

## PARI OPPORTUNITÀ - DONNE

### SCENARIO DI RIFERIMENTO

La materia della parità di genere è normalmente compresa nell'ambito delle politiche di sviluppo del lavoro, pur rimanendo aperta alle "contaminazioni" di molte altre aree di intervento pubblico, perché la forza di *mainstreaming* che la caratterizza, informa, o dovrebbe informare, qualunque espressione della società.

L'interesse mostrato a livello nazionale, europeo e internazionale ai temi della parità induce a prendere atto che da essi non si possa più prescindere per uno sviluppo sostenibile dell'economia e della società se non a rischio di continuare a perdere una parte del PIL nazionale e regionale per non avere sostenuto il lavoro e la partecipazione delle donne.

Le **perdite economiche** dovute al divario di genere sono stimate intorno a 370 Miliardi di Euro l'anno, come emerge dal rapporto del 2017 dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere *Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea*.

Come rilevato dall'ISTAT nel Rapporto SDGs 2020. *Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia – obiettivi per un futuro sostenibile*. Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale ONU il 25 settembre 2015 «Nonostante i progressi conseguiti nella parità di genere e nell'*empowerment* femminile, le donne e le ragazze continuano a subire disparità di diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, ad essere oggetto di stereotipi di genere, a subire discriminazioni e forme di violenza... (omissis)... La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma è anche condizione imprescindibile per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Differenze e disuguaglianze di genere devono pertanto essere contrastate in tutti i campi e in tutti i settori».

La programmazione dell'intervento politico deve essere riferita al breve, al medio e al lungo periodo attraverso un investimento di risorse oltre che di idee nonché una pianificazione di almeno cinque, se non dieci anni, che vada di pari passo con lo sviluppo delle misure a favore del lavoro.

È un dato oggettivo che investire nel sostegno al lavoro delle donne determina una serie di risultati positivi a cascata per tutta la società, risultati che non si limitano al mondo del lavoro e tali da rendere utile l'investimento stesso.

In particolare quando cresce l'occupazione femminile:

1. crescono i redditi della famiglia con un impatto positivo sulla domanda aggregata (cioè aumentano le spese e migliora l'economia nazionale);
2. la partecipazione al mondo del lavoro aumenta la crescita dei livelli di istruzione e di perfezionamento delle donne attraverso i percorsi di formazione; si riduce la valutazione negativa da parte dei datori di lavoro sull'investimento nel lavoro femminile fondato sul preconcetto che una donna lavorerebbe meno e peggio del collega uomo per problemi legati alla conciliazione vita – lavoro o connessa ai fenomeni di segregazione occupazionale e professionale della forza lavoro;
3. si riduce il rischio di povertà femminile e, conseguentemente, di violenza intrafamiliare;
4. aumentano, in percentuale inversa, le possibilità che le donne possano impegnarsi in politica attiva per ricoprire ruoli che consentano una inversione di tendenza nella prospettiva di genere.

I dati della Puglia sulla occupazione femminile non sono incoraggianti, come emerge dagli ultimi Rapporti ISTAT (si rinvia per dettagli alla Sezione del Programma sul Lavoro).

Le macroaree, dalle quali partire per la realizzazione di un Piano di parità di genere correlato al piano per lo sviluppo del lavoro in Puglia, sono diverse.

### **Conciliazione vita-lavoro e contrasto agli stereotipi di genere**

La conciliazione vita lavoro è la materia paritaria per antonomasia, ogni misura di promozione di genere avrà maggiori *chances* di successo se sarà affrontata e risolta la questione della conciliazione dei tempi.

Con questa premessa si comprende perché spesso le azioni messe in campo a favore per l'aumento dell'occupazione femminile per la diminuzione della violenza di genere e la riduzione del gap reddituale siano in realtà misure che attengono alla sfera della conciliazione vita-lavoro.

La Commissione Europea definisce la conciliazione vita - lavoro come «L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini».

In Italia la questione lavoro femminile è da attenzionare e necessita di interventi mirati e strutturali soprattutto per il settore privato inteso non solo come lavoro dipendente ma anche per il lavoro autonomo e per quello libero professionale perché, come afferma il rapporto dell'OCSE 2017 *“Le donne sono percepite dalla nostra cultura (ndr quella italiana) come assistenti familiari”* e il mercato del lavoro si comporta nei confronti delle donne esattamente per come le percepisce.

Per questa ragione, oltre che per altre ragioni concorrenti, invece di essere al 75% di occupazione femminile (come l'Europa vorrebbe secondo gli obiettivi di Europa 2020, la Strategia per la crescita adottata nel 2010 dalle istituzioni UE) in Puglia siamo intorno al 35%, e le donne continuano a essere sottopagate e/o non contrattualizzate.

Le statistiche mostrano che nei Paesi in cui il Welfare è attento alle politiche di conciliazione le donne non abbandonano il lavoro nonostante i compiti di cura, non fanno ricorso a lavori precari e hanno più figli.

La conciliazione dei tempi è un insieme di misure volte a rendere compatibili il lavoro, la cura, il tempo per se' e non è più da intendersi come sostegno al lavoro esclusivamente delle donne, quale diritto costituzionalmente garantito, ma come diritto per tutte le cittadine e i cittadini da realizzare su un binario prioritario per ridurre i costi sociali derivanti dalla mancanza di efficienza degli strumenti attuali.

«La conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza alla parte debole della famiglia.

Le politiche di conciliazione, per essere efficaci, devono prevedere l'efficienza di elementi diversi e devono coprire le esigenze delle famiglie lungo il ciclo di vita, dalla nascita dei figli all'assistenza ai genitori anziani» (Risoluzione del Parlamento Europeo 13.09.2016).

