030.

Per indagare, invece, la coerenza tra i diversi documenti di programmazione della Regione Puglia - coerenza orizzontale - sono stati esaminati: il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (P.I.A.O.), il Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025 (P.A.P.), il Piano Regionale FESR-FSE 2021-2027 (P.R.) approvati dalla stessa Amministrazione regionale. Il capitolo richiama, infine, i principali strumenti di cui la Regione Puglia si è dotata, nell'ambito delle politiche di genere, per i processi di monitoraggio (Gender Index regionale elaborato in collaborazione con la Sezione Statistica), valutazione (Valutazione di Impatto di Genere - VIG) e accountability (Bilancio Sociale e di Genere). Infine, il capitolo presenta il modello di governance regionale per le politiche di genere, illustrando le funzioni ed evidenziando il raccordo delle differenti strutture preposte.

L'**Analisi del rendiconto** si articola nella ricostruzione del quadro di sintesi delle entrate e delle spese regionali. Inoltre, il capitolo riporta i risultati della sperimentazione delle già richiamate linee guida MEF-RGS per la riclassificazione in chiave di genere delle spese regionali. Tale sperimentazione, condotta in collaborazione con i referenti della struttura regionale, ha preso in considerazione le spese impegnate nell'esercizio 2022 dal Dipartimento Welfare, diritti e cittadinanza - Sezione Inclusione sociale attiva - Servizio Minori.

Il capitolo dedicato alle **Iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere** evidenzia in due sezioni i risultati delle prime attività di monitoraggio condotte sull'Agenda di Genere 2021/22 della Regione Puglia e i primi esiti della sperimentazione della VIG nell'anno 2022, al fine di ricostruire le principali iniziative regionali sostenute sul territorio regionale. Si richiamano, inoltre, i principali interventi avviati dalla Regione per la riduzione dei divari di genere all'interno della stessa Amministrazione.

Per completare il quadro informativo, si presentano, a seguire, le principali iniziative che l'istituzione regionale ha realizzato grazie alle **partnership locali e nazionali e alle reti istituzionali** in cui è inserita (progetto MeS, No Women No Panel, Genere in Comune).

In chiusura, si riportano delle **considerazioni finali** e si tracciano le **prospettive future** che, all'interno dell'istituzione regionale pugliese, vanno prefigurandosi per incoraggiare un'adozione sempre più diffusa dell'approccio del mainstreaming di genere.



## 3. Analisi di contesto

### 3.1 Contesto esterno: il divario di genere in Puglia

Com'è noto, la Puglia rappresenta uno dei territori più dinamici del Mezzogiorno d'Italia, sebbene i suoi margini di sviluppo restino ancora ampi, considerati i gap da colmare rispetto al resto del Paese e le potenzialità territoriali ancora inesprese.

In particolare, in tema di 'capitale umano', l'empowerment delle ragazze e delle donne configura un'area di criticità su cui i policy maker sono chiamati ad intervenire, a fronte delle asimmetrie di genere che si colgono, ad esempio, nel sistema di istruzione-formazione-lavoro, nel campo della salute e del benessere, nell'ambito della famiglia e della società.

Per inquadrare tale contesto, di seguito si presenta una rassegna dei più recenti valori relativi ai principali indicatori statistici disponibili al livello regionale, raggruppati per i singoli domini dell'EIGE, e, laddove possibile, confrontati con i rispettivi valori registrati su base nazionale.

#### **Dominio "Lavoro"**

**Tasso di occupazione:** nel 2022 si osserva un aumento nel tasso di occupazione femminile in Puglia, inferiore all'incremento registrato a livello nazionale. Inoltre, il tasso di occupazione delle donne in Puglia continua ad essere significativamente più basso di quello degli uomini, oltre che del corrispondente valore nazionale.

► FIG. 3.1 **Tasso di occupazione, per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	U	Donne
2021	64,80	36,50	72,40	53,20
2022	68,90	38,20	74,70	55,00

**Tasso di mancata partecipazione al lavoro:** nel 2022 la mancata partecipazione al lavoro diminuisce in entrambe le componenti analizzate, sebbene le donne in Puglia presentino tassi superiori rispetto agli uomini. I valori regionali permangono più alti di quelli nazionali.

► FIG. 3.2 **Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	24,90	37,50	16,50	23,00
2022	19,80	33,60	13,50	19,60

**Imprese certificate UNI PdR 125/2022:** al 2023, si riscontrano, in Puglia, 550 imprese certificate per la parità di genere, pari al 5,7% del totale nazionale.

► FIG. 3.3 **Imprese certificate UNI PdR 125/2022 - certificazione per la parità di genere**

	PUGLIA	ITALIA
2023	550	9.680

**Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli e senza figli:** il rapporto indica, per il 2022, un aumento della partecipazione al lavoro delle madri rispetto alle donne senza figli in Puglia e una riduzione dello stesso indicatore in Italia.

➤ FIG. 3.4 **Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli** (valore percentuale)

	PUGLIA	ITALIA
2021	64,50	73,00
2022	69,80	72,40

**Tasso di part-time involontario:** il calo del part-time involontario è positivo per entrambi i generi, ma le donne pugliesi continuano a sperimentare livelli più alti rispetto agli uomini. I tassi al livello nazionale si presentano più bassi, sia con riferimento alla componente maschile, sia a quella femminile.

➤ FIG. 3.5 **Tasso di part time involontario per genere** (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	9,30	22,90	6,50	17,90
2022	7,50	22,20	5,60	16,50

**Incidenza di occupati sovraistruiti:** l'incidenza degli occupati sovraistruiti è in aumento in Puglia tra gli uomini e in lieve calo tra le donne. In Italia, il sommerso calo riguarda la componente maschile mentre l'incidenza femminile fa registrare un aumento.

➤ FIG. 3.6 **Incidenza di occupati sovraistruiti per sesso** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	21,60	27,70	24,60	27,40
2022	23,50	27,20	24,40	28,10

**Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione:** pur risultando le dimissioni con diritto di pensione in diminuzione, le donne presentano ancora percentuali decisamente più elevate rispetto agli uomini.

► FIG. 3.7 **Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione** (valore percentuale)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2021	52,8%	75,0%
2022	43,3%	74,1%

## Dominio “Competenze”

**Competenza alfabetica, numerica, digitale di base non adeguata** (studenti classi III scuola secondaria primo grado): le competenze alfabetiche, numeriche e digitali non adeguate riguardano in Puglia una platea decisamente consistente di studenti. Con riferimento alle ragazze si osservano, anche a livello nazionale, gap penalizzanti soprattutto per le competenze numeriche e digitali.

► FIG. 3.8 **Competenza alfabetica non adeguata** (studenti classi III scuola secondaria primo grado)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	46,80	36,70	43,40	33,30
2022	47,10	37,70	43,40	33,50

► FIG. 3.9 **Competenza numerica non adeguata** (studenti classi III scuola secondaria primo grado)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	47,50	51,20	42,90	46,20
2022	48,20	52,50	41,60	45,80



> FIG. 3.10 **Competenze digitali almeno di base** (studenti classi III scuola secondaria primo grado)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	41,20	35,90	48,30	43,20

**Uscita precoce dal sistema educativo:** nel 2022 gli studenti che fuoriescono dal sistema di istruzione e formazione sono in calo percentuale, ma permangono, per la Puglia, valori più elevati di quelli medi nazionali. In questo caso, il fenomeno interessa maggiormente gli studenti maschi.

> FIG. 3.11 **Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	19,60	15,60	14,80	10,50
2022	17,10	12,00	13,60	9,10

**Neet:** le giovani che non studiano e non lavorano sono in lieve aumento in Puglia, mentre i NEET maschi sono in calo. In Italia, ove in totale si registrano valori più bassi, si registra un aumento della percentuale in entrambe le componenti.

> FIG. 3.12 **Giovani che non lavorano e non studiano (Neet: Not in education, employment or training), per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2019	29,09	30,38	20,22	24,28
2020	28,53	30,41	21,39	25,42

**Scelte disciplinari e laureati:** le differenze nelle scelte disciplinari persistono in Puglia e in Italia, con le ragazze che sono sovra rappresentate nelle discipline umanistiche ed educative e sottorappresentate negli ambiti STEM. Tuttavia, le donne laureate

sono percentualmente più numerose rispetto ai laureati uomini in entrambi i contesti territoriali.

► FIG. 3.13 **Iscritti ai corsi di laurea per raggruppamenti di discipline, per genere - Anno accademico 2021/2022** (valore percentuale)

RAGGRUPPAMENTO DISCIPLINARE	PUGLIA		ITALIA	
	D	U	D	U
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	49,8%	50,2%	48,8%	51,2%
Arti e discipline umanistiche	74,1%	25,9%	72,1%	27,9%
Economia, amministrazione e diritto	55,9%	44,1%	52,6%	47,4%
Istruzione	95,6%	4,4%	92,6%	7,4%
Ingegneria, manifattura e costruzioni	28,8%	71,2%	29,1%	70,9%
Salute e assistenza sociale	67,8%	32,2%	67,0%	33,0%
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC)	13,4%	86,6%	14,8%	85,2%
Scienze naturali, matematica e statistica	59,8%	40,2%	57,5%	42,5%
Servizi	40,2%	59,8%	37,3%	62,7%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	63,2%	36,8%	62,4%	37,6%
Non classificabile	21,1%	78,9%	17,4%	82,6%
<b>Totale</b>	<b>58,4%</b>	<b>41,6%</b>	<b>56,6%</b>	<b>43,4%</b>

► FIG. 3.14 **Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale in quella fascia d'età, per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>2021</b>	10,50	27,90	20,40	33,30
<b>2022</b>	12,40	27,00	21,00	33,80

**Percentuale di laureati e laureati in discipline STEM:** il numero dei laureati nelle discipline STEM è in calo ovunque e permane significativamente più basso tra la componente femminile.

> FIG. 3.15 **Laureati in discipline STEM** (numero)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	2.350	1.452	48.729	33.752
2022	2.261	1.376	46.031	31.990

## Dominio "Potere"

**Partecipazione civica e politica:** nell'ultimo biennio si osserva un decremento nella partecipazione civica e politica delle donne sia in Puglia, sia in Italia. Il dato pugliese permane inferiore alla media nazionale.

> FIG. 3.16 **Partecipazione civica e politica** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	63,50	48,50	70,40	59,90
2022	57,10	47,40	68,50	58,80

**Rappresentanza politica a livello locale (Consigli comunali e Giunte comunali):** secondo i più recenti dati disponibili, la presenza delle donne nei Consigli e nelle Giunte comunali rimane stabile, ma ben lontana dalla parità rispetto a quella maschile.

> FIG. 3.17 **Donne e rappresentanza politica a livello locale per provincia e regione** (Consigli comunali)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2019	68,43	31,57
2020	68,31	31,69

► FIG. 3.18 **Donne negli organi decisionali per provincia e regione** (*Giunte comunali*)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2019	62,98	37,02
2020	61,77	38,23

## Dominio “Reddito”

**Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga:** le donne pugliesi lavoratrici con bassa paga sono in aumento in Puglia e in Italia e in entrambi i casi il fenomeno interessa le donne più degli uomini. I valori nazionali sono spiccatamente più bassi.

► FIG. 3.19 **Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per sesso** (*valore percentuale*)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2019	13,80	22,10	7,90	11,50
2020	14,50	22,50	8,50	12,10

**Redditi pensionistici:** per le donne, sia in Puglia che in Italia, gli importi medi dei redditi pensionistici sono più bassi di quelli percepiti dagli uomini. Gli importi nazionali risultano superiori a quelli pugliesi.

► FIG. 3.20 **Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità** (*euro*)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2020	€ 21.204,00	€ 15.495,18	€ 24.360,43	€ 17.263,33
2021	€ 21.377,10	€ 15.679,85	€ 24.613,29	€ 17.548,61

## Dominio “Tempo”

**Posti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia:** la regione presenta un numero inferiore di posti nei servizi socioeducativi rispetto alla media nazionale.

➤ FIG. 3.21 **Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia** (valore assoluto ogni 100 bambini di 0-2 anni)

	PUGLIA	ITALIA
2019	1,6	2,3
2020	1,5	2,0

➤ FIG. 3.22 **Presenza in carico degli utenti degli asili nido** (valore percentuale)

	PUGLIA	ITALIA
A.S. 2019/2020	8,7	13,7
A.S. 2020/2021	8,3	13,0

**Presenza in carico degli utenti degli asili nido:** la presenza in carico degli utenti degli asili nido è inferiore rispetto alla media nazionale.

➤ FIG. 3.23 **Presenza in carico degli utenti dei servizi integrativi per l'infanzia** (valore percentuale)

	PUGLIA	ITALIA
A.S. 2018/2019	0,4	1,0
A.S. 2019/2020	0,6	0,7

**Spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi:** i pugliesi contribuiscono con una percentuale inferiore alla spesa totale nei servizi socioeducativi rispetto alla media nazionale, ma la regione registra una leggera crescita della percentuale nel tempo.

► FIG. 3.24 **Spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia** (valore percentuale)

	PUGLIA	ITALIA
2020	0,9	5,6
2021	1,1	6,6

► FIG. 3.25 **Spesa pagata dagli utenti per asili nido pubblici e sezioni primavera a gestione dirette o a gestione affidata a terzi** (valore percentuale)

	PUGLIA	ITALIA
2021	8,1	12,8
2022	8,5	17,0

## Dominio “Salute”

**Speranza di vita e salute:** nel 2022, la speranza di vita continua ad essere superiore per le donne rispetto agli uomini, sia in Puglia che a livello medio nazionale, con un trend in crescita in entrambi i casi. Viceversa, la speranza di vita in buona salute risulta più elevata per gli uomini e in questo caso il dato fa registrare per entrambi i generi un sensibile peggioramento nell’ultimo biennio, sia a livello regionale che nazionale.

► FIG. 3.26 **Speranza di vita alla nascita** (numero medio di anni)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	79,90	84,20	80,30	84,80
2022	80,30	84,60	80,50	84,80

> FIG. 3.27 **Speranza di vita in buona salute alla nascita, per genere** (numero medio di anni)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	60,30	58,80	61,90	59,30
2022	59,50	57,80	61,20	59,10

**Salute mentale e comportamenti a rischio:** le donne italiane e quelle pugliesi presentano indici di salute mentale leggermente inferiori rispetto a quelli degli uomini. Invece sono soprattutto gli uomini ad essere interessati da comportamenti a rischio (fumo, alcool) e da condizioni a rischio (eccesso di peso e una minore propensione a tenere una corretta alimentazione, ovvero ad assumere quotidianamente un adeguato quantitativo di frutta e verdura), la cui percentuale è cresciuta ulteriormente nel biennio. D'altra parte, sono soprattutto le donne, in percentuale maggiore nel 2022 rispetto all'anno precedente, a dichiarare di non praticare alcun tipo di attività fisica. I dati relativi al fumo, all'eccesso di peso e allo sport sono peggiori in Puglia, mentre a livello nazionale è più alta la percentuale di uomini che consumano alcool.

> FIG. 3.28 **Indice di salute mentale** (valore tra 0 e 100)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	69,90	66,20	70,90	66,00
2022	69,80	67,10	71,00	67,00

**Decessi per tumore:** l'incidenza dei decessi per tumore risulta sensibilmente superiore fra gli uomini, mediamente in linea con i valori nazionali e senza particolari scostamenti fra il 2019 e il 2020.

> FIG. 3.29 **Decessi per tumore come causa iniziale di morte** (valore assoluto per 10.000)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2019	8,90	7,50	8,80	7,50
2020	9,00	7,60	8,60	7,50

> FIG. 3.30 **Adeguata alimentazione** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	9,40	13,30	15,20	19,90
2022	10,30	14,80	14,40	19,00

> FIG. 3.31 **Eccesso di peso** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	58,60	41,00	53,60	35,70
2022	59,70	40,50	53,40	36,00

> FIG. 3.32 **Persone che non praticano alcuna attività fisica (Sedentarietà), per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	41,70	49,60	30,30	34,60
2022	50,20	56,50	33,70	38,80

> FIG. 3.33 **Persone che dichiarano di fumare, per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	23,10	13,00	23,10	16,00
2022	26,00	14,60	24,20	16,30



► FIG. 3.34 **Persone che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol, per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	14,90	6,30	20,50	9,20
2022	17,10	7,60	21,80	9,60

**Mortalità stradale:** sebbene si parli, in questo caso, di numeri fortunatamente molto bassi, è evidente la preponderanza della componente maschile, 4/5 volte superiore a quella femminile sia in Puglia che a livello medio nazionale.

► FIG. 3.35 **Tassi di mortalità per incidenti stradali all'interno della classe di età 15-34** (valore assoluto moltiplicato per 1 milione)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2020	1,00	0,20	0,80	0,20
2021	1,20	0,30	1,00	0,20

## Dominio "Violenza"

**Case rifugio, centri antiviolenza:** in Puglia, al 2020, si contano 27 case rifugio e 17 centri antiviolenza, il 7,3% e il 4,9% dei rispettivi totali nazionali (in aumento in entrambi i casi rispetto all'anno precedente).

► FIG. 3.36 **Case rifugio registrate sul territorio italiano** (valore assoluto)

	PUGLIA	ITALIA
2019	-	294
2020	27	366

► FIG. 3.37 **Centri antiviolenza registrati sul territorio italiano** (*valore assoluto*)

	PUGLIA		ITALIA	
2019	-		340	
2020	17		350	

**Vittime di delitto:** il numero di vittime di omicidi volontari e percosse è superiore per gli uomini, mentre le donne sono prevalenti fra le vittime di stalking e violenza sessuale.

► FIG. 3.38 **Vittime di delitto: Omicidio volontario consumato** (*valore assoluto*)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2020	17	5	172	115
2021	17	9	183	125

► FIG. 3.39 **Vittime di delitto: Percosse** (*valore assoluto*)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2020	396	341	8.056	6.125
2021	456	301	9.065	6.652

► FIG. 3.40 **Vittime di delitto: Stalking** (*valore assoluto*)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2020	418	950	4.505	12.194
2021	376	1.049	4.502	12.601

> FIG. 3.41 **Vittime di delitto: Violenza sessuale** (valore assoluto)

	PUGLIA		ITALIA	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2020	18	196	303	3.803
2021	18	204	379	4.213

La maggior parte degli indicatori di fonte esterna presi in considerazione mostra un gap di genere favorevole alla componente maschile (28 contro 13). Nella metà dei casi (14 su 28), tale gap risulta essere in calo nel periodo osservato, mentre in 10 casi su 28 la disparità di genere a sfavore delle donne tende ad inasprirsi.

> FIG. 3.42 **Numero indicatori di fonte esterna: dinamica e gap di genere per dominio EIGE**

Domini EIGE degli indicatori	DINAMICA DEGLI INDICATORI IN PUGLIA					
	Uomini > Donne			Donne > Uomini		
	↑	—	↓	↑	—	↓
Lavoro	4	1	2			
Competenze	2	1	1	1	1	2
Potere			3			
Reddito			2			
Tempo	2		3			
Salute			3	5	2	
Violenza	2	2		1		1

## 3.2 Contesto interno: il divario di genere nell'Amministrazione regionale

La parità di genere è un principio perseguito anche all'interno della stessa organizzazione regionale, a beneficio di tutto il personale. Di seguito vengono presentati i principali dati statistici, disaggregati per genere, relativi alle risorse umane impiegate all'interno dell'amministrazione regionale, così come rappresentate nella loro composizione nella tabella estratta dalla Relazione 2023 del C.U.G. della Regione Puglia.

► FIG. 3.43 **Composizione del personale della Regione Puglia per tipologia, genere, fasce di età (numero)**

Inquadramento	Uomini					Donne				
	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Direttore Dipartimento Responsabile Struttura	0	0	0	4	6	0	1	2	2	1
Dirigente fuori d.o. art. 110 c. 2 TUEL	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente a tempo indeterminato	0	0	11	29	8	0	1	17	26	8
Dirigente T.D. art. 110 c. 1 TUEL	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
D7	0	0	2	9	5	0	0	2	19	9
D6	0	0	0	22	42	0	0	0	9	17
D5	0	0	0	17	26	0	0	4	7	9
D4	0	0	4	17	8	0	1	4	8	7
D3	0	0	9	10	1	0	0	8	10	1
D2	0	16	91	34	9	0	18	142	53	4
D1	6	68	76	29	13	4	77	108	37	12
C6	0	0	0	23	46	0	0	2	17	35
C5	0	0	3	19	45	0	0	2	15	7
C4	0	0	3	4	6	0	0	1	2	2
C3	0	0	1	5	2	0	0	1	1	1
C2	0	0	13	17	26	0	2	8	5	7

Inquadramento	Uomini					Donne				
	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	≤ 30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
C1	0	0	20	12	8	0	2	14	15	3
B8	0	0	0	25	61	0	0	0	7	20
Cat. B 7 accesso B 3	0	0	0	6	19	0	0	0	7	5
Cat. B 7 accesso B 1	0	0	0	10	17	0	0	1	2	2
Cat. B 6 accesso B 3	0	0	0	0	0	4	0	0	3	0
Cat. B 6 accesso B 1	0	0	0	1	10	15	0	0	4	6
Cat. B 5 accesso B 3	0	0	0	0	3	6	0	1	0	0
Cat. B 5 accesso B 1	0	0	0	0	5	4	0	0	7	4
Cat. B 4 accesso B 3	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0
Cat. B 4 accesso B 1	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0
Cat. B 3 accesso	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
B2	2	2	12	24	7	0	9	14	6	3
B1	2	9	10	3	1	0	10	6	7	1
A6	0	0	0	20	21	0	0	0	1	1
A5	0	0	0	3	5	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
A3	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0
A2	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0
Collaboratore T.D. art. 90 TUEL	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
	<b>10</b>	<b>112</b>	<b>262</b>	<b>373</b>	<b>415</b>	<b>7</b>	<b>122</b>	<b>340</b>	<b>272</b>	<b>165</b>

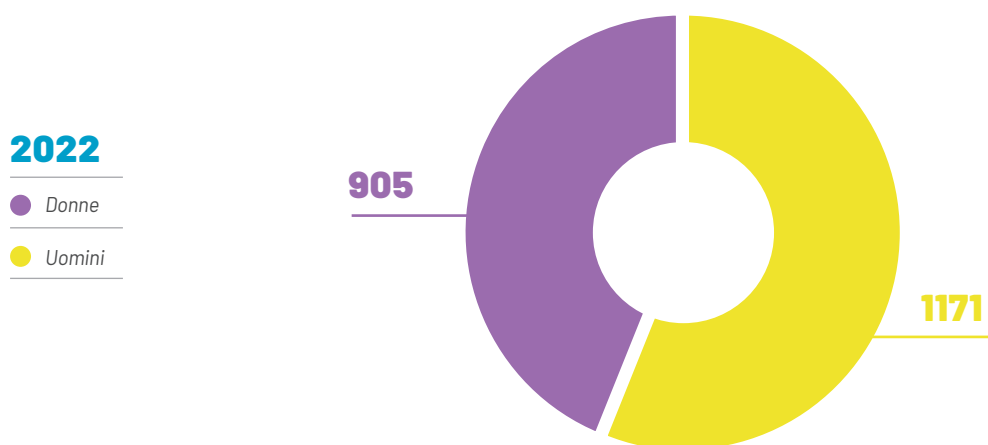
Il fine dell'analisi statistica è quello di cogliere eventuali gap di genere che riguardino la composizione, il reclutamento, le modalità di svolgimento della prestazione, il regime salariale e contrattuale, le competenze e la formazione, la cultura della leadership e i rapporti fra colleghi e superiori.

Gli indicatori presentati sono raggruppati per specifico dominio dell'EIGE e vengono forniti per il biennio 2021 e 2022.

## Dominio “Lavoro”

**Personale stabile:** il personale regionale consta di 2.076 unità. Per il 2022 emerge una prevalenza del personale maschile rispetto a quello femminile e si osserva un incremento del numero di dipendenti di età inferiore a 30 anni dal 2021 al 2022, sia per gli uomini (da 4 a 8) che per le donne (da 3 a 5). Per gli altri gruppi di età, si notano variazioni sia al rialzo che al ribasso nei numeri di personale stabile, con una tendenza al calo tra i dipendenti di età superiore a 60 anni.

