



**Agenda di genere** Regione Puglia – Contributo di

**NOI RETE DONNE 9.6.2021**

**OBIETTIVO 3 – COMPETITIVITA', SOSTENIBILITA' E INNOVAZIONE**

Proposta che può essere considerata anche per l'**OBIETTIVO 4**

Ringrazio l'Onorevole Titti de Simone per l'impegno profuso nel delineare l'Agenda di GENERE e tutto il qualificato staff delle dirigenti regionali che hanno partecipato a tale lavoro.

*NOI RETE DONNE* è un network nazionale di associazioni femminili e donne altamente qualificate nel mondo del lavoro e delle istituzioni fondato dalla prima Vice Presidente della Camera dei Deputati Marisa Rodano e da Daniela Carlà, di cui mi onoro di far parte e di aver ricevuto delega per fornire il nostro contributo alla definitiva definizione dell'Agenda di genere della Regione Puglia.

NOI RETE DONNE è fermamente convinta che ora non si può più attendere: la democrazia paritaria è irrinunciabile non solo nelle Istituzioni nazionali regionali e locali ma in ogni settore dai Consigli di amministrazione delle società quotate, ma anche delle non quotate, alle partecipate pubbliche, nella magistratura, nelle professioni e così via.

E' noto che la parità di genere è uno degli obiettivi strategici del Piano nazionale di ripresa e resilienza, indicato anche dall'Unione europea per il rilancio economico e sociale del nostro Paese dopo la pandemia, che ha colpito particolarmente le donne.

Le donne, quindi, non possono essere lasciate fuori dal processo decisionale, poiché le competenze femminili sono una delle leve necessarie per contribuire ad affrontare le sfide attuali e future del nostro Paese, e certamente il loro

coinvolgimento è fondamentale ed imprescindibile per la ripresa dell'Italia e naturalmente del SUD ed in particolare della Regione Puglia.

In questa ottica l'**Agenda di genere** è davvero uno strumento innovativo, con cui la Regione finalmente non solo mette sul piatto belle idee in materia di genere che sino ad oggi hanno inciso “*a macchia di leopardo*” sulle scelte regionali e non sono state in grado di scardinare il grave disequilibrio che caratterizza la politica e l'amministrazione della Puglia, ma è un modello che risulta avere visione e missione precise che potranno incidere organicamente sul tessuto sociale, politico, istituzionale e lavorativo, e quindi non agire più come si è fatto sinora sulle singole policy slegate tra loro, ma unitariamente sulle stesse.

### **SUGGERIMENTI DI NOI RETE DONNE**

La scarsa presenza delle donne, quando non la totale assenza, nei luoghi in cui si decide è un vulnus della nostra democrazia che necessita di essere affrontato e risolto con urgenza. Non si tratta soltanto di una questione di democrazia, di giustizia e di uguaglianza, ma di possibilità di partecipazione ad un processo decisionale che ha un impatto forte sulla vita di donne e uomini.

In questo quadro, ***l'equilibrio di genere nelle nomine pubbliche***, non è un tema avulso dalla concretezza a cui l'attuale situazione ci chiama, ma è un elemento imprescindibile per mettere a sistema le competenze di donne e uomini contribuendo in maniera determinante ad una nuova visione della società e ad un nuovo modello economico e sociale. Il quadro costituzionale garantisce il principio di eguaglianza e di pari opportunità per uomini e donne, in particolare con riferimento agli artt. 3, 51 e 117, comma 71 Cost.

Al fine di dare attuazione al principio di uguaglianza, Noi Rete Donne ha già approntato a livello nazionale un documento sul tema dell'equilibrio di genere nelle nomine pubbliche mediante proposte concrete di intervento normativo per la piena realizzazione di quanto previsto dalla Costituzione. L'intervento normativo, fondato sui principi costituzionali, si è suggerito di configurarlo come una legge quadro ai cui principi dovrà adeguarsi, in tempi certi, anche la ***normativa regionale e l'applicazione comunale***. Si ritiene necessario inserire nell'ordinamento una norma generale antidiscriminatoria mainstream finalizzata a garantire il principio di uguaglianza e rappresentanza paritaria nelle nomine pubbliche. Occorre contestualmente prevedere una norma antidiscriminatoria temporanea (per almeno 3 mandati e comunque complessivamente per un periodo non inferiore a 9 anni) per il raggiungimento dell'obiettivo paritario.