Il dato statistico, tuttavia, ci impone di prendere atto che sussistono ancora degli stereotipi di genere che relegano la donna in una posizione di mera cura della parte debole della famiglia impedendo, di fatto, una piena realizzazione lavorativa: «In Italia poco più di un uomo su due (54,1 per cento) si dichiara molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione che "per la famiglia è meglio che l'uomo si dedichi prevalentemente alle necessità economiche e la donna alla cura della casa", la stessa quota di uomini pensa di non essere capace di svolgere i lavori domestici bene come le donne (53,7 per cento), circa uno su tre ritiene non sia giusto dividere equamente i lavori domestici tra i partner anche se entrambi lavorano a tempo pieno (31,9 per cento), quasi uno su 4 pensa che se i genitori sono entrambi occupati e il figlio si ammala non sia giusto fare i turni» (*I tempi della vita quotidiana lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, ebook, ISTAT, 2019).

A livello generale per innalzare i livelli di occupazione femminile e superare gli stereotipi di genere, pertanto, si avrebbe bisogno:

- a) di politiche globali in materia di congedo per i genitori e per quanti assistono un familiare;
- b) della fornitura di servizi di cura e di supporto per bambini, anziani e persone con disabilità facilmente accessibili e a prezzi sostenibili - ad esempio come accade in Germania attraverso la creazione di una agenzia regionale che non ha clienti individuali, ma solo aziende che acquistano servizi per i loro dipendenti, tra cui appunto servizi di assistenza ai figli, agli anziani, ecc.;
- c) di modalità di lavoro flessibili ma non segreganti;
- d) di tempi di riposo per sè;
- e) di percorsi di inserimento e/o reinserimento lavorativo per le donne di tutte le età con maggiore attenzione per le donne neo madri e delle donne che hanno assistito la parte debole della famiglia genitori o portatori di *handicap* e che più facilmente escono dal mondo del lavoro per la difficoltà di conciliare;
- f) di politiche culturali di contrasto agli stereotipi di genere.

### ***Disoccupazione e inoccupazione femminile***

E' importante lavorare per mettere in campo azioni per l'inserimento occupazionale delle giovani donne e il reinserimento delle ultra quarantenni e ultra cinquantenni fuoriuscite dal mondo del lavoro (si rinvia per dettagli alla Sezione del Programma sul Lavoro, con particolare riguardo al *Piano Straordinario "Donne di Puglia al Lavoro"*, al paragrafo Politiche formative ed economia digitale, nonché al *New Fresh Restart Plan*).

Questo significa:

- investimenti economici nei nidi e nelle materne, non solo per aumentare il numero di strutture rispetto al numero di abitanti, ma soprattutto affinché cambino gli orari e i tempi della loro fruizione diventino coerenti con le diverse necessità lavorative dei genitori;
- investimenti nel sostegno del lavoro di chi si occupa dei compiti di cura;
- investimenti sui figli, sul loro sviluppo e sulle possibilità di rimanere a lavorare in Puglia senza cercare fortuna all'estero;
- investimenti nella formazione delle donne *over 40* e *over 50*;

- investimenti sul congedo di paternità perché anche la condivisione dei compiti di cura contribuisce a diminuire il divario e la misura della differenza tra donne e uomini;
- investimenti nella maggiore flessibilità lavorativa. «Il *gender digital divide*, nel 2016 “*Getting to equal: how digital is helping close the gender gap at work*”, uno studio di ‘Accenture’, ha provato a dimostrare come le *e-skill* potessero aiutare a superare il divario tra lavoratrici donne e lavoratori uomini. Anche in quel contesto, nonostante l’Italia si trovasse molto in basso nella classifica dei paesi con maggiore *digital fluency* dei lavoratori (dove per *digital fluency*, per traslitterazione dalle *skill* linguistiche, si intende la scioltezza e la familiarità con il digitale in tutte le sue applicazioni, ndr), le lavoratrici italiane si erano trovate d’accordo nel sostenere che le tecnologie digitali rendono loro possibile lavorare da casa, (affermazione vera per il 50% degli intervistati), permettono un equilibrio migliore tra vita privata e vita lavorativa (per il 42%) e incrementano la possibilità di trovare opportunità d’impiego (per il 44%)»  
(<https://www.insidemarketing.it/gender-digital-divide-donne-e-digitale/> )

### **Comunicazione di genere**

Si raggiunge tale risultato attraverso l’assunzione di deliberazioni che impongano, nella comunicazione istituzionale scritta, il rispetto delle regole dell’italiano che non prevede l’uso in via esclusiva del maschile ma del femminile e del maschile correttamente declinati (dal 2012 il Comune di Firenze, attraverso la fattiva collaborazione con l’Accademia della Crusca, ha imposto tale modo di comunicare quale acceleratore sociale verso la parità di genere, per eliminare l’evidente “incomprensione” sociale in base alla quale “*quel che non si pronuncia non esiste*”).

Una buona pratica potrebbe essere anche quella di mettere al centro della comunicazione istituzionale regionale i *role model* femminili e pubblicizzare in modo socialmente utile le imprese che adottano protocolli di genere efficaci.

