

# *TAVOLO REGIONALE PERMANENTE PER LE POLITICHE DI GENERE*



Bologna - 12 giugno 2018  
Regione Emilia-Romagna,  
sala Polivalente Guido Fanti

## *Tavolo permanente per le politiche di genere*

- Organo consultivo
- fornisce un quadro unitario della dimensione di genere all'interno delle politiche regionali (art. 38 L.r. 6/14)
- presieduto dall'Assessora regionale alle pari opportunità
- è invitato la/il Presidente della Commissione per la parità
- formato da Assessori/e pari opportunità Enti locali e da rappresentanze regionali di soggetti attivi nella rete di sostegno alla parità (DGR 336/17)



## *Soggetti attivi nella rete di sostegno alla parità*

Assessori e assessore competenti in materia di pari opportunità degli Enti Locali;

Rappresentanze di

- ANCI, UPI e Città metropolitana di Bologna;
- Organizzazioni sindacali confederali;
- Organizzazioni imprenditoriali;
- Associazioni femminili
- Coordinamento dei Centri antiviolenza
- Università e istituti di ricerca presenti nel territorio regionale;
- CUG della Regione Emilia-Romagna
- Consigliere di parità regionali;
- Organi regionali di garanzia



## *Promozione delle pari opportunità e contrasto alla violenza contro le donne*

- Attuazione L.R. 6/2014 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”
- Integrazione della dimensione di genere nelle politiche regionali
- Diffusione di una cultura della parità e nel contrasto agli stereotipi di genere
- Prevenire e contrastare la violenza contro le donne e sostenere le donne vittime di violenza e i/le loro figli/e



## *Diffusione cultura di genere e contrasto agli stereotipi di genere*

- «Primo passo educare»
- «Madri della Res publica» per il 70° anniversario del diritto di voto alle donne
- «Linee guida sulla comunicazione di genere»
- Due bandi pari opportunità e contrasto violenza (2016-2017 e 2018)



# *Bandi per promozione pari opportunità e contrasto violenza di genere*

2 BANDI rivolti a Enti  
Locali e Terzo settore

2016-2017

2018

**1 milione di Euro** per ciascun bando

- 2 OBIETTIVI:
- 1) rafforzare le politiche regionali di contrasto alla violenza
  - 2) promuovere cultura attenta al rispetto delle differenze

Nel 2° bando valorizzati progetti realizzati in zone montane e basso ferrarese, e attenzione al contrasto di fenomeni di emarginazione sociale







# I Centri Antiviolenza in Emilia Romagna



## 19 Centri Antiviolenza

- ✓ 14 Centri fanno parte del Coordinamento dei Centri Antiviolenza
- ✓ 5 Centri non fanno parte del Coordinamento dei Centri Antiviolenza
- + 2 Nuovi Centri in fase di avvio

35 Case rifugio (+ 4 di prossima apertura)

Annualmente il Coordinamento dei Centri Antiviolenza realizza un rapporto di monitoraggio sull'attività dei Centri antiviolenza



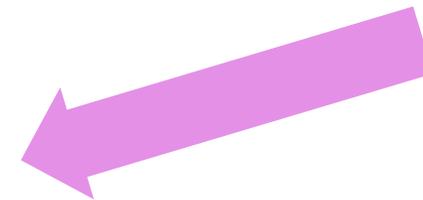
# Strumenti di intervento per contrastare la violenza contro le donne

**Legge regionale n. 6/14,  
Legge quadro per la  
parità e contro le  
discriminazioni di genere,**  
(il capo V è dedicato alla  
prevenzione e al  
contrasto della violenza di  
genere)



**Piano Regionale contro la  
violenza di genere (DAL 69/2016)**  
Contiene le *Linee di indirizzo per  
l'accoglienza delle donne vittime di  
violenza (DGR 1677/13)*

4 Aree di intervento:  
- **PREVENZIONE**  
- **PROTEZIONE**  
- **TRATTAMENTO  
AUTORICOMPORTAMENTI  
VIOLENTI**  
- **AZIONI DI SISTEMA**



# Finanziamenti Nazionali

Riparto e programmazione dei fondi nazionali per il contrasto alla violenza di genere, ex. Artt. 5 e 5bis L. 119/2013

## DPCM 2016 - Fondi impiegati nelle annualità 2017- 18

Euro 1.826.835	Trasferiti agli EE.LL. per il funzionamento di <b>Case Rifugio e Centri anti Violenza</b> e istituzione di <b>Nuove Case e Centri (due terzi e un terzo)</b>
Euro 115.572	Finanziamento <b>centri per trattamento uomini autori di violenza LDV</b> (Modena, Parma, Bologna, Romagna)

## DPCM 2017 – Fondi da impiegare nelle annualità 2018-2019

Euro 1.055.762	Trasferiti agli EE.LL. per il funzionamento di <b>Case Rifugio e Centri anti Violenza</b> e istituzione di <b>Nuove Case e Centri (due terzi e un terzo)</b>
----------------	--

