



AGENDA DI GENERE
Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia



**REGIONE
PUGLIA**

Ringraziamenti

L'Agenda di Genere non avrebbe visto la luce e non avrebbe colto i risultati che questo documento rappresenta senza la ferma volontà di dare attuazione a un punto così ambizioso del Programma di Governo espressa dal Presidente della Giunta Regionale, Michele Emiliano e dalla Consigliera per l'Attuazione del Programma e per l'Agenda di Genere, on. Titti De Simone, con il supporto discreto e attento del Capo di Gabinetto, Claudio Stefanazzi, e del Segretario Generale, Roberto Venneri, e con la piena collaborazione e la fattiva partecipazione al lavoro degli Assessori e dei Direttori di Dipartimento delle articolazioni della Giunta Regionale principalmente interessate.

Il Gruppo di Lavoro dell'Agenda di Genere è stato costituito dai/dalle seguenti dirigenti e funzionari/e, riportati/e in ordine alfabetico: Adriana Agrimi, Massimo Bianco, Antonella Bisceglia, Anna Maria Candela, Tiziana Corti, Rosa Fiore, Maria Raffaella Lamacchia, Valentina Parente, Francesca Pastorella, Serena Scorrano, Cristina Sunna, Francesca Venuleo, Silvia Visciano, Francesca Zampano. Tutte e tutti hanno curato il raccordo con le rispettive strutture amministrative di riferimento.

Il coordinamento tecnico tra il lavoro dell'Agenda di Genere e il lavoro dell'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile è stato assicurato da Serena Scorrano.

Il testo finale è il risultato del lavoro di coordinamento e sintesi operato in particolare da Francesca Zampano, Anna Maria Candela e Tiziana Corti, con la supervisione dell'on. Titti De Simone.



**REGIONE
PUGLIA**

Indice

INTRODUZIONE	6
PERCHÉ UN'AGENDA DI GENERE REGIONALE	6
GLI INTERVENTI PER UNA ROBUSTA DEMOCRAZIA PARITARIA IN PUGLIA	7
SUPERARE LE DISUGUAGLIANZE STRUTTURALI, TERRITORIALI E DI GENERE	8
PRIME EVIDENZE	9
ANALISI DI CONTESTO	12
I DIVARI DI GENERE A LIVELLO NAZIONALE	12
FOCUS SUGLI EFFETTI DELLA PANDEMIA	15
IL CONTESTO REGIONALE DEI SERVIZI DI CURA PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA	16
SINTESI DEL DOSSIER STATISTICO	18
L'AGENDA ONU 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	20
LA STRATEGIA REGIONALE	23
I RIFERIMENTI NORMATIVI COMUNITARI	24
LA STRATEGIA NAZIONALE	26
GLI OBIETTIVI DA PERSEGUIRE NEL QUADRO DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE REGIONALE	28
IL FOCUS DI INTERVENTO DELLA MEDICINA DI GENERE	29
IL FOCUS DI INTERVENTO DEI SERVIZI DI CURA	34
IL FOCUS SULLE AZIONI TRASVERSALI	36
VERSO L'AGENDA PER IL LAVORO 2021-2027, UNA VISIONE INTEGRATA PER LE POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	39
LE AREE DI INTERVENTO, GLI OBIETTIVI STRATEGICI E GLI OBIETTIVI OPERATIVI DELL'AGENDA DI GENERE	40
1) QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI	41
2) <i>EMPOWERMENT</i> FEMMINILE NEI SETTORI STRATEGICI ISTRUZIONE-FORMAZIONE-LAVORO	43
3) COMPETITIVITÀ, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE	45
4) PER UN LAVORO DI QUALITÀ	48
5) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE	50
6) AZIONI TRASVERSALI PER LA RIMOZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E IL MIGLIORAMENTO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA	51
LA GOVERNANCE PER L'ATTUAZIONE DELL'AGENDA DI GENERE	59
ALLEGATO 1 – PROSPETTO DELLE CONNESSIONI TRA AGENDA DI GENERE E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA ONU, UE, ITALIA.	62
ALLEGATO 2 – LE SCHEDE DI INTERVENTO	68
INDICE DELLE SCHEDE	68
QUADRO SINOTTICO DELLE SCHEDE	72

Introduzione

Perché un'Agenda di genere regionale

Regione Puglia, in occasione della Giornata Internazionale della Donna dell'8 marzo 2021, ha avviato il percorso per la redazione dell'Agenda di Genere, la Strategia regionale per il superamento dei divari tra i generi e per una piena partecipazione delle donne alla vita sociale, economica e culturale in linea con gli obiettivi strategici dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile che la Regione Puglia è già impegnata a recepire pienamente.

L'obiettivo dell'Agenda è dotare la Giunta Regionale, ciascun Assessorato e tutte le strutture tecnico-amministrative regionali, di un documento di programmazione strategica integrato, per il conseguimento delle finalità di: migliorare la qualità della vita delle donne e degli uomini, creare pari opportunità di accesso al lavoro e ai più elevati livelli di istruzione e formazione, contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e prevenire e contrastare la violenza maschile contro le donne.

L'Agenda di Genere costituirà lo strumento di indirizzo e di connessione tra le programmazioni strategiche regionali a valere su più fonti di finanziamento (es: residui Fondi UE 2014-20, Fondi UE 2021-27, progetti a valere sul PNRR per la Next Generation EU, Fondo Sviluppo e Coesione, altri fondi ordinari nazionali e regionali) e per questa ragione richiede un intervento di sistema, articolato e multi-disciplinare, in grado di affrontare l'attuale situazione emergenziale ed orientare le direttrici dello sviluppo dei prossimi anni, attraverso l'integrazione degli obiettivi dell'Agenda di Genere con tutti i documenti di programmazione e le policy di intervento prioritarie.

L'emergenza COVID ha, infatti, acuito i divari strutturali del nostro paese e fatto emergere, con forza, la necessità di investire, in particolare sui servizi di cura, le cui inefficienze si ripercuotono, principalmente, sulla vita personale e professionale delle donne, oltre che su un significativo potenziamento del sistema di istruzione e formazione e su strumenti per favorire pari condizioni nel mondo del lavoro, nei percorsi di carriera e nei progetti di autoimpresa.

La profonda crisi, accentuata degli effetti della pandemia, ha avuto pesanti ricadute sul nostro sistema sociale ed economico, che hanno accentuato diseguaglianze di genere preesistenti, colpendo non solo le donne con occupazioni precarie e temporanee, ma anche le lavoratrici autonome, e coloro che sono rimaste ai margini del mondo del lavoro senza potervi entrare (inoccupate e lavoratrici irregolari), generando nuove forme di discriminazione.

Non si tratta solo di accesso al lavoro e ad un reddito dignitoso. La crisi racchiude in sé tutti gli elementi che presagiscono ad un ulteriore incremento delle diseguaglianze di genere in termini di partecipazione alla vita sociale, economica, culturale e politica del Paese. Il tema è centrale non solo per la Puglia, ma per l'Italia intera, dove il calo dell'occupazione nell'ultimo anno è prevalentemente femminile.

Come rilevato dall'Istat, 99 mila dei 101 mila lavoratori che hanno perso il lavoro nel solo dicembre 2020 sono donne.

Su base annuale, l'aumento degli inattivi – 482 mila in più rispetto al dicembre 2019 – si è accompagnato a una perdita di 444 mila posti di lavoro, ancora una volta prevalentemente femminile: 312 mila le nuove disoccupate, il 70% del complesso. Questo perché le donne sono maggiormente occupate in settori colpiti dalla pandemia come i servizi e sono più spesso impiegate in lavori precari.

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

Già prima della pandemia l'Italia si posizionava al terzultimo posto in Europa per tasso d'impiego femminile, con più di una donna su due fuori dal mercato del lavoro, e si collocava tra i Paesi con il più alto divario di genere nei tassi di occupazione: circa 18 punti su una media europea di 10. Nel Mezzogiorno (dati ISTAT 2018) solo il 32,2% delle donne tra i 15 e i 64 anni lavorava (59,7% nel Nord), un valore persino inferiore alla media nazionale delle donne di 43 anni fa, nel 1977 (33,5%).

E questo mentre la Banca d'Italia ha stimato che se venisse colmato anche solo metà dello scarto occupazionale fra uomini e donne il PIL Italiano crescerebbe del 7%.

Per uscire dalla recessione e dalla condizione crescente di fragilità economica in cui versa una parte importante della nazione serve attivare le energie produttive e trasformative delle donne. Ridurre i divari di genere nel lavoro e nella partecipazione alla vita economica, politica e sociale costituisce, ora più che mai, uno dei fattori chiave per lo sviluppo sostenibile e Regione Puglia, attraverso l'Agenda di genere, esprime piena consapevolezza del fatto che non può esserci sviluppo senza parità.

Gli interventi per una robusta democrazia paritaria in Puglia

Le priorità strategiche e gli obiettivi operativi di ciascuna area di policy in cui l'Agenda di Genere risulta articolata segneranno nell'ottica del superamento del *gender gap* l'azione di governo del territorio per la promozione di processi di sviluppo sostenibile e duraturo nei prossimi anni, impegnando tutte le strutture amministrative degli Assessorati e dei Dipartimenti regionali, per quanto di competenza, nel cogliere appieno le opportunità che si presenteranno alla Puglia.

E tuttavia il pronostico di efficacia degli sforzi programmatici, progettuali e operativi sarà migliore se parallelamente Regione Puglia, con tutti gli organi istituzionali, e segnatamente con la Giunta Regionale e il Consiglio Regionale, risulterà concretamente impegnata a rafforzare la democrazia paritaria in Puglia, come previsto dal Programma di Governo, con ciò intendendo l'ampliamento degli spazi effettivi di partecipazione delle donne alla vita politica e amministrativa delle istituzioni pubbliche regionale e locali e di presenza nei luoghi delle decisioni, al pari di quanto è consentito agli uomini, nella convinzione che una più equilibrata partecipazione di genere non possa che determinare una maggiore qualità dei processi decisionali e di rappresentanza.

In questo senso il Programma di Governo adottato per il secondo mandato presieduto dal Presidente Michele Emiliano già impegna l'Amministrazione regionale in tutte le sue articolazioni a favorire una maggiore rappresentanza delle donne nella vita politico-istituzionale, andando oltre la sola dimensione della doppia preferenza elettorale, investendo l'intero sistema della *governance* regionale, intervenendo sullo Statuto regionale e sulla legge elettorale, ma anche sugli istituti che consentono la parità di accesso alle posizioni di vertice dell'Amministrazione e del sistema di Agenzie, di Enti partecipati e di Aziende Pubbliche afferenti. Non da ultimo, occorre lavorare per un rafforzamento sistemico di tutti gli organismi di parità affinché rendano concreti l'accesso e la presenza delle donne alla determinazione dell'agenda politica e alla costruzione di una nuova classe dirigente, e dare vita a organismi di garanzia a presidio di ogni azione rivolta a contrastare le discriminazioni di genere e a favorire l'evoluzione dei diritti umani, civili e sociali per tutti.

Superare le disuguaglianze strutturali, territoriali e di genere

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

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

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

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

Ancora Visco nella **Lectio magistralis “Economia, innovazione, conoscenza”** (Dicembre 2020), nell'analizzare gli effetti della pandemia e il divario Nord Sud del Paese, afferma: *“La distanza (del Mezzogiorno) rispetto al resto dell'Italia è la più grande distanza tra*

un'area in via di sviluppo e un'area sviluppata nell'ambito dell'Unione Europea. (...) Probabilmente il reddito pro-capite sarà la metà del resto del Paese”.

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

L'attuale dibattito sulle politiche di genere e l'urgenza di intervenire per ridurre il divario di genere (*gender gap*), si incrociano, oggi più che mai, con le politiche economiche e di sviluppo, con la programmazione di tutti gli interventi strutturali indispensabili per sostenere l'occupazione e per impedire che il divario - economico, culturale e sociale – tra Nord e Sud dell'Italia e tra l'Italia e l'Europa si acuisca.

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

A ciò si aggiunge il tema della disuguaglianza retributiva e della precarietà in prevalenza femminile, su cui occorre al più presto un intervento legislativo nazionale che inneschi leve fiscali e riempia il divario ancora esistente in termini di ruoli di vertice nelle imprese.

Prime evidenze

In questa inedita fase storica, operare per ridurre il *gender gap* e assicurare pari opportunità a donne e uomini nell'accesso a migliori condizioni di vita economica e sociale richiede uno sforzo straordinario di investimento nella infrastrutturazione materiale delle nostre città, con particolare riguardo alle periferie urbane e rurali, nelle competenze e in ogni azione utile a sviluppare le potenzialità individuali e collettive per l'affermazione sociale, economica e culturale di tutte e tutti, rimuovendo ogni ostacolo e stereotipo generante discriminazione di genere.

La prima stesura della proposta elaborata dal Gruppo di lavoro per l'Agenda di Genere è stata sottoposta tra maggio e luglio 2021 ad un ampio e articolato confronto con il partenariato economico-sociale nonché ad un ricco processo di partecipazione aperto a tutte le organizzazioni e le reti attive per la promozione della parità di genere in Puglia. I contenuti riportati nelle pagine seguenti di questo documento, così come tutte le schede

intervento che ne compongono il corposo Allegato tecnico, raccolgono i numerosissimi contributi pervenuti, le idee innovative, le sollecitazioni a lanciare ulteriori sfide. Si può sin d'ora affermare che una sostanziale conferma è giunta con riguardo alle priorità sulle quali concentrare attenzione e sforzi, di seguito sinteticamente riportate:

- incrementare l'offerta dei servizi per la prima infanzia e per l'infanzia;
- incardinare i servizi per la prima infanzia nel novero dei servizi educativi essenziali non a domanda individuale;
- incrementare il tempo scuola con i servizi connessi (tempo pieno, servizio mensa, attività scolastiche integrative e servizi di trasporto) e l'integrazione dell'offerta scolastica con l'offerta extrascolastica nei servizi socioeducativi e nei servizi culturali a fini didattici;
- dotare le scuole di adeguate tecnologie per accrescere le opportunità di apprendimento e per integrare le modalità di fruizione dell'attività didattica;
- dotare le città di infrastrutture per rispondere ai bisogni socioeducativi e ai corretti stili di vita emergenti, sia in termini di conciliazione, sia in termini di rafforzamento dell'offerta educativa, ricreativa, culturale, motoria e sportiva;
- potenziare i servizi sociosanitari in una dimensione di prossimità e quelli di assistenza domiciliare alle persone fragili, da curare e assistere, ove possibile, nel proprio contesto domestico;
- rafforzare le politiche di conciliazione vita-lavoro e i servizi innovativi per la flessibilità e per la qualità del lavoro nei contesti produttivi;
- porre l'intera filiera dei servizi per il lavoro e per la formazione professionale nelle condizioni di svolgere efficacemente le funzioni di orientamento, di *matching* domanda-offerta di lavoro, con una particolare attenzione al lavoro delle donne, ai profili professionali prevalenti ed emergenti, di informazione sugli strumenti di incentivazione e di contrasto alle forme di lavoro irregolare o sommerso e alle forme di sfruttamento e di discriminazione;
- introdurre strumenti moderni di promozione e sostegno dell'impresa femminile anche con le opportunità della finanzia innovativa e a impatto;
- costruire una rete moderna di servizi sanitari per la medicina di genere;
- contrastare culturalmente e socialmente ogni forma di stereotipo, misoginia, sessismo, discriminazione, violenza.

La portata di queste priorità rappresenta in modo mirato quanto un'Agenda di Genere oggi assuma una dimensione sociale e collettiva che va ben oltre il divario di genere e costituisce una straordinaria leva per accrescere l'efficacia di molte politiche settoriali.