### **Medicina di genere specifica**

L’Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms) ha introdotto il concetto di “medicina di genere”, definendola come 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. Non si tratta, quindi, di una medicina di nicchia né di una nuova specializzazione, ma di un approccio diverso al paziente e alla sua cultura tale da migliorare le condizioni di vita di tutti. Ciò, specialmente, per due ordini di ragioni: in primo luogo, in considerazione del fatto che tra la nozione di sesso e quella di genere non intercorre alcun rapporto di sinonimia, posto che il primo identifica la differenza biologica e immutabile che afferisce al diverso genotipo fisiologico della donna e dell’uomo, mentre il secondo ricomprende una serie di fattori, non solo biologici, bensì determinati da variabili psicologiche, sociali e ambientali. In seconda battuta si pensi che, sino a un’epoca passata non remota, studi e indagini medico-scientifiche e biologiche venivano condotte prettamente con riferimento alla categoria del genere maschile.

La medicina genere-specifica considera, pertanto, oltre le somiglianze e le differenze biologiche tra i soggetti, anche il contesto socio culturale, indagando lo stile di vita che favorisce o meno la malattia in correlazione anche al genere: si pensi ad esempio al diverso modo di manifestazione dell’infarto del miocardio nelle donne o negli uomini e quanta parte ha la mancanza di conoscenza di tali conoscenze

nella sopravvivenza delle donne, o le resistenze culturali che portano talune donne a non andare dal ginecologo (se non in occasione del parto). In tale ottica, tale branca di studi è apertamente orientata a superare le discriminazioni di cui il genere femminile è spesso vittima nell'ambito delle cure mediche.

Si consideri, inoltre, che dalle risultanze di studi scientifici, già noti alla nostra dimensione regionale, le donne, rispetto agli uomini, soffrono, in percentuali maggiori, di differenti patologie, tra cui, ad esempio, artrosi/artriti, osteoporosi, malattie allergiche e patologie croniche (Deliberazione della Giunta Regionale 27 novembre 2019, n. 2176 - Liverani 2019)

La medicina di genere rappresenta, pertanto, un obiettivo strategico che deve essere perseguito *in primis* da parte della Sanità pubblica regionale, in forza delle competenze devolute alle Regioni da parte del legislatore costituzionale, con riforma del Titolo V della Costituzione (Legge Costituzionale n. 3 del 2001) - regionalismo in tale settore, di fatto, sperimentato dal legislatore ordinario sin dagli anni '90 -.

La diffusione della medicina di genere deve avvenire, quindi, mediante proposte concrete finalizzate a favorire una effettiva attuazione da parte della Regione della Legge 11 gennaio 2018, n. 3 (*Applicazione e diffusione della medicina di genere nel Servizio Sanitario Nazionale*) e del piano di attuazione regionale, ponendosi, come scopo prioritario, non solo la ricerca e l'innovazione, la formazione e l'aggiornamento del personale sanitario, ma anche la divulgazione scientifica e la prevenzione tra i consociati, a tutti i livelli sociali. L'obiettivo della comunicazione e dell'informazione non può, difatti, limitarsi al compimento di meri studi di indagine, ma deve calarsi nella realtà della vita quotidiana e rivolgersi a tutta la platea dei consociati. Ciò è realizzabile, soprattutto, tramite una pianificazione precisa delle campagne di profilassi che concepisca anche il coinvolgimento delle strutture e delle istituzioni più vicine alla popolazione. Per esempio, tramite l'elaborazione di programmi di prevenzione da svilupparsi in concerto con i datori di lavoro pubblico e privato, mediante l'organizzazione, in azienda ovvero presso enti convenzionati, di visite specialistiche *ad hoc* dedicate alla tutela della salute femminile (a titolo di esempio, giornate di formazione e prevenzione relative a patologie all'oggi poco conosciute e, quindi, spesso, sottovalutate e minimizzate, come l'endometriosi o la depressione *post-partum* ovvero di fenomeni poco discussi come la c.d. violenza ostetrica; ovvero giornate dedicate a controlli senologici per le fasce di età considerate a rischio).

Con riguardo alla medicina di genere declinata rispetto alle più giovani, è necessario, sempre in un'ottica di informazione, comunicazione e profilassi, sostenere campagne di prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili (con particolare attenzione, per esempio, alla diffusione del *Papilloma Virus*) in ambito scolastico, in collaborazione con le dirigenze didattiche.

Un ulteriore progetto, in linea con il nuovo orientamento medico-scientifico e la realizzazione degli obiettivi regionali, è l'istituzione di strutture ospedaliere centralizzate dedicate esclusivamente alla salute delle donne, specializzate, in ostetricia e ginecologia per esempio, secondo un modello organizzativo articolato in percorsi differenziati per le varie fasi della vita (per esempio: 11-18 anni; 19-50 anni età fertile e riproduzione; 45/50 - 65 anni menopausa; 65 anni senescenza).

### **Tempo libero delle donne**

La risorsa scarsa delle donne, oltre ai mezzi di sostentamento, è la gestione del tempo libero. Il tempo libero non è il tempo del riposo lavorativo ma è quel tempo dedicato allo svago e ai rapporti sociali.

Ecco perché non è qualificabile come tempo libero quello che non si possa utilizzare in questo modo pur essendo orario svincolato da tempi obbligati (dal lavoro, dalla famiglia, ecc.).

«Oltre alla quantità di tempo libero a disposizione l'indagine Uso del tempo permette di studiare i momenti della giornata in cui viene svolto. Per comprendere l'importanza di queste informazioni, si può fare riferimento, ad esempio, agli studi sul *work-life balance* che affermano come avere a disposizione una buona quantità di tempo libero non equivale necessariamente ad avere un buon equilibrio nei propri tempi di vita. In particolare se il tempo libero è disponibile in momenti della giornata in cui non si possono curare le proprie relazioni sociali o non può essere investito in attività che interessano il soggetto, esso diventa un tempo vuoto e non se ne trae il beneficio a cui normalmente è associato. Essere in grado di capitalizzare il proprio tempo libero, godendo delle proprie possibilità economiche e/o dedicandolo a curare le proprie relazioni sociali, come già trattato nel capitolo 3, rende la disponibilità e la quantità di tempo libero un beneficio aggiuntivo all'essere svincolati dai tempi obbligati (Fisher e Layte, 2004)». (*I tempi della vita quotidiana lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Ebook, ISTAT, 2019).