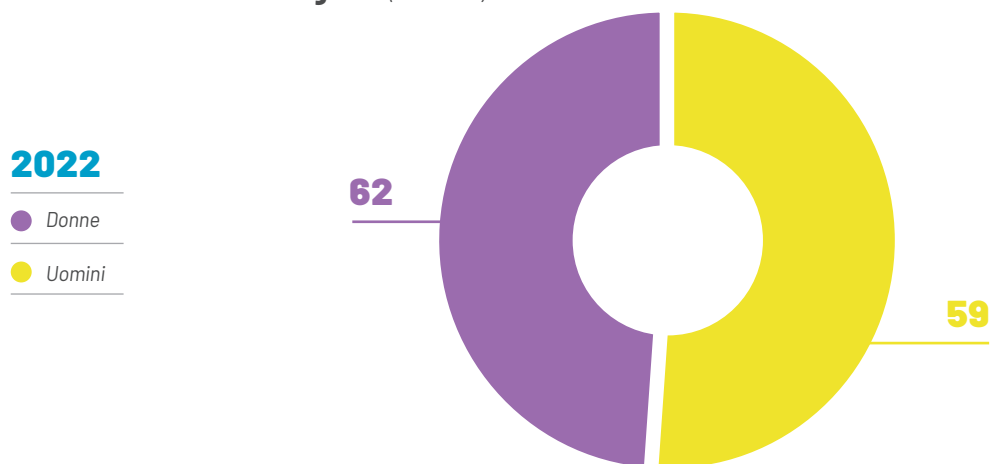
> FIG. 3.44 **Personale stabile** (numero)



	2021	2022
<b>&lt;30 anni</b>		
Uomini	4	8
Donne	3	5
<b>30-59 anni</b>		
Uomini	716	687
Donne	721	715
<b>≥60 anni</b>		
Uomini	600	476
Donne	306	185

**Personale dirigente:** il personale dirigente, al 2022, rappresenta il 5,8% del totale dei dipendenti. Disaggregando tale dato rispetto a genere si evince come, sebbene in termini assoluti permanga una leggera prevalenza della componente maschile (62 contro 59), in termini relativi la situazione si inverte: i dipendenti di sesso femminile che ricoprono cariche dirigenziali sono, infatti, il 6,5% del totale contro il 5,3% della componente maschile.

► FIG. 3.45 **Personale dirigente** (numero)



	2021	2022
<b>&lt;30 anni</b>		
Uomini	0	0
Donne	0	0
<b>30-44 anni</b>		
Uomini	3	4
Donne	3	3
<b>45-59 anni</b>		
Uomini	49	48
Donne	43	45
<b>&gt;60 anni</b>		
Uomini	12	10
Donne	10	11

**Part-time:** l'incidenza per genere mostra una tendenza al ribasso dal 2021 al 2022, con percentuali in diminuzione per gli uomini e per le donne.

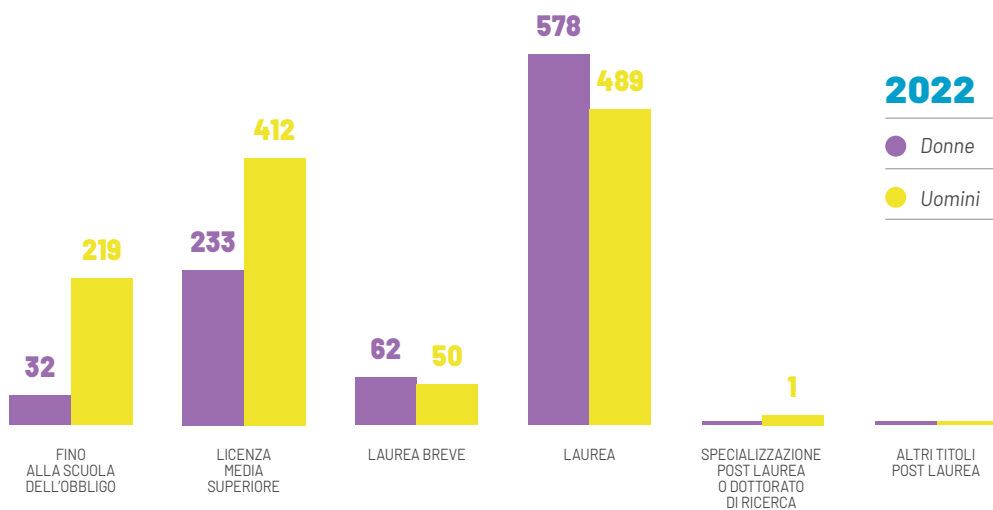
➤ FIG. 3.46 **Incidenza del lavoro part-time per genere** (valore percentuale)

		PUGLIA	
		Uomini	Donne
2021		2,6%	2,6%
2022		1,1%	0,8%

## Dominio “Competenze”

**Competenze:** si osserva una differenza significativa tra uomini e donne in termini di titoli di studio. Gli uomini risultano essere in maggioranza nei livelli di istruzione fino alla scuola dell'obbligo e nella licenza media superiore, mentre le donne sono più rappresentate nei livelli di istruzione più avanzati, come la laurea e la laurea breve con lievi variazioni fra il 2021 e il 2022.

➤ FIG. 3.47 **Titoli di studio conseguiti per genere** (numero per dipendente)





	2021		2022	
	D	U	D	U
Fino alla scuola dell'obbligo	48	277	32	219
Licenza media superiore	342	528	233	412
Laurea breve	67	51	62	50
Laurea	573	463	578	489
Specializzazione post-laurea/ dottorato di ricerca	0	1	0	1
Altri titoli post-laurea	0	0	0	0

**Formazione:** la percentuale di giorni di formazione fruiti è aumentata per entrambi i generi nel 2022, passando dal 2,8% al 3,5% per gli uomini e dal 3,1% al 3,9% per le donne. Questo risultato è positivo, in quanto indica che sia gli uomini che le donne hanno maggiori opportunità di formazione professionale.

➤ FIG. 3.48 **Percentuale di giorni di formazione per genere** (valore percentuale)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2021	2,8%	3,1%
2022	3,5%	3,9%

**Formazione per la cultura di genere:** il numero di uomini e donne che hanno partecipato a iniziative di formazione specifica in tema di cultura di genere e pari opportunità è notevolmente sbilanciato, con una maggiore partecipazione delle donne nel 2022.

➤ FIG. 3.49 **Uomini e donne che hanno partecipato a iniziative di formazione specifica di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere** (valore percentuale)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2022	5,1%	25,6%

## Dominio “Potere”

**Posizioni di vertice:** la percentuale di donne in posizioni di vertice è ancora molto bassa, sia nel 2021 che nel 2022, con l’eccezione dei CdA delle partecipate regionali dove, nel 2022, si raggiunge una sostanziale parità di genere.

► FIG. 3.50 **Cariche dirigenziali apicali** (Direzioni di Dipartimento, valore assoluto)

PUGLIA		
	Uomini	Donne
2021	7	3
2022	7	3

► FIG. 3.51 **Componenti della Giunta regionale** (valore assoluto)

PUGLIA		
	Uomini	Donne
2021	7	3
2022	7	3

► FIG. 3.52 **Componenti del Consiglio regionale** (valore assoluto)

PUGLIA		
	Uomini	Donne
2021	43	7
2022	43	7

► FIG. 3.53 **Componenti dei CdA delle partecipate** (valore assoluto)

PUGLIA		
	Uomini	Donne
2021	15	10
2022	14	13

## Dominio "Reddito"

**Lavoro straordinario:** il lavoro straordinario incide di più sulla componente femminile che su quella maschile. L'incidenza è cresciuta sensibilmente nel 2022 rispetto all'anno precedente.

> FIG. 3.54 **Incidenza del lavoro straordinario** (% di dipendenti su tot. dip.)

		PUGLIA	
		Uomini	Donne
2021		14,3%	19,1%
2022		36,6%	42,3%

**Posizioni apicali:** il numero di dirigenti ad interim e PO ed equiparate ad interim nel 2022 è leggermente superiore tra le donne rispetto agli uomini.

> FIG. 3.55 **Dirigenti ad interim** (valore assoluto)

		PUGLIA	
		Uomini	Donne
2022		32	35

> FIG. 3.56 **PO ed equiparate ad interim** (valore assoluto)

		PUGLIA	
		Uomini	Donne
2022		12	15

## Dominio “Tempo”

**Assenze:** si osserva un aumento dei giorni medi di assenza dal 2021 al 2022, con valori superiori per le donne rispetto agli uomini in entrambi gli anni.

► FIG. 3.57 **Giorni medi di assenza per genere** (valore assoluto)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2021	54,01	58,27
2022	86,54	112,90

**Assenze per maternità e paternità:** il numero di giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità e per congedi parentali è notevolmente più elevato per le donne rispetto agli uomini, anche se nell'ultimo biennio si registra una riduzione della forbice.

► FIG. 3.58 **Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità e per congedi parentali** (valore assoluto)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2021	580	3.602
2022	720	2.960

**Lavoro agile:** la percentuale di persone che usufruiscono dello smart working è più alta tra le donne rispetto agli uomini, sia nel 2021 che nel 2022, con incidenze in calo in entrambi i casi.

► FIG. 3.59 **Persone che usufruiscono dello smart working** (valore percentuale)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2021	78,6%	95,8%
2022	55,2%	75,0%

## Dominio “Salute”

**Visite mediche:** il numero di dipendenti regionali uomini visitati nel 2021 è stato largamente superiore a quello delle donne, mentre l'anno successivo si è raggiunta una sostanziale parità.

> FIG. 3.60 **Sorveglianza Sanitaria: dipendenti visitati** (valore assoluto)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2021	253	162
2022	259	258

**Assenza per malattia:** il numero medio di giorni di assenza per malattia è aumentato per entrambi i generi nel 2022.

> FIG. 3.61 **Giorni di assenza per malattia** (valore assoluto)

	PUGLIA	
	Uomini	Donne
2021	7,48	6,41
2022	9,58	11,12

## Dominio “Violenza”

**Molestie:** i dati relativi al personale regionale (Giunta e Consiglio) che ritiene si siano verificati episodi di molestia sul luogo di lavoro evidenziano una differenza significativa tra uomini e donne. Nel 2021, la percentuale di donne che ritiene si siano verificati episodi di molestia sul luogo di lavoro è stata del 17,4%, mentre quella degli uomini è stata del 9,3%.

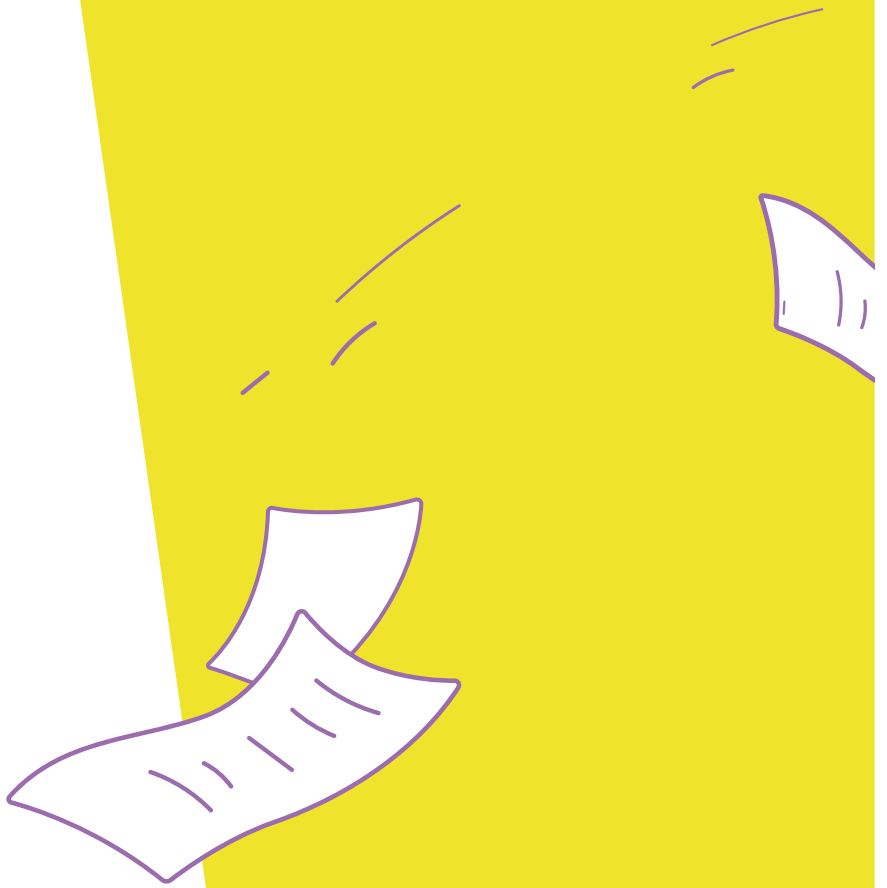
> FIG. 3.61 **Personale che ritiene si siano verificati episodi di molestia sul luogo di lavoro** (media giunta/consiglio)

PUGLIA		
	Uomini	Donne
2021	9,3	17,4

Dunque, fra gli indicatori di fonte interna analizzati, circa la metà mostra un gap di genere a sfavore delle donne (10 su 19) e, con riferimento a questi, nel 20% dei casi si ha un peggioramento del divario fra il 2021 e il 2022.

> FIG. 3.62 **Numero indicatori di fonte interna: dinamica e gap di genere per dominio EIGE**

Domini EIGE degli indicatori	DINAMICA DEGLI INDICATORI IN PUGLIA					
	Uomini > Donne			Donne > Uomini		
	↑	—	↓	↑	—	↓
Lavoro	1		2			
Competenze				2	1	
Potere		3	1			
Reddito				1	2	
Tempo				2		1
Salute	1		1			
Violenza		1				







## 4. Strategia, quadro programmatico e governance

### 4.1 Documenti di programmazione strategica della Regione Puglia per la parità di genere

L'**Agenda 2030**, ovvero il piano di azione globale per lo sviluppo sostenibile, ratificato otto anni fa dall'Italia insieme ad altri 192 Paesi membri dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) prevede, come è noto, il conseguimento di 17 obiettivi, i *Sustainable Development Goal* (SDGs). Tra questi, il SDG n. 5 prevede che si debba raggiungere, entro il 2030, l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

Nel solco di questa direttrice strategica, il **Programma di governo della Regione Puglia**, approvato il 26 novembre 2020, coglie la sfida tracciata dal SDG n. 5 e si prefigge di "*dare un forte impulso alle politiche di genere, in tutti i settori, e alle pari opportunità*" in particolare, con i due punti del Programma di governo "L'importante è partecipare, alla pari" e "Puglia 4.0 pronti per la sfida".

Negli ultimi anni, in effetti, la Regione Puglia ha intensificato gli sforzi di **programmazione strategica nell'ambito delle politiche di genere** pervenendo all'approvazione di documenti di indirizzo volti a garantire la parità sostanziale di genere sia nell'ambito della Pubblica Amministrazione regionale, sia nelle comunità territoriali, tra i cittadini e le cittadine pugliesi.

Fulcro di tale quadro programmatico è senz'altro l'**Agenda di Genere**, una delle prime strategie regionali per la parità di genere approvate in Italia (D.G.R. n.1466 del 15/09/2021).



Si tratta di un documento di visione strategica basato sul modello mainstreaming che, muovendo dalle strategie internazionali e nazionali, si pone come documento di indirizzo e interconnessione dei vari piani e programmi regionali, ritenuto che ciascuno di essi possa influenzare in maniera diversa le condizioni di vita delle donne e degli uomini.

Pertanto, l'Agenda di Genere interessa in modo trasversale tutti gli ambiti di policy, educazione, istruzione, formazione, lavoro, innovazione, sostenibilità, salute, welfare, trasporti, sicurezza, nella misura in cui essi concorrono a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra i generi.

In particolare, la strategia identifica sei aree prioritarie di intervento, articolate in obiettivi strategici e obiettivi operativi, che si propongono di ridurre le asimmetrie di genere in tutti i domini per la parità di genere individuati dall'European Institute Gender Equality (EIGE).

Benché l'architettura dell'Agenda di Genere non possa essere assimilata a quella di un vero e proprio gender equity plan, l'allegato 2 al documento, riportando "Le schede di intervento", enuclea gli interventi più urgenti da realizzarsi in Puglia nel breve-medio periodo per sanare quelle fratture sociali, economiche e culturali che, nel tempo, e in particolar modo durante la recente pandemia, hanno acuito i divari di genere sul territorio.

■ Per consultazioni e approfondimenti:  
■ [regione.puglia.it/web/pari-opportunita/agenda-di-genere](https://regione.puglia.it/web/pari-opportunita/agenda-di-genere)

L'Agenda di Genere si integra perfettamente con la **Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (SRSvS)** (DGR n. 687 del 26/04/2021 e DGR 1670 del 27/11/2023), ovvero il documento strategico che la Regione è stata chiamata ad adottare per declinare, a livello territoriale, i contenuti della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile, a sua volta orientata a favorire il conseguimento dei 17 SDG dell'Agenda ONU 2030.



## Strategia per lo sviluppo sostenibile **REGIONE PUGLIA**

L'attuale testo della SRSvS, che in seguito a un confronto partecipato fra tutte le strutture regionali è stato revisionato sul modello della SNSvS - approvata con Delibera CIPESS n. 22 del 21/10/2023 -, dedica 4 dei 9 ambiti, 6 delle 18 scelte e 8 dei 72 obiettivi di sostenibilità al tema della parità di genere, quale importante leva per la regionalizzazione dei tre pilastri economico, sociale, ambientale dello sviluppo sostenibile.

In particolare, il documento richiama l'attenzione sull'opportunità di rafforzare le misure di conciliazione vita/lavoro; di contrasto alla violenza e alle discriminazioni motivate dal genere; di promozione e tutela delle donne nel mondo del lavoro e nei sistemi di istruzione, formazione e della ricerca.

In definitiva, la SRSvS condivide con l'Agenda di Genere l'approccio alla coerenza e alla multidimensionalità delle politiche e si pone anch'essa come strumento di indirizzo dei piani e dei programmi regionali.

■ Per consultazioni e approfondimenti:  
■ [regione.puglia.it/web/strategia-regionale-sviluppo-sostenibile](https://regione.puglia.it/web/strategia-regionale-sviluppo-sostenibile)

Inoltre, la parità di genere è uno degli elementi di riflessione che più hanno caratterizzato il processo partecipato che ha portato alla definizione della strategia denominata **#mareAsinistra**. Si tratta della nuova proposta regionale per la creazione di un ecosistema dell'innovazione pugliese capace di attrarre talenti tecnologici e creativi provenienti da tutto il mondo e arrestare la fuga dei cervelli.

Per consultazioni e approfondimenti:

[partecipazione.regione.puglia.it/processes/strategiatalenti](https://partecipazione.regione.puglia.it/processes/strategiatalenti)

[press.regione.puglia.it/~attrarre-e-valorizzare-i-talenti-la-regione-puglia-approva-il-documento-strategico-mareasinistra-2.0](https://press.regione.puglia.it/~attrarre-e-valorizzare-i-talenti-la-regione-puglia-approva-il-documento-strategico-mareasinistra-2.0)

Il principio trasversale della parità di genere è altresì adottato, in coerenza con l'Accordo di Partenariato sottoscritto con l'Unione Europea, in seno al **Programma Operativo Regionale 2021-2027 (P.R.)**, con cui la Regione Puglia supporta lo sviluppo economico e sociale dei suoi territori attraverso l'utilizzo dei fondi pluriennali FESR e FSE+.



Per realizzare un'Europa resiliente, sostenibile e giusta, il P.R. dell'attuale ciclo di programmazione individua 4 driver del cambiamento, tra cui l'inclusione e le pari opportunità, per traghettare nel processo di convergenza le aree più centrali e quelle più marginali della regione Puglia e garantire loro uno sviluppo endogeno e durevole.

Il documento, articolato in 5 obiettivi di policy (OP) e 11 Assi prioritari di intervento, identifica specifici obiettivi operativi monitorati secondo un sistema di indicatori stabili volti

a monitorare la riduzione dei divari territoriali interni e l'avanzamento nel percorso delineato per la coesione.

In particolare, insieme ai giovani, le donne rappresentano la categoria a cui si indirizzano in via prioritaria le misure stabilite all'OP 1 per l'innovazione e la competitività, tra cui la creazione e il consolidamento delle strat up innovative, e quelle proposte all'OP 4, espressione del pilastro dei diritti sociali, che prevede azioni a sostegno dell'occupazione femminile.

**Per consultazioni e approfondimenti:**  
[regione.puglia.it/web/politiche-europee-e-cooperazione-internazionale/programmazione-fesr-fse-2021-2027](https://regione.puglia.it/web/politiche-europee-e-cooperazione-internazionale/programmazione-fesr-fse-2021-2027)

## 4.2 Analisi di coerenza del quadro programmatico regionale in tema di politiche di genere

L'analisi di coerenza delle politiche è utile per individuare le sinergie tra gli obiettivi e i principi sottesi alle azioni previste nei vari documenti di programmazione. Si parla di analisi di coerenza 'verticale' quando sono messi a confronto i programmi dei diversi livelli di governo e di analisi 'orizzontale' quando si prendono in considerazione i documenti di programmazione di una stessa Amministrazione riferibili a diversi settori di policy.

Nel nostro caso, l'analisi è incentrata sull'Agenda di Genere della Regione Puglia: il documento che, com'è noto, definisce al livello regionale la strategia per la parità di genere secondo 5 aree di intervento.

> FIG. 4.1 **Le cinque aree di intervento dell'Agenda di Genere della Regione Puglia**

1	Qualità della vita delle donne e degli uomini
2	Istruzione e formazione per l'occupazione
3	Competitività, sostenibilità e innovazione
4	Per un lavoro di qualità
5	Contrasto alle discriminazioni e alla violenza sulle donne

Ai fini dell'analisi di coerenza verticale, le macroaree di intervento dell'Agenda di Genere della Regione Puglia sono state raccordate con le priorità strategiche dell'Agenda ONU 2030 (5P e 17 SDG); della Strategia europea per la parità di genere e della Strategia nazionale per la parità di genere.

Più precisamente, la **macroarea "Qualità della vita delle donne e degli uomini"** si articola in più tematismi che interessano il welfare a sostegno delle famiglie e i servizi per migliorare la condizione di vita delle donne. Pertanto, è funzionale: agli SDGs n. 11, 5, 3; alle 5P prosperità, pianeta, persone; ai domini del tempo e salute; alle linee di intervento del MEF n. 4 e 7; agli obiettivi strategici relativi alla conciliazione dei tempi vita-lavoro fissati in sede nazionale ed europea.

La **macroarea "Per un lavoro di qualità"** prevede interventi per ridurre i divari professionali e di carriera tra lavoratori e lavoratrici, migliorare le condizioni di lavoro delle donne, compresi la riduzione del cosiddetto *gender pay gap* e il sostegno alla leadership femminile. Dunque, si riferisce: agli SDGs n. 5 e 8; alle 5P persone e pace; ai domini lavoro e reddito; alle linee di intervento del MEF n. 1 e 2, ponendosi in continuità con l'obiettivo di affrontare i divari di genere nel mondo del lavoro, compresi quelli retributivi e pensionistici, fissato in sede nazionale e comunitaria.

La **macroarea "Empowerment femminile nei settori strategici istruzione-formazione-lavoro"** riguarda l'orientamento formativo e professionale, il superamento della segregazione verticale e orizzontale delle donne nei settori economici e negli ambiti delle conoscenze e delle competenze, l'occupabilità delle donne. Quindi, è aderente: agli SDGs n. 4 e 8; alla 5P persone; ai domini conoscenze e lavoro; alle linee di intervento del MEF n. 1 e 3, agli obiettivi sovraregionali di realizzarsi in un'economia basata sulla conoscenza e non distorta dagli stereotipi che condizionano le scelte nei percorsi di studio e in quelli lavorativi.

La **macroarea "Competitività, sostenibilità, innovazione"** contempla interventi per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e favorire l'imprenditorialità femminile. Pertanto, si richiama: agli SDGs n. 8 e 9; alla 5P prosperità; al dominio lavoro; alla linea di intervento del MEF n. 1, in congruenza con l'auspicio europeo e con quello del governo italiano di favorire la partecipazione delle donne ai diversi settori economici.

La **macroarea "Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere"** prevede interventi o servizi a sostegno delle donne vittime di violenza e azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica. Dunque, coglie: l'SDGs n. 5, 16; la 5P pace; il dominio violenza; la linea di intervento del MEF n. 6 e soddisfa l'obiettivo sovraregionale di liberarsi dalla violenza e dagli stereotipi.

La macroarea **"Azioni trasversali"** si articola in azioni di capacity building e di destrutturazione e rimozione degli stereotipi di genere a beneficio degli attori dell'azione amministrativa regionale. Quindi, persegue: il SDGs n. 17; la 5P partnership; la linea di intervento del MEF n. 8 e si pone in attuazione della prospettiva *mainstreaming*, concorrendo alla capacitazione della governance multilivello delle politiche di genere auspicata da tutti i portatori di interesse.