In questo scenario, l'effettivo miglioramento delle condizioni di sviluppo territoriale passerà dalla capacità di promozione di interventi rivolti ai sistemi locali in una loro visione complessiva: processi produttivi, interventi a favore dell'occupazione, azioni rivolte al capitale sociale, soluzioni infrastrutturali per la qualità della vita nei contesti urbani.

L'attenzione deve andare, inoltre, alle misure che producono risultati a lungo termine, quali ad esempio: investimenti nell'innovazione dei processi attraverso tecnologie, costruzione di partenariati pubblico-privati ad ampio spettro, consolidamento di filiere di servizi di comunità e alle persone, cooperazione interistituzionale, sicurezza del sistema finanziario e creditizio.

Questo approccio attualizza **la logica del mainstreaming** per la quale tutte le politiche convergono e vengono valutate per la loro capacità di incidere sul *gender gap* e perseguire la *gender equity*, oltre che per la loro capacità di incidere nel perseguimento degli obiettivi strategici delle *policies* settoriali.

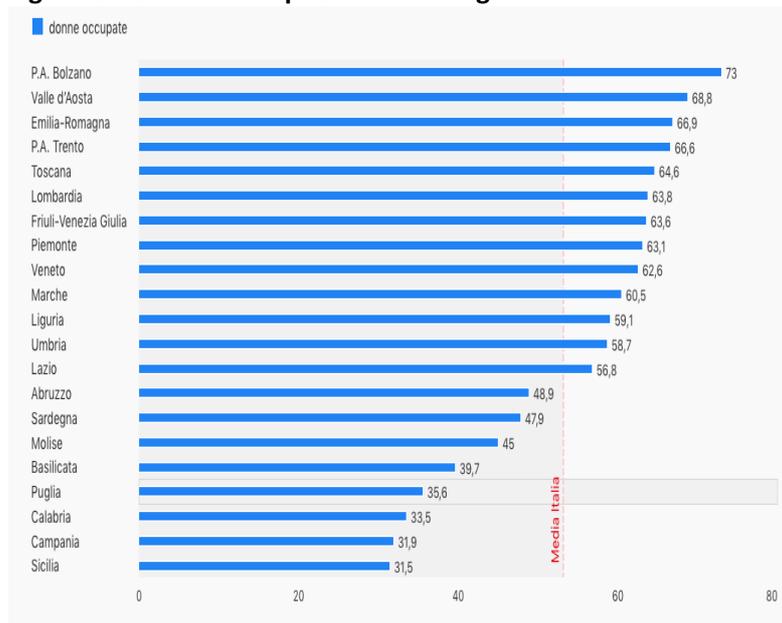
Un'Agenda di Genere, nell'ottica del *mainstreaming*, richiede interventi per migliorare le condizioni di vita delle donne in tutti i campi: Educazione, Istruzione, Formazione, Lavoro, Innovazione, Sostenibilità, Salute, Welfare, Trasporti, Sicurezza nella misura in cui essi realizzano l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne.

Analisi di contesto

I divari di genere a livello nazionale

Mentre al Nord e al Centro della Penisola si osservano buoni o sufficienti livelli di inclusione lavorativa per donne e popolazione maggiorenne, garantendo condizioni di vita che si avvicinano a quelle di altri Paesi europei, le regioni del Sud si allontanano sempre più dal resto del Paese.

Figura 1 – Divario occupazionale tra regioni italiane



Dati Istat elaborazione AGI - Openpolis

Le cause del *gap* sono innumerevoli.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agire per il contrasto alle povertà educative nel Paese e segnatamente nelle regioni del Mezzogiorno assume rilievo essenziale per offrire più opportunità di crescita sociale in

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

futuro ai bambini e alle bambine di oggi, ma allo stesso modo per assicurare una rete di servizi e di opportunità tali da liberare le donne dal carico di lavoro non retribuito di cura e di educazione e, ancora, per attivare nuove e maggiori opportunità occupazionali per nuove figure professionali sociali ed educative.

Si rileva, inoltre, un persistente **divario territoriale nel divario di genere legato all'istruzione**.

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

Ma, anche in questo caso, la crescita ha avuto un andamento molto differenziato tra le diverse aree del Paese. Tra il 2004 e il 2017 la percentuale di donne con diploma o laurea è cresciuta di 16 punti al Nord, di 15,4 nel Centro, mentre al Sud si registra una crescita più contenuta (+11,5 punti).

Le Regioni con meno diplomate sono anche quelle con il più basso tasso di occupazione femminile, dunque, il divario tra donne e uomini nei percorsi di istruzione incide sui livelli occupazionali ed economici. Il *gap* economico a sua volta riduce le opportunità offerte alle bambine e alle ragazze rispetto ai coetanei di sesso maschile.

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

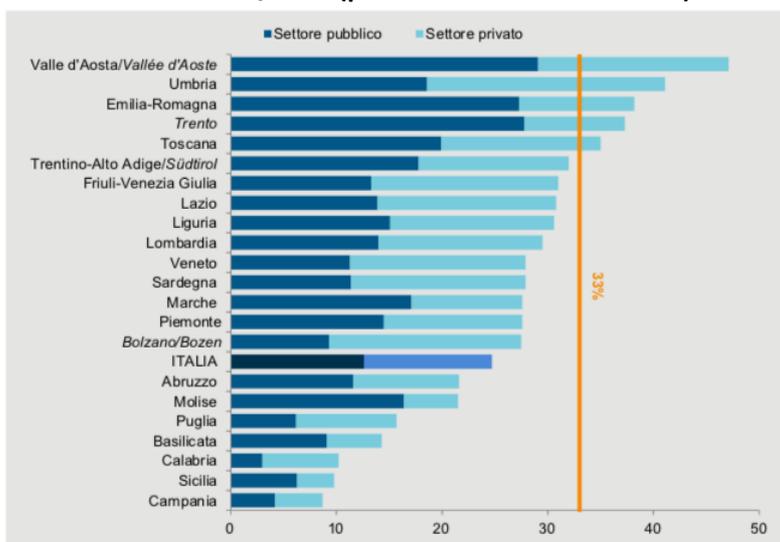
Il costo dell'adattamento del lavoro agli equilibri familiari ricade maggiormente sulle donne: quando occupate, il 38,3% (42,6% se con figli da 0 a 5 anni) delle madri modifica orario o altri aspetti del lavoro, mentre i padri lo fanno in misura molto minore (rispettivamente 11,9% e 12,6%).

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

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

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

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



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

A fronte della difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, molte donne abbandonano il lavoro a seguito di maternità. Nel corso dell'anno 2019 sono state 37.000 le donne che in Italia hanno abbandonato il lavoro a seguito della nascita di figli³, di queste, 1.835 sono le dimissionarie in Puglia, con un ritmo costante di crescita.

Focus sugli effetti della pandemia

Nel marzo 2021 l'EIGE ha pubblicato i numeri dell'impatto Covid-19 sull'uguaglianza di genere in Europa. L'occupazione femminile si è ridotta di 2,2 milioni unità in tutta l'UE. I settori del commercio al dettaglio, del lavoro di cura nelle strutture residenziali e semiresidenziali, e in ambito domestico, il settore tessile e calzaturiero hanno subito le perdite più pesanti in termini di fatturato e di posti di lavoro; tenuto conto che la componente femminile rappresenta, in questi settori, la forza lavoro prevalente, è evidente che la crisi occupazionale ha ulteriormente penalizzato l'occupazione femminile.

³ INL - Rapporto Annuale sulle dimissioni da maternità e paternità. 2019

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

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

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

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

L'impegno a perseguire una effettiva condivisione del lavoro di cura tra i generi deve pertanto accompagnarsi al potenziamento del welfare territoriale e dei servizi di cura per le persone fragili (disabili/anziani), che continua a rappresentare una priorità sia per la necessità di liberare il tempo delle donne, che per favorire la buona occupazione in questi settori di produzione di servizi.

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

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

Il contesto regionale dei servizi di cura per l'infanzia e l'adolescenza

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

In tema di **istruzione e formazione**, gli indicatori proposti in ambito BES da ISTAT valutano il livello di istruzione raggiunto, l'adeguatezza delle competenze alfabetiche, numeriche e digitali acquisite, il livello di partecipazione all'apprendimento casuale e alla formazione

continua, l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, il livello dei giovani che non è in istruzione o lavoro o formazione.

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

In Puglia, su una popolazione residente al 1° gennaio 2020⁴ da 0 a 36 mesi pari a 85.189 nati, la copertura di servizi educativi e socioeducativi ogni 100 bambini rientranti nel *target* è del 23%, vale a dire quasi in linea con la media nazionale del 25,5%⁵, e di 10 punti percentuali inferiore alla media europea che è del 33%; invece, considerando esclusivamente la ricettività degli asili nido alla medesima data (16.515 posti), la copertura ogni 100 nati è del 19%. Questi dati sfortunatamente restituiscono anche un preoccupante decremento demografico rispetto agli anni precedenti, basti pensare che la popolazione fino a 36 mesi al 01.01.2017 in Puglia era di 92.317 nati, e le stime circa l'andamento demografico, sia pure con alcune differenziazioni territoriali, risultano in picchiata su base regionale⁶ e impongono la necessità di promuovere interventi di sostegno immediati e articolati.

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

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

Al fine di analizzare i fabbisogni a livello regionale per il potenziamento dell'**offerta di servizi scolastici** giova considerare gli effetti che nel medio-lungo periodo determinerà la riforma del sistema dell'istruzione istitutiva del Sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino ai sei anni e l'estensione dell'offerta di tempo pieno e prolungato a scuola anche tramite servizi scolastici integrativi (welfare culturale e sport)

⁴ Fonte Istat popolazione residente per età al 01.01.2020.

⁵ Fonte Istat, *Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia anno scolastico 2018/2019*, Rapporto del 27 ottobre 2020.

⁶ *Andamenti demografici in Puglia: una sfida per i territori e per la crescita*, ARTI (Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione), Istant report n. 3/2019

per la popolazione scolastica pugliese da 6 anni in su, come emerge dal *Documento di indirizzo per una Strategia regionale per il contrasto alla povertà educativa*, predisposto in Puglia con una Comunicazione programmatica alla Giunta regionale il 17 marzo 2021.

I dati, allo stato restituiscono il quadro di un percorso ancora una volta urgente da realizzare:

- sono 2.942 (pari al 80,6% del totale) le classi di scuola dell'infanzia che effettuano il tempo pieno con servizio mensa per 61.767 (pari all'80,9% del totale);
- sono 1.587 (pari al 18% del totale) le classi di scuola primaria che effettuano il tempo pieno con servizio mensa per 28.617 alunni (pari al 17,1% del totale);
- sono 242 (pari al 4,4% del totale) le classi della scuola secondaria di I grado che effettuano il tempo pieno con servizio mensa per 4.352 (pari al 3,8% del totale).

Esiste, dunque, in Puglia un ampio margine di miglioramento per l'intero sistema di offerta dei servizi di educazione e di istruzione, che costituiscono, secondo l'opinione unanime emersa dalla concertazione partenariale, una preconditione essenziale per incidere sull'organizzazione delle famiglie e specificamente delle giovani donne con figli in età prescolare e scolare.

Sintesi del dossier statistico

In Puglia, le principali conclusioni dell'approfondimento statistico condotto propedeuticamente alla redazione dell'Agenda di Genere, sono le seguenti:

- 1) Le donne hanno un più elevato livello di istruzione. La percentuale di donne diplomate o laureate è maggiore di quella maschile in tutto il periodo di osservazione. Se si scende a livello delle competenze, il pilastro principale delle competenze femminili è quello alfabetico, mentre si registra un ritardo rispetto alle competenze numeriche e digitali.
- 2) Sulla partecipazione culturale, che rappresenta una fonte importante di "apprendimento casuale", e sulla partecipazione alla formazione continua, si conferma una connotazione di genere femminile, rilevata in tutto il periodo di osservazione.
- 3) I ragazzi pugliesi escono più precocemente dal sistema di istruzione e formazione che le ragazze. Se all'uscita da questo sistema si aggiunge l'abbandono della ricerca del lavoro che caratterizza i così detti *Neet* la situazione si ribalta: le donne pugliesi *neet* sono prevalenti rispetto agli uomini.
- 4) Tutti gli indicatori femminili pugliesi registrano un *gap* dai rispettivi valori su base nazionale ma, nella quasi totalità, si posizionano meglio di quelli del Mezzogiorno.
- 5) Nel tempo, il tasso di occupazione è decisamente più alto nel segmento maschile della forza lavoro, con un divario tra i generi che raggiunge quasi 30 punti percentuali nel 2019. Nello stesso anno, il tasso femminile di occupazione dista più

- di 18 punti percentuali dalla media nazionale, seguendo l'andamento temporale del tasso del Mezzogiorno.
- 6) Nel tempo, il tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne rispetto agli uomini è cresciuto progressivamente. Nel 2019 è maggiore di 14,5 punti percentuali rispetto al corrispondente tasso maschile e di 16,1 punti percentuali rispetto alla media femminile nazionale.
 - 7) Nel tempo, non sembra essere connotata dal genere la trasformazione dei lavori instabili in lavori stabili.
 - 8) Negli ultimi tre anni si connota come prevalentemente maschile il fenomeno dell'occupazione in lavori a termine.
 - 9) Nel tempo, la bassa retribuzione è decisamente connotata come fenomeno di genere femminile. Nell'ultimo anno, le donne che percepiscono una bassa paga sono 8,3 punti percentuali in più rispetto ai maschi e 10,6 punti percentuali in più rispetto alle donne italiane nelle stesse condizioni di bassa retribuzione. Non va meglio il confronto con le donne del Mezzogiorno, posizionate in modo più soddisfacente rispetto alle pugliesi.
 - 10) Il fenomeno dell'occupazione sovra istruita è femminile, con una prevalenza nel tempo compresa fra il 2,2% e il 5,4%.
 - 11) Si registrano più infortuni mortali e più inabilità permanente per gli uomini, come conseguenza della netta prevalenza di occupazione maschile. L'andamento temporale del fenomeno pugliese si discosta in modo rilevante da quello del Mezzogiorno, avvicinandosi all'evoluzione nazionale.
 - 12) Non si evidenzia una connotazione di genere sulla percezione di insicurezza dell'occupazione, che tendenzialmente si riduce nel tempo, così come si rileva a livello nazionale e del Mezzogiorno.
 - 13) Le donne pugliesi occupate sono più soddisfatte degli uomini. Negli ultimi due anni lo sono quanto le donne italiane e sempre di più di quelle del Mezzogiorno.
 - 14) Il fenomeno del *part time* involontario, subito perché non si è trovato un lavoro a tempo pieno, è decisamente femminile. Nel 2019, la distanza con gli uomini è di 15,3 punti percentuali e dal *part time* subito dalle donne italiane è di 3,2 punti percentuali. In ciò stanno peggio solo le donne del Mezzogiorno.

L'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile

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

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

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

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

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

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

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

- 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
- 5.2 Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo
- 5.3 Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili
- 5.4 Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di

- responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali
- 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
 - 5.6 Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze
 - 5.7 Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali
 - 5.8 Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna
 - 5.9 Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli

La tab. 5.1 descrive gli indicatori relativi al goal 5. In totale sono 12, e di questi quattro hanno polarità negativa e otto polarità positiva.


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

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

La strategia regionale

La strategia dell'Agenda di Genere della Regione Puglia propone, dunque, di ribaltare il tradizionale paradigma della programmazione delle politiche pubbliche, che ha una impostazione settoriale e fortemente condizionata dalle disponibilità finanziarie.

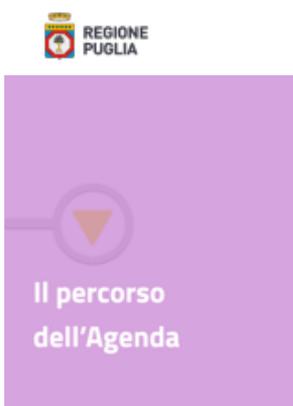
Ordinariamente, infatti, si programmano interventi e azioni a partire dalle risorse (non solo finanziarie) disponibili, comprimendo la valenza strategica degli interventi sul piano del cambiamento che si vuole produrre nel contesto di riferimento, sia rispetto alla situazione di partenza che al fabbisogno di servizi e interventi.