La difficoltà nella fruizione del tempo libero è dovuta da un lato alla mancanza di condivisione dei compiti di cura della famiglia, dall'altro dai costi della stessa. È ipotizzabile, quindi, un impegno della Regione nel senso di promuovere azioni che riducano i disagi derivanti da questi due freni aumentando, ad esempio, gli incentivi a favore di coloro che promuoveranno attività culturali, turistiche, sportive contemperando i compiti di cura dei partecipanti e partecipando ai costi delle stesse.

Sotto questo profilo, è necessario che a livello regionale vengano intrapresi programmi di rafforzamento delle azioni di dirette alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, per esempio finalizzati al potenziamento di sostegni regionali per le rette di asili-nido ovvero volti a favorire la creazione di asili-nido aziendali oppure tesi a supportare le aziende nell'adozione di soluzioni di servizi e formule di flessibilità lavorativa per i genitori, per esempio tramite la promozione di soluzioni di *smart-working*, verticale o orizzontale, con la possibilità di organizzare il lavoro agile su due giorni settimanali ovvero sui soli pomeriggi di lavoro, al fine di evitare che il telelavoro, da strumento agevolatore, si tramuti in arma di segregazione familiare e ostracismo delle donne lavoratrici.

In ambito di tempo libero, non può non emergere la questione dei *care giver* familiari, che nella maggior parte delle ipotesi sono donne le quali sacrificano la propria vita lavorativa e professionale al servizio dei cari. Occorre, pertanto, che l'ente regionale proceda nella realizzazione degli obiettivi e delle attività di sostegno individuate con interventi tempestivi e concreti, non solo dal punto di vista dell'erogazione di contributi economici, bensì anche mediante l'effettiva realizzazione di una concreta rete di sostegno al *care giver* familiare tra le istituzioni e le figure professionali individuate dalla Legge regionale 27 febbraio 2020, n. 3 (il responsabile del caso, il medico di medicina generale-referente terapeutico, l'infermiere-*case manager*, i servizi e le associazioni elencate), le cui attività possano essere monitorate anche da parte del *care-giver* medesimo a distanza, mediante la possibilità di accesso al fascicolo dell'assistito da remoto (per esempio, tramite la creazione di una applicazione ovvero di una area riservata del paziente in cui, nel rispetto del diritto alla *privacy* dell'assistito, il *care giver* possa entrare e ove possa rinvenire la documentazione relativa all'assistito e prendere visione delle attività effettivamente svolte dai soggetti predetti). In tal ottica, grazie a migliori strumenti di coordinamento, si offre alle donne *care giver* la possibilità di poter organizzare e ricavare nell'arco delle proprie giornate, degli spazi di tempo libero, anche solo leggermente più ampio.

Tali obiettivi, inoltre, non possono prescindere da una organizzazione in concerto delle attività della Giunta e della Commissione competente. Si ravvisa, quindi, la necessità di studiare un regime di coordinamento e aggiornamento calendarizzato (per esempio, con scadenza semestrale) delle attività delle due istituzioni.

In ogni caso, la Regione, atteso l'interesse sociale di carattere nazionale rivestito dalla tematica *care giver*, non può esimersi dall'impegno a sollecitare un intervento da parte del legislatore centrale.

Un ulteriore mezzo consiste nelle Reti Territoriali di Conciliazione, quale sperimentazione a livello regionale di un nuovo modello di *governance*, con la sottoscrizione di accordi istituzionali tra attori pubblici e privati, a livello locale, operanti per la messa in rete di servizi e interventi a sostegno della conciliazione familiare e della flessibilità lavorativa, promossi dalla Regione, Province, Comuni, ASL, Camera di Commercio e Dipartimento delle Pari Opportunità, volti a sostenere sia il sistema imprenditoriale sia il sistema *welfare*.

### **Violenza di Genere**

Non abbassare mai la guardia sulla violenza di genere: «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» (Agenda sostenibile 2030).

I volti della violenza sono tanti: fisica, psicologica, economica. Vessazioni, soprusi e maltrattamenti pubblici e privati, costituiscono un fenomeno sociale trasversale che non conosce distinzione di ceto, età, confini territoriali, titoli di studio o professioni.

Con riguardo al volto pubblico della violenza, il fenomeno che si scompone in diverse fattispecie, tra cui l'utilizzo di linguaggio osceno e di odio nei confronti del genere femminile e dei singoli individui, viepiù sdoganato, l'esercizio del *body shaming* (ovvero l'insulto incentrato sui difetti fisici della vittima), la diffusione di immagini o video intimi o espliciti di ragazze e donne senza il consenso delle medesime (c.d. *revange porn*), lo *stalking*, il *mobbing* etc.

In ambito privato, invece, sovente, le condotte aggressive e violente vengono accettate da parte dei membri più deboli della famiglia come ordinarie cifre di comunicazione domestica, neutralizzando nella vittima la capacità di scindere comportamenti leciti da atteggiamenti che integrano gli estremi di veri e propri reati.

Tali circostanze favoriscono, altresì, l'emersione di fenomeni collaterali, quale la c.d. violenza assistita, ovvero aggressioni e maltrattamenti perpetrati nei confronti di un soggetto adulto, ma alla presenza di una platea minore.