**> FIG. 4.2 L'analisi di coerenza verticale: Agenda di Genere della Regione Puglia e documenti di visione strategica per la parità di genere rilevanti a scala internazionale, europea e nazionale**

Agenda ONU 2030		Programmazione strategica sovraregionale		Programmazione regionale
5P	SDGs 2030	Strategia Europea per la parità di genere 20-25	Strategia nazionale per la parità di genere 21-26	Agenda di Genere
Prosperità/ Pianeta	11 - Città e comunità sostenibili	Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare	Tempo: Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate, assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare.	Qualità della vita delle donne e degli uomini
Persone	3 - Salute e benessere	Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare	Tempo: Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate, assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare.	Qualità della vita delle donne e degli uomini
Pace	5 - Parità di genere	Conseguire la parità di genere al livello decisionale e politico	Potere: Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership, in termini di rappresentanza e di responsabilità.	Per un lavoro di qualità
Persone	4 - Istruzione di qualità; 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere	Competenze: Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, assicurare una equa rappresentanza nel mondo accademico; promuovere la desegregazione delle competenze in tutti i settori con una forte connotazione di genere.	Empowerment femminile nei settori strategici istruzione-formazione-lavoro
Prosperità	9 - Imprese, innovazione e infrastrutture; 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	Raggiungere la parità di genere nella partecipazione ai diversi settori economici	Trasversale.	Competitività, sostenibilità e innovazione

Agenda ONU 2030		Programmazione strategica sovragiionale		Programmazione regionale
5P	SDGs 2030	Strategia Europea per la parità di genere 20-25	Strategia nazionale per la parità di genere 21-26	Agenda di Genere
Persone	8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico di genere	Reddito: Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.	Per un lavoro di qualità
Persone	8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro	Lavoro: Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili.	Per un lavoro di qualità
Pace	5 - Parità di genere/ 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide	Liberarsi dalla violenza e dagli stereotipi	Trasversale	Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere
Partnership	17 - Partnership per gli obiettivi	Promuovere un impegno dell'UE a livello nazionale, regionale e multilaterale (pilastro)	Guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni (obiettivo di visione).	Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa

Fonte: Elaborazioni IPRES (2023).

Nell'analisi di coerenza orizzontale, invece, le macroaree di intervento dell'Agenda di Genere sono state raccordate con gli Assi del PR Puglia FESR-FSE 2021-2027, con gli obiettivi di valore pubblico del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e con le aree



di intervento del Piano Azioni Positive (PAP). Inoltre, le macroaree dell'Agenda di Genere sono state associate anche ai domini dell'EIGE e alle Linee Guida MEF RGS.

**> FIG. 4.3 L'analisi di coerenza orizzontale: Agenda di Genere della Regione Puglia e altri documenti della programmazione regionale**

Programmazione regionale				Framework	
Agenda di Genere	P.I.A.O. 22-24 (sovrapponibile alla versione 23-25)	PAP 23-25	P.O. 21-27	EIGE	Linee guida MEF-RGS
Qualità della vita delle donne e degli uomini	Promozione della parità di genere nel lavoro e attraverso i servizi di conciliazione vita-lavoro; Mobilità sostenibile	Conciliazione tempi lavoro-famiglia	Asse IX - Sviluppo territoriale e urbano	Tempo	4 - conciliazione vita privata e professionale
Qualità della vita delle donne e degli uomini	Promozione della parità di genere nel lavoro e attraverso i servizi di conciliazione vita-lavoro; Potenziamento dell'assistenza sanitaria territoriale	Conciliazione tempi lavoro-famiglia	Asse VIII - Welfare e salute	Salute	7 - salute, stile di vita, sicurezza
Per un lavoro di qualità	—	Organizzazione e lavoro	—	Potere	5 - partecipazione ai processi economici, sociali, decisionali, politici, amministrativi
Empowerment femminile nei settori strategici istruzione-formazione-lavoro	Sviluppo e qualificazione del sistema di istruzione e formazione professionale	Formazione e riqualificazione professionale	Asse VI - Istruzione e Formazione	Conoscenza/ Lavoro	3 - istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere 1 - mercato del lavoro

Programmazione regionale				Framework	
Agenda di Genere	P.I.A.O. 22-24 (sovrapponibile alla versione 23-25)	PAP 23-25	P.O. 21-27	EIGE	Linee guida MEF-RGS
Competitività, sostenibilità e innovazione	Promozione di sviluppo, innovazione e competitività delle imprese; Sviluppo di processi di digitalizzazione e riduzione del 'digital divide'	Organizzazione e lavoro	ASSE I - Competitività e innovazione	Lavoro	1 - mercato del lavoro
Per un lavoro di qualità	Potenziamento dei servizi per il lavoro	Organizzazione e lavoro	Asse V - Occupazione	Reddito	2 - tutela del laoro, previdenza e assistenza
Per un lavoro di qualità	Potenziamento dei servizi per il lavoro	Organizzazione e lavoro	Asse V - Occupazione	Lavoro	1 - mercato del lavoro
Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere	Promozione dei diritti di cittadinanza attiva dei pugliesi; Promozione dei processi partecipativi	Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere	—	Potere/ Violenza	6 - contrasto alla violenza di genere
Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa	Riduzione del livello di esposizione al rischio corruttivo dei processi/ procedimenti amministrativi regionali, con particolare attenzione al settore dei contratti pubblici	Trasversale	—	Mainstreaming	8 - mainstreaming

Fonte: Elaborazioni IPRES (2023).

In sintesi, attraverso l'analisi condotta, è stato possibile evidenziare la sostanziale sinergia tra la strategia regionale, quella nazionale e quella europea per la parità di genere.

Tuttavia, l'analisi di coerenza condotta a livello orizzontale, benché abbia riscontrato la perfetta congruenza tra le aree definite dall'Agenda di Genere e quelle del P.A.P della Regione Puglia, nonché una certa coesione tra gli obiettivi di sviluppo territoriale, valore pubblico e le azioni positive, ha fatto emergere alcuni ambiti di policy che, al livello regionale, sembrano essere ancora scarsamente permeati dalla prospettiva di genere.

Dalla ricorsività di taluni obiettivi di valore pubblico del P.I.A.O, aree del P.A.P, Assi del P.R, nel quadro complessivo dei principali obiettivi strategici regionali rinvenuti in materia, infatti, è emersa una particolare sensibilità della Regione Puglia verso gli ambiti della conciliazione dei tempi di vita-lavoro e del mercato del lavoro.

Verosimilmente, ciò deriva dalle peculiarità del contesto pugliese ove, come si è detto, nella parte introduttiva, nonostante una crescente dinamicità socioeconomica, le donne sono tutt'ora gravate dai carichi di cura distribuiti in modo ineguale all'interno delle famiglie e sono debolmente inserite nei settori economici, sia come occupate, sia come imprenditrici.

➤ FIG. 4.4 **Sintesi dei risultati dell'analisi di coerenza delle politiche per la parità di genere della Regione Puglia**



Fonte: Elaborazioni IPRES (2023).

### 4.3 Strumenti di monitoraggio, valutazione e accountability per il mainstreaming di genere

Al fine di garantire l'efficace **attuazione delle politiche di genere** programmate, l'Amministrazione regionale ha predisposto alcuni specifici strumenti, in parte sperimentali, per la valutazione e il monitoraggio delle politiche di genere.

Infatti, fra le misure di sistema, l'Agenda di Genere ha contemplato l'introduzione della **Valutazione di Impatto di Genere (VIG)**, tutt'ora in fase di sperimentazione presso i vari Dipartimenti e le diverse strutture della Giunta (D.G.R. n. 302 del 07 marzo 2022). Più precisamente, la sperimentazione comporta l'identificazione, secondo la prospettiva mainstreaming, delle iniziative regionali che, in aderenza alle linee guida nazionali, vengono classificate come:

- **dirette** – riconducibili o mirate a ridurre le diseguglianze di genere o volte a sancire la parità di condizioni o di trattamento, come nel caso delle azioni positive o degli atti di garanzia e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione;
- **indirette** – non direttamente rivolte alle persone ma la cui attuazione può avere effetti diversi su donne e uomini (ad es. contributi alle imprese, investimenti in infrastrutture, investimenti in servizi ecc.);
- **neutre** – ovvero prive di impatti potenziali di genere, né diretti né indiretti.

Per consultazioni e approfondimenti:

[regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/vig-valutazione-di-impatto-di-genere-approve-in-giunta-le-linea-guida-1](https://regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/vig-valutazione-di-impatto-di-genere-approve-in-giunta-le-linea-guida-1)

Insieme ad altre regioni pioniere, la Regione Puglia ha fatto proprio il principio dell'accountability, sempre più ricorrente nel linguaggio amministrativo pubblico, con convinzione tale da disciplinare, con la Legge n. 15 del 2014 e il successivo Regolamento n. 1 del 2019, l'obbligatorietà della pubblicazione del Bilancio Sociale, documento capace di fornire una rappresentazione dell'istituzione regionale nelle sue plurime funzioni di regolazione, programmazione e gestione.

Il forte orientamento del governo regionale alla parità di genere ha permeato la pubblicazione delle passate edizioni del **Bilancio sociale e di genere** (2018 e 2020). Esso continua

ad essere sostenuto proprio con il presente Bilancio di Genere che, infatti, conserva il carattere sperimentale delle precedenti pubblicazioni e rafforza la metodologia alla base grazie al forte ancoraggio alle più recenti linee guida nazionali.

**Per consultazioni e approfondimenti:**

[regione.puglia.it/-/bilancio-sociale-e-di-genere-uno-strumento-per-il-miglioramento-delle-politiche-e-delle-azioni-future-dell-amministrazione-regionale](https://regione.puglia.it/-/bilancio-sociale-e-di-genere-uno-strumento-per-il-miglioramento-delle-politiche-e-delle-azioni-future-dell-amministrazione-regionale)

Infine, particolare attenzione viene riservata dalla Regione al sistematico monitoraggio dei dati statistici che, come è noto, rappresenta un tassello fondamentale per supportare i policy maker lungo tutto il ciclo delle politiche pubbliche.

Con riferimento all'ambito considerato, il focus n.8 del 2021 "La misurazione della uguaglianza di genere a livello regionale: aspetti metodologici e risultati" dell'allora Ufficio Statistico Regionale, oggi Sezione Statistica, ha gettato le basi per la definizione di un **Indice di genere della Regione Puglia** utile al monitoraggio del processo di conseguimento dei valori-obiettivo definiti, alle varie scale, per la parità di genere.

Attualmente, la Regione è impegnata nell'allestimento di una banca dati, disaggregata per genere, che possa supportare tutte le strutture regionali nel ciclo delle policy attraverso una più solida conoscenza del contesto sociale, economico, culturale del territorio, che possa rivelarsi utile per l'identificazione dei fabbisogni a scala regionale e al livello delle singole specificità territoriali locali.

**Per consultazioni e approfondimenti:**

[www.regione.puglia.it/documents/359604/2600076/FOCUS+\\_8\\_2021\\_EIGE+2021+rev+last.pdf](https://www.regione.puglia.it/documents/359604/2600076/FOCUS+_8_2021_EIGE+2021+rev+last.pdf)

## 4.4 Modello di governance e strutture regionali

La Regione Puglia ha promosso al proprio interno l'articolazione di importanti presidi istituzionali per la parità di genere, rafforzando nel tempo la loro messa a sistema, anche per favorire l'accesso e la partecipazione delle donne ai processi di formazione dell'agenda politica e di una nuova classe dirigente.

Tali strutture operano per assicurare la più efficace attuazione delle politiche di genere nel contesto territoriale pugliese e all'interno della stessa Pubblica Amministrazione re-

gionale e si raccordano con i portatori di interesse ai vari livelli. Pertanto, esse si collocano nel modello organizzativo ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa della Regione Puglia denominato **Maia 2.0** diretto ad adeguare le strutture organizzative del Gabinetto e della Segreteria Generale della Presidenza alle prerogative e funzioni di coordinamento loro proprie e a riorganizzare le strutture di Coordinamento, le strutture dei Dipartimenti, le Strutture Speciali e le Autorità di Gestione, con una suddivisione delle competenze più efficace ed efficiente (D.G.R. n. 1974 del 7/12/2020).

Il coordinamento politico del processo inerente alle politiche di genere è assunto dalla consigliera politica del Presidente per l'attuazione del programma di Governo. Il riferimento amministrativo è rappresentato dalla **Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere**, istituita presso la Segreteria Generale della Presidenza, con importanti compiti di indirizzo e di coordinamento che si esplicano sia a livello orizzontale, attraverso la promozione del dialogo e della collaborazione istituzionali, sia a livello verticale, con il supporto strategico e operativo ai piani locali di contrasto alla discriminazione di genere e per la promozione delle pari opportunità nelle politiche territoriali (D.G.R. n. 1576 del 30/09/2021).

Tra le funzioni principali della Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere si richiamano: la predisposizione del rapporto annuale sull'attuazione dell'Agenda di Genere; la redazione del bilancio di genere annuale; la definizione e la messa in attività della VIG - Valutazione di Impatto di Genere; l'elaborazione, in collaborazione con la Sezione Statistica, del Gender Index della Puglia; la formulazione di pareri sugli interventi finanziati con i fondi comunitari, nazionali e regionali, al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di genere. Con la D.G.R. n. 1909 del 29 novembre 2021 è stato altresì istituito il Tavolo Tecnico per l'attuazione dell'Agenda di Genere finalizzato a monitorare le attività connesse alla programmazione integrata e alla attuazione degli interventi programmati per concorrere alla strategia regionale per la parità di genere.

**Per consultazioni e approfondimenti:**

**[trasparenza.regione.puglia.it/index.php/organizzazione/articolazione-degli-uffici/sezione-lattuazione-delle-politiche-di-genere](https://trasparenza.regione.puglia.it/index.php/organizzazione/articolazione-degli-uffici/sezione-lattuazione-delle-politiche-di-genere)**

La Regione Puglia ha, altresì, designato, secondo le disposizioni nazionali, la figura della **Consigliera di parità** (D.G.R. n. 1078 del 27/07/2022). L'organo, a livello regionale, svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

Per consultazioni e approfondimenti:

[regione.puglia.it/web/lavoro-e-formazione/-/avviso-pubblico-per-la-designazione-del-consigliere-della-consigliera-di-parit%C3%A0-regionale;](https://regione.puglia.it/web/lavoro-e-formazione/-/avviso-pubblico-per-la-designazione-del-consigliere-della-consigliera-di-parit%C3%A0-regionale;)

---

[lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DM-204-del-23112022-Nomina-Consigliera-parita-effettiva-Puglia.pdf](https://lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DM-204-del-23112022-Nomina-Consigliera-parita-effettiva-Puglia.pdf)

Inoltre, ai sensi dell'articolo n. 57 del D.Lgs n. 165 del 2001 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Pari Opportunità, la Regione Puglia ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)** per le pari opportunità all'interno del personale della Pubblica Amministrazione regionale, la cui composizione è stata riorganizzata con atto del 28/02/2023.

Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica ed è vocato alla costruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e al rispetto dei principi di pari opportunità. Dunque, svolge azioni di contrasto ed eliminazione di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; promozione delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i dipendenti e i dirigenti regionali.

Il C.U.G. si riunisce mensilmente e ha predisposto, anche per gli anni 2022 e 2023, le relazioni annuali, dando evidenza delle specifiche azioni realizzate.

Per consultazioni e approfondimenti:

[portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2022](https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2022)

---

[portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2023](https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2023)

Infine, in seno al Consiglio Regionale sono stati istituiti organismi a tutela dei diritti della persona, tra cui la **Commissione pari opportunità e la Consulta regionale femminile** tese a promuovere la realizzazione della parità di genere e a rimuovere gli ostacoli di diritto e di fatto che impediscono il pieno sviluppo dell'individuo, e in particolare della donna, nella sua effettiva partecipazione alla organizzazione politica, economica, sociale, culturale e del lavoro.

Per consultazioni e approfondimenti:

[pariopportunita.consiglio.puglia.it](https://pariopportunita.consiglio.puglia.it)



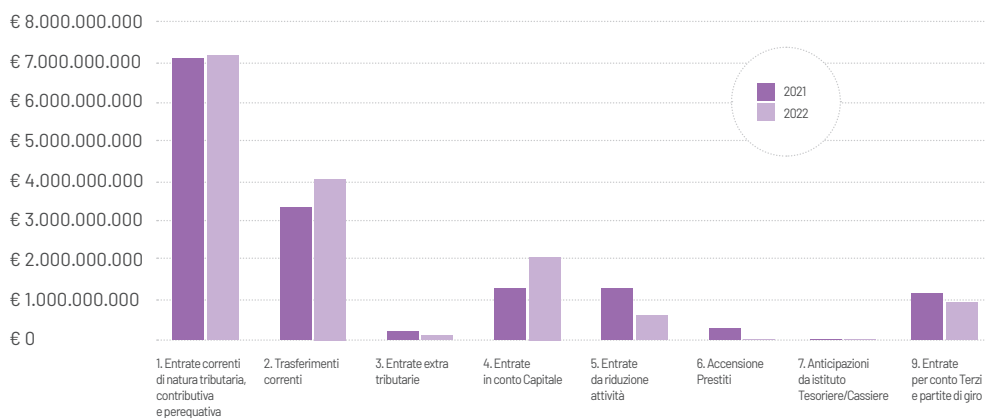


# 5. Analisi del rendiconto

## 5.1 Entrate e spese della Regione Puglia

I dati presentati di seguito mostrano la distribuzione delle entrate accertate della Regione Puglia per titolo nel 2022 e nel 2021. La riclassificazione per titolo è un metodo di analisi che consente di raggruppare le entrate in base alla loro natura giuridica, in modo più dettagliato rispetto alla riclassificazione per provenienza.

► FIG. 5.1 Riclassificazione per titolo delle entrate accertate della Regione Puglia nel 2022 e nel 2021



Titolo	2021	2022
1. Entrate Correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	€ 7.097.695.930,17	€ 7.162.994.133,68
2. Trasferimenti Correnti	€ 3.324.086.018,74	€ 4.022.806.633,69
3. Entrate Extra tributarie	€ 187.372.165,45	€ 82.598.390,28
4. Entrate in conto Capitale	€ 1.276.460.363,94	€ 2.094.377.255,60
5. Entrate da Riduzione di attività Finanziarie	€ 1.284.581.854,38	€ 576.520.974,71
6. Accensione Prestiti	€ 258.877.814,33	€ -
7. Anticipazioni da istituto Tesoriere/ Cassiere	€ -	€ -
9. Entrate per conto Terzi e partite di giro	€ 1.154.261.552,88	€ 926.381.221,70
<b>Totale</b>	<b>€ 14.583.335.699,89</b>	<b>€ 14.865.678.609,66</b>

Rispetto alle entrate complessive, il 50% del totale risulta classificabile per titolo. In generale, si osserva che le entrate della Regione Puglia sono leggermente in aumento nel 2022 rispetto al 2021, con un incremento di circa l'1,9%. Tale incremento è dovuto principalmente alla crescita delle entrate per **trasferimenti correnti**, che nel 2022 ammontano a 4.022,8 milioni di euro, pari a circa il 27,1% delle entrate totali e rappresentano la seconda voce più consistente del bilancio.

La voce più importante, invece, è quella relativa alle **entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa**, che nel 2022 ammonta a 7.162,9 milioni di euro, pari a circa il 48,2% delle entrate totali. Tale voce comprende le imposte, i contributi e le perequazioni ricevute dalla Regione da parte dello Stato.

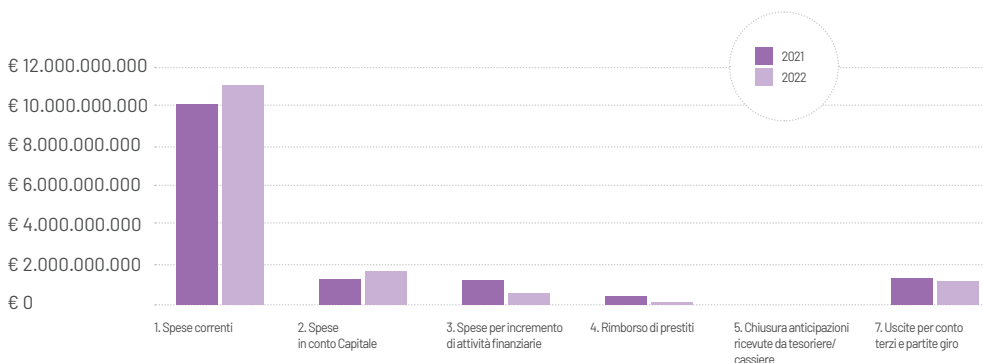
Altri dati interessanti che si possono osservare dai dati presentati sono:

- Le **entrate in conto capitale** sono in aumento nel 2022 rispetto al 2021, con un incremento di circa il 64,1%. Tale incremento è dovuto principalmente alla crescita degli investimenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
- Le **entrate da riduzione di attività finanziarie** sono in calo nel 2022 rispetto al 2021, con un decremento di circa il 55,9%.
- Le **entrate extra tributarie**, che nel 2022 ammontano a 82,6 milioni di euro, hanno subito una forte riduzione rispetto ai 187,3 milioni dell'anno prima. Tale voce comprende le entrate derivanti da servizi pubblici, da sanzioni amministrative e da altre attività economiche.

- Le **entrate per conto terzi e partite di giro** sono in calo nel 2022 rispetto al 2021, con un decremento di circa il 19,7%.

Anche nel caso delle spese, il 50% del totale complessivo risulta riclassificabile in capitoli. In base ai dati riportati, nel 2022 la Regione Puglia ha registrato una sostanziale stabilità nell'ammontare complessivo degli impegni di spesa rispetto al 2021, pari a quasi 14,2 miliardi di euro. È rilevante osservare le proporzioni delle singole voci di spesa rispetto al totale e le variazioni annuali.

**> FIG. 5.2 Riclassificazione per titolo degli impegni di spesa della Regione Puglia nel 2022 e nel 2021**



Titolo	2021	2022
1. Spese correnti	€ 10.003.752.914,52	€ 10.841.812.964,20
2. Spese in conto capitale	€ 1.428.860.774,71	€ 1.775.508.230,36
3. Spese per incremento di attività finanziarie	€ 1.281.985.472,43	€ 574.143.642,66
4. Rimborso di prestiti	€ 314.417.685,82	€ 60.514.184,22
5. Chiusura anticipazioni ricevute da tesoriere/cassiere	€ -	€ -
7. Uscite per conto terzi e partite giro	€ 1.154.261.552,88	€ 926.381.221,70
<b>Totale</b>	<b>€ 14.183.278.400,36</b>	<b>€ 14.178.360.243,14</b>

Nel dettaglio si identificano:

- **Spese Correnti** (76,5% del totale): la categoria ha registrato un aumento percentuale sul totale, rispetto al 70,5% del 2021. Questo indica un maggiore impegno finanziario nella gestione delle spese correnti, evidenziando una crescente pressione finanziaria nell'ambito delle attività ordinarie.
- **Spese in Conto Capitale** (6,3% del totale): nonostante il modesto aumento percentuale rispetto al totale (dal 10,1% nel 2021 al 12,5% nel 2022), si evidenzia una maggiore rilevanza di questa voce nelle spese complessive. Questo suggerisce un incremento degli investimenti e delle attività di sviluppo.
- **Spese per incremento di Attività Finanziarie** (4% del totale): questa categoria ha sperimentato una significativa diminuzione nella sua incidenza percentuale rispetto al 9% fatto registrare nel 2021. Tale variazione potrebbe indicare una revisione delle priorità finanziarie regionali, con una riduzione degli impegni in attività finanziarie.
- **Rimborso di prestiti** (0,4% del totale): la voce ha subito una marcata diminuzione percentuale rispetto al 2,22% registrato nel 2021. Questa riduzione riflette una ridimensionata necessità di fondi per il rimborso di prestiti, indicando una potenziale strategia di gestione del debito più conservativa.
- **Uscite per conto terzi e partite di giro** (6,5% del totale): la categoria ha registrato una diminuzione percentuale rispetto all'8,1% fatto registrare nel 2021. La diminuzione potrebbe essere dovuta a cambiamenti nella gestione delle transazioni per conto terzi o nella contabilizzazione delle partite di giro.

In conclusione, l'analisi percentuale evidenzia cambiamenti significativi nella composizione degli impegni di spesa regionali nel 2022 rispetto al 2021, sottolineando variazioni nelle priorità finanziarie e nelle dinamiche di bilancio della Regione Puglia.