Per l'Agenda di Genere, in linea con gli indirizzi di programmazione nazionali e internazionali, si è privilegiato un metodo di lavoro che, partendo dall'obiettivo generale dichiarato - **dotare la Giunta Regionale, ciascun Assessorato e tutte le strutture tecnico-amministrative regionali, di un documento di programmazione strategica integrato** - e dalle molteplici finalità perseguite - **ridurre il divario di genere, perseguire equità e pari opportunità per tutti, contrastare ogni forma di discriminazione connessa al genere** - assegna centralità all'analisi dei documenti e degli atti di indirizzo e programmazione per costruire il cambiamento e rendere gli interventi più efficaci.

L'Agenda propone un approccio trasversale a tutte le politiche, individuando aree di intervento e obiettivi prioritari condivisi con la Giunta Regionale nell'incontro dell'8 marzo 2021 e oggetto di successivi approfondimenti nel corso di incontri tematici con assessorati e strutture amministrative regionali, nonché oggetto di ampio confronto e partecipazione con tutto il partenariato istituzionale e socio-economico.

Il percorso di confronto ha impegnato le strutture regionali nei mesi tra aprile e luglio 2021, con le tappe di cui al seguente prospetto:

Le principali tappe



3 maggio 2021 – la Giunta Regionale prende atto della prima proposta di Agenda di Genere regionale, costituisce il gruppo di lavoro interDipartimentale e dà avvio formale al percorso partecipato

13 maggio 2021 – su PugliaPartecipa si attiva il rilascio della prima proposta di Agenda di Genere regionale e la procedura per richiedere di partecipare in rappresentanza di organizzazioni locali, regionali o nazionali

14 maggio 2021 – conferenza stampa di presentazione del percorso

dal 18 maggio al 29 giugno 2021 – 5 incontri con il Partenariato istituzionale e sociale; 7 incontri tematici con le reti di associazioni femminili e impegnate per il contrasto alla violenza e alle discriminazioni di genere; raccolta dei contributi scritti

16 giugno 2021 – il Presidente della Giunta Regionale formalizza al Ministro per le P.O. il parere della Regione Puglia sulla bozza di Strategia nazionale per la Parità di Genere

1-8-15 luglio 2021 – partecipazione ai seminari sull'Agenda di Genere organizzati da OdGiornalisti con Rete GIULIA

21 luglio 2021 – La transizione ecologica e la strategia per la parità di genere. Il caso di Taranto: per una transizione giusta.

27 luglio 2021 – restituzione della sintesi dei contributi del percorso partecipato

Grande importanza è stata riposta negli incontri di confronto con il partenariato e nei tavoli tematici di partecipazione delle reti e delle associazioni impegnate attivamente nella promozione della parità di genere e nel contrasto a ogni forma di discriminazione (indicati nel prospetto seguente come “tavoli tematici con PugliaPartecipa”) in ottica di conoscenza di dinamiche di genere attraverso la testimonianza delle protagoniste e in generale dei diretti interessati e altresì di raccolta di bisogni. Gli incontri si sono svolti con il seguente calendario:

 <p>13 Incontri</p> <p>Il percorso dell'Agenda</p> 	18/05/2021 - I Incontro OOSS	
	18/05/2021 - Incontro con la rete dei Centri Antiviolenza	
	20/05/2021 - I Incontro Associazioni datoriali	
	20/05/2021 - I Incontro rappresentanti Terzo Settore	
	31/05/2021 - Incontro I tavolo tematico con Puglia partecipa	
	31/05/2021 - Incontro Tavolo tematico con Associazioni datoriali e Banche	
	03/06/2021 - Incontro II tavolo tematico con Puglia partecipa	
	04/06/2021 - Incontro Medicina di genere con Aress	
	09/06/2021 - Incontro III tavolo tematico con Puglia partecipa	
	10/06/2021 - I Focus con Università e Centri Ricerca	
	17/06/2021 - Focus su Conciliazione Vita - lavoro	
	28/06/2021 - II Focus con Università e Centri Ricerca	
	29/06/2021 - Incontro IV Tavolo tematico con Puglia partecipa	

I riferimenti normativi comunitari

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

1. **la direttiva 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; essa definisce le nozioni di discriminazione diretta e indiretta, di molestie e di molestie sessuali; inoltre, essa incoraggia i datori di lavoro ad adottare misure preventive per combattere le molestie sessuali, prevede le sanzioni per i casi di discriminazione e prevede l'istituzione all'interno degli Stati membri di organismi incaricati di promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne;

2. **la direttiva 2010/41/CE**, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità, e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
3. **la direttiva 2011/36/UE**, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime;
4. **la direttiva 2011/99/UE**, che istituisce l'ordine di protezione europeo allo scopo di proteggere una persona da atti di rilevanza penale di un'altra persona tali da metterne in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la dignità, la libertà personale o l'integrità sessuale (onde consentire all'autorità competente di un altro Stato membro di continuare a proteggere la persona nel territorio di tale altro Stato membro);
5. **il Regolamento (UE) n. 606/2013** relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile in tutta l'UE;
6. **la direttiva 2012/29/UE**, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato;
7. **la proposta di direttiva COM(2012) 614** presentata dalla Commissione europea nel novembre 2012, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e le relative misure (proposta di direttiva relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione);
8. **la direttiva (UE) 2019/1158**, adottata il 13 giugno 2019 nell'ambito del "Pilastro europeo dei diritti sociali", relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE;
9. **la risoluzione A/RES/70/1 "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile"** adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, che è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. La Risoluzione persegue inoltre il rafforzamento della pace universale in una maggiore libertà. Riconosce che sradicare la povertà in tutte le sue forme e dimensioni, inclusa la povertà estrema, è la più grande sfida globale ed un requisito indispensabile per lo sviluppo sostenibile;
10. **la Strategia per la parità di genere 2020-2025, presentata dalla Commissione Europea il 5 marzo 2020**, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico; criteri sociali volti a premiare l'equità di genere nel public procurement, e così via;
11. **la prima strategia per i diritti delle vittime per il periodo 2020-2025, presentata dalla Commissione Europea il 24 giugno 2020**, che contempla una serie di azioni a livello europeo e nazionale nel quadro degli interventi per il rafforzamento dei diritti delle vittime di reato e la collaborazione a sostegno dei diritti delle vittime;

12. le conclusioni adottate dal Consiglio dei Ministri dell'UE nella riunione del 2 dicembre 2020, quali con cui si invita la Commissione e gli Stati membri ad intensificare gli sforzi per ridurre il divario retributivo di genere e il divario di genere nell'assistenza e a combattere gli stereotipi di genere;
13. la Risoluzione P9_TA (2021) 00024 - **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19** e nel periodo successivo alla crisi (2020/2121(INI));
14. la Risoluzione P9_TA (2021) 00025 - **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere (2019/2169(INI))**;
15. la Risoluzione P9_TA (2021) 00026 - **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sull'eliminazione del divario digitale di genere: la partecipazione delle donne all'economia digitale (2019/2168(INI))**;
16. **le Linee guida della CE per gli Stati membri per i Piani di Ripresa e Resilienza**, del 22 gennaio 2021, con le quali gli Stati membri sono invitati, tra l'altro, a descrivere le sfide nazionali esistenti in termini di uguaglianza di genere e pari opportunità per tutti e a spiegare come le riforme e gli investimenti del Piano contribuiranno a superare le sfide esistenti;
17. **il Regolamento (UE) 2021/241** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, che istituisce il **dispositivo per la ripresa e la resilienza**. L'obiettivo generale del dispositivo è, tra l'altro, quello di promuovere la coesione economica, sociale e territoriale dell'Unione migliorando la resilienza, la preparazione alle crisi, la capacità di aggiustamento e il potenziale di crescita degli Stati membri, attenuando l'impatto sociale ed economico di detta crisi, in particolare sulle donne.

La Strategia nazionale

Nel riconoscere che la parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi, l'Unione Europea ha promosso uno *Strategic Engagement* sulla *Gender Equality* per il triennio 2016-19 e una nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025. A questa fa seguito, in pieno accordo con le linee guida europee, il Governo italiano, che ha deciso di adottare la Strategia Nazionale per la Parità di Genere, che viene redatta con l'obiettivo di declinare la Strategia europea in un sistema di azioni concrete, definite e misurabili su scala nazionale, per dare al Paese una prospettiva chiara e un percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità.

La visione per l'Italia sulla parità di genere dichiarata nella Strategia nazionale di recente adottata è la seguente: *“Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e*

preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri”.

L’ambizione quinquennale della Strategia delinea un chiaro obiettivo da perseguire, che è quello di 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.

Per perseguire l’obiettivo fissato, vengono definite dalla Strategia nazionale 5 priorità strategiche, una per ciascun pilastro della Parità di Genere, volte a delineare e guidare l’azione di governo:

- **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.
- **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 socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.
- **Competenze:** Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell’applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, ed assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.
- **Tempo:** Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.
- **Potere:** Sostenere un’equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità, e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

L’approvazione della Strategia nazionale per la Parità di Genere, a cui anche la Regione Puglia ha dato il proprio contributo di proposta, è intervenuta proprio mentre giungeva a termine il percorso dell’Agenda di Genere regionale, confermando sostanzialmente l’impostazione emersa dal percorso partecipato con le macroaree di policy e la valenza

strategica di tutti gli obiettivi operativi che sono stati individuati e, soprattutto, la necessità di un confronto e di una sinergia fra il piano nazionale e quello regionale.

Gli obiettivi da perseguire nel quadro della nuova programmazione regionale

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

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

- 1) **utilizzare le leve della nuova programmazione, per investire sulle politiche di conciliazione vita-lavoro di donne e uomini e sulla qualità e pervasività della rete dei servizi alle persone fragili, per liberare il tempo delle donne, garantendo asili nido e adeguati servizi sociali e assistenziali riferiti alla cura delle persone**, senza i quali è impossibile determinare un incremento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro;
- 2) **Investire in modo massiccio e duraturo sulle politiche attive del lavoro e sulla formazione professionale nei settori produttivi in crescita e quelli nei quali vi è una maggiore domanda di nuovi profili professionali e nuove competenze**, visto anche il tasso di scolarizzazione e di partecipazione alla formazione universitaria, che è mediamente più elevato tra le donne, aggiornando e potenziando gli interventi e le strategie regionali;
- 3) **Incentivare la responsabilità sociale del mondo produttivo, con un patto fra lavoro, imprese, università e agenzie formative**, affinché – anche attraverso la valutazione di impatto di genere ex ante degli investimenti e il nuovo strumento del *gender procurement*, approvati dalla Giunta regionale - si realizzi un superamento dei divari.

Giova, in questa sede, ribadire che l'Agenda di Genere non si sostituisce, né si sovrappone agli altri documenti di programmazione comunitaria, nazionale e regionale. Gli interventi proposti e le relative fonti di finanziamento concorrono alla definizione della strategia regionale di pari opportunità e si integrano con tutti gli altri atti e documenti (POR – PSR - PNRR – Trasferimenti nazionali – Finanziamento degli enti territoriali).

La complessità di attuazione, che richiederà uno sforzo di integrazione con tutte le programmazioni di settore, consiste proprio nell'assicurare il conseguimento degli

obiettivi dell'Agenda a valere su più fonti di finanziamento e con un presidio costante sul metodo di lavoro integrato e multidisciplinare.

Anche i singoli interventi, che rappresentano le azioni attraverso le quali si intendono perseguire gli obiettivi fissati nella strategia generale, non devono essere letti e inquadrati come "azioni progettuali" finanziate dall'Agenda, ma costituiscono la modalità operativa attraverso la quale la strategia sarà attuata.

L'Agenda non può, dunque, in alcun modo configurarsi come il "POR per le pari opportunità e la parità di genere", in quanto una simile connotazione ne minerebbe l'impalcatura complessiva, vanificando lo sforzo corale di integrazione tra diverse policy.

Gli obiettivi strategici di ciascuna macroarea, così come proposte nella prima stesura dell'Agenda di Genere, restano sostanzialmente confermati, e si arricchiscono di due focus di approfondimento - **servizi di cura e medicina di genere** – di cui forniamo di seguito una descrizione atta a circoscriverne i confini dei rispettivi interventi.

Non da ultimo, il confronto partecipato ha fatto emergere la necessità di definire specifiche **azioni trasversali** per il rafforzamento dell'azione amministrativa in funzione della eliminazione del *gender gap* riservando una specifica attenzione (strumenti, risorse, progettualità) alle stesse.

Il Focus di intervento della Medicina di Genere

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce il "genere" come il risultato di criteri costruiti su parametri sociali circa il comportamento, le azioni e i ruoli attribuiti ad un sesso e come elemento portante per la promozione della salute. Pertanto, in base alle indicazioni OMS, si definisce "Medicina di Genere" lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona.

Il concetto di Medicina di Genere nasce dall'idea che le differenze tra uomini e donne in termini di salute siano legate non solo alla loro caratterizzazione biologica e alla funzione riproduttiva, ma anche a fattori ambientali, sociali, culturali e relazionali definiti dal genere. Le diversità nei generi si manifestano:

- nei comportamenti, negli stili di vita così come nel vissuto individuale e nel diverso ruolo sociale;
- nello stato di salute, nell'incidenza di molteplici patologie, croniche o infettive, nella tossicità ambientale e farmacologica, nelle patologie lavoro-correlate, nella salute mentale e disabilità, in tutte le fasce di età (infanzia, adolescenza, anziani) e in sottogruppi di popolazione svantaggiata;
- negli specifici fabbisogni di prestazioni sanitarie di prevenzione (screening e vaccinazioni), per la diagnosi e per la riduzione dell'incidenza di specifiche patologie;

- negli effetti che specifiche terapie farmacologiche, protocolli di prevenzione e cura, utilizzo di altri dispositivi medici, producono;
- nel vissuto di salute, cioè nell'atteggiamento nei confronti della malattia, o nella percezione del dolore, etc.

Infatti, molte malattie comuni a uomini e donne presentano molto spesso differente incidenza, sintomatologia e gravità. Uomini e donne possono presentare inoltre una diversa risposta alle terapie e reazioni avverse ai farmaci come ai vaccini. Ed infine non si può trascurare gli effetti negativi sullo stato di salute delle persone per le diverse opportunità di accesso alle cure che presentano ancora rilevanti diseguaglianze legate al genere.

L'esigenza di questo nuovo punto di vista, da includere in tutte le specialità mediche, nasce dalla crescente consapevolezza delle differenze associate al genere, con il fine ultimo di garantire ad ogni persona, sia uomo che donna, la migliore cura, rafforzando ulteriormente il concetto di "centralità del paziente" e di "personalizzazione delle terapie e delle cure".

Con il Decreto Ministeriale del 13 giugno 2019 è stato adottato dal Ministero della Salute il Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, in attuazione dell'articolo 3 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3, approvato in Conferenza Stato-Regioni.

Il predetto Piano si propone di fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per la diffusione della Medicina di Genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) in modo omogeneo sul territorio nazionale. Il Piano, oltre alla descrizione dello stato dell'arte della Medicina di Genere a livello nazionale e internazionale, indica gli obiettivi strategici, gli attori coinvolti e le azioni previste per una reale applicazione di un approccio di genere in sanità, per ciascuna delle quattro aree d'intervento in cui lo stesso si articola:

Area A) Percorsi clinici di prevenzione, diagnosi e cura;

Area B) Ricerca e innovazione;

Area C) Formazione e aggiornamento professionale;

Area D) Comunicazione e informazione, specificando anche gli attori coinvolti e gli indicatori principali da utilizzare per ogni azione.