Numerose delle suddette condotte hanno ricevuto tutela da parte del legislatore ordinario grazie all'introduzione del c.d. Codice Rosso (Legge 19 luglio 2019, n. 69).

Se tanto si è fatto, altrettanto si deve fare per ridurre i numeri di episodi e vittime di violenza, che non sono sicuramente quelli che emergono dalle denunce, ma molto più alti, attesi i noti casi di violenza sommersa, percorrendo il solco, già iniziato in passato, e intensificando i programmi di trattamento indirizzati nei confronti degli uomini violenti che adottano la forza come mezzo principe di interazione con il sesso femminile.

Ciò specialmente alla luce del corrente periodo emergenziale, ove, tra i presidi adottati per arginare l'epidemia Covid-19, è stato imposto il confinamento domiciliare. Le mura domestiche, tuttavia, come dimostrato dalle statistiche di seguito riportate, si sono trasformate in luoghi di incremento di violenze,

maltrattamenti e vessazioni nei confronti dei soggetti più deboli della società, tra cui rientrano le donne e i loro figli conviventi.

A fronte di un iniziale periodo, coincidente con le prime due settimane di marzo, in cui, secondo il Telefono Rosa (strumento di ausilio alle vittime di soprusi), le segnalazioni e le denunce di violenze domestiche sono vertiginosamente diminuite del 55,1 % (con riguardo al medesimo periodo dell'anno precedente), le richieste di aiuto da parte delle donne sono poi aumentate del 74% (in relazione alla media mensile dell'anno 2018).

L'epoca che ci troviamo a vivere ha consentito l'implementazione di strumenti volti ad agevolare le segnalazioni di episodi di violenza domestica ovvero di richiesta di aiuto/intervento, quali il numero telefonico 1522 (con operatrici attive 24/7 che rispondono in lingua italiana, inglese, spagnola, francese e araba) e l'evoluzione del medesimo nella corrispettiva *App* per *smartphone*, ovvero l'applicazione della Polizia di Stato *YouPol* che consente di denunciare eventi violenti anche tramite geolocalizzazione e uso di *chat*. Di altrettanta utilità si è dimostrato il numero verde 800 189441 tramite cui le volontarie professioniste dell'Associazione Italiana Donne Medico (AIDM) offrono consulenza telefonica in tema di salute femminile.

Ulteriori frutti dell'epidemia corrente sono stati il lancio della campagna del Ministero delle Pari Opportunità "*Libera, puoi*" e la costituzione di una *Task force* di sole donne volta a studiare soluzioni per il rilancio del paese, partendo dalla potenza femminile.

A livello regionale, la legiferazione in tale settore non è parca dalla Legge regionale 10 luglio 2006, n. 19, alla Legge regionale 4 luglio 2014, n. 29, oltre alla Deliberazione della Giunta Regionale del 2 agosto 2019, n. 1556 - *Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020. Adozione del Piano integrato di interventi per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere 2019-2020*, e alla Deliberazione della Giunta Regionale del 21 novembre 2017, n. 1934 (con cui sono state adottate le *Linee Programmatiche per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere – Verso il Piano integrato 2018-2020*), tuttavia, la persistenza, se non l'incremento del fenomeno, impone l'indagine dei fattori sociali, normativi e di prassi che, all'oggi, non hanno ancora condotto la Regione Puglia a compiere un significativo stacco nella lotta alle violenze di genere. Si consideri, difatti, che secondo il monitoraggio, avviato dalla Sezione competente del Piano, in collaborazione con i Centri antiviolenza e con l'Osservatorio regionale delle politiche sociali, degli accessi nei Centri antiviolenza e dell'inserimento nelle Case rifugio, nel 90% dei casi conosciuti le vittime sono donne di nazionalità italiana e nel 93% delle ipotesi si tratta di violenze domestiche; nell'81% dei casi di violenza gli autori sono *partner* o *ex partner*, mentre nel 12% dei casi si tratta di parenti; i soggetti più a rischio sono le donne sposate (38%, 28% nubili, 26% separate/divorziate); la percentuale più alta di violenze viene registrata tra i 30 e i 49 anni (60%) (15% tra i 18 e i 29 anni); solo il 29% delle vittime di violenza lavora stabilmente, a fronte del 44% che non lavora e del 19% che svolge una attività precaria.

Nel corso della X Legislatura (2015-2020) il Movimento 5 Stelle Puglia ha presentato una proposta di legge (che modifica e integra la Legge Regionale 4 luglio 2014, n. 29) a prima firma del consigliere M5S Galante per un Codice Rosa per l'assistenza sociosanitaria alle vittime di violenza. Un percorso che punta a istituire nelle Aziende sanitarie e ospedaliere (sia DEA di I e II livello sia nei Pronto Soccorso), una procedura di protezione di quelle donne i cui casi presentano caratteristiche compatibili con violenze sessuali o fisiche. In tali casi ipotesi, il personale infermieristico è tenuto ad attribuire alle pazienti, al momento dell'accesso in struttura, uno speciale codice, visibile solo da parte degli operatori



e aggiuntivo a quello del *triage*, cui consegue una rapida presa in carico della vittima per l'attuazione del percorso clinico-assistenziale nel pieno rispetto della *privacy*.

Il Codice Rosa, pertanto, si sostanzia in un protocollo ospedaliero che permette ai sanitari di identificare le pazienti che accedono a Pronto Soccorso e DEA come vittime di violenza e indirizzarle in idonei percorsi di cura medica ed assistenza psicologica.