## DPCM 2018 (intesa del 10/05/2018)- Fondi da impiegare entro 2020

Euro 1.778.000	Trasferiti agli EE.LL. per il funzionamento di <b>Case Rifugio e Centri anti Violenza</b> e istituzione di <b>Nuove Case e Centri (due terzi e un terzo)</b>
----------------	--

### Piano di Azione straordinario annualità 2017-18

**Euro 920.400**

- Formazione operatori sanitari (240.000)
- Bando per l'autonomia abitativa (640.400)
- Sistema informativo e raccolta dati Osservatorio (40.000)



**Le attività previste dal Piano Regionale contro la violenza per il triennio 2016-2018**

2016- 2017 – **Progetti in ambito educativo**  
(«Primo passo Educare»)

2017 – 2018  
**Costituzione del Tavolo regionale permanente per le politiche di genere**

2018 – Avvio azioni di sostegno **all'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro** CGIL, CISL, UIL ER-Confindustria

2018 - Avvio di un «**set minimo**» di **informazioni** da rilevare annualmente da tutti i Centri antiviolenza

2018 – Realizzazione dell'**Elenco Regionale dei Centri Antiviolenza e delle Case Rifugio**

2017 - Avvio dell'**Osservatorio contro la violenza di genere**

Creazione di un sistema informativo sulla violenza di genere



## *Bilancio di genere*

- Azione chiave per l'applicazione del gender mainstreaming in Regione
- Realizzate 2 edizioni dall'approvazione della L.R. 6/14
- Rendicontate azioni a impatto diretto e indiretto sulle pari opportunità

2016

Per un importo di circa  
686 milioni

2017

Per un importo di circa  
786 milioni

- Realizzate Linee guida per la realizzazione del bilancio di genere nei Comuni



# *Emilia-Romagna: una regione a misura di donna*

2,3 milioni di donne residenti

Lavoro  
Imprenditoria  
femminile  
Diritto allo studio

176 milioni

Welfare  
Salute  
Contrasto violenza  
donne

590 milioni

Dati emersi dai Bilanci di genere realizzati



# *Occupazione femminile*

Tasso occupazione femminile tra i più elevati in Italia

IV trimestre del 2017  
occupazione femminile in Emilia-Romagna pari al 61,1%  
(la media italiana è del 49,2%)



in connessione con politiche per l'istruzione e la formazione professionale,  
politiche per l'infanzia e di welfare attente alla conciliazione dei tempi vita e lavoro



## *Aree di criticità*

- Segregazione orizzontale
- Differenziali retributivi
- Sottorappresentanza delle donne nelle posizioni apicali
- Persistere della divisione dei ruoli in base al genere
- Difficoltà di conciliare impegni di lavoro e di cura







## *Le politiche di welfare in Emilia-Romagna*

La Regione Emilia-Romagna si è sempre distinta nel contesto nazionale per attenzione alle tematiche sulla conciliazione dei tempi di cura e di lavoro

Articolata rete di servizi per la prima infanzia, riconosciuti come tra i più qualificati e diffusi

In Regione 37,5% di posti disponibili  
rispetto ai bambini residenti al di sotto dei 3 anni  
(decisamente al di sopra della media italiana)



## *Le politiche di welfare in Emilia-Romagna*

**Oltre 33 milioni di Euro** Nuovo programma triennale (2018-2020) fascia d'età 0-6 da trasferire ai Comuni per gestione servizi educativi prima infanzia

**13 milioni** del FSE per il biennio 2018-2019 per garantire una maggiore partecipazione degli alunni e delle alunne e ai servizi e iniziative estive

**435 milioni** circa nel 2017 per interventi finanziati attraverso il FRNA per aiuto e sostegno a persone anziane e disabili e alle loro famiglie



## *Responsabilità sociale di impresa*

- Carta dei principi di Responsabilità sociale d'impresa
- Premio ER.Rsi Innovatori responsabili: Premio GED – Gender Equality and Diversity Label assegnato alla migliore buona pratica relativa ad azioni positive per le pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Laboratori territoriali e le azioni per l'Agenda 2030



# *Welfare aziendale*

Nonostante l'impegno delle Istituzioni, permangono ancora criticità

Negli ultimi anni in Italia e nel nostro territorio stanno assumendo sempre più rilevanza e si stanno diffondendo buone pratiche e progetti di welfare aziendale

- flessibilità nell'organizzazione del lavoro
- misure a sostegno della genitorialità
- supporti per la facilitazione al lavoro
- altre misure di sostegno ai lavoratori e alle famiglie
- smart working, ecc.

È importante creare sinergie tra tutti gli attori coinvolti nel pubblico e nel privato



# *Possibili piste di lavoro*

Flessibilità  
oraria

Work-life  
balance

Smart working

Family  
friendly

Indicatori di  
genere

Bilancio  
sociale

Certificazione di  
qualità

Buone  
pratiche

Responsabilità  
sociale di impresa

Welfare  
aziendale



Tavolo  
permanente  
politiche di  
genere