Con l'approvazione del Piano Nazionale per la prima volta in Italia viene inserito il concetto di "genere" nella medicina, al fine di garantire in modo omogeneo sul territorio

nazionale la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale.

Posto che un approccio di genere dovrà essere applicato in ogni branca e specialità della medicina, gli esperti che hanno concorso alla stesura del Piano Nazionale per la Medicina di Genere hanno individuato alcuni settori come prioritari, in quanto la valenza applicativa è stata già comprovata da evidenze cliniche, supportate dalla ricerca: serve una medicina di genere nel preparare e testare le terapie farmacologiche, nella definizione dei protocolli per la prevenzione e la cura di malattie cardiovascolari, malattie respiratorie, malattie ortopediche, malattie urologiche, malattie autoimmuni, infezioni virali e batteriche, malattie metaboliche, oncologia, ecc.

Da quel giugno 2019 tutte le Regioni italiane rimanevano impegnate nel recepimento del Piano Nazionale, nella programmazione delle misure propedeutiche alla costruzione di un sistema regionale per la medicina di genere e nella organizzazione dei servizi ospedalieri, territoriali e di prevenzione in ottica di medicina di genere.

Stato dell'arte in Regione Puglia

Regione Puglia aveva avviato, già prima del Piano Nazionale per la Medicina di Genere, un lavoro importante per il potenziamento della "medicina di genere". Sin dal 2011, con Deliberazione del Direttore Generale di ARES Puglia n.232/2011, si era provveduto alla istituzione del Tavolo tecnico di salute e medicina di genere. Sulla base degli indirizzi formulati dal tavolo di lavoro regionale anche la ASL di Foggia, la ASL BAT e la ASL Lecce hanno istituito i rispettivi tavoli tecnici per la salute e la medicina di genere.

Il percorso di lavoro si è ulteriormente arricchito con l'approvazione della Deliberazione di Giunta regionale n. 2176 del 27/11/2019, con cui la Giunta Regionale istituiva uno specifico tavolo di lavoro sul tema e approvava il progetto di ricerca: "Medicina di genere: indicatori di esito e impatto economico sulla spesa sanitaria", al fine di recepire gli indirizzi del Piano Nazionale per la Medicina di genere, consapevole della necessità di lavorare non solo sul piano della progettazione di percorsi e protocolli sanitari in ottica di genere nelle principali discipline, ma soprattutto sul piano dell'investimento nella formazione universitaria e nei percorsi formativi post-universitari per la medicina di genere, da rivolgere al personale medico e paramedico impegnato nei reparti ospedalieri e nei servizi territoriali, e non da ultimo sul piano dell'investimento per la ricerca.

E proprio l'emergenza sanitaria del COVID-19 ha confermato l'importanza di un simile percorso e riproposto con grande urgenza la necessità di investire nella medicina di genere. Si pensi alle evidenze che la graduale attuazione del piano vaccinale ha fatto emergere in ordine agli effetti dei diversi vaccini su pazienti di sesso maschile e di sesso femminile, per i diversi fattori di rischio che non sono stati considerati nei *trials* degli

stessi vaccini. E ancora, si pensi alla diversa evoluzione delle patologie connesse al contagio da COVID-19 tra pazienti di genere femminile e di genere maschile e la loro diversa reazione a medesimi protocolli farmacologici.

Medicina di genere e salute della donna

Il percorso partecipato per la costruzione dell'Agenda di Genere ha portato diversi interlocutori e stakeholders a riproporre con forza e con urgenza la necessità di:

- rafforzare la rete dei servizi per la salute della donna, con specifico riferimento all'area materno infantile e alle attività di screening oncologico connesse in particolare agli organi della sfera riproduttiva (es: programmi di screening della cervice e della mammella);
- avviare una attenta progettazione e organizzazione degli interventi per la medicina di genere nel SSR, con attività di formazione del personale, ricerca, organizzazione di servizi dedicati.

Seppure è innegabile una connessione tra i servizi per la salute della donna e la medicina di genere, occorre preliminarmente aver chiaro che l'esigenza di potenziamento di una rete di servizi sanitari che assicurino, con la loro specializzazione, la salute delle donne, non esaurisce, in sé, l'investimento sulla medicina di genere di cui la Regione Puglia ha urgente bisogno e che si chiede di avviare, attraverso l'integrazione, nella programmazione sanitaria regionale, della conoscenza e dell'approccio "di genere" nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura, al pari di quanto già fatto, in altre Regioni italiane, all'indomani della approvazione del Piano Nazionale per la diffusione e l'applicazione Medicina di Genere (2019).

L'approccio clinico che caratterizza la Medicina di Genere è non solo interdisciplinare e trasversale, riguardando ogni branca e specialità, ma soprattutto pluridimensionale. Secondo una visione globale del concetto di salute, l'erogazione di cure appropriate presuppone la presa in carico della "persona" malata, valutata oltre che sulle caratteristiche biologiche e cliniche della malattia, anche sulla base di tutti i fattori personali, culturali e sociali che ne caratterizzano il "vissuto".

La "centralità" della/del paziente, l'acquisizione della consapevolezza per la partecipazione alla costruzione del percorso assistenziale, e la tutela della relazione di cura, rappresentano oramai un modello clinico-assistenziale di riferimento, rispondente all'evoluzione culturale e sociale, dettato da linee di indirizzo di tipo normativo e di *governance* e sulla qualità dell'assistenza.

Per questa ragione, con l'Agenda di Genere, la Regione Puglia intende andare oltre la costituzione di tavoli tecnici, affidando direttamente al Dipartimento per le Politiche della Salute la definizione e l'attribuzione di obiettivi di potenziamento della medicina di

genere ai Direttori generali delle ASL e delle Aziende Ospedaliere, con l'organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento per gli operatori sanitari, ma anche con azioni concrete per garantire a tutti gli operatori del SSR la conoscenza e l'applicazione di una visione di genere nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura.

La programmazione strategica dell'Agenda di Genere indica, quindi, la rilevanza e la improcrastinabilità di mettere in conto investimenti strutturali e duraturi per la **costruzione di una rete per la Medicina di Genere, che possa riguardare l'assistenza ospedaliera e territoriale, l'assistenza farmaceutica, la formazione del personale, le azioni di prevenzione e la ricerca**, in coerenza con gli obiettivi già definiti dal Piano nazionale, e di seguito sinteticamente riportati:

A) PERCORSI CLINICI (PREVENZIONE, DIAGNOSI, CURA e RIABILITAZIONE) per garantire la prevenzione, diagnosi e cura ad ogni persona con un approccio che tenga conto delle differenze di genere, in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro, con i seguenti obiettivi specifici:

- A.1)** Ottenere un quadro completo di conoscenza dal punto di vista strutturale, organizzativo e delle risorse (umane, strumentali, servizi) della Medicina di Genere in Puglia;
- A.2)** Promuovere, sulla base dei dati epidemiologici, la prevenzione e la diagnosi precoce delle patologie in un'ottica di genere;
- A.3)** Sviluppare soluzioni innovative di accesso ai servizi, anche valorizzando le esperienze già presenti sul territorio nazionale, attuando percorsi di presa in carico della persona in un'ottica di genere, al fine di favorire una maggiore appropriatezza e personalizzazione dei percorsi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione;
- A.4)** Promuovere azioni volte ad applicare un approccio di genere alle politiche sanitarie sul territorio e sulla sicurezza negli ambienti di lavoro.

B) RICERCA E INNOVAZIONE per la promozione e il sostegno della ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale basata sulle differenze di genere e trasferimento delle innovazioni nella pratica clinica, con i seguenti obiettivi specifici:

- B.1)** Identificare e implementare il tema della Medicina di Genere come area prioritaria per la partecipazione a bandi di ricerca regionali, nazionali e, ove possibile, internazionali;
- B.2)** Sviluppare la ricerca biomedica di base, pre-clinica e clinica, farmacologica e psico- sociale sulla Medicina di Genere;

B.3) Trasferire al SSN, in ambito preventivo, diagnostico, terapeutico e organizzativo, le innovazioni scaturite dalla ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale sulla Medicina di Genere.

C) FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE per garantire adeguati livelli di formazione e di aggiornamento di tutto il personale medico e sanitario in tema di Medicina di Genere, con i seguenti obiettivi specifici:

C.1) Costruire, validare e utilizzare strumenti dedicati alla formazione di competenze specialistiche in Medicina di Genere, che siano efficaci e replicabili in tutte le principali discipline;

C.2) Promuovere la consapevolezza sulle differenze di genere in ambito sanitario al fine di trasferire nelle attività professionali le acquisizioni e le competenze maturate.

D) COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE per promuovere la conoscenza della Medicina di Genere presso tutti gli operatori della sanità e della rete dei servizi sociosanitari, ma anche presso la popolazione generale, coinvolgendo il mondo del giornalismo e dei media, con i seguenti obiettivi specifici:

D.1) Informare e sensibilizzare i professionisti sanitari e i ricercatori sull'importanza di un approccio di genere in ogni settore della medicina;

D.2) Informare e sensibilizzare la popolazione generale e i pazienti sulla Medicina di Genere, attraverso campagne e iniziative di comunicazione con il coinvolgimento del giornalismo e dei media.

Le priorità di intervento e gli obiettivi sin qui dichiarati troveranno una prima e immediata attuazione con l'Agenda di Genere attraverso gli interventi declinati nelle rispettive schede di cui all'Allegato 2.

Il Focus di intervento dei Servizi di cura

La pandemia da COVID-19 ha generato una emergenza sanitaria e una crisi economica che per molti mesi ha stretto in una morsa tutti i Paesi occidentali, e l'Italia in particolare, ma più ancora è stata una "crisi della cura" quella a cui abbiamo assistito, perché hanno sofferto di più proprio i Paesi, e le regioni, i cui sistemi di welfare di prossimità e le reti di servizi sociosanitari sono risultati più fragili.

Ed è stato inevitabile rilevare una persistente attenzione, da parte di tutti i soggetti che hanno partecipato al percorso di confronto sull'Agenda di Genere, sul tema del rafforzamento dei servizi di cura, sia in termini di azioni di salvaguardia del sistema di welfare così come costruito e sviluppatosi negli ultimi quindici anni in Puglia, sia in termini di potenziamento dei servizi alle persone fragili e di sviluppo di nuova e buona occupazione e di nuova economia sociale.

Perché la “crisi della cura” è stata pagata con un costo troppo elevato soprattutto dalle donne e non è stata determinata solo dalla inadeguatezza della rete dei servizi domiciliari a rilevanza sociosanitaria o dalla insufficiente offerta di posti-nido per i bambini tra 0 e 36 mesi, ma anche dalla tendenza a sostituire i servizi con contributi economici, che tendenzialmente riduce la quantità di servizi erogati alle famiglie e rischia di alimentare l’offerta di lavoro irregolare o sommersa per i servizi di cura, che anche in questo caso colpisce in misura maggiore le donne, italiane e straniere.

Dunque, il tema del potenziamento dei servizi di cura ha attraversato, nel proficuo confronto avuto con il PES e con tutte le organizzazioni che hanno chiesto di partecipare al processo di costruzione dell’Agenda di Genere, l’area di intervento sulla Qualità della vita delle donne e degli uomini (Area 1), ma anche quella della Qualità del lavoro (area 4) e quella della Sostenibilità, dello Sviluppo economico e dell’innovazione (area 3), a disegnare un’area molto ampia di investimenti per un cambiamento necessario che riguarda:

- la migliore capacità di risposta alle domande di servizi di cura;
- lo sviluppo di nuove opportunità occupazionali nell’ambito dell’economia sociale;
- la domanda di offerta formativa adeguata alla domanda di specifici profili professionali;
- la capacità di innovare le reti di servizi, investire sulle filiere orizzontali di servizi per l’infanzia, sviluppare nuova economia sociale, modificare i modelli di presa in carico di anziani fragili e persone non autosufficienti;
- la crescita della cultura di impresa e delle capacità manageriali che si richiede al sistema delle imprese sociali e delle organizzazioni impegnate nel settore dei servizi di cura ma anche in tutti i settori di economia a impatto sociale.

La discussione sulle aree di intervento dell’Agenda di Genere e sui relativi obiettivi strategici, più volte, infatti, è ritornata sulla urgenza di porre alla programmazione strategica della Regione Puglia sfide di grande attualità:

- a) la costruzione di alternative possibili per la qualità della vita delle persone anziane rispetto al ricovero in strutture di tipo comunitario (RSA e RSSA) o alla permanenza da sole nelle proprie case, con il riferimento alla necessità di definire nuove politiche abitative, sostegno a modelli di dimensione familiare per coabitazione e condivisione di servizi, scambio intergenerazionale e coabitazione di fragilità diverse in nuovi “condomini sociali”, *cohousing* ecc...;
- b) la necessità di ripensare la filiera dei servizi socioeducativi per bambini e ragazzi, non solo per la domanda di conciliazione delle famiglie, ma anche in ottica di contrasto alle povertà educative, per sostenere percorsi educativi e per concorrere all’obiettivo del prolungamento del tempo scuola con i servizi extrascolastici;
- c) lo sviluppo di una nuova economia sociale dei servizi per la flessibilità, la mobilità, l’autonomia, il mutuo-aiuto e la costruzione di nuovi servizi di prossimità che siano anche occasione di nuovi lavori per giovani e donne. Per sostenere un simile scenario di cambiamento l’Agenda di Genere propone di investire sulla costruzione di una “*knowledge and Innovation Community (KIC)*” per i servizi di

cura, al fine di adottare anche una *governance* per gli aiuti e le misure a sostegno dei nuovi investimenti integrati che saranno necessari;

- d) il superamento della sperimentazione di modelli di assistenza domiciliare sanitaria e sociale, per mettere a regime un segmento di offerta che tuttora costituisce la cenerentola del SSR e del sistema di welfare, assicurando pervasività delle reti e continuità delle prese in carico anche con l'ausilio delle nuove tecnologie (telemedicina, domotica sociale, ...) e la composizione di *équipes* capaci di integrare profili professionali, competenze di base e competenze specialistiche diverse tra loro; rispetto a tutto questo lo strumento del contributo economico, che sia l'assegno di cura o il contributo per la vita indipendente, può solo essere uno strumento integrativo per la personalizzazione del progetto assistenziale e non sostitutivo di prestazioni essenziali.

Le priorità di intervento e gli obiettivi sin qui dichiarati troveranno una prima e immediata attuazione con l'Agenda di Genere attraverso gli interventi declinati nelle rispettive schede di cui l'Allegato 2 offre il quadro sinottico.

Il Focus sulle azioni trasversali

Le politiche regionali per lo sviluppo del territorio pugliese sono in larga parte politiche impattanti in ottica di genere: il modo di disegnarne gli obiettivi, i risultati attesi e le modalità di attuazione non è neutrale rispetto alla possibilità concreta di incidere sul *gender gap* e di contrastare le diverse forme di discriminazione di genere. L'ampiezza degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi che questa Agenda di Genere pone ne offre una rappresentazione plastica. E tuttavia la efficace finalizzazione di ogni misura di intervento potrà essere garantita solo da un rafforzamento dell'azione amministrativa che richiede nuove competenze, nuovi strumenti, nuove modalità di lavoro.