## 5.2 Analisi delle spese per Missioni

L'analisi dei dati di riclassificazione degli impegni di spesa per missioni della Regione Puglia ne consente un raggruppamento in base alle finalità perseguite dall'ente.

> FIG. 5.3 **Spese impegnate per Missioni**

<b>Missioni</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>var. % 2021-22</b>
Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 1.543.010.824,50	€ 924.532.449,87	-40,1%
Missione 03 - Ordine Pubblico e sicurezza	€ 1.174.000,00	€ 160.000,00	-86,4%
Missione 04 - Istruzione e Diritto allo Studio	€ 45.914.530,04	€ 151.140.974,77	229,2%
Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	€ 88.804.394,37	€ 55.638.947,09	-37,3%
Missione 06 - Politiche Giovanili, Sport e tempo Libero	€ 7.623.749,87	€ 9.997.908,22	31,1%
Missione 07 - Turismo	€ 28.088.568,20	€ 30.283.123,65	7,8%
Missione 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	€ 105.438.104,37	€ 147.368.246,56	39,8%
Missione 09 - Sviluppo Sostenibile e tutela del Territorio e dell'Ambiente	€ 280.865.425,42	€ 290.723.027,65	3,5%
Missione 10 - Traspor- ti e Diritto alla mobilità	€ 851.405.700,94	€ 1.013.639.934,55	19,1%
Missione 11 - Soccorso Civile	€ 33.176.285,40	€ 28.783.260,87	-13,2%
Missione 12 - Diritti Sociali, Politiche sociali e famiglie	€ 386.696.188,76	€ 308.598.304,70	-20,2%
Missione 13 - Tutela della Salute	€ 8.345.884.313,25	€ 9.326.318.140,24	11,7%
Missione 14 - Sviluppo Economico e Competitività	€ 534.952.769,37	€ 450.255.021,49	-15,8%
Missione 15 - Politiche per il Lavoro e la Formazione professionale	€ 190.639.740,36	€ 170.175.560,84	-10,7%
Missione 16 - Agricoltura, Politiche Agroalimentari e Pesca	€ 169.931.034,66	€ 238.828.279,01	40,5%
Missione 17 - Energia e diversificazione delle altre fonti energetiche	€ 75.776.857,86	€ 22.584.596,67	-70,2%
Missione 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	€ 8.808.959,19	€ 8.398.752,09	-4,7%
Missione 19 - Relazioni Internazionali	€ 41.299.092,65	€ 40.554.334,97	-1,8%
Missione 50 - Debito Pubblico	€ 289.526.308,27	€ 33.998.158,20	-88,3%
Missione 99 - Servizi Per Conto Terzi	€ 1.154.261.552,88	€ 926.381.221,70	-19,7%
<b>Totale</b>	<b>€ 14.183.278.400,36</b>	<b>€ 14.178.360.243,14</b>	<b>0,0%</b>

Stante, come detto in precedenza, la sostanziale stabilità dell'ammontare complessivo delle spese nel 2022 rispetto al 2021, dall'analisi emergono notevoli cambiamenti nelle allocazioni finanziarie tra le diverse missioni (anche in questo caso relative al 50% del totale). Di seguito sono riportati i principali punti di rilievo:

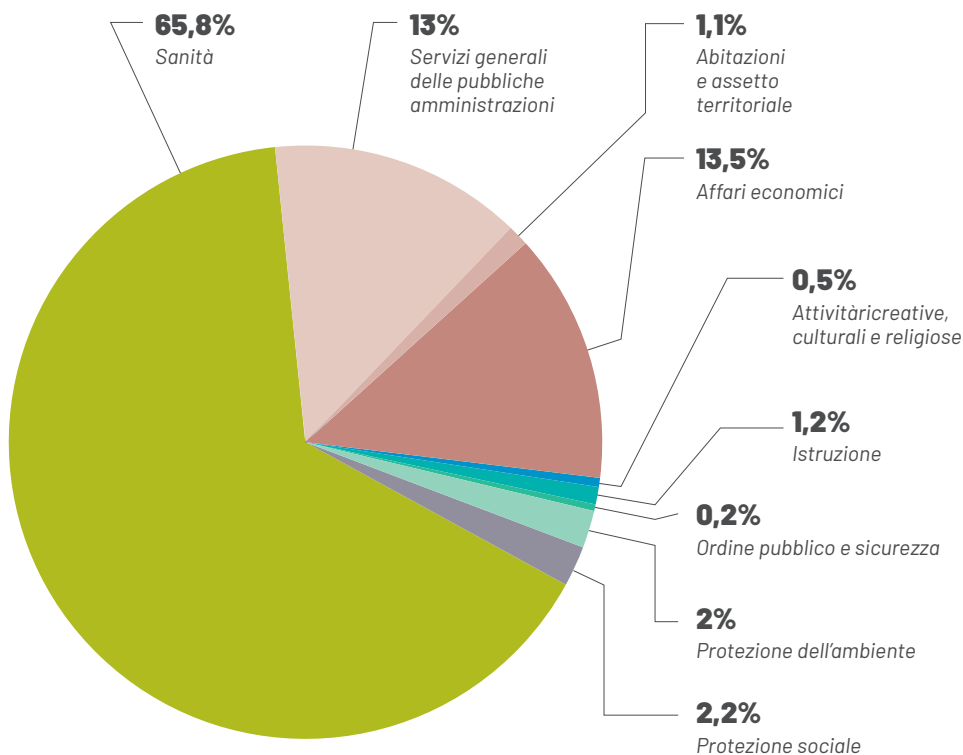
- 1. Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione:** la missione registra una considerevole riduzione del 40,1% dagli impegni di € 1.543.010.824,50 nel 2021 a € 924.532.449,87 nel 2022, rappresentando una significativa variazione percentuale rispetto al totale degli impegni.
- 2. Missione 03 - Ordine Pubblico e sicurezza:** gli impegni per questa missione sono diminuiti dell'86,4%, passando da € 1.174.000,00 nel 2021 a € 160.000,00 nel 2022, indicando una marcata riduzione delle risorse destinate all'ordine pubblico e alla sicurezza.
- 3. Missione 04 - Istruzione e Diritto allo Studio:** la missione ha sperimentato un notevole aumento che ha portato gli impegni a più che triplicarsi passando da € 45.914.530,04 nel 2021 a € 151.140.974,77 nel 2022, riflettendo un maggiore impegno finanziario non classificabile (+94,2 milioni di euro) da parte delle Sezioni "Istruzione e Università" e "Programmazione Unitaria" e, in misura minore, dell'Istruzione superiore (+9,5 milioni).
- 4. Missione 13 - Tutela della Salute:** gli impegni per la tutela della salute sono aumentati dell'11,7%, passando da € 8.345.884.313,25 nel 2021 a € 9.326.318.140,24 nel 2022, rappresentando una significativa percentuale del totale degli impegni e indicando un impegno finanziario considerevole nel settore sanitario.
- 5. Missione 16 - Agricoltura, Politiche Agroalimentari e Pesca:** la missione ha registrato un aumento del 40,5% degli impegni di € 169.931.034,66 nel 2021 a € 238.828.279,01 nel 2022, evidenziando un incremento delle risorse destinate al settore agricolo.
- 6. Missione 17 - Energia e diversificazione delle altre fonti energetiche:** gli impegni sono notevolmente diminuiti del 70,2%, da € 75.776.857,86 nel 2021 a € 22.584.596,67 nel 2022, indicando una riduzione degli investimenti nella diversificazione delle fonti energetiche.
- 7. Missione 50 - Debito Pubblico:** gli impegni per il debito pubblico sono notevolmente diminuiti dell'88,3%, da € 289.526.308,27 nel 2021 a € 33.998.158,20 nel 2022, evidenziando una significativa riduzione delle risorse destinate al rimborso del debito.

**8. Missione 99 - Servizi Per Conto Terzi:** la missione ha registrato una diminuzione del 19,7% degli impegni da € 1.154.261.552,88 nel 2021 a € 926.381.221,70 nel 2022, indicando una riduzione degli impegni per conto terzi.

Complessivamente, come detto, il totale degli impegni di spesa riclassificabili in missioni è rimasto sostanzialmente invariato, passando da € 14.183.278.400,36 nel 2021 a € 14.178.360.243,14 nel 2022. Tuttavia, le variazioni percentuali nelle singole missioni riflettono cambiamenti significativi nelle priorità di spesa della Regione Puglia durante il periodo considerato.

La riclassificazione per macroaggregati e sottoaggregati COFOG è un metodo di analisi che consente di raggruppare le spese in base alle finalità perseguite dall'ente, in modo più dettagliato rispetto alla riclassificazione per missioni.

**> FIG. 5.4 Riclassificazione per macroaggregati e sottoaggregati COFOG degli impegni di spesa della Regione Puglia nel 2022**



<b>Macroaggregati e sottoaggregati COFOG</b>	<b>2022</b>
Abitazioni e assetto territoriale	€ 149.378.552,05
Abitazioni e assetto territoriale non altrimenti classificabile	€ 77.596.405,83
Approvvigionamento idrico	€ 2.010.305,49
Assetto territoriale	€ 6.843.752,68
Sviluppo delle abitazioni	€ 62.928.088,05
Affari economici	€ 1.907.562.928,56
Affari economici non altrimenti classificabili	€ 417.881.359,33
Affari generali economici, commerciali e del lavoro	€ 150.571.431,19
Agricoltura, silvicoltura, pesca e caccia	€ 240.228.821,01
Altri settori	€ 34.123.333,33
Attività estrattive, manifatturiere ed edilizie	€ 21.953.452,48
Combustibili ed energia	€ 22.584.596,67
Comunicazioni	€ -
Ricerca e sviluppo per gli affari economici	€ 6.580.000,00
Trasporti	€ 1.013.639.934,55
Attività ricreative, culturali e religiose	€ 65.636.855,31
Attività culturali	€ 55.638.947,09
Attività ricreative	€ 9.997.908,22
Istruzione	€ 171.300.525,58
Istruzione non altrimenti classificabile	€ 95.429.661,81
Istruzione post-secondaria non superiore	€ 20.383.672,42
Istruzione prescolastica e primaria	€ 1.165.674,26
Istruzione secondaria	€ 712.234,22
Istruzione superiore	€ 15.420.131,30
Servizi ausiliari all'istruzione	€ 38.189.151,57
Ordine pubblico e sicurezza	€ 28.943.260,87
Ordine pubblico e sicurezza non altrimenti classificabili	€ 160.000,00
Servizi antincendio	€ 28.783.260,87



Servizi di polizia	€ -
Protezione dell'ambiente	€ 287.312.180,16
Protezione dell'ambiente non altrimenti classificabili	€ 191.467.534,52
Protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici	€ 5.826.234,67
Riduzione dell'inquinamento	€ 60.488.149,23
Trattamento dei rifiuti	€ 26.539.459,09
Trattamento delle acque reflue	€ 2.990.802,65
Protezione sociale	€ 309.342.484,70
Abitazioni	€ 29.721.248,07
Disoccupazione	€ 744.180,00
Esclusione sociale non altrimenti classificabile	€ 94.495.365,77
Famiglia	€ 9.415.791,95
Malattia e invalidità	€ 29.272.271,91
Protezione sociale non altrimenti classificabili	€ 76.011.644,56
Vecchiaia	€ 69.681.982,44
Sanità	€ 9.326.318.140,24
Prodotti, attrezzature e apparecchi sanitari	€ 285.176.561,33
Sanità non altrimenti classificabile	€ 46.415.643,64
Servizi di sanità pubblica	€ 8.823.041.208,98
Servizi non ospedalieri	€ 55.673.737,39
Servizi ospedalieri	€ 116.010.988,90
Servizi generali delle pubbliche amministrazioni	€ 1.932.565.315,67
Aiuti economici internazionali	€ 40.554.334,97
Organi esecutivi e legislativi, affari finanziari e fiscali e affari esteri	€ 1.572.666.588,44
Servizi generali	€ 276.926.110,59
Servizi pubblici generali non altrimenti classificabili	€ 21.371,38
Transazioni relative al debito pubblico	€ 33.998.158,20
Trasferimenti a carattere generale tra diversi livelli di governo	€ 8.398.752,09
<b>Totale</b>	<b>€ 14.178.360.243,14</b>

L'analisi della riclassificazione delle spese del bilancio della Regione Puglia per aggregati e macroaggregati COFOG nel 2021 e nel 2022 rivela variazioni rilevanti nei finanziamenti destinati a diverse aree di intervento pubblico. Concentrandoci sui principali aggregati, si possono trarre le seguenti osservazioni:

1. La spesa più importante è quella relativa alla **tutela della salute**, che nel 2022 ammonta a 9.326,3 milioni di euro, pari al 32,9% della spesa totale, in crescita dell'11,7% rispetto al 2021, a conferma della centralità del settore nel bilancio regionale. Tale macroaggregato comprende le spese per il Servizio Sanitario Nazionale, i prodotti e le attrezzature e i servizi ospedalieri e non ospedalieri.
2. La seconda spesa più importante è quella relativa ai **servizi generali delle pubbliche amministrazioni**, che nel 2022 ammonta a 1.932,6 milioni di euro, pari al 6,8% della spesa totale e in forte calo (-36,4%) rispetto al 2021 quando superava i 3.000 milioni di euro, indicando possibili cambiamenti nelle politiche amministrative regionali. Tale macroaggregato comprende le spese per il funzionamento degli organi dell'ente, gli aiuti economici, le transazioni del debito pubblico, i servizi generali e i trasferimenti.
3. La terza spesa più importante è quella relativa agli **affari economici**, che nel 2022 ammonta a 1.907,6 milioni di euro, pari al 13,5% della spesa totale. Questa categoria ha mantenuto un'impostazione stabile, con una variazione percentuale modesta del 4,2% tra il 2021 e il 2022, indicando continuità negli investimenti per sostenere le attività economiche regionali. Tale macroaggregato comprende le spese per i settori dell'agricoltura, della manifattura, dell'energia, della comunicazione, della ricerca e sviluppo e dei trasporti.

Altri dati interessanti che si osservano dai dati presentati sono:

- **Abitazioni e Assetto Territoriale:** la voce ha registrato un aumento significativo del 38,3%, passando da € 108.025.066,85 nel 2021 a € 149.378.552,05 nel 2022. Tale incremento può riflettere un impegno maggiore nella gestione del territorio e nella promozione dell'edilizia abitativa.
- **Istruzione:** la voce ha registrato un notevole aumento percentuale del 152%, passando da € 67.988.971,23 nel 2021 a € 171.300.525,58 nel 2022, riflettendo un impegno rafforzato nell'ambito dell'istruzione e del diritto allo studio.
- **Protezione Sociale:** questa categoria ha subito una diminuzione percentuale del 20%, passando da € 386.828.314,22 nel 2021 a € 309.342.484,70 nel 2022, indicando possibili ristrutturazioni nelle politiche sociali regionali.

- La spesa per le **attività ricreative, culturali e religiose** nel 2022 assorbe lo 0,2% del totale complessivo delle spese ed è in calo rispetto al 2021 del 31,9%.
- La spesa per l'**ordine pubblico e sicurezza** nel 2022 assorbe lo 0,2% del totale complessivo delle spese ed è in calo rispetto al 2021 del 15,7%.

Complessivamente, il totale delle spese, come detto in precedenza, è rimasto pressoché invariato, mentre le variazioni percentuali nelle diverse categorie evidenziano cambiamenti nelle priorità di spesa regionali, indicando potenziali adattamenti congiunturali per affrontare le esigenze emergenti e garantire un bilancio in linea con gli obiettivi di sviluppo regionale.

### **5.3 Le Linee guida del MEF per la riclassificazione delle spese secondo la prospettiva di genere - sperimentazione sul Dipartimento Welfare, diritti e cittadinanza – Sezione Inclusione Sociale Attiva – Servizio Minori**

Le linee guida nazionali per la “riclassificazione delle spese del rendiconto dello Stato nell’ottica di genere” si basano sulla valutazione del diverso impatto che gli interventi sostenuti dai policy maker hanno sui divari di genere, a prescindere dai destinatari della spesa, siano essi uomini, donne o entrambi. Ciò che interessa, infatti, è che la misura finanziata dal decisore pubblico non introduca o non acuisca le disuguaglianze e, pertanto, non determini un “genere svantaggiato” o non ne peggiori le sue condizioni, laddove vi siano delle disparità già esistenti.

La sperimentazione delle indicazioni nazionali a livello della Regione Puglia è stata realizzata su circa l’80% delle spese della Sezione “Inclusione sociale attiva” afferente al Dipartimento “Welfare, diritti e cittadinanza” e, in particolare, su tutte le spese del “Servizio minori, famiglie e pari opportunità e tenuta dei registri” e su alcune delle spese sostenute dagli altri servizi della medesima sezione.

Il Servizio interviene a supporto delle responsabilità familiari, a tutela dei minori, degli

adolescenti, delle neomaggiorenni fuori famiglia (care leavers). Pertanto, sostiene l'offerta dei servizi socioeducativi e socioassistenziali e gestisce i cataloghi per i minori, i disabili, gli anziani. In particolare, si adopera per l'attuazione del principio del gender mainstreaming, attraverso interventi di conciliazione vita-lavoro (worklife balance), welfare aziendale e promozione delle pari opportunità.

Coerentemente con l'indicazione ministeriale di realizzare l'analisi delle spese a livello di capitolo e, dunque, tenendo conto dell'unità gestionale più micro, sono stati analizzati:

- i 38 capitoli di spesa con relativa declaratoria imputati nel conto della Ragioneria della Regione Puglia alla Sezione 'Inclusione sociale attiva' per l'anno di esercizio 2022, ad esclusione di quelli recanti un impegno di spesa pari a zero;
- i 116 atti, di cui 41 di competenza del Servizio minori, famiglie e pari opportunità e tenuta dei registri' e 75 di competenza degli altri servizi della medesima sezione, con relativa declaratoria e descrizione dei beneficiari, correlati ai suddetti capitoli, distinti per tipologia tra: azioni positive o di tutela; trasferimenti monetari agli individui o servizi in natura, infrastrutture per la collettività; fondi, rimborsi o debiti.

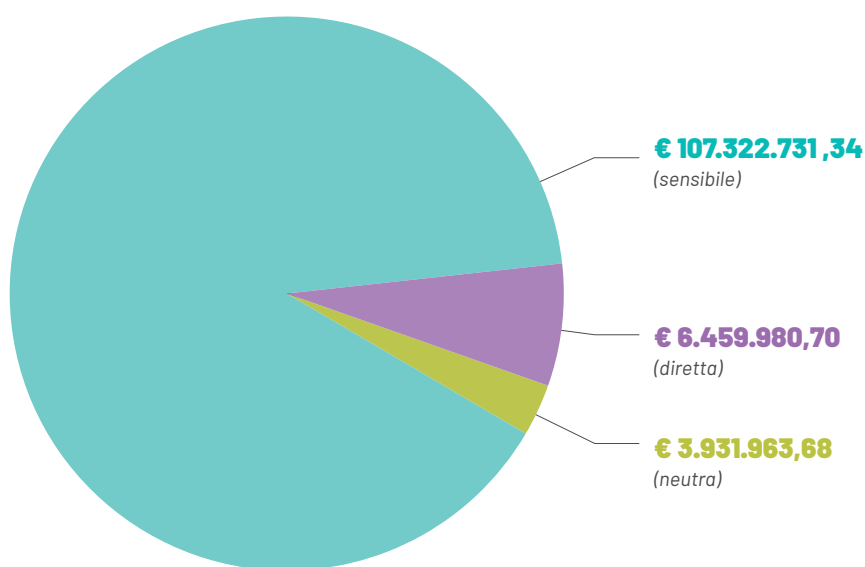
Le spese di ogni specifico atto sono state attribuite ad una delle seguenti categorie identificate dalle linee guida nazionali:

- **'dirette'**, cioè direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- **'sensibili'**, cioè che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- **'neutrali'**, cioè che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

In sostanza, n. 80 atti (ovvero il 70,2%) sono stati riclassificati come 'sensibili' per un ammontare totale di € 107.322.731,34; n. 20 atti come 'diretti' (17,5%) per un ammontare complessivo di € 6.459.980,70; n. 14 come 'neutrali' per una spesa di € 3.931.963,68 (12,3%).

Le spese censite sono tutte riferibili alla missione n. 12 - Diritti Sociali, Politiche sociali e famiglie. Di seguito si rappresentano le tre categorie di spesa per ammontare totale di risorse impegnate e per programma di afferenza (01 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido; 02 - Interventi per la disabilità; 04 interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale; 05 - Interventi per le famiglie; 07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali).

> FIG. 5.5 Impegni di spesa per classe di rilevanza



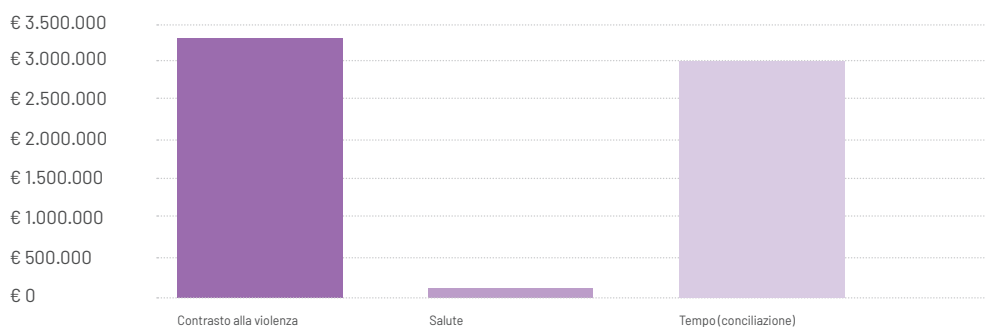
> FIG. 5.6 Impegni di spesa per programma e classe di rilevanza

PROGRAMMA	CLASSE DI RILEVANZA			Totale complessivo
	DIRETTA	NEUTRA	SENSIBILE	
Programma 01 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	€ 3.000.000,00	-	-	€ 3.000.000,00
Programma 02 - Interventi per la disabilità	-	-	€ 21.973.399,40	€ 21.973.399,40
Programma 04 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	€ 2.390.050,76	€ 2.429.362,67	€ 55.226.957,90	€ 60.046.371,33
Programma 05 - Interventi per le famiglie	€ 99.930,00	-	€ 2.077.120,76	€ 2.177.050,76
Programma 07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	-	€ 1.459.330,53	-	€ 1.459.330,53
Programma 10 - Politica regionale unitaria per i diritti sociali e la famiglia	€ 969.999,94	€ 43.270,48	€ 28.045.253,28	€ 29.058.523,70
<b>Totale complessivo</b>	<b>€ 6.459.980,70</b>	<b>€ 3.931.963,68</b>	<b>€ 107.322.731,34</b>	<b>€ 117.714.675,72</b>

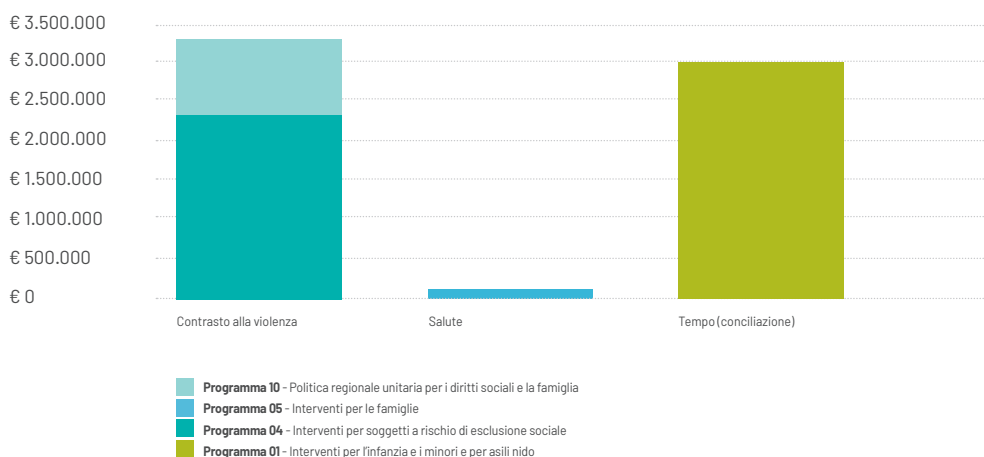
Successivamente, le spese 'dirette' sono state rappresentate per programma e analizzate in confronto con i domini dell'EIGE e l'Agenda di Genere della Regione Puglia. Come si evince dalla fig. 5.7, gli atti sono correlati ai tre domini dell'EIGE 'violenza', 'salute', 'tempo', in ragione della vocazione che connota gli interventi finanziati.