Al fine di programmare concrete risposte alla violenza di genere, si deve, in primo luogo partire dalla consapevolezza acquisita, anche a livello governativo centrale, della portata del fenomeno, rafforzando e mantenendo in essere tutti i predetti presidi recentemente irrobustiti in ragione della pandemia, attivando, tuttavia, una massiccia e continuativa campagna di informazione e comunicazione delle soluzioni e degli strumenti di aiuto alle vittime, mediante i mezzi pubblicitari, le comunicazioni sociali e i nuovi canali digitali (per esempio l'interruzione della navigazione internet con *pop-up* di sensibilizzazione ovvero la promozione di *spot* pubblicitari che contengano una rinnovata visione della famiglia con equa suddivisione dei compiti tra madre e padre, sorelle e fratelli). La prima lotta deve essere quella alla disinformazione e alla ignoranza del fenomeno e dei rimedi per sconfiggerlo.

In seconda battuta, i predetti ausili possono, altresì, trovare una declinazione nella realtà regionale, mediante, ad esempio, l'elaborazione di una applicazione "rosa" a carattere regionale che consenta di istruire le donne sia a riconoscere se si versa in condizioni a rischio nei diversi ambiti sociali dalla famiglia, al luogo di lavoro, alle realtà scolastiche e universitarie (per esempio con l'elaborazione di un *test* di valutazione), sia a individuare gli strumenti di tutela messi a disposizione da parte della Regione (ad esempio dalla sussistenza di sportelli di aiuto psicologico e legale all'esistenza delle Case Rifugio).

In terzo luogo, qualsivoglia forma di violenza di genere, sia pubblica che privata, necessita di essere sconfitta mediante una lenta ma continuativa opera finalizzata a favorire un cambiamento culturale che porti al ripudio di ogni forma di esercizio della forza e di vessazione nei confronti del sesso opposto, partendo dall'educazione scolastica ed organizzando incontri con esperte ed esperti del settore, abituando le ragazze e i ragazzi a confrontarsi e a dibattere apertamente sul tema sin da giovanissimi. Sempre con riguardo al settore dell'istruzione, deve essere introdotta la possibilità per studentesse e studenti di poter ottenere ascolto e aiuto, in ipotesi di violenza di genere direttamente subita ovvero di violenza assistita oppure allorquando si sia a conoscenza di situazioni di vessazione sulla base del genere, da parte degli sportelli di sostegno psicologico scolastico. Le giovani e i giovani devono leggere nelle istituzioni scolastiche il primo luogo di appoggio, accudimento e protezione dopo la famiglia ed essere spronati a non sottacere le violenze che conoscono o subiscono, consci della loro tutela nell'anonimato e nella riservatezza loro garantita da parte di scuole e sportelli di ascolto.

Lungo questa linea, con più ampio riguardo alla tematica delle pari opportunità in relazione ai più giovani e ai soggetti disabili è necessario promuovere azioni integrate con il garante dei diritti dei minori, il garante dei diritti dei Disabili e l'Ufficio Scolastico Regionale, per il concepimento di percorsi da realizzarsi con sistematicità nelle scuole di ogni ordine e grado finalizzati a promuovere l'inclusione, la non discriminazione, l'educazione alla diversità come fonte di ricchezza e non già di inferiorità.

### **I Centri Antiviolenza regionali**

Emerge, infine, la questione dei Centri Antiviolenza (CAV) regionali. Dall'analisi di recenti dati ISTAT, disponibili al 2017, nella Regione Puglia risultano attivi 24 CAV (su un totale nazionale di 253) con un

tasso di copertura (per 100.000 donne dai 14 anni in su) del 1,3. Il 50% dei CAV pugliesi offre sul territorio di competenza circa quattro o più sportelli.

Il 12,5% dei CAV non organizza corsi di formazione per il personale ed è invece fondamentale ridurre la percentuale di mancata formazione del personale sanitario in riferimento al numero di operatori che non ricevono formazione obbligatoria, nonché la percentuale di centri che non organizzano corsi finalizzati allo sviluppo e all'aggiornamento dei propri collaboratori, monitorando in maniera più rigida e scadenzata il dato. Ciò al fine di garantire una migliore preparazione di tutta la platea degli attori coinvolti, a diversi titoli e con funzioni differenti, in questo ambito così delicato, nonché un loro continuo e imprescindibile educazione.

Inoltre la formazione non può esaurirsi in incontri annuali, ma deve essere organizzata in maniera continuativa e diluita (per esempio dei cicli di incontri formativi all'anno da due giornate l'uno). Si ritiene, altresì, essenziale, la promozione e l'utilizzo, anche da parte dei CAV pugliesi, della metodologia di valutazione del rischio SARA (*Spousal Assault Risk Assessment*), che non viene adottato da un largo numero di centri, al fine di uniformare un metodo di approccio e gestione dei casi. SARA costituisce, difatti, un efficace strumento di valutazione del rischio utilizzato, in Italia e in diversi stati esteri secondo diverse declinazioni, sulle vittime di violenza domestica, sia per rilevare la situazione contingente in cui l'utente versa, sia per ponderare il rischio di una futura aggressione.

Risulta, inoltre, urgente, in considerazione della trasversalità del fenomeno, istituire, all'interno dei CAV ovvero degli sportelli, una unità che agevoli e indirizzi la ricerca di lavoro da parte di donne vittime di violenza non lavoratrici ovvero che lavorano con il partner o il familiare violento, nell'ottica di promuoverne l'emancipazione professionale e scongiurare il rischio di ricongiungimenti con soggetti violenti e aggressivi, esclusivamente per il fatto di non essere economicamente autosufficienti.