In più tavoli tematici l'approfondimento ha portato ad evidenziare la necessità che la scelta ambiziosa del Governo regionale per la costruzione di una Agenda di Genere fosse accompagnata da scelte altrettanto definite volte a rafforzare la macchina amministrativa regionale, perché una programmazione strategica e operativa *gender oriented* non può prescindere da fattori ormai considerati decisivi:

- a) la capacità di valutare *ex ante* ed *ex post* l'impatto in ottica di genere delle politiche di settore e delle diverse misure programmate;
- b) la capacità di innovare i criteri di selezione dei soggetti beneficiari e delle operazioni da finanziare con contributi regionali e di innovare le procedure di acquisto di beni e servizi, anche in relazione alla qualità delle organizzazioni e alla attenzione di queste nei confronti della qualità del lavoro delle donne, dell'accesso alla carriera, della presenza nei *board*, alla non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici;
- c) l'utilizzo sapiente degli strumenti di informazione e di comunicazione per una corretta sensibilizzazione della popolazione, degli operatori economici e degli attori della vita istituzionale e politica, rispetto alla piena partecipazione delle donne al pari degli uomini, alla vita economica sociale culturale e politica;

- d) la capacità di favorire gruppi di lavoro trasversali (per competenze, genere, settore) per la costruzione delle politiche di intervento e per l'attuazione dell'intero ciclo di vita dei programmi regionali e financo per l'organizzazione del confronto partenariale, supportando la maggiore consapevolezza culturale sui temi della non discriminazione di genere nelle associazioni di categoria, nelle organizzazioni sindacali, nelle istituzioni e delle organizzazioni di *advocacy*.

Il partenariato economico e sociale e la rete delle organizzazioni regionali che operano per la parità di genere, quindi, ha richiesto interventi tempestivi e concreti per:

- una nuova *governance* regionale, capace di dare sostanza agli impegni che con l'approvazione dell'Agenda di Genere la Giunta regionale andrà ad assumere;
- l'implementazione di strumenti di valutazione e di *accountability* in ottica di genere in modo vincolante per tutte le strutture regionali (la VIG-valutazione di impatto di genere, il Bilancio di Genere, il *Gender Index* regionale, ecc...);
- l'adozione vincolante di indirizzi operativi per il *Gender Responsive Public Procurement* (GRPP) e il recepimento degli indirizzi UE e delle norme nazionali in materia di contrasto alle diverse forme di discriminazione salariale ed economica nei luoghi di lavoro (*gender pay gap*);
- la progettazione e realizzazione di iniziative culturali e di comunicazione per la sensibilizzazione sui temi della discriminazione di genere e sulla promozione degli obiettivi dell'Agenda di Genere, per arrivare anche alla costituzione di un Osservatorio della Comunicazione di Genere che, in sinergia con gli altri organismi preposti, possa monitorare ma anche favorire cambiamenti strutturali nel linguaggio e nell'approccio alla comunicazione e alla informazione;
- la ricerca di un maggiore equilibrio di genere nella composizione dei tavoli partenariali, incentivando designazioni equilibrate da parte di tutti i soggetti del PES e favorendo la maggiore partecipazione di rappresentanti di genere femminile ai tavoli in cui si discute di programmazione strategica, si approvano le misure di intervento o se ne valutano i risultati e gli impatti, ma anche l'incentivazione al maggiore coinvolgimento delle donne in ogni occasione pubblica di confronto e di approfondimento con la messa in opera della "Rete delle 100 esperte" che, mutuando il percorso avviato a livello nazionale, possa raccogliere ed evidenziare competenze eccellenti di genere femminile in ogni settore della ricerca, dell'economia, della cultura, per la composizione di panel di discussione che non dovranno mai più vedere la esclusione di uno dei due generi.

I passi già compiuti per la VIG e per il GRPP

Parallelamente al percorso di partecipazione e confronto partenariale per la stesura dell'Agenda di Genere, le diverse strutture regionali competenti per materia hanno avviato gruppi di lavoro specifici per l'approfondimento e la costruzione di strumenti, su cui unanime è stata la condivisione di importanza, adottando provvedimenti amministrativi che attestano la concretezza dell'impegno assunto dalla Giunta Regionale per il perseguimento della parità di genere in tutte le politiche.

In particolare, si citano le seguenti due deliberazioni di Giunta Regionale approvate tra maggio e luglio 2021, nel mentre si approfondiva il confronto sulle priorità programmatiche, che hanno dato avvio ai primi percorsi operativi:

- con **Del. G.R. n. 720 del 3 maggio 2021** si è provveduto ad approvare le **Linee guida regionali per la VIG - Valutazione Impatto di Genere**, che si sostanzia in un processo di confronto e valutazione della situazione attuale e della tendenza prevedibile a seguito dell'introduzione della politica/intervento/azione proposta, effettuato sulla base di criteri rilevanti, rispetto al genere. Si tratta, dunque, di un processo – con metodologia codificata Ue⁷ – che segue l'intero ciclo di vita di un programma e delle politiche di intervento che ne discendono, e produce indicazioni di orientamento alle scelte e di correzione di eventuali effetti distorsivi su uomini e donne per il miglioramento delle misure proposte. Affinché la prospettiva di genere sia introdotta, come metodo di lavoro, in tutte le fasi della programmazione (e nelle connesse attività di monitoraggio e valutazione), occorre elaborare un modello di valutazione che, oltre ad indicare un metodo e una strumentazione per la valutazione dell'impatto di genere, prenda le mosse dai 5 assi prioritari che costituiscono la struttura portante dell'Agenda di Genere. In dettaglio, le Linee guida approvate prevedono che il modello VIG da applicare alla programmazione strategica e operativa regionale definisca, contestualmente alle politiche e agli specifici interventi, anche:
 - gli step del processo di valutazione;
 - indicatori per l'analisi di contesto e la valutazione di scenario;
 - criteri "di genere" per la stesura delle direttive e dei bandi e criteri di genere per la selezione delle operazioni;
 - un set minimo di indicatori sensibili al genere per la valutazione degli effetti (indicatori di realizzazione e di risultato) validi per la valutazione intermedia ed in itinere;
 - focus di approfondimento tematico relativo ad ambiti ritenuti significativi per la valutazione, che rappresentano una fonte di riflessione per la definizione di indicatori di impatto in chiave di genere utili per la valutazione ex post.Applicando i suddetti strumenti sarà possibile individuare, valutare e monitorare le azioni di intervento, distinguendole tra loro come:
 - Azioni che hanno come obiettivo primario la realizzazione delle pari opportunità, in quanto finalizzate in modo specifico e prioritario all'equità di genere (*Gender positive*);

⁷ La VIG viene richiesta dalla Ue agli Stati membri sin dal 2002 dalla risoluzione del Parlamento Europeo del 23 luglio 2020. Le disposizioni normative di livello europeo, fin dall'inizio del ciclo della politica di coesione, hanno stabilito la necessità di promuovere l'obiettivo di parità mediante un approccio di integrazione complessiva della dimensione di genere in tutte le fasi della programmazione, dell'attuazione e della valutazione degli interventi. La previsione vincolante della VIG è stata rinnovata specificatamente per i cosiddetti "Piani recovery" elaborati dai Paesi Membri a valere sulla Next Generation EU Strategy.

□ Azioni che non sono finalizzate in via prioritaria alle pari opportunità, ma che forniscono un contributo a ridurre le ineguaglianze e a promuovere l'equità di genere (*Gender-oriented*);

□ Azioni di carattere neutro, che non contribuiscono a ridurre le disparità o a migliorare l'equità di genere (*Gender neutral*).

- con **Del G.R. n. 1285 del 28 luglio 2021** si è provveduto ad approvare gli **indirizzi operativi per favorire l'eguaglianza di genere attraverso gli appalti pubblici** (*Gender Responsive Public Procurement*), al fine di avviare il percorso di recepimento in Puglia della Comunicazione della Commissione "Acquisti sociali - Una guida alla considerazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici (seconda edizione)" - C(2021) n. 3573 – nonché della Direttiva 2014/24/UE. Al pari della VIG, anche utilizzare gli appalti pubblici "sensibili" alle politiche di genere (cosiddetto "*Gender Responsive Public Procurement*" o *GRPP*) consente di attraversare in modo trasversale tutti gli ambiti della programmazione, assumendo un approccio orientato al genere all'interno delle politiche pubbliche e degli interventi programmati a valere su diverse fonti di finanziamento e, quindi, può rappresentare una leva formidabile per favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione e promuoverne la partecipazione al mercato del lavoro, sia nei settori produttivi ad alta concentrazione femminile sia in quelli innovativi ed emergenti. In particolare gli indirizzi approvati invitano le strutture amministrative regionali a sperimentare e, progressivamente, a mettere a regime criteri di aggiudicazione, criteri aggiuntivi di valutazione delle offerte, condizioni di esecuzione delle prestazioni e misure, complessivamente volti a favorire e promuovere la parità di genere da parte dell'acquirente pubblico nelle procedure di gara e negli appalti pubblici indetti: si tratta non soltanto di garantire che tutti i cittadini, indipendentemente dal genere, possano ricevere servizi uguali, ma anche di aumentare l'efficienza e la qualità dei servizi stessi, incoraggiando i fornitori a sviluppare e offrire servizi che siano coerenti con gli obiettivi della parità di genere.

Si evidenzia che le attività di implementazione degli strumenti per la Valutazione di Impatto di Genere e per il GRPP saranno realizzate assicurando centralità al ruolo del partenariato economico e sociale e favorendo processi partecipativi di valutazione, al fine garantire la maggiore qualità dell'azione amministrativa grazie al confronto costante con gli stakeholders e con le organizzazioni di advocacy.

[Verso l'Agenda per il Lavoro 2021-2027, una visione integrata per le politiche per la parità di genere](#)

Lo scorso 6 agosto la Giunta Regionale ha approvato l'avvio del percorso di costruzione partecipata dell'Agenda per il Lavoro, un percorso di co-progettazione con soggetti pubblici, portatori di interessi collettivi, componenti della società civile pugliese e stakeholders, per arrivare alla definizione dell'Agenda del Lavoro regionale 2021 – 2027 con l'obiettivo di costruire un quadro strategico integrato delle iniziative che Regione

Puglia intende intraprendere per accrescere i tassi di occupazione, assicurare lavoro di qualità e nuove competenze, combattere le disparità di genere e migliorare l'inclusione lavorativa delle fasce deboli della popolazione, nonché a rendere più coerenti, innovative ed efficaci le politiche di formazione e le politiche attive per il lavoro.

La pianificazione strategica in materia di lavoro necessita di un metodo funzionale e partecipativo al fine di ottenere effetti positivi sulla programmazione, lo sviluppo, l'implementazione e la gestione delle politiche del lavoro e della formazione. In particolare, per orientare l'agire della pluralità di istituzioni e politiche, all'interno di un'unica visione e strategia, risulta necessario innescare un metodo di *governance* virtuoso attraverso la responsabilizzazione dei suoi protagonisti e la condivisione di una visione che sia capace di adattare gli strumenti e le strategie agli scenari economico-sociali sempre mutevoli. Da qui l'idea di una costruzione partecipata dell'Agenda del Lavoro regionale per la definizione di una programmazione pluriennale che sia strumento indispensabile per porre le basi per progetti che possano incidere strutturalmente sul sistema economico e sociale del territorio ed assicurare efficiente ed efficace utilizzo delle risorse dei fondi UE e nazionali che a questi interventi saranno finalizzate.

Tra le principali direttrici su cui si orienterà l'Agenda del Lavoro 2021-2027 c'è la costruzione di un ventaglio di interventi finalizzati all'incremento dell'occupazione e della partecipazione al mercato del lavoro delle donne, anche in termini di imprenditoria femminile, in accordo con gli orientamenti emersi anche a livello nazionale.

In Puglia i principali indicatori evidenziano drammatici tassi di disoccupazione femminile, un significativo divario di genere nell'istruzione, una bassa qualità dell'occupazione femminile (lavoro sottopagato, precario, frequenza maggiore di ricorso al part time, disparità salariale), con ripercussioni sulle prospettive di carriera. Con un'azione sinergica e coerente con il percorso realizzato da Agenda di Genere, sarà possibile dare immediata concretezza agli obiettivi strategici e operativi presentati nel documento per il superamento dei divari di genere, garantendo così una visione integrata delle politiche regionali.

Le Aree di intervento, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi dell'Agenda di Genere

Dal confronto partenariale è emersa una sostanziale conferma delle 5 macroaree di intervento, che rappresentano punti di connessione e intersezione con specifiche policy regionali di settore e che concorrono al conseguimento di diversi goal dell'Agenda ONU 2030. Ad esse, vista l'attenzione riposta sulle azioni per il miglioramento dell'azione amministrativa, si è ritenuto di aggiungere una sesta area che non è strettamente una area di policy, ma in cui si è inteso raccogliere le principali azioni trasversali.

Si sottolinea che per la definizione delle 5 macroaree di policy e i conseguenti obiettivi strategici, si procederà a declinare tutti gli obiettivi operativi in specifiche azioni, che saranno illustrate con il grado di dettaglio possibile in relazione al percorso di definizione che sarà stato svolto di concerto con le strutture amministrative regionali competenti.

Di seguito, per omogeneità e sintesi, si riportano:

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

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

1) QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

Descrizione obiettivo di *policy*:

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

Numerosi obiettivi strategici e operativi per questa area trovano immediata corrispondenza con le priorità di investimento che il PNRR per l'attuazione della Next Generation EU e l'Accordo di Partenariato per il 2021-27 già fissano, e questo significa che l'intera filiera istituzionale regionale e locale sarà chiamata a programmare strategie territoriali e progettare interventi puntuali per il rafforzamento delle reti dei servizi socioeducativi, dell'istruzione e sociosanitari. Che questo accada con iniziative a regia regionale ovvero con iniziative a regia ministeriale sarà meno rilevante se le amministrazioni locali pugliesi avranno acquisito una cornice strategica nella quale operare.

E proprio in questa area di *policy* per la Puglia non si gioca solo la sfida della crescita del sistema di offerta per qualità dei servizi e per quantità delle risposte erogabili, ma anche la sfida della sostenibilità economica e gestionale di reti di offerta che già nell'ultimo decennio hanno fatto registrare un importante ampliamento dei posti-utente (per gli asili nido, per i centri socioeducativi, per i centri diurni per i disabili e gli anziani, per le strutture comunitarie di tipo residenziale,...).

Il tema della sostenibilità economica e gestionale investe il piano del sostegno alla domanda per la piena occupazione della capacità programmata delle strutture e dei servizi realizzati o da realizzare, il piano dell'incremento occupazionale e il piano del rapporto di collaborazione tra pubblico e privato: su questo il sistema di welfare pugliese si gioca il futuro, e gli interventi non possono essere solo quelli definiti nell'alveo delle competenze regionali e locali, perché occorre attivare leve di

competenza statale che sono ormai ineludibili per colmare il divario epocale Nord-Sud, per favorire la fruizione di servizi per i bambini o per la cura dei soggetti fragili, in una ottica di piena applicazione dei LEP (livelli essenziali di prestazioni) per l'esigibilità di diritti costituzionalmente riconosciuti.

La redistribuzione e condivisione del carico di cura e di emersione del lavoro sommerso nei servizi di cura non è più procrastinabile e ad esempio, sarebbe utile introdurre una riforma complessiva della leva fiscale per l'accesso e la fruizione dei servizi, capace di affrontare in modo organico la totale detraibilità della spesa per servizi di cura e socioeducativi o socioriabilitativi, ovvero la detraibilità parziale con un meccanismo progressivo di modulazione del vantaggio fiscale, nonché la defiscalizzazione degli oneri contributivi per gli assistenti familiari, badanti e figure educative domiciliari.

Inoltre occorre prendere definitivamente atto che la sola realizzazione di nuovi posti-nido, ad esempio, non consente di affrontare il tema del *trade-off* tra accesso all'asilo nido pagando una retta anche molto elevata e avere uno dei due genitori (più probabilmente la donna) a casa che rinuncia al lavoro per sostenere il carico di cura del bambino tra 0 e 3 anni; l'investimento in nuove strutture o in più posti nido non può essere scisso ed essere attuato con tempi diversi dall'investimento per sostenere la domanda da parte delle famiglie e la loro gestione.