Talvolta l'atto è risultato 'connesso' alla strategia regionale per la parità di genere: in particolare, nel caso di 13 atti su 41 totali imputati al Servizio minori, famiglie e pari opportunità e tenuta dei registri (schede di intervento dell'Agenda di Genere n. 3, 4, 45, 47, 48).

➤ FIG. 5.7 **Impegni di spesa di rilevanza diretta per dominio EIGE**



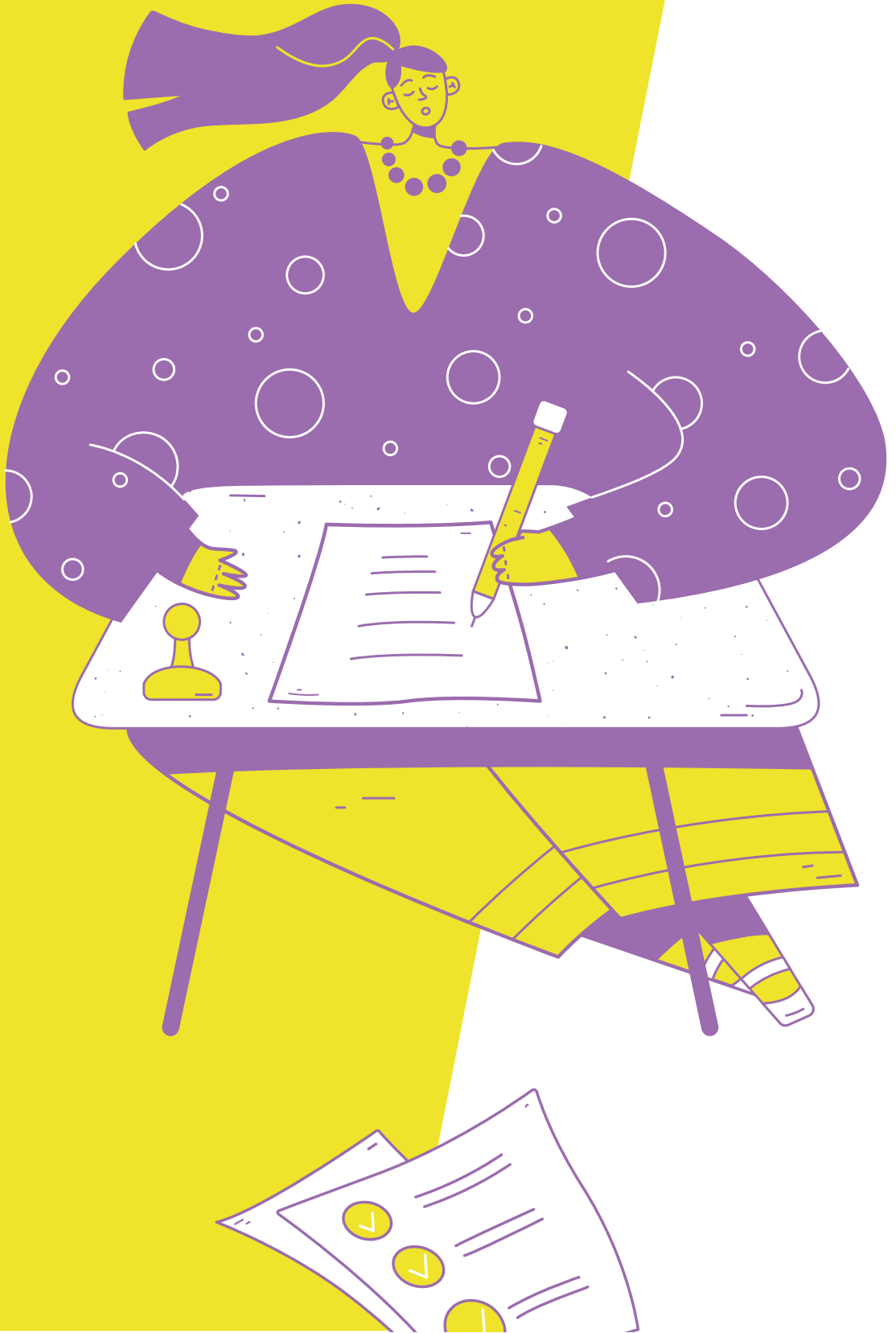
SOMMA DI IMPEGNO TOTALE	PROGRAMMI				
	Programma 01 Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	Programma 04 Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	Programma 05 Interventi per le famiglie	Programma 10 Politica regionale unitaria per i diritti sociali e la famiglia	Totale complessivo
contrasto alla violenza	-	€ 2.390.050,76	-	€ 969.999,94	€ 3.360.050,70
salute	-	-	€ 99.930,00	-	€ 99.930,00
tempo (conciliazione)	€ 3.000.000,00	-	-	-	€ 3.000.000,00
<b>Totale complessivo</b>	€ 3.000.000,00	€ 2.390.050,76	€ 99.930,00	€ 969.999,94	€ 6.459.980,70



In definitiva, le spese riclassificate secondo la prospettiva di genere come:

- **'dirette'** si riferiscono a misure per il contrasto alla violenza, l'empowerment delle vittime di violenza, la conciliazione vita-lavoro, la procreazione medicalmente assistita;
- **'sensibili'** interessano interventi socioassistenziali per i pazienti psichiatrici, i pazienti affetti da malattie rare, i disabili, gli audiolesi e i videolesi, gli anziani, nonché misure per l'inclusione sociale, il contrasto alla povertà, l'integrazione dei minori non accompagnati, la socialità dei bambini e dei ragazzi;
- **'neutrali'** sono relative a spese per il personale, il funzionamento delle strutture, l'allestimento e la gestione di piattaforme informatiche, gli oneri bancari.

Le spese dirette sono indirizzate a beneficio di: Ambiti Territoriali, Ambiti Sociali Territoriali, Aziende Sanitarie Locali, Reti CAM, Terzo settore, Province, Istituzioni sociali private, Centri anti violenza (CAV), Case rifugio. Le spese sensibili interessano: Agenzie regionali, Province, Città Metropolitane, Istituzioni scolastiche, Ordine degli Avvocati, cittadini. Le spese neutrali sono rivolte a: Università, Strutture e Agenzie regionali, Società a Responsabilità Limitata (SRL), Istituti bancari.





## 6. Le iniziative regionali per la riduzione dei divari di genere

### 6.1 Agenda di Genere: monitoraggio e stato di attuazione delle schede di intervento nel biennio 2021-2022

La concreta attuazione delle 6 macroaree in cui si articola l'Agenda di Genere, già richiamate nel paragrafo 4.1 del presente documento, è demandata alla realizzazione di 60 'schede di intervento'. Queste ultime identificano le azioni alla cui realizzazione sono chiamati i Dipartimenti e le Strutture Speciali, sulla base della specifica competenza. Tali azioni sono da realizzarsi a valere sul plurifondo regionale composto dalle risorse europee derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), da quelle del FESR-FSE+ del ciclo di programmazione 2021-2027, oltreché dalle altre risorse rinvenienti dai circuiti nazionali e dal bilancio autonomo.

Il coordinamento delle attività connesse alla programmazione integrata e all'attuazione degli interventi programmati è affidato alla Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere, che si avvale del supporto dei referenti di tutti i Dipartimenti regionali presenti nel Tavolo per l'attuazione dell'Agenda (D.G.R. n. 1909 del 29 novembre 2021).

La Sezione ha programmato alcuni incontri periodici volti ad individuare il centro di responsabilità di ciascuna delle 60 schede di intervento, ratione materiae, distinguendo tra

interventi di competenza esclusiva e di competenza concorrente tra più Dipartimenti. Gli incontri, inoltre, hanno consentito di verificare la copertura finanziaria, il livello di programmazione e lo stato di avanzamento degli interventi in relazione a ciascun centro di responsabilità.

Il presente paragrafo è finalizzato a documentare lo stato d'attuazione dell'Agenda di Genere con specifico riferimento agli investimenti effettuati dalla Regione Puglia nel biennio 2021-2022.

Nella prima parte del paragrafo vengono rappresentate le principali aree di intervento e i Dipartimenti coinvolti nell'attuazione degli interventi programmati in ciascuna area. Nella seconda parte vengono dettagliate le varie schede di intervento e si chiarisce il relativo stato di attuazione. Nella terza parte si procede alla verifica del budget stanziato in termini di impegno di spesa imputato per la realizzazione degli interventi.

## Aree di intervento e Dipartimenti coinvolti nell'attuazione dell'Agenda di Genere nel biennio 2021-2022

Di seguito vengono enucleate le macroaree di intervento e i dipartimenti coinvolti. Le tabelle riportano anche la descrizione dell'obiettivo di policy (colonna 2) e il numero di schede attribuite a ciascun Dipartimento (colonna 4).

➤ FIG. 6.1 **Agenda di Genere: area di intervento, obiettivo di policy e dipartimento**

Declaratoria area di intervento	Descrizione obiettivo di policy	Dipartimenti coinvolti	N. schede agenda di genere di competenza
<b>Area di intervento 1</b> Qualità della vita delle donne e degli uomini	Miglioramento delle condizioni di vita delle donne e la promozione della loro partecipazione attiva attraverso azioni che incidano sul contrasto agli stereotipi, sul potenziamento delle infrastrutture sociali, su una rete di servizi finalizzati a garantire l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, sul ripensamento delle città in ottica di genere.	Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana	n. 4 schede
		Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	n. 2 schede
		Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Welfare	n. 2 schede
		Promozione della Salute e del Benessere Animale	n. 5 schede
		Welfare	n. 5 schede

Declaratoria area di intervento	Descrizione obiettivo di policy	Dipartimenti coinvolti	N. schede agenda di genere di competenza
<b>Area di intervento 2</b>  Empowerment femminile nei settori strategici Istruzione-Formazione-Lavoro	Azioni mirate a perseguire una maggiore diversificazione delle scelte formative operata dalle donne e implementare l'occupazione femminile. Con particolare riferimento all'occupazione femminile si intende ridurre il gap relativo al dominio lavoro attraverso: interventi finalizzati ad orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo, azioni a sostegno della parità salariale e alla qualificazione del lavoro di cura e assistenza domiciliare e comunitaria, nonché interventi diretti ad innalzare la conciliazione vita-lavoro.	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	n. 4 schede
		Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	n. 1 scheda
		Sviluppo Economico	
		Welfare	n. 2 schede
<b>Area di intervento 3</b>  Competitività, Sostenibilità e Innovazione	Abbattimento degli stereotipi radicati attraverso l'introduzione di strumenti che aprano all'affermazione delle donne anche in settori in cui è predominante la componente maschile e favoriscano il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale.	Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale/Sviluppo Economico	n. 1 scheda
		Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Sviluppo Economico	n. 1 scheda
		Sviluppo Economico	n. 9 schede
		Turismo, Economia della Cultura e Valorizzazione del Territorio	n. 1 scheda
<b>Area di intervento 4</b>  Per un lavoro di qualità	Miglioramento delle 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.	Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale	n. 1 scheda
		Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	n. 1 scheda
		Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Welfare	n. 2 schede
		Turismo, Economia della Cultura e Valorizzazione del Territorio/ Welfare	n. 1 scheda
		Welfare	n. 2 schede

Declaratoria area di intervento	Descrizione obiettivo di policy	Dipartimenti coinvolti	N. schede agenda di genere di competenza
<p><b>Area di intervento 5</b></p> <p>Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere</p>	<p>Contrastare la violenza motivata dall'orientamento sessuale, dall'identità di genere e da ogni forma di marginalità. Occorre, pertanto, da un lato stimolare un graduale cambiamento culturale finalizzato a combattere ogni forma di discriminazione legata a modelli sessisti, dall'altro consolidare, potenziare e qualificare il sistema dei servizi preposti alla protezione, sostegno, accompagnamento delle donne che hanno subito la violenza, dei/delle minori che assistono alla violenza intra-familiare ma anche delle persone vittime di violenza fondata sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere.</p>	<p>Politiche Lavoro Istruzione e Formazione</p>	<p>n. 1 scheda</p>
		<p>Promozione della Salute e del Benessere Animale</p>	<p>n. 1 scheda</p>
		<p>Welfare</p>	<p>n. 4 schede</p>
<p><b>Area di intervento 6</b></p> <p>Azioni trasversali e miglioramento dell'azione amministrativa</p>	<p>Qualificazione dell'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 attraverso l'introduzione di azioni di sistema quali la Valutazione di impatto di Genere, il Bilancio di Genere e il Gender Index ma anche la promozione di interventi mirati alla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione e iniziative di cambiamento culturale.</p>	<p>Mobilità</p>	<p>n. 1 scheda</p>
		<p>Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Segreteria Generale della Presidenza</p>	<p>n. 1 scheda</p>
		<p>Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Turismo, Economia della Cultura e Valorizzazione del territorio</p>	<p>n. 1 scheda</p>
		<p>Segreteria Generale</p>	<p>n. 3 schede</p>
		<p>Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale / Segreteria Generale della Presidenza</p>	<p>n. 3 schede</p>
		<p>Sviluppo economico</p>	<p>n. 1 scheda</p>

Nella tabella che segue si riportano le percentuali di coinvolgimento delle strutture regionali con riferimento alle singole aree di intervento.

➤ FIG. 6.2 **Agenda di Genere: coinvolgimento dipartimenti in relazione all'area di intervento (%)**

Declaratoria area di intervento	Strutture	Coinvolgimento nell'Area di intervento
<b>Area di intervento 1</b> Qualità della vita delle donne e degli uomini	Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana	22%
	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	17%
	Promozione della Salute e del Benessere Animale	28%
	Welfare	33%
<b>Area di intervento 2</b> Empowerment femminile nei settori strategici Istruzione-Formazione-Lavoro	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	64%
	Sviluppo Economico	7%
	Welfare	29%
<b>Area di intervento 3</b> Competitività, Sostenibilità e Innovazione	Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale	4%
	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	4%
	Sviluppo Economico	84%
	Turismo, Economi della Cultura e Valorizzazione del Territorio	8%
<b>Area di intervento 4</b> Per un lavoro di qualità	Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale	14%
	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	29%
	Turismo, Economi della Cultura e Valorizzazione del Territorio	7%
	Welfare	50%
<b>Area di intervento 5</b> Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	16%
	Promozione della Salute e del Benessere Animale	16%
	Welfare	68%
<b>Area di intervento 6</b> Azioni trasversali e miglioramento dell'azione amministrativa	Mobilità	10%
	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione	10%
	Turismo, Economia della Cultura e Valorizzazione del territorio	5%
	Segreteria Generale	50%
	Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale	15%
	Sviluppo economico	10%

La tabella che segue è finalizzata ad offrire una sintesi sia di quali schede sono attribuite alla competenza di ciascun dipartimento/struttura regionale che di quante sono le schede intervento in carico alle strutture. Alle azioni che prevedono la competenza esclusiva di un Dipartimento è stato assegnato un punteggio pari ad 1, mentre a quelle di competenza concorrente di due dipartimenti è stato attribuito un punteggio pari a 0,5.

➤ FIG. 6.3 **Tipologia Schede Intervento per Area. Attribuzione Dipartimenti**

Dipartimenti	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	TOT Azioni Esclusive	Area 1 Concorrenti	Area 2 Concorrenti	Area 3 Concorrenti	Area 4 Concorrenti	Area 5 Concorrenti	Area 6 Concorrenti	TOT Azioni Concorrenti
Dipartimento Agricoltura Sviluppo rurale e Alimentare				41			1			35				0,5
Dipartimento Sviluppo Economico			27 28 29 31 32 33 34 35 36 37			55	10		25	30 35				1,5
Dipartimento Turismo Economia della Cultura e valorizzazione del territorio			26				1				40		51	1,0
Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale	13 14 15 16 17				46		6							0,0
Dipartimento Ambiente Paesaggio e Qualità Urbana	7 9 10 11						4							0,0
Dipartimento Politiche del Lavoro Istruzione e Formazione	1 2	20 22 23 24		44	50		8	4 18	25	30	42 43		51 60	4,0
Dipartimento Mobilità						56	1							0,0
Dipartimento Welfare	3 5 6 8 12	19 21		38 39	45 47 48 49		13	4 18			40 42 43			2,5
Segreteria Generale della Presidenza						52 53 54	3						57 58 59 60	2,0
Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale													57 58 59	1,5
<b>TOTALI</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Dalla tabella emerge che nella programmazione delle azioni il 78% (47 azioni su 60) è di competenza esclusiva di ciascuna struttura, mentre il restante 22% è di competenza concorrente fra Dipartimenti/Strutture Speciali.

Come si evince dalle rappresentazioni precedenti, nella realizzazione dell'Agenda non sono direttamente coinvolti i seguenti dipartimenti:

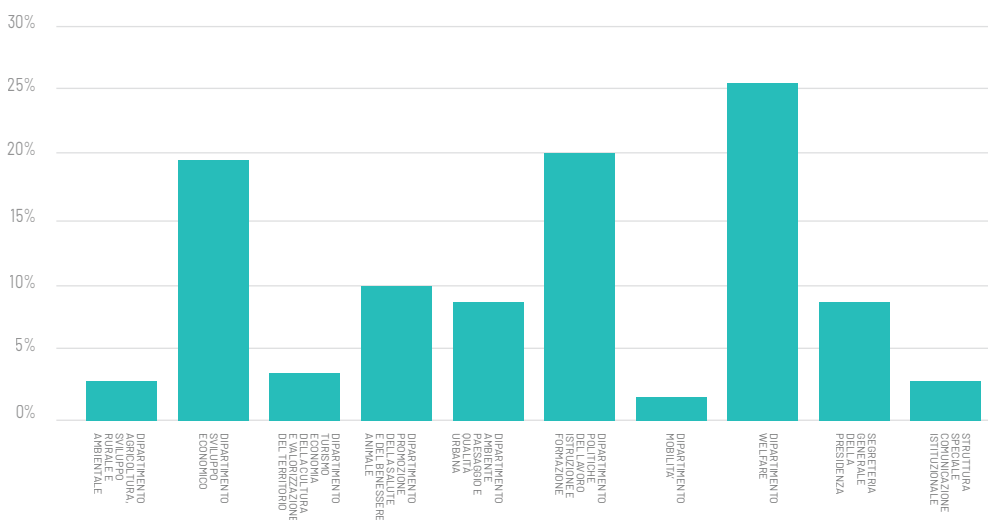
- **Dipartimento Bilancio, Affari generali e Infrastrutture;**
- **Dipartimento Personale e Organizzazione;**
- **Dipartimento Protezione Civile e gestione delle emergenze** (di istituzione successiva alla redazione dell'Agenda di Genere).

Sono impegnate nella realizzazione delle azioni anche strutture trasversali, quali:

- **Gabinetto del Presidente;**
- **Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale;**
- **Segreteria Generale della Presidenza;**
- **Segreteria Generale della Giunta regionale.**

Il principale Dipartimento impegnato nella realizzazione delle schede di intervento dell'Agenda di Genere è il Welfare.

► FIG. 6.4 **Coinvolgimento dei Dipartimenti nelle schede di intervento**



## Stato di attuazione dell'Agenda di Genere: biennio 2021-2022

Come precisato precedentemente, le schede di intervento dell'Agenda di Genere sono caratterizzate da azioni esclusive e azioni concorrenti.

Al fine di verificare lo stato di attuazione dell'Agenda di Genere si propone un'analisi di dettaglio relativa ai Dipartimenti/Strutture regionali suddivisa in base alla competenza (esclusiva e concorrente) e declinata secondo le seguenti casistiche che connotano il livello di avanzamento dell'intervento:

- **"azione da programmare"** – con cui si intende classificare le azioni che si prevedono nella programmazione futura;
- **"azione in corso"** – con cui si intende classificare le azioni tutt'ora in corso di realizzazione;
- **"azioni attuate e finanziate"** – con cui si intende classificare le azioni oggetto di un impegno di spesa nel corso del biennio 2021-2022.

➤ FIG. 6.5 Azioni di competenza esclusiva

N. Scheda	Denominazione Intervento	Stato dell'azione
<b>Dipartimento Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale</b>		
41	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	Da programmare
<b>Dipartimento Sviluppo Economico</b>		
27	Missione regionale "Gender Equality" di iniziative di ricerca, sviluppo e innovazione	In corso
28	Supportare la parità di genere nell'economia generando una domanda pubblica "gender responsive"	In corso
29	Sostegno alle imprese femminili e al lavoro autonomo nei settori delle produzioni artigianali e dell'artigianato artistico, tra recupero e valorizzazione di antichi mestieri, creazione di imprese e sviluppo di economia e occupazione regolare, innovazione tecnologica e sociale nei modelli di produzione	In corso
31	TecnoNidi donna	In corso
32	Nidi donna	Attuata e finanziata



<b>N. Scheda</b>	<b>Denominazione Intervento</b>	<b>Stato dell'azione</b>
33	Miglioramento dell'accesso al credito e a strumenti di finanza innovativa a sostegno dell'imprenditoria femminile	Attuata e finanziata
34	Interventi a favore dell'internazionalizzazione dell'imprenditoria femminile	In corso
36	Misure per il contrasto allo sfruttamento del lavoro femminile e per l'emersione del lavoro femminile sommerso e irregolare, con specifico riferimento ai settori dell'agricoltura, dell'industria manifatturiera, dell'artigianato, del lavoro di cura, dei servizi di ristorazione e ricezione	Da programmare
37	Creatività per l'Innovazione delle piccole medie imprese artigiane femminili e l'empowerment delle maestre artigiane	Attuata e finanziata
55	Formazione dei dirigenti e funzionari delle PA locali per l'applicazione di strumenti e procedure di Gender Responsive Public Procurement	Da programmare

#### **Dipartimento Turismo, Economia della Cultura e Valorizzazione del Territorio**

26	Promuovere lo sviluppo dell'offerta turistica pugliese rivolta al target nazionale e internazionale delle famiglie con figli	Da programmare
----	--	----------------

#### **Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale**

13	Potenziamento della Rete dei servizi di sanità territoriale per la prevenzione e per la cura delle non autosufficienze	In corso
14	Azione di ricerca e monitoraggio sulla evoluzione in ottica di genere delle principali patologie croniche e delle principali patologie oncologiche, sulle misure di prevenzione e sui PDTA-Percorsi Diagnostico Terapeutici Assistenziali differenziati per genere	In corso
15	Interventi mirati per rafforzare la medicina di genere nel SSR, sia con riferimento alle prestazioni diagnostiche, chirurgiche e mediche nel contesto ospedaliero che rispetto alle prestazioni sanitarie e sociosanitarie territoriali	In corso
16	Ambulatori dedicati per la salute delle donne e delle mamme con bambini in tutti gli ospedali pubblici del SSR e privati convenzionati	In corso
17	Rafforzamento dei percorsi dedicati di ricovero nei servizi ospedalieri e ambulatoriali dedicati alle donne, alle donne vittime di violenza e alle persone coinvolte in percorsi di transizione di genere	In corso
46	Attuazione Linee guida per il triage dedicato a donne vittime di violenza in area Pronto Soccorso	In corso

N. Scheda	Denominazione Intervento	Stato dell'azione
-----------	--------------------------	-------------------

### Dipartimento Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana

7	Sostegno e supporto a donne in condizioni di grave emarginazione e povertà estrema (progetto pilota per le grandi aree urbane)	In corso
9	Progetti pilota di coabitazione sociale: gender cohousing e condomini solidali per il riuso di patrimonio abitativo e per l'affermazione di modelli familiari e di prossimità e mutuo-aiuto per la presa in carico di persone fragili o a rischio di marginalità	Attuata e finanziata
10	Hub per il coworking e piattaforme di servizi per un modello sostenibile di smartworking, con la rigenerazione di siti dismessi	Da programmare
11	Mixité sociale a scala urbana	Da programmare

### Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione

1	Potenziamento dell'offerta di Asili Nido pubblici e privati	In corso
2	Realizzazione nuovi Poli per l'Infanzia per accrescere l'offerta di servizi educativi per la fascia 0-6 anni	Da programmare
20	Superare gli stereotipi di genere nell'orientamento ai percorsi scolastici, formativi e universitari, con la promozione dell'accesso alle discipline STEM per le donne	In corso
22	Implementare laboratori per l'innovazione e la creatività (STEAM-lab) su tutto il territorio regionale	Da programmare
23	"Kit Apprendimento - Istruzioni per l'uso" - Azioni di contrasto agli stereotipi e alla discriminazione di genere nei luoghi dell'istruzione e della formazione	Da programmare
24	Occupazione Donna: servizi di orientamento, formazione e sostegno all'incontro domanda - offerta per l'occupazione femminile nei settori a maggiore concentrazione di lavoro femminile, e nei settori strategici con maggiori pronostici di occupabilità per le donne su nuovi profili professionali	In corso
44	Riqualificazione e aggiornamento donne con contratti atipici	Da programmare
50	Contrasto agli stereotipi e a ogni forma di bullismo, maltrattamento e discriminazione dovute all'orientamento sessuale o all'identità di genere	In corso