I principi generali posti alla base della proposta dovranno essere declinati in ragione delle peculiarità di ciascuna nomina o designazione, con particolare riferimento agli organi di rilevanza costituzionale e alle authority.

Al fine di garantire l'efficacia della norma, si ritiene che sia necessario prevedere adeguate sanzioni, che potranno essere declinate e/o graduate a seconda della tipologia delle nomine e designazioni, sia collegiali sia monocratiche, e del settore o ambito di riferimento. Riteniamo indispensabile prestare particolare attenzione alle sanzioni delle quali dotare la legge. Siamo tuttavia dell'avviso che la sanzione più efficace sia di natura politica, auspicando la reazione dell'elettorato, rispetto a tentativi di violazione del principio di pari opportunità.

Seguendo le coordinate di tale documento si suggerisce di procedere anche in Puglia alla valorizzazione del merito e delle competenze, trasparenza e rendicontazione sociale, valutazione dell'impatto di genere dei provvedimenti rappresentano indubbiamente elementi chiave del cambiamento che sono complementari alla proposta. In attesa, quindi, dell'approvazione di una normativa quadro nazionale di riferimento, si propone di agire in sede regionale a livello politico ed amministrativo secondo le seguenti considerazioni.

## TRASPARENZA

Le sanzioni vanno bene e sono indispensabili, ma è ugualmente importante prevenire ed in questa prospettiva la trasparenza dell'agere amministrativo è fondamentale.

Quando si parla di scelte politiche ed amministrative che riguardano la designazione di donne e di uomini ad esempio nelle aziende e negli enti pubblici, nonché nelle partecipate pubbliche, bisogna rispettare tutte le norme sulla trasparenza. Bisogna, ad esempio, pubblicare e diffondere sui portali delle amministrazioni con chiarezza quali sono le nomine a cui si riferiscono i bandi e non pubblicare solo numeri di delibere di cui difficilmente si individua l'oggetto.

Inoltre rispettare la trasparenza anche attraverso l'adozione di chiare motivazioni degli atti amministrativi, che diano contezza della scelta. Solo un'adeguata motivazione può rendere trasparenti i criteri adottati nella designazione nelle nomine pubbliche. Il rispetto dei principi di trasparenza è fondamentale per rendere l'amministrazione la ***“Casa” di tutti e non solo di chi la governa.***

NOI RETE DONNE propone in particolare un ***progetto*** che sia conoscitivo di quante risultano al momento le nomine pubbliche femminili negli enti ed aziende

che fanno capo alla Regione, nonché in ambito regionale quelle che fanno capo a tutte le Province pugliesi.

Si suggerisce, poi, l'organizzazione di un corso, anche con la collaborazione dell'Università, di empowerment femminile, aperto anche agli uomini che volessero partecipare, che sia inerente a materie e casi pratici relativi alla gestione dei Consigli di amministrazione ed alla partecipazione nei Collegi sindacali.

## RENDICONTAZIONE

Per rendicontazione si intende il *monitoraggio* dello strumento dell'Agenda di genere.

Monitorare vuole dire prendersi cura e verificare che le scelte fatte diano i risultati che ci si è prefissati, così come di una pianta si ha cura che germogli, fiorisca e dia i suoi frutti. Sarà importante prevedere che i processi di definizione e successiva valutazione dei Piani di programmazione che impegneranno i prossimi anni, includano valutazioni degli impatti di genere ex ante, in itinere ed ex post.

Ove si riscontrino problemi, poi, bisognerà tempestivamente trovare soluzioni diverse, che rispettino comunque la parità di genere attraverso una politica regionale e istituzionale sempre attenta a non essere discriminante, che applichi in ogni caso i principi di democrazia paritaria.

Conclusivamente politiche integrate e trasversali dal lavoro, l'istruzione, il welfare e sanità, la mobilità, i tempi delle città, ma anche contro gli stereotipi di genere, l'incremento dell'impresa femminile, l'accesso alle professioni e lo sviluppo del lavoro autonomo.

L'Agenda di genere è un'azione importante per la programmazione e per i piani strategici che la Regione Puglia si è impegnata nei prossimi anni e NOI RETE DONNE dà la propria disponibilità a far parte del processo partecipativo che caratterizza l'agere amministrativo pugliese.

Daniela Carlà

Antonella Ida Roselli