Il potenziamento degli asili nido pubblici non può prescindere, inoltre, da un efficace intervento sui contratti di lavoro e sulle possibilità occupazionali che sono date agli EELL: in molte Regioni, come la Puglia, il cui sistema di offerta pubblica è cresciuto negli stessi anni in cui i Comuni hanno dovuto subire il blocco del *turn-over* e la impossibilità di assumere nuovo personale, anche per effetto dei vincoli dettati dal patto di stabilità interno, i Comuni titolari di asili nido sono stati indotti massivamente ad esternalizzarne la gestione, per contenere i costi e superare i divieti assunzionali, e dunque ancora di più non è possibile separare i nidi a gestione privata dai nidi a gestione pubblica nella definizione degli standard di qualità e delle misure economiche per il sostegno della domanda e per la sostenibilità gestionale complessiva degli stessi.

Viene, infine, inquadrato in questa area di policy lo sforzo di programmazione e di organizzazione che è richiesto al SSR per il potenziamento della rete dei servizi per la salute della donna e per la costruzione di tutte le condizioni organizzative, di formazione e di ricerca che promuovano l'affermazione di una moderna medicina di genere in Puglia.

Obiettivi strategici e operativi:

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

- ∇ Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne
- ∇ Migliorare il sistema di welfare a livello territoriale
- ∇ Sostenere e qualificare il lavoro di cura
- ∇ Promuovere la medicina di genere
- ∇ Rafforzare l'offerta didattica ed educativa per il contrasto delle povertà educative

- ∇ Creare e potenziare reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie con speciale riguardo ai servizi di prossimità
- ∇ Potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e dei tempi delle città
- ∇ Favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità.

2) EMPOWERMENT FEMMINILE NEI SETTORI STRATEGICI ISTRUZIONE-FORMAZIONE-LAVORO

Descrizione obiettivo di *policy*

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

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

Per costruire questa connessione funzionale la prima linea di intervento pone al centro il tema dell'orientamento nel sistema di istruzione e formazione presente sul territorio regionale, anche con la implementazione di una piattaforma web strutturata per aree tematiche, partendo dalla descrizione dell'offerta nei settori economici in crescita e di rilevanza nella programmazione europea in cui le donne sono sotto-rappresentate in termini di occupazione, che consenta agli utenti di conoscere i percorsi offerti in Puglia dall'istruzione secondaria professionale, dall'istruzione terziaria degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), dalla formazione professionale, dall'istruzione universitaria, dall'alta formazione artistica e musicale e dalla formazione post-universitaria, per collocarsi nel mercato del lavoro a partire da una qualifica aderente alle proprie aspettative. Previsto anche un pacchetto di azioni strutturate per il target femminile, mirate a superare gli stereotipi di genere e promuovere l'accesso alle discipline STEM per le donne, allargando il concetto di competenze scientifiche e tecnologiche anche a quelle artistiche (STEAM). Si richiede, in tal senso, una strategia trasversale ai mondi dell'istruzione, della formazione, della ricerca e dell'innovazione per orientare le bambine, le ragazze e le donne ad investire per la propria formazione e per il proprio futuro lavorativo in settori disciplinari che tradizionalmente sono considerati ad appannaggio prevalentemente maschile, e rispetto ai quali le donne non presentano alcun gap di competenze o di capacità ma richiedono condizioni di contesto più favorevoli per l'accesso.

La necessità di orientamento, aggiornamento e riqualificazione (*upskilling* e *reskilling*) appare indispensabile per le lavoratrici meno qualificate e meno protette, appartenenti a settori maggiormente colpiti dalla crisi e spesso caratterizzati da lavoro non regolare e non sicuro: le attività economiche nei settori della ristorazione e della accoglienza alberghiera, le attività connesse all'economia della cura delle persone

fragili, le attività di produzione artigianale diffuse e anche a carattere domiciliare. Ai programmi formativi specifici per questi ambiti produttivi o riferiti a competenze professionali specificamente richieste dai contesti produttivi locali, si affiancheranno percorsi trasversali, anche connessi alle competenze chiave e *soft skills*, che possano favorire la ricollocazione in ambiti considerati emergenti, con specifico riferimento alle potenzialità di crescita dell'occupazione femminile. Sono previste azioni di orientamento per l'individuazione del fabbisogno formativo accanto a percorsi per la validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali (ad esempio all'ambito cura/servizi socioeducativi), ed anche l'erogazione di offerta formativa tramite voucher individuale per la realizzazione di percorsi di qualifica per adulti.

Per sostenere l'incremento della occupazione femminile, con gli strumenti delle politiche attive e della formazione, saranno necessari percorsi personalizzati, specialistici (orientamento, bilancio delle competenze, formazione mirata, tirocini extracurricolari) e caratterizzati dall'utilizzo integrato di una serie di misure di politica attiva, nonché interventi per orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo. In tal senso andranno attrezzati i luoghi e i servizi per l'orientamento al lavoro e per un proficuo matching tra domanda e offerta di lavoro femminile: i centri per l'impiego pubblici e i servizi privati per l'impiego, ma anche gli *hub* di servizi per i lavoratori e per le imprese, quali ad esempio Porta Futuro di Bari e delle altre città in cui tale modello di accoglienza di persone alla ricerca di lavoro prenderà forma.

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

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

Obiettivi strategici e operativi:

Empowerment femminile nei settori strategici di istruzione-formazione-lavoro

- ∇ Aumentare l'occupazione femminile
- ∇ Sostenere azioni volte all'emersione dal lavoro sommerso
- ∇ Sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nei settori produttivi ad alta concentrazione femminile e nei settori innovativi ed emergenti
- ∇ Promuovere l'adeguamento del sistema formativo per la parità di genere nell'accesso e nella partecipazione alle attività formative
- ∇ Integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca

3) COMPETITIVITÀ, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE

Descrizione obiettivo di *policy*

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

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

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

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

Se agli uomini è richiesta una maggior condivisione dei carichi di cura intra-familiare, occorre lavorare per restituire alle donne una maggiore consapevolezza della possibilità e dell'opportunità di valorizzare il loro ruolo nel contesto produttivo regionale. Occorre inoltre investire affinché le aziende, i contesti produttivi, sviluppino una maggiore sensibilità per il valore aggiunto che può offrire la diversità di genere, in special modo in quei contesti in cui la componente femminile è ancora molto sottodimensionata (si pensi a tutti gli ambiti disciplinari che afferiscono al settore delle STEM, in cui il numero di laureate ed esperte è significativamente inferiore rispetto alla componente maschile).

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

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

Questo obiettivo potrà essere perseguito con l'introduzione di incentivi e borse di studio finalizzate al conseguimento di titoli di studio in materie tecnologiche. I percorsi incentivanti (riduzione e/o abolizione tasse universitarie, borse di studio per meriti) dovranno essere accompagnati da forme d'incentivi pubblici per le Università

che promuovono la crescita della partecipazione femminile nei settori tecnico-scientifici: nei corsi di laurea, nei master, nei corsi di perfezionamento, nei corsi per l'insegnamento.

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

A questi strumenti si dovranno affiancare percorsi di orientamento e formazione. Il cambiamento di paradigma potrà essere stimolato attraverso percorsi caratterizzati da un elevato livello di innovazione (*Living lab*, *PreCommercial Procurement*, percorsi di ricerca collaborativa per il superamento degli stereotipi di genere) ovvero attraverso le più tradizionali, ma comunque efficaci, testimonianze. Attraverso il racconto, rivolto anche ai piccolissimi, delle esperienze di vita di donne ingegnere, scienziate, dirigenti apicali, i bambini e le bambine potranno "ripensare" il ruolo delle donne nel mondo del lavoro e proiettarsi in dimensioni e contesti ancora lontani dall'immaginario collettivo e fortemente condizionati dagli stereotipi legati al genere. L'obiettivo da perseguire, sia attraverso percorsi innovativi che con metodologie tradizionali (formazione, orientamento, narrazione, gioco) è quello di smontare stereotipi radicati, ma limitanti e perdenti, anche proponendo modelli di donne professionalmente affermate in settori in cui è predominante la componente maschile.

La promozione della parità tra donne e uomini non è solo un principio chiave dei diritti sociali ma una condizione essenziale per un'economia innovativa, competitiva e prospera, capace di superare l'impatto pandemico non lasciando nessuno indietro. E, dunque, anche la *Smart Specialization Strategy* è chiamata a rispondere a una delle più grandi sfide sociali che siamo chiamati ad affrontare: contribuire a garantire una più equilibrata partecipazione delle donne e degli uomini in tutti i settori lavorativi e combattere gli stereotipi affrontando anche il problema del divario digitale di genere. Per dare attuazione all'approccio della quadrupla elica (coproduzione di conoscenza dalla interazione tra policy maker, università, imprese e società civile) che è alla base della *Smart Specialization Strategy* si farà leva sugli ambiti di azione istituzionale dei principali attori:

- 1) Policy maker - sperimentazione di un Piano degli acquisti di genere (GRPP) a partire dal benchmark con misure eventualmente funzionanti in altri paesi (scheda GRPP)
- 2) Imprese - promozione di una Mission rivolta alla sfida della gender equality con un portafoglio di progetti di ricerca, sviluppo e innovazione (scheda Mission)
- 3) Atenei - sostegno alla Terza Missione degli atenei pugliesi per lo sviluppo di azioni con impatto sulla gender equality (scheda TerzaMissione)

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

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

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

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

Obiettivi strategici e operativi:

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

- ∇ Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività economiche

- ∇ Favorire l'accesso delle donne agli strumenti di incentivazione e sostegno per la creazione di impresa
- ∇ Sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese
- ∇ Sostenere interventi volti alla costruzione di infrastrutture di supporto (assistenza e tutoraggio) alle imprese femminili
- ∇ Orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale, ivi incluso il settore dell'economia della cura

4) PER UN LAVORO DI QUALITÀ

Descrizione obiettivo di *policy*

Sul piano della qualità del lavoro, sarà indispensabile la messa in campo di azioni atte a garantire dignità e sicurezza sul lavoro, da un lato, e la riduzione dei divari di genere nei percorsi professionali e di carriera, dall'altro, con riferimento in particolare al differente ricorso al *part time* involontario, alla disparità salariale, alla minore presenza delle donne nei ruoli apicali, alle diverse condizioni di lavoro delle professioniste o lavoratrici autonome.

In relazione alla prima dimensione, dignità e sicurezza del lavoro, si tratta di promuovere azioni volte a sostenere la piena e buona occupazione, anche mediante il rafforzamento delle disposizioni già in essere in materia di contrasto al lavoro non regolare, prevedendo, ad esempio, interventi mirati e puntuali di prevenzione e contrasto nel comparto agricolo, che garantiscano un sistema di servizi integrato di protezione e assistenza, presa in carico, inclusione socio-lavorativa, per le donne vittime non solo di sfruttamento e disparità salariali, ma anche di violenza e molestie nei luoghi di lavoro.

Il perseguimento della riduzione dei divari di genere nei percorsi professionali e di carriera necessiterà di un mix integrato di interventi, *gender e positive oriented*. In relazione ai primi, si tratta di agire sulla dimensione organizzativa del lavoro, promuovendo modelli di competitività delle organizzazioni volti a favorire benessere organizzativo, flessibilità, un miglior equilibrio vita-lavoro e una gestione condivisa dei carichi di cura. È noto, infatti, come la mancata risposta alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenti non solo un ostacolo alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma anche un "costo" a carico delle aziende, in termini di perdita di risorse e professionalità, aumento dei tassi di assenteismo, scarsa motivazione, turn-over, malessere organizzativo, peggioramento della produttività. All'interno di questa prospettiva, la conciliazione quale questione femminile in questa Agenda viene superata dalla sfida della redistribuzione e dalla costruzione di policy destinate a tutti, non più solo lavoratrici donne con carichi di cura, volte a rispondere alle plurime esigenze di un miglior equilibrio tra tempi di lavoro e tempi da dedicare alla formazione, al tempo libero, alle relazioni, alla cura di sé, non solo alla gestione -

condivisa - dei carichi di cura. Esigenze, bisogni, necessità che mutano nel tempo e che variano in relazione ai propri percorsi biografici e familiari e ai propri cicli di vita. Un *focus* specifico è stato richiesto e sarà dedicato alle condizioni organizzative e di lavoro delle libere professioniste e delle lavoratrici autonome, pur dovendo riconoscere che alcune modalità di sostegno dovranno essere affidate al regolatore nazionale.

Diversi i filoni di intervento attivabili:

- la promozione di interventi volti a favorire la destandardizzazione degli orari e/o degli spazi di lavoro, all'interno del tessuto produttivo, quale strumento in grado di fornire a lavoratori e lavoratrici un margine di scelta più o meno ampio in merito alla collocazione oraria e/o organizzativa della propria prestazione lavorativa, funzionale sia alla ricerca di un miglior equilibrio vita-lavoro che alla salvaguardia dei percorsi professionali e/o di carriera. Le azioni che potranno essere promosse all'interno di tale filone di intervento – già presente nella attuale programmazione del POR Puglia 2014-2020 – dovranno tenere conto delle criticità che hanno contraddistinto, in particolare, il ricorso allo *smartworking* durante la crisi pandemica ancora in corso, scongiurando il rischio che da strumento volto a favorire la conciliazione vita-lavoro, esso possa rappresentare, in particolare per le donne, su cui ancora ricadono i maggiori oneri di cura – un'ulteriore forma di ingabbiatura (intesa quale caduta di recinti/spazi di salvaguardia per sé). Da tale punto di vista, l'incremento e la prossimità – sul piano del welfare territoriale – di servizi educativi, sociosanitari e di assistenza alle persone fragili, domiciliari e non – dovrà accompagnarsi ad una maggiore rafforzamento delle tutele (che garantiscano ad esempio l'effettivo diritto alla disconnessione);
- il supporto allo sviluppo di misure di welfare aziendale, quale strumento di protezione sociale integrativo e di prossimità rispetto al sistema di protezione pubblico, volto a fornire una risposta puntuale ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici. Nel contesto della crisi sociale, sanitaria ed occupazionale acuita dalla emergenza pandemica, particolarmente significativi potranno essere gli interventi di welfare aziendale tesi a favorire da un lato la risposta a bisogni previdenziali e assistenziali e dall'altro il perseguimento di un maggior equilibrio vita-lavoro , attraverso misure di time saving, servizi di care e sportelli di informazione e orientamento sia rispetto alle eventuali azioni di supporto al work-family balance messe a disposizione dall'azienda, che ai servizi e prestazioni presenti sul territorio;
- la promozione di una cultura della condivisione dei carichi di cura, in relazione alla quale sarà necessario intervenire sia attraverso azioni volte a favorire la destrutturazione degli stereotipi connessi al lavoro di cura, che mediante misure tese a supportare la gestione condivisa tra i generi (rendendo maggiormente attrattivo il congedo parentale per i padri ed ampliando la sfera delle tutele connesse alla cura).

Ancora, sarà necessaria la definizione di azioni positive puntuali specificatamente finalizzate ad agevolare il superamento della disparità salariale e a sostenere la presenza delle donne nei ruoli apicali, anche attraverso interventi di tipo legislativo.

L'adozione di interventi mirati atti a rispondere agli obiettivi sopra richiamati dovrà affiancarsi a misure di tipo trasversale, in grado di favorire l'evoluzione culturale verso modelli di organizzazione del lavoro più equi ed inclusivi: l'adozione, ad esempio, in tutte le azioni destinate al tessuto produttivo, di sistemi premianti per le organizzazioni che abbiano adottato al proprio interno modelli organizzativi orientati a supportare la ricerca di un migliore equilibrio vita-lavoro e/o la gestione condivisa della cura e/o, che abbiano attivato azioni positive per sostenere i percorsi di carriera delle donne e la presenza femminile nei ruoli apicali.