<b>N. Scheda</b>	<b>Denominazione Intervento</b>	<b>Stato dell'azione</b>
<b>Dipartimento Mobilità</b>		
56	Progettazione dei tempi e degli spazi delle città e dei sistemi urbani per assicurare: servizi di mobilità a domanda e infrastrutture per la mobilità lenta e sostenibile	In corso
<b>Dipartimento Welfare</b>		
3	Voucher alle famiglie con esigenze di conciliazione vita-lavoro, per l'acquisto di servizi per il tempo libero, servizi di sostegno extrascolastico e servizi domiciliari per l'infanzia e l'adolescenza	Attuata e finanziata
5	Erogazione di Buoni servizio per sostenere la domanda di accesso, in ottica di conciliazione, a percorsi multidimensionali e integrati di presa in carico per persone anziane e con disabilità, in condizione di fragilità o di limitata autonomia	Attuata e finanziata
6	Promozione di filiere orizzontali di servizi extrascolastici, socioeducativi e culturali, con 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	Da programmare
8	ReD women: Il Reddito di Dignità per donne sole, donne sole con figli minori, donne vittime di violenza e discriminazione, in condizione di grave fragilità economica	Attuata e finanziata
12	Progetti di vita indipendente (Pro.V.I.) per il supporto alle funzioni genitoriali delle madri con disabilità	In corso
19	Women network world: una rete al femminile	In corso
21	WAI - Women are inside 22 - Orientamento formativo e professionale per l'empowerment femminile rispetto ai profili professionali più consolidati o di nuova definizione, richiesti nei settori strategici della crescita economica	Da programmare
38	Misure per la flessibilità e la conciliazione per le donne professioniste e per le lavoratrici autonome	Da programmare
39	Supporto alla diffusione di Piani di Welfare aziendale nelle PMI e nelle grandi aziende	Da programmare
45	Campagne di comunicazione, informazione e sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere	Attuata e finanziata

<b>N. Scheda</b>	<b>Denominazione Intervento</b>	<b>Stato dell'azione</b>
47	Consolidamento, potenziamento e qualificazione dei servizi anti violenza (CAV e Case Rifugio)	Attuata e finanziata
48	Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza: una dote per l'empowerment e l'autonomia delle donne, integrata con percorsi di riqualificazione e formazione professionale per l'inserimento sociolavorativo	Attuata e finanziata
49	Sperimentazione dei Centri Arcobaleno per l'accoglienza e l'inclusione delle persone LGBTI allontanate dai rispettivi contesti familiari e sociali	In corso

#### Segreteria Generale della Presidenza

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

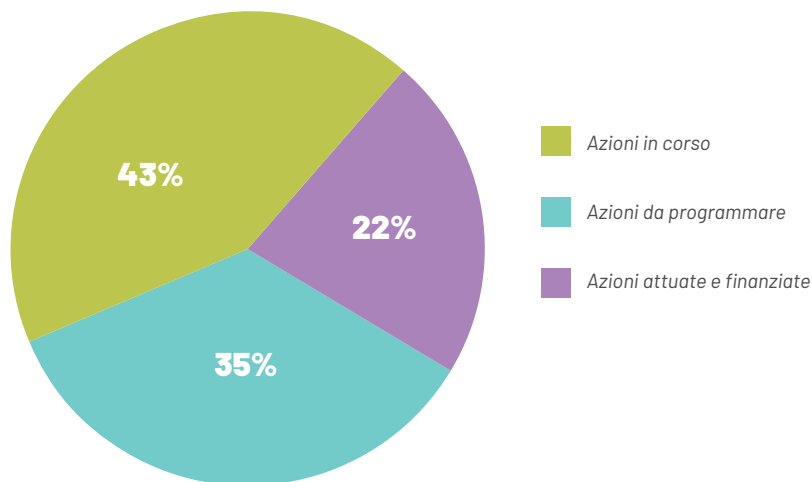
#### > FIG. 6.6 Azioni di competenza concorrente

<b>N. Scheda</b>	<b>Denominazione Intervento</b>	<b>Stato dell'azione</b>	<b>Dipartimenti concorrenti</b>
4	Erogazione di Buoni Servizio per sostenere la domanda delle famiglie nell'accesso ai servizi per la prima infanzia e per l'adolescenza	Attuata e finanziata	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Welfare
18	Lifelong learning per la qualità della vita e il benessere sociale	In corso	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Welfare
25	Gender equality e impatto sociale delle università	Da programmare	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Sviluppo Economico
30	Women Economics - Supporto creazione impresa	In corso	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Sviluppo Economico

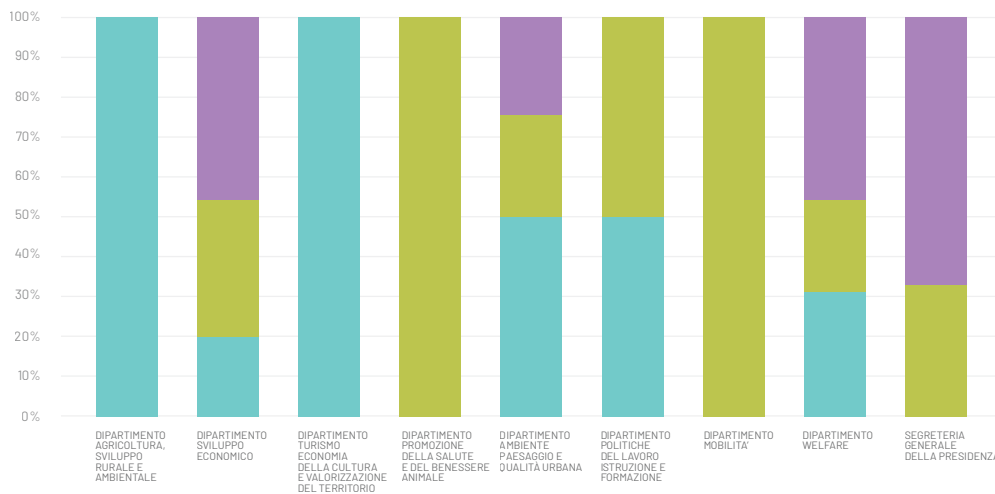
<b>N. Scheda</b>	<b>Denominazione Intervento</b>	<b>Stato dell'azione</b>	<b>Dipartimenti concorrenti</b>
35	Servizi innovativi per la qualità del lavoro e della vita nelle aree rurali e per la valorizzazione dei prodotti agricoli: nuovi bacini occupazionali per il lavoro femminile	Da programmare	Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale/Sviluppo Economico
40	Servizi innovativi per il welfare aziendale e la partecipazione delle donne al lavoro nel settore turistico, della ristorazione, delle attività culturali e spettacolari dal vivo	Da programmare	Turismo, Economia della Cultura e Valorizzazione del Territorio/Welfare
42	Sostegno alla flessibilità oraria e organizzativa nelle PMI	Da programmare	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Welfare
43	Piani per la gestione condivisa dei carichi di cura	In corso	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Welfare
51	Promuovere produzioni culturali e creative per una sensibilizzazione diffusa e multitarget dei principi di parità di genere, pari opportunità e non discriminazione	In corso	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Turismo, Economia della Cultura e Valorizzazione del territorio
57	Comunicazione, informazione e sensibilizzazione per promuovere la parità di genere e il contrasto agli stereotipi nell'informazione e nella comunicazione, nella organizzazione delle attività istituzionali	In corso	Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale/Segreteria Generale della Presidenza
58	Alimentazione della "Rete delle Esperte regionali", in connessione con la rete nazionale e da mettere a disposizione di tutte le istituzioni regionali	Da programmare	Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale/Segreteria Generale della Presidenza
59	Osservatorio della Comunicazione di Genere	Da programmare	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Segreteria Generale della Presidenza
60	Istituzione e formazione degli Uffici delle Gender City Manager per la qualità urbana in ottica di genere	Da programmare	Politiche Lavoro Istruzione e Formazione/Segreteria Generale della Presidenza

Nel gra ico a torta che segue, è rappresentato lo stato di avanzamento complessivo dell'Agenda: le azioni risultano in corso per il 43%; la percentuale delle azioni già realizzate è del 22%, mentre la percentuale delle azioni ancora da programmare è del 35%.

**> FIG. 6.7 Sintesi dello stato di avanzamento delle schede dell'Agenda di Genere: azioni da programmare, azioni in corso, azioni attuate e finanziate**



**> FIG. 6.8 Stato di avanzamento delle azioni per Dipartimento**



## Le risorse finanziarie per l'Agenda di Genere 2021-2022

Il prospetto seguente è stato redatto sulla base degli atti e delle informazioni acquisite dalle Strutture ed è volto a riepilogare le sole azioni attuate e finanziate nel biennio 2021-2022. La tabella circoscrive la macroarea di intervento e collega la scheda al Dipartimento responsabile della sua attuazione, specificandone l'impegno di spesa sostenuto. Nelle ultime due colonne viene riportata la fonte di finanziamento e i beneficiari.

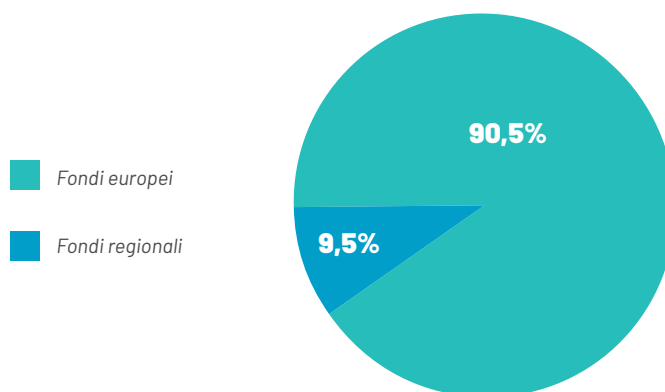
► FIG. 6.9 **Schede Intervento e finanziamenti impegnati nel biennio 2021-2022**

Area di intervento	Num. Scheda	Denominazione intervento	Competenza	Importo finanziamento	Fonte di finanziamento	Beneficiari
Area 1	3	Voucher alle famiglie con esigenze di conciliazione vita-lavoro, per l'acquisto di servizi per il tempo libero, servizi di sostegno extrascolastico e servizi domiciliari per l'infanzia e l'adolescenza	Welfare	€ 50.000.000,00	fondi europei e regionali	Ambiti Territoriali Sociali
Area 1	4	Erogazione di Buoni Servizio per sostenere la domanda delle famiglie nell'accesso ai servizi per la prima infanzia e per l'adolescenza	Welfare/Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione	€ 41.232.006,74	fondi europei	Consorzi di Comuni / Ambiti Territoriali Sociali
Area 1	5	Erogazione di Buoni servizio per sostenere la domanda di accesso, in ottica di conciliazione, a percorsi multidimensionali e integrati di presa in carico per persone anziane e con disabilità, in condizione di fragilità o di limitata autonomia	Welfare	€ 14.613.776,09	fondi europei	Ambiti Territoriali Sociali
Area 1	8	ReD women: Il Reddito di Dignità per donne sole, donne sole con figli minori, donne vittime di violenza e discriminazione, in condizione di grave fragilità economica	Welfare	€ 31.019.249,50	fondi europei	Cittadini
Area 1	9	Progetti pilota di coabitazione sociale: gender cohousing e condomini solidali per il riuso di patrimonio abitativo e per l'affermazione di modelli familiari e di prossimità e mutuo-aiuto per la presa in carico di persone fragili o a rischio di marginalità	Ambiente, Paesaggio e Qualità urbana	€ 50.000,00	fondi regionali	Comuni
Area 3	32	Nidi donna	Sviluppo Economico	€ 36.000.000,00	fondi europei	Puglia Sviluppo s.p.a.
Area 3	33	Miglioramento dell'accesso al credito e a strumenti di finanza innovativa a sostegno dell'imprenditoria femminile	Sviluppo Economico	€ 18.300.000,00	fondi europei	Puglia Sviluppo s.p.a.

Area 3	37	Creatività per l'Innovazione delle piccole medie imprese artigiane femminili e l'empowerment delle maestre artigiane	Sviluppo Economico	€ 150.000,00	fondi regionali	CATA e CAT
Area 5	45	Campagne di comunicazione, informazione e sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere	Welfare	€ 90.742,31	fondi regionali	Centri anti violenza e consorzi
Area 5	47	Consolidamento, potenziamento e qualificazione dei servizi anti violenza (CAV e Case Rifugio)	Welfare	€ 856.655,40	fondi regionali	Soggetti privati titolari e gestori dei centri anti violenza
Area 5	48	Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza: una dote per l'empowerment e l'autonomia delle donne, integrata con percorsi di riqualificazione e formazione professionale per l'inserimento sociolavorativo	Welfare	€ 249.999,00	fondi regionali	Centri anti violenza
Area 6	52	Bilancio di Genere e promozione di strumenti e prassi di gender accountability nelle PA territoriali e nelle Aziende pubbliche territoriali (ASL, ASP, Agenzie, ...)	Segreteria Generale	€ 380.000,00	fondi regionali	Anci Puglia
Area 6	53	Implementazione della VIG - Valutazione dell'Impatto di Genere	Segreteria Generale	€ 0,00		Amministrazione Regionale
			TOTALE	€ 192.942.429,04		

Allo stato odierno per l'attuazione dell'Agenda di Genere risultano finanziamenti per un importo pari a € 192.942.429,04. Di questi, € 174.605.032,33 provengono da fondi europei e € 18.337.396,71 provengono da fondi regionali. Il grafico seguente è esplicativo della ripartizione delle fonti finanziarie utilizzate per l'attuazione delle schede.

> FIG. 6.10 **Tipologia di fonti finanziarie utilizzate per le schede di intervento dell'Agenda di Genere**





Considerando che una delle 13 schede prevede un finanziamento pari a zero, emerge che circa il 90% del totale delle risorse proviene da fonte europea e circa il 10% da fonte regionale. Con riferimento ai beneficiari, tutti gli interventi sono stati rivolti alla popolazione pugliese sia attraverso l'erogazione di finanziamenti in forma diretta, sia attraverso il supporto di Enti o soggetti attuatori che sono stati utilizzati come intermediari più vicini alla collettività per una tempestiva e puntuale gestione del finanziamento.

Al momento, è quindi possibile affermare che l'Agenda è stata realizzata per una percentuale del 22%, mentre vi è un'ulteriore percentuale del 43% di azioni in corso. È di tutta evidenza, quindi, che la piena attuazione dell'Agenda dipenderà verosimilmente dalla realizzazione degli interventi previsti nell'ambito della nuova programmazione regionale appena avviata (PR FESR FSE+ 2021-2027).

## 6.2 La Valutazione dell'Impatto di Genere (VIG): aprile-dicembre 2022

Com'è noto, la Valutazione di Impatto di Genere (VIG) rappresenta lo strumento che la Regione Puglia ha elaborato per dare evidenza dell'integrazione di genere (gender mainstreaming) nelle politiche e nelle prassi amministrative. L'interrogativo centrale dell'approccio della VIG è il seguente: una legge, una politica o un programma riducono, mantengono o aumentano le disuguaglianze di genere tra donne e uomini?

La VIG è stata sperimentata a partire dal 1° aprile 2022 per una durata di sei mesi, successivamente estesa fino al 31 dicembre dello stesso anno (D.G.R. n. 302 del 07/03/2022). È bene precisare che si tratta di un processo embrionale che getta le basi di una metodologia valutativa da perfezionare nel tempo, anche grazie al confronto e allo scambio di buone pratiche che potrà avvenire nella sede del Tavolo operativo denominato 'Rete nazionale del mainstreaming di genere' di cui fa parte anche la nostra regione.

Questa prima sperimentazione della VIG, infatti, apre lo sguardo sulla prospettiva mainstreaming di genere e porta il decisore pubblico regionale a formulare delle domande auto-valutative circa i possibili impatti che la sua scelta di policy potrebbe comportare sugli uomini e sulle donne pugliesi. Per questo motivo, la VIG non può considerarsi una procedura rigida e completamente definita, ma un approccio di metodo da contestualizzare e rendere solido con il contributo di tutti gli stakeholders.

Il percorso sperimentale, coordinato dalla Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere e sostenuto dal Tavolo Tecnico Agenda di Genere, nonché dal Tavolo di Coordinamento dei Direttori di Dipartimento, ha interessato tutti i Dipartimenti e le strutture della Giunta che sono stati coinvolti in incontri di confronto e accompagnamento.

Partendo dal presupposto che ogni politica/azione dovrebbe includere misure per la riduzione delle disuguaglianze di genere, la procedura VIG ha richiesto ai decisori politici e ai responsabili amministrativi di considerare, nel momento della pianificazione e della predisposizione di un atto, i principali gap di genere e di individuare le misure più idonee a ridurli. Più precisamente, ai dirigenti di sezione/servizio o ai loro delegati è stato richiesto di compilare il format "Scheda Valutazione impatto di genere" su Modulo Google.

Nel dettaglio la scheda si articola in due sezioni: una prima di carattere identificativo nella quale si chiede di autovalutare l'impatto della misura da attuare in termini di neutralità o di effetti diretti/ indiretti; una seconda di carattere valutativo recante i domini definiti dall'EIGE e alcuni tra i principali ambiti di disparità.

La scheda, inoltre, riporta alcuni 'ambiti di disparità', desunti dalla letteratura e rilevati in modo specifico a livello regionale, così come di seguito presentati.

**> FIG. 6.11 Ambiti di disparità - Estratto della scheda VIG (Deliberazione n. 302 del 7 marzo 2022)**

Ambiti di disparità di genere della Regione Puglia rilevanti per la VIG	
Lavoro	Difficoltà di accesso all'occupazione Precarietà del lavoro (es. part time involontario, tempo determinato, ecc) Concentrazione di donne in un ristretto numero di occupazioni/settori Ridotta flessibilità del lavoro (orari, permessi, ecc) Minore diffusione imprenditoria femminile
Reddito	Inferiore retribuzione delle donne (mensilità media) Presenza di donne occupate sovra-istruite
Competenze	Minore presenza di donne nello studio delle discipline STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) Inferiore livello di competenza numerica Inferiore livello di competenza digitale
Tempo	Maggiore impegno in attività di assistenza (figli, nipoti, anziani, disabili) Maggiore impegno nei lavori domestici quotidiani Difficoltà di accesso a condizioni di mobilità efficiente
Rappresentanza (Potere)	Minore presenza in cariche politiche Minore presenza in organi decisionali di Enti pubblici e Privati Minore presenza nei livelli gerarchici superiori delle attività produttive
Salute	Difficoltà di accesso all'assistenza ospedaliera e territoriale Difficoltà di accesso a percorsi clinici di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione

Le tipologie di atti oggetto di valutazione di impatto di genere sono riconducibili alle macrocategorie delle Deliberazioni e delle Determinazioni e, pur lasciando la facoltà ad ogni Dipartimento/Struttura di scegliere di sottoporre a valutazione di impatto anche altre tipologie di atto, sono state individuate, in base al contenuto dell'atto amministrativo, le seguenti tipologie:

- **Direttive/Linee guida/Atti di regolazione;**
- **Piani/Programmi;**
- **Avvisi/Bandi;**
- **Nomine e incarichi,**
- **Convenzioni/Contratti,**
- **Accordi/Intese/Protocolli.**

## **L'analisi dei dati raccolti durante la fase sperimentale di attuazione della VIG**

La finalità del presente approfondimento è quella di restituire i risultati della sperimentazione, in particolare focalizzando l'analisi su:

- **le tipologie di atti sottoposti alla procedura di valutazione;**
- **i Dipartimenti e le Strutture regionali;**
- **i domini ricorrenti;**
- **le aree dell'Agenda di Genere.**

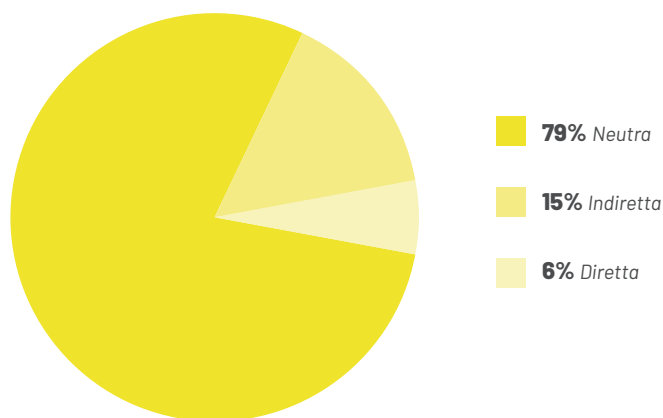
Gli atti sottoposti a VIG e registrati correttamente nel form Google sono complessivamente n. 283, di cui n. 203 Deliberazioni di Giunta (D.G.R.) e n. 80 Determinazioni Dirigenziali (D.D.). In generale gli atti con VIG rappresentano l'1,7% rispetto al totale complessivo degli atti prodotti dalle strutture nel periodo oggetto della sperimentazione.

## **La rilevanza di genere**

Dall'analisi emerge una netta predominanza della 'neutralità' dell'impatto di genere negli atti regionali (79%) tanto che, su 283 atti sottoposti a valutazione, solo 60 riportano una rilevanza di genere. Se ne deduce che circa il 21% degli atti regionali risulterebbe sensibile al genere.

Nello specifico, l'impatto 'indiretto' interessa n. 44 atti (15%) mentre l'impatto 'diretto' solo n. 16 atti (6%).

> FIG. 6.12 **Tipologia di rilevanza di genere degli atti regionali sottoposti a VIG: neutra, diretta, indiretta (%)**



## Le tipologie di atti sottoposti a VIG

Nella tabella che segue, sono rappresentate le tipologie di atti amministrativi, il numero complessivo di atti per tipologia sottoposti a VIG e la relativa rilevanza di genere, espressa in valore assoluto e in percentuale, attribuita dalle strutture/dai dipartimenti regionali rispetto al totale degli atti considerati per ciascuna tipologia.

> FIG. 6.13 **Tipologie di atti sottoposti a VIG per rilevanza di genere neutra, diretta o indiretta**

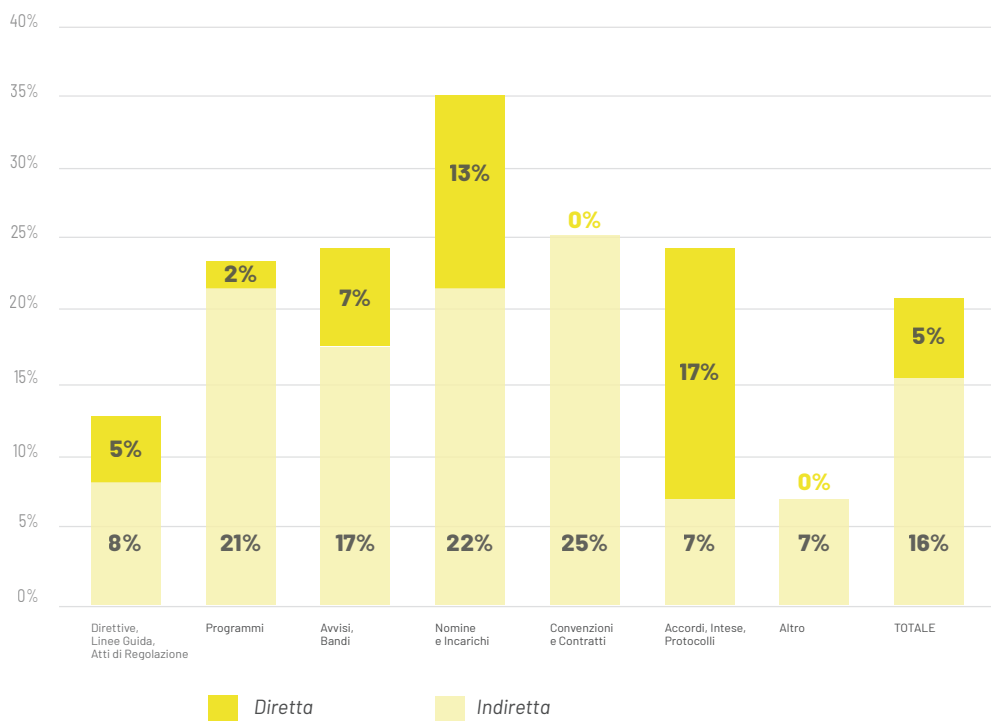
Tipologie	Numero Atti	Neutra	Indiretta	Diretta	% Neutra	% Indiretta	% Diretta
Direttive, Linee Guida, Atti di Regolazione	39	34	3	2	87%	8%	5%
Programmi	89	68	19	2	76%	21%	2%
Avvisi, Bandi	60	46	10	4	77%	17%	7%
Nomine e Incarichi	23	15	5	3	65%	22%	13%
Convenzioni e Contratti	12	9	3	0	75%	25%	0%
Accordi, Intese, Protocolli	30	23	2	5	77%	7%	17%
Altro	30	28	2	0	93%	7%	0%
<b>TOTALE</b>	<b>283</b>	<b>223</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>79%</b>	<b>16%</b>	<b>6%</b>

Dai dati emerge che le tipologie di atto amministrativo sottoposte maggiormente a valutazione di impatto (diretta o indiretta) sono state gli atti di Programmazione (89) e gli Avvisi (60). Tali atti, in effetti, rappresentano quelli in cui è maggiore la possibilità di inserire criteri sensibili al genere tali da produrre un impatto indiretto o diretto. A determinare un impatto 'neutro' sono, invece, soprattutto gli atti recanti: Direttive, Linee guida e Atti di regolazione.