Al riguardo, si ritiene di sostenere il Potenziamento dell'Agricoltura Sociale, come strumento di reintegrazione socio-lavorativa delle donne vittime di violenza. Sia la coltivazione che la trasformazione dei prodotti agricoli costituisce un settore nel quale le donne hanno già mostrato ottime capacità imprenditoriali. La legge nazionale 1 dicembre 2015, n. 194, e di riflesso quella regionale 27 marzo 2018 n. 9, purtroppo, non contempla tra i soggetti beneficiari le donne vittime di violenza. Infatti, il D.M 21 dicembre 2018, n.12550 recante la «Definizione dei requisiti minimi e delle modalità relative alle attività di agricoltura sociale» nel suo testo revisionato, con riferimento all' art 2 comma 2 così recita: *Destinatari dei percorsi di cui al comma 1 sono i soggetti di cui [.....]2 alla lettera a) dell'articolo 2, comma 1 della legge 141/2015. Nella nota n.2, posta a piè di pagina si legge: La frase [di cui all'articolo 2, numeri 3) e 4), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e i soggetti di cui all'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381. Sono altresì destinatari di tali percorsi coloro che si trovano in altra situazione di disagio sociale - donne vittime di violenza, vittime di tratta - certificata dai soggetti pubblici competenti, nonché i soggetti.* Si ritiene, pertanto, necessario elaborare una proposta di modifica alla legge ordinaria nazionale, volta a rimuovere le predette esclusioni discriminatorie.

È necessario, altresì, facilitare la presa di contatto, anche al mero fine informativo, con i CAV, implementando la *app* "rosa", sopra accennata.

Doveroso è, da parte dell'ente regionale, avviare delle indagini di approfondimento del dato d'accesso di minorenni ai CAV della provincia di Foggia, anche in considerazione della obbligatorietà della presa in carico di questi da parte dei servizi sociali.

Infine, si necessita di un impiego ponderato sia delle risorse stanziare a livello regionale sia dei finanziamenti recentemente sbloccati dal governo, destinati a CAV e Case Rifugio.

### **Consulta femminile regionale**

L'interesse politico in materia di genere, non può prescindere da una rinnovata visione della Consulta Femminile che nacque come istituzione preposta alla promozione di iniziative volte alla piena realizzazione della parità di genere tra i cittadini, rimuovendo di fatto e di diritto gli ostacoli di impedimento allo sviluppo della personalità della donna nella sua effettiva partecipazione alla organizzazione politica, economica, sociale e del lavoro, in occasione proprio del compimento del quarantesimo anno dalla sua istituzione.

Al fine di favorire l'ottenimento dei preposti risultati e sfruttare al massimo le potenzialità dell'istituzione, giova, in primo luogo, un ammodernamento della modalità di organizzazione e di gestione delle attività della medesima, per esempio, preferendo le comunicazioni interne ed esterne tramite i canali digitali, mediante i quali possano, altresì, essere resi manifesti alla cittadinanza progetti e lavori e agevolare la richiesta di partecipazione alla Consulta medesima.

Ciò al fine di ampliare la base rappresentativa della medesima (istituita con la L.R. del 9 giugno 1980): la Consulta difatti è costituita da membri di associazioni e gruppi femminili dotati di effettiva rappresentatività sul territorio nazionale e regionale, con finalità istituzionali; di commissioni e uffici di organizzazioni dei lavoratori autonomi presenti nel Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro; delle Commissioni o movimenti femminili e giovanili a livello regionale, dei partiti democratici ed antifascisti; di categorie professionali interessate alle materie oggetto di discussione. Si rende necessario, in un'ottica riformatrice della legge costitutiva dell'istituzione, inserire tra le rappresentanti effettive (e ai due supplenti di affiancamento ad esse), con posizione permanente, esponenti di associazioni volte alla tutela della salute della donna (come per esempio il coinvolgimento dell'Associazione Italiana Donne Medico) e di associazioni che sostengono le donne vittime di violenza.

Inoltre, atteso l'importante risorsa costituita da donne di ogni fascia di età, è indispensabile, al fine di meglio rispecchiare le esigenze dell'intera comunità femminile pugliese, istituire una componente permanente giovane all'interno della quale siano individuate rappresentanti per le fasce 18-30 anni e 31-45 anni, che fungano portavoce di istanze di sopravvenuto interesse.

È, inoltre, indispensabile creare un meccanismo di coordinamento tra la Consulta Femminile e la Commissione Pari Opportunità, selezionando delle tematiche di lavoro comuni, da trattare e studiare in concerto (ad esempio, mediante l'introduzione di sedute congiunte finalizzate alla condivisione di progetti in *pool*). Un intervento di raccordo si vede necessario, altresì, tra la Consulta predetta, il Consiglio Regionale e le Commissioni di quest'ultimo organo regionale, specialmente in considerazione della collaborazione che deve intercorrere tra Consulta e Consiglio Regionale, come emerge chiaramente dalla lettera precitata testo normativo istitutivo della prima. La Consulta Femminile, storicamente, dovrebbe estrinsecare una funzione di paradigma tra le diverse realtà femminili pugliesi e

l'organo governativo regionale, al fine di attenzionare a quest'ultimo le tematiche calde e le questioni di maggior pregnanza sociale che richiedono un pronto intervento da parte della Regione.

Ad ultimo, attesa la natura della Consulta, nell'ottica di favorire una attiva e effettiva partecipazione ai lavori alla medesima riservati, anche tramite un sollievo concreto, si propone che la Regione provveda a rimborsare ai membri della Consulta le spese di viaggio, nonché le spese vive sostenute dai medesimi nello svolgimento delle proprie funzioni, nel rispetto dei limiti di spesa regionali.