Obiettivi strategici e operativi:

Migliorare le condizioni del lavoro delle donne

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

- ∇ Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue
- ∇ Promuovere azioni positive per ridurre il *gender pay-gap*
- ∇ Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nel contesto territoriale di riferimento e nei contesti produttivi (welfare aziendale)
- ∇ Promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali
- ∇ Promuovere forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi alle aziende che adottino un'organizzazione del lavoro *gender oriented*
- ∇ Migliorare le condizioni di lavoro e l'accesso a servizi per la conciliazione delle donne con lavoro autonomo
- ∇ Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile
- ∇ Promuovere un'offerta di servizi diversificati rivolti a minori e anziani e contrastare il lavoro irregolare o sommerso nell'economia della cura.

5) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Descrizione obiettivo di *policy*:

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

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

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

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

Obiettivi strategici e operativi:

Contrastare la violenza maschile sulle donne

Contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere

- ∇ Contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere
- ∇ Sostenere le reti antiviolenza e qualificare i servizi dei Centri antiviolenza e delle case rifugio
- ∇ Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza e di *empowerment* delle donne
- ∇ favorire l'accoglienza e l'inclusione delle persone LGBTI
- ∇ Contrastare l'instabilità finanziaria dell'età adulta delle donne a causa delle scelte fatte nel corso della vita e legate alla cura della famiglia (figli, genitori anziani, disabilità)
- ∇ Promuovere l'autonomia abitativa e il contrasto all'isolamento
- ∇ Sostenere le donne fuoriuscite dal mercato del lavoro a rientrarvi con percorsi ad hoc

6) AZIONI TRASVERSALI PER LA RIMOZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E IL MIGLIORAMENTO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Descrizione obiettivo di *policy*:

Assume valore sostenere ogni azione per qualificare l'azione pubblica in termini di programmazione, di misurazione dei risultati e di valutazione degli impatti in ottica di genere e modificare radicalmente l'approccio alle politiche di genere in tutte le aree di policy, ivi inclusa la capacità diffusa di progettazione degli spazi urbani e di

organizzazione dei tempi dei servizi pubblici e privati in ottica di genere. Le azioni trasversali ricomprese nel perimetro di questa area dovranno riqualificare l'azione amministrativa della macchina regionale rispetto alla capacità di valutare ex ante ed ex post l'impatto in ottica di genere delle politiche di settore, alla capacità di innovare i criteri di selezione dei soggetti beneficiari e delle operazioni da finanziare con contributi regionali e di innovare le procedure di acquisto di beni e servizi, e non da ultimo alla capacità di favorire gruppi di lavoro trasversali (per competenze, genere, settore) per la costruzione delle politiche regionali di intervento e per l'attuazione dell'intero ciclo di vita dei programmi regionali. Dovranno inoltre promuovere, con azioni di comunicazione mirate e con una offerta culturale diversificata per proposte, forme artistiche e target di riferimento, la sensibilizzazione sui temi della parità di genere e sul contrasto degli stereotipi di genere nella informazione e nella comunicazione istituzionale, commerciale, politica.

Obiettivi strategici e operativi:

- ∇ Qualificare l'azione pubblica in termini di programmazione, di misurazione dei risultati e di valutazione degli impatti in ottica di genere (implementazione di VIG, Bilancio di Genere e Gender Index)
- ∇ Sensibilizzare l'opinione pubblica con iniziative culturali e di comunicazione
- ∇ Incidere sulla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione e iniziative di cambiamento culturale (Osservatorio sulla Comunicazione di Genere, Rete delle 100 esperte, ...)
- ∇ Migliorare la dotazione strutturale del sistema dei trasporti e, più in generale, la qualità della progettazione degli spazi urbani in ottica di genere.

Di seguito, invece, è riportato in forma di matrice il quadro sinottico degli **obiettivi strategici, obiettivi operativi, azioni e policy di riferimento** per tutte le aree di intervento di cui si compone l'Agenda di Genere.



Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Settori di riferimento
QUALITA' DELLA VITA	Migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la partecipazione attiva	Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne	Welfare
		Migliorare il sistema di welfare a livello territoriale	
		Sostenere e qualificare il lavoro di cura	
		Promuovere la Medicina di Genere	Salute
		Rafforzare l'offerta didattica ed educativa per il contrasto delle povertà educative	Welfare - Istruzione - Cultura
		Creare e potenziare reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie	Welfare - Sviluppo economico
		Favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi per le persone e le famiglie	

Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Settori di riferimento
ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO	Empowerment femminile nei settori strategici di istruzione-formazione-lavoro	Aumentare l'occupazione femminile	Politiche attive del lavoro Formazione professionale (reskilling-upskilling) e orientamento
		Sostenere azioni volte all'emersione dal lavoro sommerso	
		Sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro	
		Promuovere l'adeguamento del sistema formativo per la parità di genere nell'accesso e nella partecipazione alle attività formative	
		Integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca	



Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Settori di riferimento
COMPETITIVITA', SOSTENIBILITA' E INNOVAZIONE	Favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione	Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività economiche	Sviluppo del tessuto produttivo e dell'impresa femminile Accesso al credito Promozione di nuovi business a impatto sociale
		Favorire l'accesso delle donne agli strumenti di incentivazione e sostegno per la creazione di impresa	
		Sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di strumenti finanziari per l'impresa femminile	
		Orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale	

Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Settore di riferimento
PER UN LAVORO DI QUALITA'	Ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera	Promuovere la parità salariale e ridurre il gender pay gap	Azioni positive
		Promuovere l'accesso delle donne ai vertici di amministrazione e gestione delle aziende e per la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali	Formazione per la Cultura di impresa
	Migliorare le condizioni del lavoro delle donne	Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue	Welfare aziendale e innovazione organizzativa per la flessibilità del lavoro. Contrasto al lavoro irregolare e sommerso
		Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (welfare aziendale)	
		Migliorare le condizioni di lavoro e l'accesso a servizi per la conciliazione delle donne con lavoro autonomo	
		Promuovere incentivi e/o criteri preferenziali nell'accesso a finanziamenti pubblici per aziende che adottino un'organizzazione del lavoro gender oriented	
		Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile	
		Contrastare il lavoro sommerso e irregolare in tutti i settori di attività economica, con specifico riferimento a quelli a maggiore intensità di lavoro femminile	



Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Settori di riferimento
CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE	Contrastare la violenza maschile sulle donne	Sostenere le donne vittime di violenza fuoriuscite dal mercato del lavoro per rientrarvi con percorsi dedicati di reinserimento	Welfare Azioni innovative e sperimentali a impatto sociale
		Promuovere l'autonomia economica e abitativa e contrastare l'instabilità finanziaria delle donne vittime di violenza o estromesse dai nuclei familiari	
		Sostenere le reti anti violenza e qualificare i servizi dei Centri anti violenza e delle case rifugio	
		Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza e di <i>empowerment</i> delle donne	
	Contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere	Sensibilizzare l'opinione pubblica sul rispetto di ogni orientamento sessuale e dell'identità di genere di ciascuno	
		Sostenere percorsi di accoglienza e inclusione delle persone LGBTI espulse dai rispettivi nuclei familiari o marginalizzate nel proprio contesto sociale	
Contrastare le azioni di violenza contro persone LGBTI e potenziare la rete dei servizi di prevenzione			

Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Settori di riferimento
AZIONI TRASVERSALI PER LA DESTRUTTURAZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E CAPACITY BUILDING	Prevenzione e contrasto alle discriminazioni agli stereotipi	Incidere sulla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione	Comunicazione e Cultura
		Produzioni culturali per l'educazione alla parità di genere e per la rimozione degli stereotipi nei luoghi di vita economica, sociale, politica	
	Qualificare l'azione pubblica per la parità di genere	Promuovere la valutazione di impatto di genere	Accountability Procurement innovativo
		Migliorare l'azione amministrativa degli Enti pubblici committenti (GRPP) per favorire la crescita delle imprese in ottica di genere	
		Migliorare la dotazione strutturale del sistema dei trasporti urbani e interurbani	Agenda urbana
		Potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e dei tempi, delle città	

Per tutte le macroaree di intervento e gli obiettivi strategici individuati è possibile stabilire robuste connessioni, anche in termini di opportunità di finanziamento, con gli obiettivi di intervento fissati:

- dall'Agenda ONU 2030 per i goal più rilevanti,
- dalle Missioni del PNRR
- dagli Obiettivi di Policy dell'Accordo di partenariato per l'utilizzo dei Fondi UE per il 2021-27

e le stesse sono state declinate in una apposita ricostruzione grafica che riportiamo in Allegato 1 al presente documento, per costituirne parte integrante e sostanziale. Accompagnare la strategia con questo livello di informazioni costituirà il necessario patrimonio di indicazioni operative per le strutture regionali chiamate a incardinare gli obiettivi operativi e le azioni proposte nelle rispettive programmazioni di settore.

In Allegato 2 al presente documento è riportato, invece, l'indice delle schede di intervento, ordinate per Obiettivi Strategici e operativi, nonché il **Quadro Sinottico delle schede di intervento** che, con il contributo di tutte le strutture dipartimentali preposte alla programmazione e alla attuazione degli obiettivi di policy per ciascuna area sono

state elaborateo, anche tenendo conto di importanti sollecitazioni raccolte nella fase di ascolto e partecipazione. Per ciascuna Scheda sono sintetizzati nel quadro sinottico i seguenti elementi:

- macroarea di intervento
- obiettivo operativo cui è riconducibile l'intervento
- denominazione dell'intervento
- obiettivi specifici dell'intervento
- tipologie di azioni previste
- proposta di fonte finanziaria
- fabbisogno finanziario (stime elaborate dalle strutture proponenti al solo scopo di dimensionare le azioni; allo stato attuale non costituiscono assegnazioni vincolate)
- principali indicatori di risultato attesi.

Il Quadro sinottico offre una articolata sintesi di un patrimonio di schede di progettazione assai dettagliate che rimane a disposizione dell'intera struttura amministrativa regionale, perché possano essere riferimento utile per la fase di lavoro che comincia all'indomani della approvazione di questa Agenda: la fase dell'attuazione!

La Governance per l'attuazione dell'Agenda di Genere

L'attuazione della Agenda di Genere e l'applicazione di tutti gli strumenti (VIG, Bilancio di Genere, Gender Index, GRPP,...) connessi al miglioramento dell'azione amministrativa per il superamento degli stereotipi e il contrasto a ogni forma di discriminazione di genere richiedono la definizione di scelte organizzative tali da assicurare alla struttura responsabile dell'attuazione delle politiche ed interventi definiti dall'Agenda, autorevolezza e competenza specialistica in uno con la capacità di agire trasversalmente rispetto alle strutture dipartimentali preposte alle specifiche competenze settoriali e ai diversi programmi regionali, a valere sui fondi nazionali regionali e comunitari, ordinari e straordinari

Con Decreto del Presidente della Giunta regionale del 10 agosto 2021 n. 263, il Presidente della Giunta Regionale ha adottato l'atto di definizione delle Sezioni e delle relative funzioni in attuazione del modello organizzativo MAIA 2.0 di cui al D.P.G.R. n. 22 del 22 gennaio 2021 e s.m.i. Con il suddetto decreto il Presidente della Giunta Regionale ha già inteso recepire l'indirizzo proveniente da più attori del processo partecipativo, introducendo ex novo in seno alla organizzazione della Segreteria Generale della Presidenza della Giunta Regionale la **Sezione per l'Attuazione delle politiche di genere**, che dovrà assicurare lo svolgimento delle seguenti funzioni:

- attuare le politiche di genere, attraverso la promozione e la diffusione delle condizioni di parità e della cultura delle pari opportunità, della parità di genere, attraverso la promozione di interventi innovativi e sperimentali, nonché attraverso la promozione di interventi volti alla riduzione e alla eliminazione del gender gap nella vita quotidiana, nei luoghi di lavoro, nella partecipazione sociale, politica, culturale delle donne nella comunità;
- assicurare al sistema delle autonomie locali il supporto strategico e operativo per i piani locali di contrasto alla discriminazione di genere e per la promozione delle pari opportunità nelle politiche territoriali. Si raccorda, a tal fine, con le strutture competenti all'attuazione degli interventi per la concessione di contributi per progetti di azioni positive degli Enti Locali tesi ad espandere l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e ad incrementare le opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione delle donne;
- assicurare l'applicazione del principio di pari opportunità nell'attuazione degli interventi a valere sul Programma operativo regionale (FESR_FSE) e sugli altri Programmi di investimento a valere su fondi nazionali e regionali, formulando pareri sui documenti di programmazione;
- curare il rapporto annuale sull'attuazione dell'Agenda di genere, integrato con l'attuazione della L.R. n. 7/2007 e, a tal fine, si interfaccia con il CUG e con le strutture di garanzia per il superamento degli stereotipi di genere e per la democrazia paritaria presso il Consiglio Regionale;
- assicurare la predisposizione del bilancio di genere annuale;

- assicurare l'implementazione della VIG – Valutazione di Impatto di Genere ex ante, in itinere ed ex post per tutti i programmi strategici della Regione Puglia e per i principali programmi attuativi;
- elaborare in collaborazione con l'Ufficio Statistico regionale il Gender e Index della Puglia ed il bilancio di genere;
- elaborare ed implementare strategie ed azioni di comunicazione educazione e sensibilizzazione tese a prevenire e contrastare la violenza di genere, assicurando il pieno raccordo con le strutture del Dipartimento Welfare preposte alla rete dei servizi socio-assistenziali e per l'inclusione socio lavorativa delle vittime;
- assicurare il coordinamento della struttura della Consigliera di Parità regionale con tutte le strutture regionali di interesse per le specifiche azioni promosse, anche su input delle Amministrazioni centrali preposte.

La nuova Sezione per l'attuazione delle Politiche di Genere avrà prioritariamente il compito di rappresentare la strategia regionale per la parità a tutti i tavoli tematici della programmazione regionale per la stesura del POR FESR-FSE 2021-27, che dovrà assumere come propri gli obiettivi strategici e operativi che questa Agenda di Genere ha fissato, in linea con gli indirizzi nazionali e comunitari in materia.

Come già richiamato in premessa, la capacità di incidere sugli stereotipi di genere e di contrastare efficacemente le discriminazioni di genere per favorire la piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, culturale e politica in Puglia, che l'intero sistema regionale potrà esprimere nei prossimi anni, è strettamente connessa alla consapevolezza che una programmazione strategica ambiziosa e di qualità stia insieme alla piena e concreta implementazione degli **strumenti della democrazia paritaria**, che coinvolgono attivamente anche il Consiglio Regionale e le sue articolazioni.

Grande attenzione è stata riposta proprio nella fase di ascolto e nel percorso partecipato di discussione dell'Agenda di Genere alla necessità di riordinare, implementare funzioni, norme ed istituti che promuovano la parità di genere nella partecipazione alla vita politica delle istituzioni regionali e locali. Nel pieno rispetto delle competenze istituzionali che le leggi e lo Statuto regionale affidano all'Assemblea Legislativa regionale, si ripone grande fiducia nei risultati che la concreta attivazione della Presidenza del Consiglio Regionale, delle Commissioni Consiliari e delle strutture amministrative del Consiglio potranno produrre su piani di intervento ritenuti cruciali, e pertanto previsti dal Programma di Governo, quali i seguenti:

- la modifica della legge elettorale regionale perché la doppia preferenza di genere sia disciplinata in modo da essere applicata in modo cogente;
- la modifica dello Statuto Regionale perché sia effettivo il principio di parità di genere nelle designazioni negli organi di governo della Regione e di tutte le agenzie, le aziende partecipate e controllate del sistema regionale;
- l'approvazione di una legge regionale di contrasto all'omotransfobia;
- l'istituzione della Rete Regionale delle Elette, che coinvolga tutte le amministratrici locali, le consigliere comunali, le deputate e le senatrici, le eurodeputate elette in Puglia, come già previsto dalla l.r. n. 7/2007 (pur carente di

- una puntuale regolamentazione di funzionamento);
- il presidio della struttura amministrativa del Consiglio Regionale su una funzione qualificata di analisi di impatto di genere nella regolazione, oggi ancora assente, per la formulazione di pareri preventivi vincolanti sulle norme regionali, siano esse leggi, delibere consiliari, regolamenti;
 - la collaborazione con il CORECOM per il monitoraggio degli organi di informazione e della comunicazione politica per contrastare e rimuovere gli stereotipi di genere;
 - la riorganizzazione degli organismi di parità regionali e del presidio per le pari opportunità in Puglia, alla luce del pieno riconoscimento dei diritti umani, civili e sociali delle persone e per la piena partecipazione di tutte le persone alla vita economica, sociale, culturale e politica.