Significativa appare la rilevanza di genere 'diretta' collegata ad Accordi, Intese, Protocolli (17%), a differenza della tipologia Convenzioni e Contratti caratterizzata prevalentemente da impatto indiretto (25%). La voce 'altro' reca per lo più documenti contabili quali variazioni di bilancio, impegni e liquidazioni che, come prevedibile, hanno un impatto di genere neutro.

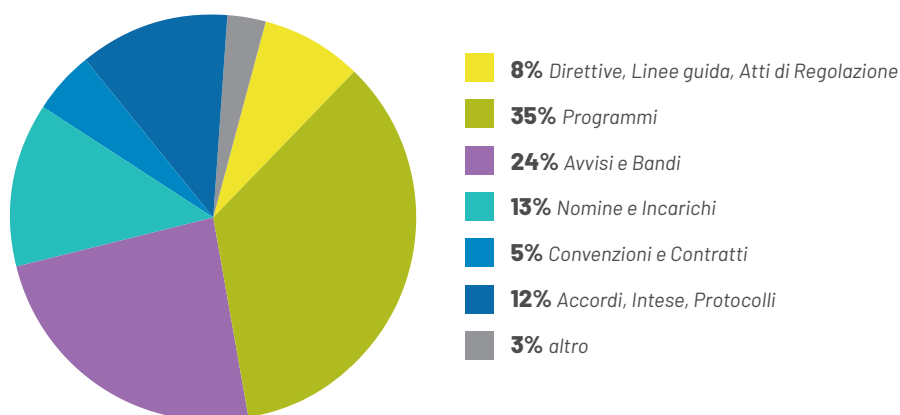
Il grafico che segue evidenzia le tipologie di atti che sono stati qualificati ad impatto 'diretto' e 'indiretto'.

➤ FIG. 6.14 **Tipologie degli atti sottoposti a VIG e relativa rilevanza di genere (%)**



Il grafico successivo dettaglia ulteriormente gli atti che riportano una rilevanza di genere (n. 60) evidenziando che per il 35% gli atti classificati come ad impatto di genere 'diretto' e 'indiretto' sono quelli di programmazione e per il 23% quelli relativi ad Avvisi e Bandi.

► FIG. 6.15 **Valore complessivo rilevanza di genere diretta e indiretta per tipologia di atto** (valore percentuale)

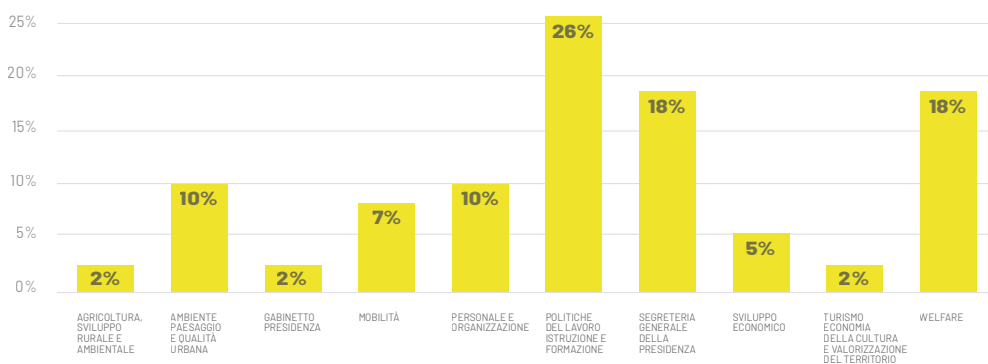


► FIG. 6.16 **Provenienza degli atti valutati a rilevanza di genere diretta o indiretta: Dipartimenti di afferenza**

Dipartimenti/Strutture	Diretta	Indiretta	Totale	Rilevanza in %
Agricoltura		1	1	2%
Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana	3	3	6	10%
Gabinetto Presidenza		1	1	2%
Mobilità		4	4	7%
Personale e Organizzazione	2	4	6	10%
Politiche del lavoro, Istruzione e Formazione	1	15	16	27%
Segreteria generale della Presidenza	7	4	11	18%
Sviluppo Economico	1	2	3	5%
Turismo, Economia della Cultura e valorizzazione del territorio		1	1	2%
Welfare	2	9	11	18%
<b>Totali</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Come si evince dalla tabella precedente, le strutture che hanno attribuito una rilevanza di genere, diretta o indiretta, ai propri atti sono: il Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione (26%), la Segreteria Generale della Presidenza (18%), il Dipartimento Welfare (18%). Come si può osservare, le strutture che maggiormente hanno contribuito a adottare misure orientate alla riduzione dei gap di genere sono complessivamente 10 a fronte delle 14 previste nell'organigramma regionale.

► FIG. 6.17 **Dipartimenti e rilevanza di genere dei rispettivi atti sottoposti a VIG (%)**



## I domini ricorrenti

Con riferimento all'afferenza degli atti ai vari domini dell'EIGE, è opportuno precisare che non vi è una corrispondenza univoca tra atto e singolo dominio: un atto, infatti, può riguardare interventi che si stima possano generare un impatto di genere relativo a uno o più domini.

► FIG. 6.18 **Domini e atti sottoposti a VIG per rilevanza di genere**

Domini EIGE	Diretta	Indiretta	Totali	Domini in %
Lavoro	7	25	32	36%
Reddito	2	9	11	12%
Competenza	3	3	6	7%
Tempo	4	21	25	28%
Rappresentanza	5	3	8	9%
Salute	3	5	8	9%
<b>Totali</b>	<b>24</b>	<b>66</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

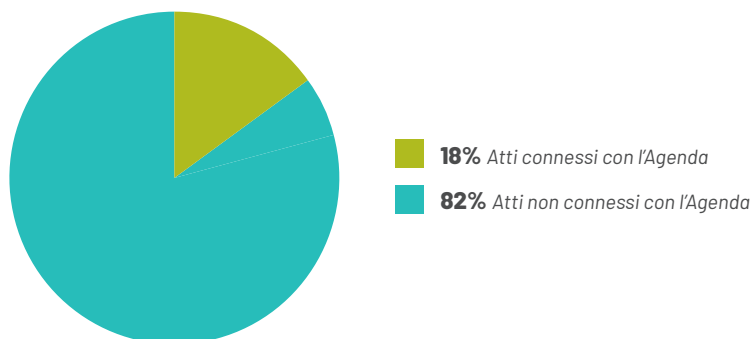
Dalla lettura dei dati si può affermare che la rilevanza di genere, diretta e indiretta, è stata generata dalle misure riferibili al dominio Lavoro (35%), Tempo (28%) e Reddito (12%).

## La connessione con l'Agenda di Genere

Giova ricordare che il documento strategico regionale per la parità di genere ha previsto la realizzazione da parte dei dipartimenti di n. 60 schede-azione in relazione alle sei macroaree di intervento. Di seguito sono rappresentati, in tabella e in grafico, i dati relativi agli atti che riportano una connessione con le schede di intervento dell'Agenda.

► FIG. 6.19 **Atti sottoposti a VIG ritenuti in connessione con l'Agenda di Genere (%)**

	% CONNESSIONE AGENDA DI GENERE	
ATTI CONNESSI CON AGENDA	18%	50
ATTI NON CONNESSI CON AGENDA	82%	233



Dai dati emerge che gli atti che hanno previsto la connessione con le schede, e di conseguenza che hanno realizzato gli interventi previsti dall'Agenda, sono 50 su un totale di 283. Il risultato si presenta coerente con la neutralità dominante in riferimento alla rilevanza di genere.

Gli atti che hanno una connessione con l'Agenda di Genere rappresentano solo il 18% e ciò – probabilmente – anche in virtù della percentuale, ancora non elevata, di realizzazione delle schede previste dall'Agenda, di cui si è già riferito nel paragrafo precedente.



## 6.3 Le iniziative regionali per la riduzione dei divari nell'amministrazione regionale

Come richiamato nella parte introduttiva, secondo il *Gender Index Equality*, ad allontanare l'Italia dalle prime posizioni nella classifica sul conseguimento della parità di genere nei vari domini della vita individuale e collettiva, pubblica e privata, sono soprattutto i persistenti squilibri che si registrano nel mondo del lavoro.

Le donne, infatti, vivono una condizione di segregazione orizzontale e verticale che può essere scardinata attraverso un ripensamento dei tempi e degli spazi di vita-lavoro e una trasformazione culturale della società che investa, nella prospettiva di genere, tutta la filiera istruzione-formazione e lavoro.

Benché nessun Paese abbia ancora, di fatto, raggiunto la parità di genere nel mondo del lavoro, l'Unione europea è intervenuta sul tema con specifiche risoluzioni, con le quali, nello spirito della sua carta costitutiva, ha inteso incoraggiare gli Stati membri ad agire per la diffusione della cultura femminile della leadership, la garanzia di un eguale accesso alle conoscenze e competenze fra ragazzi e ragazze, uomini e donne, l'impiego delle misure di welfare aziendale.

L'Italia, in ultimo con le recenti **Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha fatto del settore pubblico il terreno fertile su cui coltivare strumenti sperimentali per la parità di genere tra i dipendenti e le dipendenti pubblici.

A scala regionale, la Puglia si presenta come teatro di iniziative pilota di innovazione amministrativa e rigenerazione organizzativa indirizzate ai dirigenti e al comparto che possono ritenersi sensibili per il raggiungimento della parità di genere all'interno dell'amministrazione regionale<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> L'impulso a tali iniziative è stato dato, anzitutto, dal Consiglio Regionale che per primo ha introdotto e regolamentato alcuni importanti istituti di matrice legislativa e contrattuale: il telelavoro domiciliare (Determinazione del Segretario Generale n. 37/2016), la banca delle ore (Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n.727/2077), le ferie solidali (Determinazione del segretario Generale e del Dirigente della sezione Risorse Umane n. 63/2077).

Peraltro, all'esito di apposita manifestazione di interesse, insieme ad altre 14 amministrazioni pubbliche pilota (centrali, regionali e locali) è stato selezionato per prendere parte al progetto "Lavoro agile per il futuro della PA", cofinanziato dal PON Governance e Capacità istituzionale 20L4/2070, Asse I, Azione 1.3.5. La sperimentazione ha portato all'accordo di rete territoriale pubblico-privata per lo scambio delle buone pratiche "S.M.A.R.T.@pulia - Spazi e modelli agili per una rete territoriale in Puglia, presentato in occasione della giornata del lavoro agile del 5/11/2019.

Di seguito vengono illustrate le iniziative principali approvate dalla Giunta regionale, così come previste nel **Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025** curato dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e attuato con l'apposito capitolo di bilancio stanziato dalla Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia (G. U. n. 151 del 30/06/2022).

Il Piano, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO), si propone di favorire tra le risorse umane che compongono l'amministrazione pubblica regionale la parità di genere, la cultura della non discriminazione, il benessere organizzativo. Pertanto, si articola in azioni specifiche che, a garanzia dei principi di buon andamento, efficienza, efficacia, trasparenza dell'attività amministrativa, rientrano in quattro aree tematiche:

- **Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia;**
- **Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere;**
- **Area Formazione e riqualificazione professionale;**
- **Area Organizzazione e lavoro.**

## Area Conciliazione tempi lavoro famiglia

Con le risorse del bilancio autonomo si è intervenuti a sostegno del **lavoro agile** in maniera strutturale, dapprima in applicazione del Regolamento D.D. n. 39 del 2013 e della Legge n. 81 del 2017 sul telelavoro a domicilio, successivamente con D.G.R. n. 446 del 28/03/2022 e nelle more della regolamentazione da parte del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) Funzioni Locali.

La disciplina regionale chiarisce che l'autorizzazione al lavoro agile è orientata *"a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e a soddisfare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale regionale"*.

Si ritiene, infatti, che il suo utilizzo possa produrre effetti positivi, non soltanto in termini di rigenerazione della capacità amministrativa basata sull'orientamento al risultato e la trasformazione digitale, ma anche e soprattutto in termini quali-quantitativi sull'occupazione femminile. Una differente gestione dei tempi e degli spazi dedicati al lavoro, infatti, potrebbe determinare una più equa distribuzione dei carichi di cura famigliari, a beneficio delle donne sulle quali tradizionalmente gravano le cure dei figli e dei familiari più vulnerabili. L'istituto è concesso, su base volontaria e senza clausole di contingentamento, ai dipen-

denti del comparto e della dirigenza, per un numero massimo di 8 giorni al mese concordati in sede di sottoscrizione dell'accordo individuale.

Inoltre, prevede la partecipazione del dipendente ad attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro per n. 18 ore formative l'anno; interventi infrastrutturali ai server e alle reti informatiche per agevolare gli accessi virtuali da remoto e la dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie.

È prevista la costruzione di un'app configurabile dall'utente in modalità workspace per l'accesso alle informazioni personali del dipendente e per esporre i servizi di welfare a lui dedicati. La sua realizzazione rientra nell'ambito della scheda dedicata alla gestione del personale del **Piano triennale di Riorganizzazione Digitale 2022-2024** (D.G.R. n. 791 del 30/05/2022).

In merito al regime di **part-time**, ai **congedi parentali**, ai **congedi a ore** e ai **permessi** è in corso un'approfondita riflessione tra i portatori di interesse dell'amministrazione regionale circa le motivazioni che portano i lavoratori e le lavoratrici a godere in maniera differente di tali strumenti.

La **banca delle ore e le ferie solidali** ad oggi non sono ancora stati oggetto di specifiche disposizioni normative all'interno della Regione Puglia. In base alla disciplina nazionale (art. 39 CCNL 2019/21), tali istituti si fondano sul principio della solidarietà fra i lavoratori: coloro che assistono figli e altri familiari bisognosi di cure possono beneficiare delle ore di straordinario e/o delle ore di ferie concesse dai colleghi sgravati da tale obbligo parentale e che nei termini di legge non abbiano fruito del periodo di recupero psicofisico dal lavoro (ferie), né richiesto il pagamento di suddette ore.

A riguardo, è attualmente in fase di programmazione un incontro partecipato fra tutti i portatori di interesse, tra cui i rappresentanti sindacali, al fine di inquadrare i fabbisogni in seno alla dirigenza e al comparto e disciplinare tali istituti nel pieno rispetto dei diritti del lavoratore e della dimensione di genere.

La Regione Puglia ha attinto anche dai fonti di finanziamento esogene al fine di rafforzare le misure per la conciliazione vita-lavoro.

A valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 4, Istruzione e Ricerca, Componente 1, Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: **dagli asili nido alle Università**, infatti, sarà realizzato un asilo nido nell'ambito del plesso degli uffici regionali di via Gentile a Bari (D.G.R. n. 451 del 31.03.2022). Il progetto è volto a sup-

portare la genitorialità, facilitare l'organizzazione dell'intera giornata lavorativa, favorire il rientro sereno dalla maternità, attraverso una facilitazione dei tempi, e un miglioramento degli spazi funzionali ai figli dei dipendenti.

## Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

La recente riorganizzazione della composizione del C.U.G. ha portato a strutturare al suo interno gruppi di studio e sensibilizzazione.

A valere sulle risorse del PNRR, Missione 1, Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, Componente 1, Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA, per il miglioramento dell'accessibilità e dell'utilizzo dei servizi regionali digitali erogati al pubblico sarà realizzato un progetto per la ricognizione dei fabbisogni digitali dei lavoratori disabili presenti all'interno dell'amministrazione regionale, l'analisi delle criticità riferibili all'accesso virtuale, la diffusione della cultura dell'accessibilità (D.G.R. n. 902 del 27/06/2022). L'intervento può considerarsi utile a favorire **il benessere organizzativo e l'accrescimento delle competenze digitali** dei lavoratori. A questo proposito, tuttavia, si richiama anche la prospettiva della prossima istituzione del **diversity manager** all'interno della Regione Puglia, figura emergente nel settore pubblico, preposta alla comprensione del valore della diversità e alla corretta attuazione del principio di non discriminazione.

## Area Formazione e riqualificazione professionale

A carico del bilancio autonomo, nell'ambito del Piano delle attività formative, sono state promosse iniziative di formazione in materia di **cultura della parità di genere e della non discriminazione** destinate ai dirigenti e ai dipendenti del comparto.

Ciò si colloca perfettamente negli scenari auspicati dalla governance regionale per la parità di genere e coglie appieno gli intenti della Legge sulla Partecipazione n. 28 del 2017, che può essere annoverata tra i contributi legislativi di rilievo nel panorama nazionale per la promozione dei processi partecipativi, la cultura della partecipazione e il contrasto agli stereotipi, alla violenza e alle discriminazioni.

Rispetto alle precedenti edizioni del P.A.P., la versione vigente del piano introduce le **politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi** che, tuttavia, saranno oggetto di pianificazione nei prossimi anni. Stante le prime riflessioni, l'indirizzo è quello di favorire un reinserimento 'graduale' del lavoratore attraverso un piano di affiancamen-

to predisposto dal responsabile della struttura di appartenenza e volto a raggiungere la sua piena autonomia e la perfetta integrazione nei gruppi di lavoro.

## Area Organizzazione e lavoro

Sono state effettuate delle valutazioni preliminari circa l'apertura sperimentale di uno sportello di ascolto del lavoratore, in collaborazione con l'Azienda Sanitaria Locale (ASL) di Bari, volto alla prevenzione e alla gestione dello stress correlato da lavoro che in sede europea viene definito come *“una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”*. Lo strumento potrebbe essere utile per affrontare il fenomeno al pari di altri rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore. In particolare, l'indirizzo è quello di coinvolgere equipe multidisciplinari e interistituzionali qualificate capaci di supportare l'ente regionale nella prevenzione, nella valutazione e nella gestione dei singoli casi.

### 6.4 Partnership e relazioni istituzionali

La Regione Puglia ha partecipato ad alcune attività progettuali del progetto **MeS – ‘Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere’**, realizzato dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito del PON Governance e Capacità Istituzionale FESR-FSE 2014-2020 (Azione 3.1.2) e recentemente conclusosi.

Il progetto è stato finalizzato a predisporre metodologie e strumenti di valutazione innovativi, funzionali ad integrare la prospettiva di genere nella programmazione e nell'implementazione degli interventi.

La rete degli attori che hanno animato il progetto ha promosso la costituzione del Tavolo operativo denominato 'Rete nazionale del mainstreaming di genere' di cui fa parte anche la Regione Puglia.


In questa sede è opportuno menzionare anche l'adesione da parte dell'istituzione regionale pugliese a protocolli e iniziative sperimentali che coinvolgono altri attori pubblici, sia di livello nazionale, sia all'interno della stessa regione.

Il 26 luglio 2022 la Regione Puglia, prima regione italiana, ha sottoscritto con la RAI il Protocollo di Intesa **“No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla”** per una rappre-

sentazione paritaria ed equilibrata tra i generi nelle attività di comunicazione. Attraverso questo Protocollo, la Regione si è impegnata a:

- promuovere, sensibilizzare, diffondere la cultura della parità di genere;
- garantire l'equilibrio tra uomini e donne negli eventi di comunicazione nei casi in cui la partecipazione non sia riconducibile esclusivamente al ruolo istituzionale;
- considerare sempre, nella partecipazione ai panel, che la modalità di rappresentazione dei sessi diffonda modelli o contenuti non discriminanti e/o degradanti basati sul sesso o lesivi della dignità della persona.


A tal fine, la Regione Puglia sta sperimentando, presso i propri Dipartimenti, il monitoraggio sistematico di tutti i dati di partecipazione agli eventi di comunicazione, disaggregati per genere.

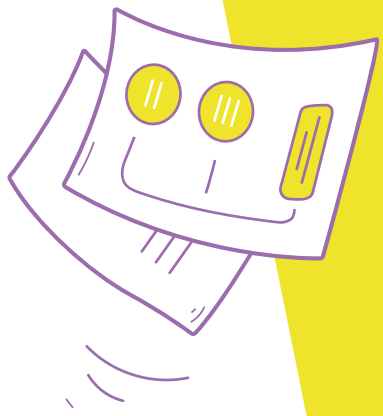
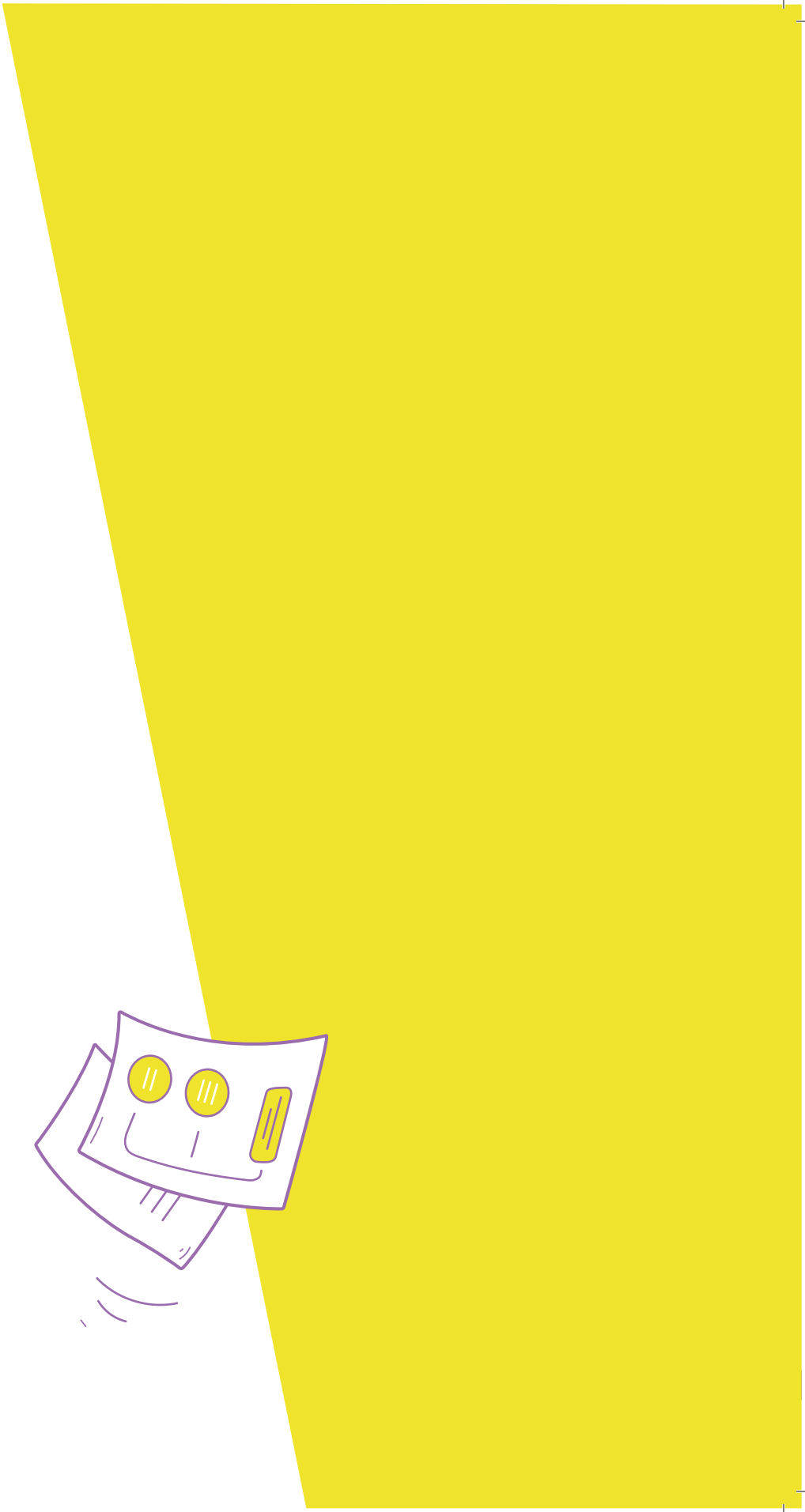
 **Per consultazioni e approfondimenti:**  
[regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/no-woman-no-panel-senza-donne-non-se-ne-parla-protocollo-d-intesa-tra-la-regione-puglia-e-la-rai-radiotelevisione-italiana](https://regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/no-woman-no-panel-senza-donne-non-se-ne-parla-protocollo-d-intesa-tra-la-regione-puglia-e-la-rai-radiotelevisione-italiana)

La Regione Puglia svolge anche una funzione di accompagnamento agli enti locali in materia di parità di genere ed è impegnata nella co-progettazione di reti formali e informali su base territoriale.