### **Studio statistici disaggregati per genere**

E' fondamentale che la Regione disponga di una banca dati statistica disaggregata per genere ed età aggiornata, pertanto si devono incrementare gli studi statistici in tal senso sulla condizione delle donne della Regione facendo in modo che i risultati aggiornati siano disponibili per tutti in modo che l'offerta di servizi e di beni sia centrata anche sulle esigenze di genere.

L'istituzione della banca dati dovrà essere organizzata secondo un elenco *dataset*, con raccolta informazioni su base locale, con *tag* "genere" e corredato di grafici di riferimento, nonché dotato di un motore di ricerca organizzato sia per filtri sia secondo ricerca "libera", ciò nel rispetto dei principi della trasparenza che informano l'attività amministrativa.

Può risultare utile, al fine di evitare che l'attività di elaborazione statistica rimanga un mero dato astratto, la creazione di un Osservatorio ovvero di una Commissione dedicata esclusivamente allo studio e all'approfondimento degli indici che afferiscono le realtà femminili, da incrociare anche con i dati relativi, nei medesimi settori di studio e in ordine agli stessi profili di analisi, agli uomini pugliesi (per esempio, favorendo la lettura di dati in tema di violenza in ambito familiare e disoccupazione femminile, in via coordinata con i dati relativi alla occupazione e disoccupazione maschile, per territorio provinciale e locale).

La *ratio* sottesa a tali proposte risiede nella esigenza di promuovere la cultura del bilancio di genere nella sua accezione più ampia e non già come mero strumento contabile.

In sintesi sul fronte delle pari opportunità **gli interventi saranno:**

- favorire investimenti economici per asili nido e scuole materne, al fine sia di aumentare il numero di strutture rispetto al numero di abitanti, di modificare di orari e tempi di fruizione coerentemente con le nuove necessità lavorative dei genitori, di promuovere l'istituzione di asili-nido aziendali;
- potenziare gli investimenti a sostegno dei soggetti che svolgono compiti di cura, favorendo l'adozione di formule di lavoro flessibili che non ostracizzino le donne dal mondo del lavoro e incrementando gli strumenti per sostenere i *care-giver* anche con nuovi sistemi digitali, valorizzando questa importante figura come elemento cardine della rete di Welfare Locale;
- incentivare investimenti sui figli: dal loro sviluppo, alle possibilità di rimanere a lavorare in Puglia senza cercare fortuna all'estero; dalla promozione di attività di prevenzione della discriminazione e della violenza di genere (anche domestica e sommersa) presso le scuole alla

diffusione e all'educazione alla profilassi con riguardo a determinate patologie tipicamente femminili;

- compiere investimenti nella formazione delle donne *over 40* e *over 50*, nonché sul congedo di paternità perché anche la condivisione dei compiti di cura contribuisce a diminuire il divario e la misura della differenza tra donne e uomini;
- favorire investimenti nella maggiore flessibilità lavorativa e nei servizi che possono essere delegati alle aziende in un'ottica di "risparmio di tempo";
- promozione del progetto Reti Territoriali di Conciliazione, quale nuovo modello regionale di *governance*, con la sottoscrizione di accordi istituzionali tra attori pubblici e privati, a livello locale, operanti per la messa in rete di servizi e interventi a sostegno della conciliazione familiare e della flessibilità lavorativa;
- assumere deliberazioni che impongano, nella comunicazione istituzionale scritta, verbale e pubblicitaria, un linguaggio italiano corretto e non discriminatorio, premiando i modelli aziendali virtuosi che sostengono i *role model* femminili;
- porre al centro della comunicazione istituzionale regionale e pubblicizzare in modo socialmente utile le imprese che adottano protocolli di genere efficaci;
- promuovere ed incentivare, da parte della Regione con dei contributi, l'istituzione di asili nido e di servizi per il baby sitteraggio all'interno delle aziende, e tutti quei servizi come palestre, market, servizi sanitari di prossimità;
- promuovere provvedimenti legislativi regionali che concedano ulteriori strumenti di finanziamento agevolati per l'imprenditoria femminile;
- favorire una concreta sperimentazione e diffusione della medicina di genere, promuovendo la creazione di strutture di cura specializzate, massicce campagne di prevenzione anche sul luogo di lavoro e in ambito scolastico;
- introdurre negli sportelli dei CAV uffici di sostegno alla ricerca del lavoro per donne vittime di violenza;
- imporre e intensificare la formazione degli operatori di CAV e Case rifugio (sia dipendenti che volontari) e incrementare i finanziamenti regionali;
- riorganizzazione della Consulta e introduzione di una componente giovane permanente;
- favorire gli studi statistici di genere disaggregati, tramite una banca dati trasparente, aggiornate, duttile e l'istituzione di un Osservatorio/Commissione dedicato allo studio comparato e delle correlazioni intercorrenti tra dati femminili e maschili;
- monitorare, con strumenti anche digitali le opere culturali e creative dello spettacolo, cofinanziate dalla regione Puglia (dal 2012 il fondo europeo per la produzione cinematografica Eurimages ha inserito il test di Bechdel per la valutazione dei film), o presenti nei festival regionali del cinema, in modo da verificare l'impatto dei personaggi nella storia rappresentata, per favorire il superamento degli stereotipi e per garantire la parità di genere;
- valorizzare la Legge Regionale n. 19/2006 e S. M. I. e conseguentemente, il regolamento attuativo n. 4/2007, attraverso strumenti di supporto al servizio socio-educativo a carattere innovativo e sperimentale, per la prima infanzia ( da 0 a 3 anni), in prossimità degli uffici giudiziari;
- dotare anche la sede della Regione Puglia di strutture per la prima infanzia o comunque di spazi ad hoc.