Con l'approvazione dell'Agenda di Genere regionale, quindi, prende avvio ufficialmente una stagione lunga e certamente proficua di sfide raccolte, diritti riconosciuti, impegni realizzati, grazie alla collaborazione tra le strutture della Giunta Regionale e le strutture del Consiglio Regionale.

Allegato 1 – Prospetto delle connessioni tra Agenda di Genere e programmazione strategica ONU, UE, Italia.

AGENDA DI GENERE			ACCORDO DI PARTENARIATO 2021-27		PNRR			Agenda ONU 2030	
Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi di Policy	Obiettivi specifici	Missione	Componente	Investimento	GOAL	Target
QUALITA' DELLA VITA	Migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la partecipazione attiva	Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne	Ob. Policy 4 - Un'Europa più Sociale e inclusiva	Politiche per l'inclusione e la protezione sociale FSE +4.h, 4.i, 4.j, 4.k, 4.l, 4.m FESR 4.III, 4.IV e 4.V	M5	C2	1.1 Sostegno alle persone vulnerabili (anziani, famiglie con bambini, disabili)	GOAL 3 - Salute e Benessere	3.7 - 3.8
		Migliorare il sistema di welfare a livello territoriale			M5	C2	1.1 Sostegno alle persone vulnerabili (anziani, famiglie con bambini, disabili)	GOAL 1 - Sconfiggere la povertà	1.3
		Sostenere e qualificare il lavoro di cura						GOAL 5 - Parità di Genere	5.4
		Promuovere la Medicina di Genere						GOAL 3 - Salute e Benessere	3.7 - 3.8
		Rafforzare l'offerta didattica ed educativa per il contrasto delle povertà educative			M5	C3	3. Interventi socieducativi strutturali per combattere le	GOAL 4 - Istruzione di qualità	4.6 - 4.5 - 4.a
		Creare e potenziare reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie			M5	C3	1.1 Potenziamento dei servizi e delle infrastrutture sociali della comunità	GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	8.5 - 8.8
		Favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi per le persone e le famiglie						GOAL 3 - Salute e Benessere	3.7 - 3.8

AGENDA DI GENERE			ACCORDO DI PARTENARIATO 2021-27		PNRR			Agenda ONU 2030	
Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi di Policy	Obiettivi specifici	Missione	Componente	Investimento	GOAL	Target
ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO	Empowerment femminile nei settori strategici di istruzione-formazione-lavoro	Aumentare l'occupazione femminile	Ob. Policy 4 - Un'Europa più Sociale e inclusiva	Politiche per l'occupazione FSE+ 4.a, 4.b, 4.c, 4.d FESR 4.I	M4 M2	C1	3.4 Didattica e competenze universitarie avanzate	GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	8.5
		Sostenere azioni volte all'emersione dal lavoro sommerso							5.4
		Sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro			M4 M2	C1	1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università	GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	8.8
		Promuovere l'adeguamento del sistema formativo per la parità di genere nell'accesso e nella partecipazione alle attività formative					GOAL 4 - Istruzione di qualità	4.1 - 4.2 - 4.3 - 4.4 - 4.5 - 4.6 - 4.7 - 4.a	
		Integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca		M1	C1	2.3 Competenze e carriere			

AGENDA DI GENERE			ACCORDO DI PARTENARIATO 2021-27		PNRR			Agenda ONU 2030	
Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi di Policy	Obiettivi specifici	Missione	Componente	Investimento	GOAL	Target
COMPETITIVITA', SOSTENIBILITA' E INNOVAZIONE	Favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione	Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività economiche	Ob. Policy 1 - Un'Europa più intelligente	Ricerca, innovazione e competitività. Competenze per la transizione industriale. FESR	M5	C1	1.2 Creazione di imprese femminili	GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica	8.2 - 8.3 - 8.8 - 8.9 - 8.10
		Favorire l'accesso delle donne agli strumenti di incentivazione e sostegno per la creazione di impresa							9.2 - 9.4
		Sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di strumenti finanziari per l'impresa femminile							9.3
		Orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale			M4 M2	C2 C2	3.2 Finanziamenti di Start-up (M4-C2) 5.4 Supporto a start-up e venture capital per la transizione ecologica (M2-C2)	GOAL 9 - Imprese, Innovazione e infrastrutture	9.5 - 9.b

AGENDA DI GENERE			ACCORDO DI PARTENARIATO 2021-27		PNRR			Agenda ONU 2030	
Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi di Policy	Obiettivi specifici	Missione	Componente	Investimento	GOAL	Target
PER UN LAVORO DI QUALITA'	Ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera	Promuovere la parità salariale e ridurre il gender pay gap	Ob. Policy 4 - Un'Europa più Sociale e inclusiva	Politiche per l'occupazione FSE+ 4.a, 4.b, 4.c, 4.d FESR 4.1				GOAL 10 - Ridurre le diseguglianze	10.4
		Promuovere l'accesso delle donne ai vertici di amministrazione e gestione delle aziende e per la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali							10.3
	Migliorare le condizioni del lavoro delle donne	Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue			M5	C1	1.1 Politiche attive del lavoro e formazione	GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economia	8.5
		Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (welfare aziendale)						GOAL 5 - Parità di Genere	5.4 - 5.5
		Migliorare le condizioni di lavoro e l'accesso a servizi per la conciliazione delle donne con lavoro autonomo						GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economia	8.5
		Promuovere incentivi e/o criteri preferenziali nell'accesso a finanziamenti pubblici per aziende che adottino un'organizzazione del lavoro gender oriented							8.5
		Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile							8.5
		Contrastare il lavoro sommerso e irregolare in tutti i settori di attività economica, con specifico riferimento a quelli a maggiore intensità di lavoro femminile			M5	C1	1.1 Politiche attive del lavoro e formazione		8.5

AGENDA DI GENERE			ACCORDO DI PARTENARIATO 2021-27		PNRR			Agenda ONU 2030	
Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi di Policy	Obiettivi specifici	Missione	Componente	Investimento	GOAL	Target
CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE	Contrastare la violenza maschile sulle donne	Sostenere le donne vittime di violenza fuoriuscite dal mercato del lavoro per rientrarvi con percorsi dedicati di reinserimento	Ob. Policy 4 - Un'Europa più Sociale e inclusiva	Politiche per l'inclusione e la protezione sociale FSE +4. h, 4. i, 4. j, 4. k, 4. l, 4. m FESR 4. III, 4. IV e 4. V				GOAL 5 - Parità di Genere	5.2
		Promuovere l'autonomia economica e abitativa e contrastare l'instabilità finanziaria delle donne vittime di violenza o estromesse dai nuclei familiari						GOAL 1 - Sconfiggere la povertà	1.3
		Sostenere le reti antiviolenza e qualificare i servizi dei Centri antiviolenza e delle case rifugio						5.2	
		Sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza e di <i>empowerment</i> delle donne						5.2	
	Contrastare la violenza e le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere	Sensibilizzare l'opinione pubblica sul rispetto di ogni orientamento sessuale e dell'identità di genere di ciascuno						GOAL 5 - Parità di Genere	5.1 - 5.2
		Sostenere percorsi di accoglienza e inclusione delle persone LGBTI espulse dai rispettivi nuclei familiari o marginalizzate nel proprio contesto sociale						5.2	
		Contrastare le azioni di violenza contro persone LGBTI e potenziare la rete dei servizi di prevenzione						5.2	

AGENDA DI GENERE			ACCORDO DI PARTENARIATO 2021-27		PNRR			Agenda ONU 2030		
Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi di Policy	Obiettivi specifici	Missione	Componente	Investimento	GOAL	Target	
AZIONI TRASVERSALI PER LA DESTRUTTURAZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E CAPACITY BUILDING	Prevenzione e contrasto alle discriminazioni agli stereotipi	Incidere sulla destrutturazione degli stereotipi attraverso il monitoraggio costante della comunicazione, pubblicità, informazione	Capacity Building					GOAL 5 - Parità di Genere	5.1	
		Produzioni culturali per l'educazione alla parità di genere e per la rimozione degli stereotipi nei luoghi di vita economica, sociale, politica	Ob. Policy 4 - Un'Europa più Sociale e inclusiva	Politiche per l'inclusione e la protezione sociale FSE + 4.VI					5.c	
	Qualificare l'azione pubblica per la parità di genere	Promuovere la valutazione di impatto di genere	Capacity Building						GOAL 17 - Partnership per gli obiettivi / Questioni sistemiche	17.18
		Migliorare l'azione amministrativa degli Enti pubblici committenti (GRPP) per favorire la crescita delle imprese in ottica di genere	Capacity Building						GOAL 5 - Parità di Genere	5.c
		Migliorare la dotazione strutturale del sistema dei trasporti urbani e interurbani	Ob. Policy 5 - Un'Europa più vicina ai cittadini	Aree metropolitane; Aree urbane medie e sistemi territoriali					GOAL 11	11.2 - 11.3 - 11.7
		Potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e dei tempi, delle città			M5	C2	2.1 - Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale			

Allegato 2 – Le schede di intervento

Indice delle schede



1) Migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la partecipazione attiva

- 1 - Potenziamento dell'offerta di Asili Nido pubblici e privati;
- 2 - Realizzazione nuovi Poli per l'Infanzia per accrescere l'offerta di servizi educativi per la fascia 0-6 anni
- 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
- 4 – Erogazione di Buoni Servizio per sostenere la domanda delle famiglie nell'accesso ai servizi per la prima infanzia e per l'adolescenza
- 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
- 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;
- 7 - Sostegno e supporto a donne in condizioni di grave emarginazione e povertà estrema (progetto pilota per le grandi aree urbane)
- 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
- 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
- 10 - Hub per il coworking e piattaforme di servizi per un modello sostenibile di smartworking, con la rigenerazione di siti dismessi (es.: stazioni ferroviarie,...)
- 11 - Mixité sociale a scala urbana
- 12 - Progetti di vita indipendente (Pro.V.I.) per il supporto alle funzioni genitoriali delle madri con disabilità
- 13 – Potenziamento della Rete dei servizi di sanità territoriale per la prevenzione e per la cura delle non autosufficienze
- 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;
- 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

- 16 - Ambulatori dedicati per la salute delle donne e delle mamme con bambini in tutti gli ospedali pubblici del SSR e privati convenzionati
- 17 - Rafforzamento dei percorsi dedicati di accesso ai servizi ospedalieri e ambulatoriali dedicati alle donne, alle donne vittime di violenza e alle persone coinvolte in percorsi di transizione di genere
- 18 - Lifelong learning per la qualità della vita e il benessere sociale.



2) Empowerment femminile nei settori strategici istruzione-formazione-lavoro

- 19 - Women network world: una rete al femminile
- 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
- 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
- 22 – Implementare laboratori per l'innovazione e la creatività (STEAM-lab) su tutto il territorio regionale
- 23 - “Kit Apprendimento - Istruzioni per l'uso” – Azioni di contrasto agli stereotipi e alla discriminazione di genere nei luoghi dell'istruzione e della formazione
- 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 (lavori di cura, trasformazione prodotti agricoli, gastronomia, produzioni artigianali per il design e la moda, ecc...), e nei settori strategici con maggiori pronostici di occupabilità per le donne su nuovi profili professionali (servizi culturali, servizi di ristorazione e servizi di accoglienza turistica, ecc...).



3) Competitività, sostenibilità e innovazione

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

- 25 - Promuovere lo sviluppo dell'offerta turistica pugliese rivolta al target nazionale e internazionale delle famiglie con figli
- 26 - Gender equality e impatto sociale delle università
- 27 - Missione regionale “Gender Equality” di iniziative di ricerca, sviluppo e innovazione
- 28 - Supportare la parità di genere nell'economia generando una domanda pubblica “gender responsive” sia rispetto alle produzioni sia rispetto ai modelli organizzativi in ottica di flessibilità, di presenza delle donne nei luoghi decisionali e di valorizzazione del lavoro femminile (GRPP)
- 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

- 30 - Women Economics - Supporto creazione impresa
- 31 - TecnoNidi donna
- 32 – Nidi donna
- 33 - Miglioramento dell'accesso al credito e a strumenti di finanza innovativa a sostegno dell'imprenditoria femminile
- 34 - Interventi a favore dell'internazionalizzazione dell'imprenditoria femminile
- 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
- 36 – Misure per il contrasto allo sfruttamento del lavoro femminile e per l'emersione del lavoro sommerso e irregolare, con specifico riferimento alle posizioni lavorative delle donne, nei settori dell'agricoltura, dell'industria manifatturiera, dell'artigianato, del lavoro di cura, dei servizi di ristorazione e ricezione
- 37 – Sviluppo di imprese sociali e di nuovi servizi individuali e collettivi a domanda per la mobilità urbana e nuovi servizi per la qualità della vita nelle città e per il welfare aziendale nei contesti produttivi, anche con piattaforme di sharing-economy.



4) Per un lavoro di qualità

Migliorare le condizioni del lavoro delle donne

- 38 - Misure per la flessibilità e la conciliazione per le donne professioniste e per le lavoratrici autonome
- 39 - Supporto alla diffusione di Piani di Welfare aziendale nelle PMI e nelle grandi aziende
- 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
- 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
- 42 - Sostegno alla flessibilità oraria e organizzativa nelle PMI
- 43 - Piani per la gestione condivisa dei carichi di cura
- 44 - Riqualificazione e aggiornamento donne con contratti atipici



5) Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere

Prevenire e contrastare la violenza maschile sulle donne

- 45 - Campagne di comunicazione, informazione e sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere

- 46 – Attuazione Linee guida per il triage dedicato a donne vittime di violenza in area Pronto Soccorso
 - 47 - Consolidamento, potenziamento e qualificazione dei servizi anti violenza (CAV e Case Rifugio)
 - 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
- Prevenzione e contrasto discriminazioni e sostegno alle fragilità**
- 49 - Sperimentazione dei Centri Arcobaleno per l’accoglienza e l’inclusione delle persone LGBTI allontanate dai rispettivi contesti familiari e sociali
 - 50 - Contrasto agli stereotipi e a ogni forma di bullismo, maltrattamento e discriminazione dovute all’orientamento sessuale o all’identità di genere.



6) Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell’azione amministrativa

- 51 – Promuovere produzioni culturali e creative per una sensibilizzazione diffusa e multitarget dei principi di parità di genere, pari opportunità e non discriminazione
- 52 - Bilancio di Genere e promozione di strumenti e prassi di gender accountability nelle PA territoriali e nelle Aziende pubbliche territoriali (ASL, ASP, Agenzie, ...)
- 53 - Implementazione della VIG – Valutazione dell’Impatto di Genere
- 54 - Elaborazione del Gender Index
- 55 - Formazione dei dirigenti e funzionari delle PA locali per l’applicazione di strumenti e procedure di Gender Responsive Public Procurement
- 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 funzionali alle connessioni casa – servizi socioeducativi – servizi sportivi e ludico-ricreativi in ottica di flessibilità e conciliazione e connessi agli snodi di trasporto pubblico e ai poli strategici territoriali, piani dei tempi delle città
- 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
- 58 - Alimentazione della “Rete delle Esperte regionali”, in connessione con la rete nazionale e da mettere a disposizione di tutte le istituzioni regionali
- 59 – Osservatorio della Comunicazione di Genere
- 60 – Istituzione e formazione degli Uffici delle *Gender City Manager* per la qualità urbana in ottica di genere.



Quadro sinottico delle schede

(PDF allegato)