In collaborazione con l'ANCI Puglia, la Regione ha promosso l'iniziativa **GenereinComune** che ha coinvolto 60 Comuni pilota pugliesi dotati già di propri organi e uffici di parità come le Commissioni Consiliari, la Consigliera di parità, la Consulta femminile, il C.U.G., l'Ufficio Garante di parità, la Commissione cittadina pari opportunità (D.G.R. n. 1769 del 30/11/2022).

Agli enti locali sono state destinate le risorse del bilancio autonomo specificatamente dedicate per la realizzazione di progetti sperimentali di formazione e aggiornamento professionale in materia di parità di genere destinati ai dipendenti comunali; nonché per l'adozione di azioni di sistema finalizzate all'attuazione delle pari opportunità e della parità di genere.

 **Per consultazioni e approfondimenti:**  
[regione.puglia.it/web/istituzione-e-partecipazione/-/genereincomune-regione-e-anci-insieme-per-la-parita-di-genere-in-puglia](https://regione.puglia.it/web/istituzione-e-partecipazione/-/genereincomune-regione-e-anci-insieme-per-la-parita-di-genere-in-puglia)







## 7. Riflessioni conclusive e prospettive future

La Regione Puglia, negli ultimi anni, ha rafforzato la sua sensibilità rispetto alle politiche per la parità di genere, varando un importante documento di visione strategica, l'Agenda di Genere, e, via via, affinando strumenti di valutazione, accountability e monitoraggio talvolta inediti nel panorama nazionale e dal carattere sperimentale.

Gli obiettivi strategici individuati per la parità di genere, per la cui realizzazione sono stati allestiti importanti presidi istituzionali, si pongono in sinergia con gli orientamenti sovraregionali e con i traguardi identificati dalla stessa Regione Puglia nei vari documenti, trasversali e settoriali, che guidano l'azione pubblica.

Tuttavia, nonostante la rilevante attenzione dedicata al tema dall'istituzione regionale, il nostro territorio è purtroppo tutt'ora caratterizzato da livelli di divario di genere significativi, ma anche da una disuguaglianza territoriale che inevitabilmente acuisce ancora di più la disuguaglianza tra uomini e donne.

Infatti, come è emerso dall'analisi del contesto esterno e interno, di cui ai paragrafi 3.1 e 3.2, nella nostra regione la parità di genere non può ancora ritenersi conseguita pienamente in nessuno dei sette 'domini' considerati dall'EIGE.

A livello del contesto esterno, pur essendo sensibilmente accresciuta nell'ultimo biennio la partecipazione al mercato del lavoro delle donne, si evidenziano ancora notevoli gap di genere rispetto ai tassi occupazionali, oltre che consistenti disparità contrattuali, salariali e pensionistiche. Inoltre, i dati osservati hanno consentito di registrare una partecipazione civica e politica delle donne in calo, e anche la loro rappresentanza politica a livello locale nei Consigli e nelle Giunte comunali è piuttosto debole.

A livello del contesto interno, alcune disparità si sono registrate, nell'ambito dell'Amministrazione regionale, con riferimento all'accesso a posizioni di vertice; mentre specifi-

che evidenze confermano la necessità di proseguire con gli interventi volti a favorire una sempre maggiore conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.

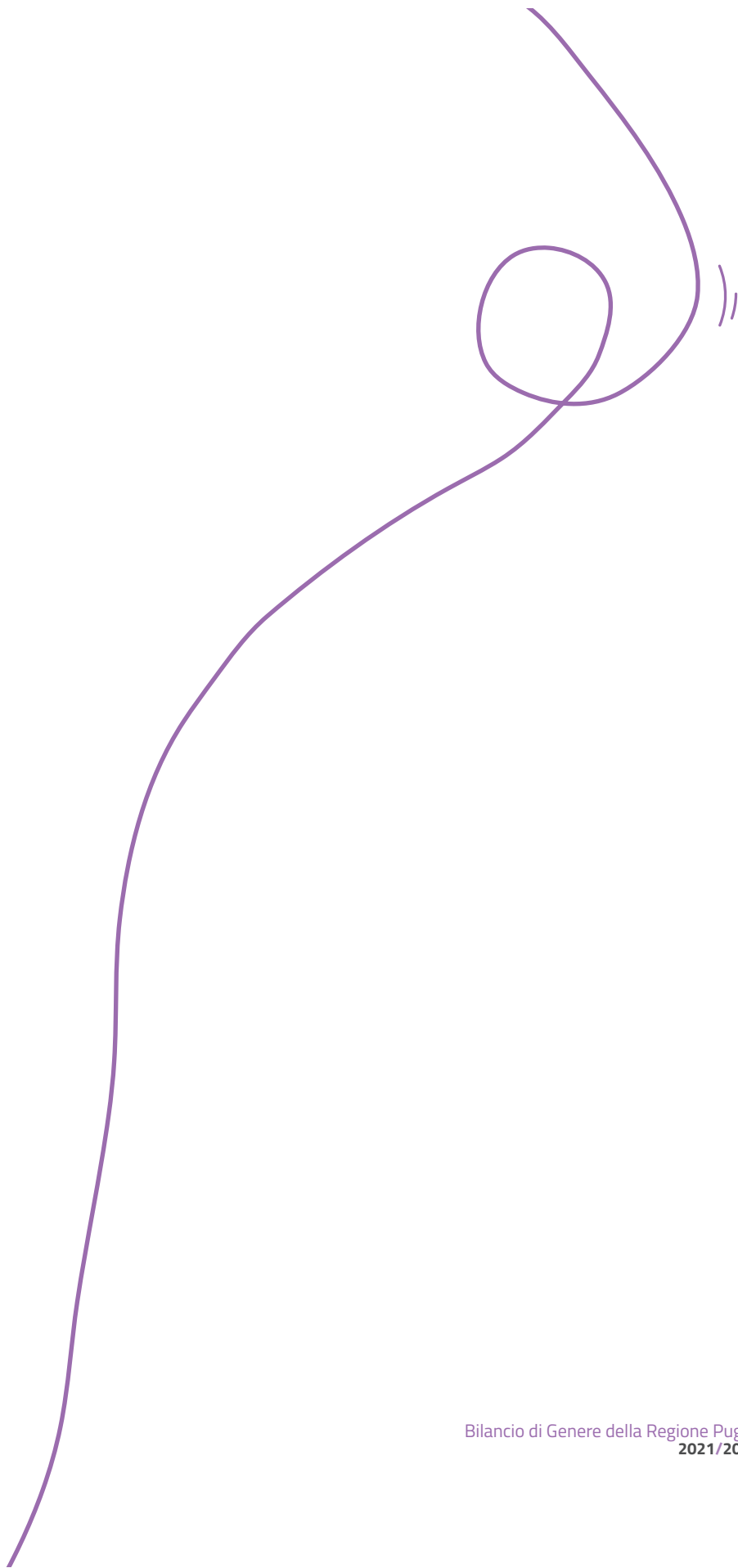
A fronte di queste evidenze, il cammino della Regione Puglia verso il conseguimento del SDGs n. 5 dell'Agenda ONU 2030 è ancora lungo ma ben definito.

Una delle sfide principali è legata all'adozione di un nuovo approccio culturale rispetto a quello sin qui prevalente, che ha spesso portato a declinare la parità di genere in interventi rivolti a beneficio delle donne, in quanto categoria vulnerabile da accompagnare nel processo di emancipazione. L'approccio mainstreaming che sarebbe indispensabile adottare, invece, è volto ad applicare il principio della parità di genere in modo trasversale rispetto agli ambiti e alle fasi del ciclo delle policy.

Pertanto, per accompagnare e accelerare tale percorso, potrebbe essere utile, nei prossimi mesi:

- **rafforzare la sinergia tra l'Agenda di Genere, il P.R FESR-FSE+ 2021-2027 e la SRSvS per rendere più coerenti ed efficaci le misure di policy adottate e allocare in maniera ottimale le risorse;**
- **favorire, anche mediante azioni di 'capacitazione amministrativa', l'adozione dell'approccio del mainstreaming di genere in tutti i piani e in tutti i programmi regionali;**
- **perfezionare e rendere strutturali i dispositivi già sperimentati negli scorsi mesi e i cui esiti sono stati rappresentati nel presente bilancio. Il riferimento è, in particolare, alla valutazione di genere (VIG) e alla riclassificazione della spesa in ottica di genere, recentemente testata nell'ambito del Dipartimento Welfare;**
- **istituire appositi organismi volti a incentivare il monitoraggio e la valutazione in ottica di genere delle politiche regionali e, per altro verso, la cooperazione interistituzionale, le partnership e il raccordo con i territori.**

Nell'ambito dell'Amministrazione regionale, considerati gli esiti dell'analisi del contesto interno riportata nel presente bilancio, sarà importante proseguire nel percorso già avviato, con l'obiettivo di giungere all'elaborazione di un vero e proprio **Gender Equality Plan** con propri obiettivi, target, indicatori, parametri, budget, risorse e centri di responsabilità.



# Sitografia

---

<https://unric.org/it/agenda-2030/>

---

[https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige\\_it](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_it)

---

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/IT>

---

[https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/?refresh\\_ce=1](https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/?refresh_ce=1)

---

[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

---

<https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>

---

[https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/)

---

<https://web-archive.oecd.org/2021-11-03/614046-italy-governance-scan-pcsd.pdf>

---

[https://regione.puglia.it/documents/33228/69597/Programma\\_RegionePuglia\\_2020.pdf/6ebd6f8b-4780-593a-f2cc-aa0d5968962a?t=1606917659080](https://regione.puglia.it/documents/33228/69597/Programma_RegionePuglia_2020.pdf/6ebd6f8b-4780-593a-f2cc-aa0d5968962a?t=1606917659080)

---

<https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/agenda-di-genere>

---

<https://www.regione.puglia.it/web/strategia-regionale-sviluppo-sostenibile>

---

<https://regione.puglia.it/web/politiche-europee-e-cooperazione-internazionale/programmazione-fesr-fse-2021-2027>

---

<https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/vig-valutazione-di-impatto-di-genere-approvate-in-giunta-le-linea-guida-1>

---

<https://www.regione.puglia.it/-/bilancio-sociale-e-di-genere.-uno-strumento-per-il-miglioramento-delle-politiche-e-delle-azioni-future-dell-amministrazione-regionale>

---

[https://www.regione.puglia.it/documents/359604/2600076/FOCUS+\\_8\\_2021\\_EIGE+2021+rev+last.pdf](https://www.regione.puglia.it/documents/359604/2600076/FOCUS+_8_2021_EIGE+2021+rev+last.pdf)

---

---

<https://trasparenza.regione.puglia.it/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/140890>

---

<https://trasparenza.regione.puglia.it/index.php/organizzazione/articolazione-degli-uffici/sezione-lattuazione-delle-politiche-di-genere>

---

<https://www.regione.puglia.it/web/lavoro-e-formazione/-/avviso-pubblico-per-la-designazione-del-consigliere-della-consigliera-di-parit%C3%A0-regionale>

---

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DM-204-del-23112022-Nomina-Consigliera-parita-effettiva-Puglia.pdf>

---

<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2022>

---

<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-puglia-2023>

---

<https://pariopportunita.consiglio.puglia.it/>

---

<https://trasparenza.regione.puglia.it/bilanci/140620>

---

<https://regione.puglia.it/web/pari-opportunita/-/no-woman-no-panel-senza-donne-non-se-ne-parla.-protocollo-d-intesa-tra-la-regione-puglia-e-la-rai-radiotelevisione-italiana>

---

<https://www.regione.puglia.it/web/istituzione-e-partecipazione/-/genereincomune-regione-e-anci-insieme-per-la-parit%C3%A0-di-genere-in-puglia>

---

[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf)

---



# Glossario

**Analisi di genere:** Esame strutturato dei ruoli, delle relazioni e dei processi. È focalizzato sulle disuguaglianze fra donne e uomini in vari contesti in tutte le società. L'analisi di genere è uno strumento fondamentale per orientare azioni e interventi verso una prospettiva di genere.

**Bilancio di genere:** Analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio (pubblico o privato) tenendo conto dei potenziali impatti differenti sulla componente maschile e femminile della popolazione al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa.

**Coerenza delle politiche:** Analisi dei documenti di programmazione tesa ad individuare i profili di coerenza tra obiettivi e politiche programmate. L'analisi di coerenza può essere 'verticale', quando mette a confronto documenti di programmazione di diversi livelli di governo, oppure 'orizzontale', quando considera documenti di programmazione diversi approvati dalla stessa Amministrazione.

**Conciliazione tra vita professionale e vita familiare:** Introduzione di sistemi volti a facilitare lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini (es. congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani).

**Gender Mainstreaming:** Integrazione della dimensione delle pari opportunità. Strategia per realizzare l'uguaglianza di genere. Prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure regolamentari e dei programmi di spesa, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e combattere la discriminazione.

**Gender pay gap:** Differenziale retributivo di genere (Gender Pay Gap, GPG), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini.

**Intersezionalità:** Strumento di analisi per studiare, comprendere e affrontare i modi in cui il sesso e il genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali, e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono insieme ad un'unica esperienza di discriminazione.

**Prospettiva di genere:** La prospettiva di genere considera e focalizza le differenze di genere nella sfera sociale e nella gestione del potere; valuta in che modo tale discriminazione può generare sia le necessità immediate che gli interessi a lungo termine delle donne e degli uomini.

**Segregazione orizzontale:** La concentrazione di donne e uomini in settori e occupazioni differenti.

**Segregazione verticale:** Fenomeno per cui le donne sono "schiazziate" in posizioni lavorative medio-basse e, conseguentemente, meno remunerate.

**Sviluppo sostenibile:** Lo sviluppo equo e dignitoso delle attuali generazioni che non compromette la possibilità di sviluppo delle future generazioni.

# Metadati

## METADATI INDICATORI DEL CONTESTO ESTERNO

### Dominio "Lavoro"

**Tasso di occupazione:** Rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

**Tasso di mancata partecipazione al lavoro:** Percentuali di disoccupati di 15-74 anni + forze di lavoro potenziali di 15-74 anni che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare sul totale delle forze di lavoro 15-74 anni + forze di lavoro potenziali 15-74 anni che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare.

**Imprese certificate UNI PdR 125/2022:** Imprese che, su base volontaria, richiedono e ottengono la certificazione per la parità di genere come da prassi pubblicata il 16 marzo 2022 da UNI, ente italiano di normazione. La certificazione prevede l'adozione e il monitoraggio di specifici indicatori (Key Performance Indicator) in relazione a sei aree di valutazione che contraddistinguono l'impresa come inclusiva e rispettosa della parità di genere: cultura e strategia, governance, human resources, crescita e inclusione delle donne nell'azienda, equità remunerativa tra donne e uomini, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Per ottenere la certificazione, di durata triennale, l'impresa deve ottenere un punteggio minimo complessivo pari al 60%.

**Giovani che non lavorano e non studiano (Neet):** Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15- 29 anni.

**Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne con figli in età prescolare e senza figli:** Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100.



**Incidenza degli occupati sovraistruiti:** Percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati.

**Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione:** Quota di persone che, avendo acquisito il diritto alla pensione, rassegnano le proprie dimissioni.

### **Dominio "Competenze"**

**Competenze alfabetica non adeguata:** Percentuale di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza alfabetica.

**Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado):** Percentuale di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza numerica.

**Competenze digitali almeno di base:** Persone di 16-74 anni che hanno competenze digitali almeno di base per tutti i 5 domini individuati dal "Digital competence framework 2.0". I domini considerati sono Alfabetizzazione su informazioni e dati, Comunicazione e collaborazione, Creazione di contenuti digitali, Sicurezza, Risoluzione di problemi. Per ogni dominio in base al numero di attività svolte vengono definiti due livelli di competenza "base" e "superiore a base".

**Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione:** Persone di 18-24 anni che hanno conseguito solo la licenza di scuola secondaria di primo grado e non sono inseriti in un programma di formazione sul totale delle persone di 18-24 anni.

**Distribuzione percentuale degli iscritti per CdL:** Ripartizione percentuale degli iscritti a ciascun raggruppamento disciplinare di corsi di laurea per genere.

**Laureate STEM:** Percentuale di studenti che nell'anno solare hanno conseguito un titolo terziario nelle discipline scientifico-tecnologiche (Scienze naturali, Fisica, Matematica, Statistica, Informatica, Ingegneria dell'Informazione, Ingegneria Industriale, Architettura e Ingegneria civile).

## Dominio "Potere"

**Partecipazione civica e politica:** Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica sul totale delle persone di 14 anni e più. Le attività considerate sono: parlano di politica almeno una volta a settimana; si informano dei fatti della politica italiana almeno una volta a settimana; hanno partecipato online a consultazioni o votazioni su problemi sociali (civici) o politici (es. pianificazione urbana, firmare una petizione) almeno una volta nei 3 mesi precedenti l'intervista; hanno letto e postato opinioni su problemi sociali o politici sul web almeno una volta nei 3 mesi precedenti l'intervista.

**Donne e rappresentanza politica a livello locale:** Percentuale di donne elette nei Consigli Regionali sul totale degli eletti.

## Dominio "Reddito"

**Lavoratori con bassa paga:** Percentuale di dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana sul totale dei dipendenti.

**Redditi pensionistici:** Importo medio dei redditi da pensione percepiti.

## Dominio "Tempo"

**Posti nei servizi per la prima infanzia attivati:** Numero percentuale dei posti negli asili nido, micronidi e altri servizi per la prima infanzia presenti nei Comuni del territorio regionale.

**Presa in carico degli utenti degli asili nido:** Utenti per 100 bambini residenti tra 0 e 2 anni.

## Dominio "Salute"

**Speranza di vita in buona salute alla nascita:** Numero medio di anni che un bambino che nasce in un determinato anno di calendario può aspettarsi di vivere in buone condizioni di salute.

**Salute mentale:** Indice del disagio psicologico (psychological distress) ottenuto dalla sintesi dei punteggi totalizzati da ciascun individuo di 14 anni e più, a cinque quesiti estratti

dal questionario SF36 (36-Item Short Form Survey). I quesiti fanno riferimento alle quattro dimensioni principali della salute mentale: 1) ansia, 2) depressione, 3) perdita di controllo comportamentale emozionale, 4) benessere psicologico. L'indice varia tra 0 e 100, con migliori condizioni di benessere psicologico al crescere del valore dell'indice.

**Decessi per tumore:** Tassi di mortalità per tumori (causa iniziale) standardizzati con la popolazione europea al 2013 all'interno della fascia di età 20-64 anni.

**Adeguata alimentazione:** Proporzioni standardizzate con la popolazione europea al 2013 di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale delle persone di 3 anni e più.

**Eccesso di peso:** Proporzioni standardizzate con la popolazione europea al 2013 di persone di 18 anni e più in sovrappeso o obese sul totale delle persone di 18 anni e più. L'indicatore fa riferimento alla classificazione dell'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) dell'Indice di Massa corporea (Imc: rapporto tra il peso, in kg, e il quadrato dell'altezza in metri).

**Sedentarietà:** Proporzioni standardizzate con la popolazione europea al 2013 di persone di 14 anni e più che non praticano alcuna attività fisica sul totale delle persone di 14 anni e più. L'indicatore si riferisce alle persone che non praticano sport né continuamente né saltuariamente nel tempo libero e che non svolgono alcun tipo di attività fisica nel tempo libero (come passeggiate di almeno 2 km, nuotare, andare in bicicletta, ecc.).

**Fumo:** Proporzioni standardizzate con la popolazione europea al 2013 di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare attualmente sul totale delle persone di 14 anni e più.

**Alcool:** Proporzioni standardizzate con la popolazione europea al 2013 di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol sul totale delle persone di 14 anni e più. Tenendo conto delle raccomandazioni pubblicate dal Ministero della Salute acquisite dai "Livelli di assunzione di riferimento di nutrienti" (LARN 2014) e in accordo con l'Istituto Superiore di Sanità, si individuano come "consumatori a rischio" tutti quegli individui che praticano almeno uno dei comportamenti a rischio, eccedendo nel consumo quotidiano di alcol (secondo soglie specifiche per sesso e età) o concentrando in un'unica occasione di consumo l'assunzione di 6 o oltre unità alcoliche di una qualsiasi bevanda (binge drinking).

**Mortalità stradale:** Tasso di mortalità per incidenti stradali standardizzati con la popolazione europea al 2013 all'interno della classe di età 15-34.

### Dominio "Violenza"

**Case antiviolenza e centri rifugio:** Numero di case antiviolenza e di centri rifugio attivi sul territorio.

**Vittime per tipologia di violenza:** Numero di vittime di omicidio volontario, percosse, stalking e violenza sessuale.

----

## METADATI INDICATORI DEL CONTESTO INTERNO

### Dominio "Lavoro"

**Personale stabile:** Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato comprensivo dei Dirigenti a tempo determinato in quanto ricoprono posti di funzione non propriamente riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione.

**Part-time:** Quota percentuale di dipendenti regionali in regime di lavoro part-time.

### Dominio "Competenze"

**Giorni di formazione:** Quota di assenze per formazione che sono utilizzate rispettivamente da donne e da uomini sul totale delle assenze per formazione fruite nell'anno da tutti i dipendenti.

**Formazione per la cultura di genere:** Numero di dipendenti che hanno partecipato a iniziative di formazione specifica di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle Amministrazioni.

### Dominio "Potere"

**Posizioni di vertice:** Numero di persone che ricoprono posizioni di vertice quali dirigenti di dipartimento, assessori e consiglieri regionali, componenti di CdA di partecipate regionali.

### Dominio "Reddito"

**Lavoro straordinario:** Quota di dipendenti regionali che hanno svolto lavoro straordinario.

### Dominio "Tempo"

**Giorni medi di assenza:** Rapporto fra giorni complessivi di assenza e consistenza del personale.

**Assenze per maternità e paternità:** Numero di giorni per congedi maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità per unico figlio o per più figli.

**Smart working:** Quota di dipendenti regionali che usufruisce dello smart working.

### Dominio "Salute"

**Sorveglianza Sanitaria:** Numero dipendenti visitati: visite mediche del datore di lavoro.

**Assenza per malattia:** Numero medio di giorni di assenza per malattia dei dipendenti regionali.

### Dominio "Violenza"

**Molestie:** Personale regionale (Giunta e Consiglio) che ritiene si siano verificati episodi di molestia sul luogo di lavoro.

# Ringraziamenti

*La presente pubblicazione è stata curata dalla Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere (Segreteria Generale della Presidenza), in sinergia con la Consigliera per l'Attuazione del Programma e in collaborazione con la Fondazione Ipres - Istituto Pugliese di Ricerche Economico e Sociali.*

*Si ringraziano, per la preziosa collaborazione, tutti i Dipartimenti, le Sezioni, i Servizi e le Strutture della Regione Puglia coinvolti nella redazione del documento. In particolare, si ringraziano: il Dott. Nicola Paladino, dirigente della Sezione Bilancio e Ragioneria per il contributo alla definizione del capitolo 5; l'Avv. Valentina Romano, direttrice del Dipartimento Welfare, diritti, cittadinanza per il contributo alla definizione del paragrafo 5.3; l'Avv. Maria Morena Ragone, presidente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e il Dott. Ciro Giuseppe Imperio, direttore del Dipartimento Personale e Organizzazione per il contributo alla definizione del paragrafo 6.2; il Dott. Rocco De Franchi, responsabile della Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale, per il progetto grafico e editoriale.*

*Si ringrazia, infine, la Dott.ssa Daniela Collesi, dirigente del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il supporto fornito nell'ambito dell'applicazione delle Linee guida nazionali per la riclassificazione delle spese in ottica di genere.*



