



LA PARITÀ **NON E'** UN'OPINIONE

Presentazione degli esiti
del monitoraggio Regione Puglia
NO WOMEN NO PANEL

PUGLIA



LA PARITÀ **NON E'** UN'OPINIONE

Presentazione degli esiti del monitoraggio Regione Puglia
NO WOMEN NO PANEL



PUGLIA



LA PUGLIA: UNA REGIONE PILOTA PER IL MOU

FRAMEWORK METODOLOGICO, EVIDENZE
E PROSPETTIVE DI MIGLIORAMENTO

Annalisa Bellino, Dirigente Sezione per l'Attuazione delle Politiche di
Genere

Roberta Garganese, Program manager Fondazione Ipres

SOMMARIO

PARTE I – FRAMEWORK METODOLOGICO E ANALISI

- LA PUGLIA: UNA REGIONE PILOTA PER IL MOU
- UN CONTESTO NORMATIVO AVANZATO
- IL CONTESTO ORGANIZZATIVO
- IL MONITORAGGIO DEI PANEL QUALE PROSPETTIVA
- IL CONCETTO DI PANEL, LA MISURA DELLA PARITA', LE SCELTE METODOLOGICHE

PARTE II - LE PRINCIPALI EVIDENZE DAL MONITORAGGIO NWNP

- EVIDENZE SUI PANEL MONITORATI
- BILANCIAMENTO/SBILANCIAMENTO DEI PANEL
- LA RAPPRESENTANZA POLITICA, SOCIALE ED ECONOMICA IN PUGLIA

PARTE III – DISCUSSIONE DEI RISULTATI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO



PARTE I – FRAMEWORK METODOLOGICO E ANALISI



LA PUGLIA: UNA REGIONE PILOTA PER IL MOU

D.G.R. 1036 del 25 luglio 2022, *Protocollo NWNP tra Regione Puglia e RAI: monitoraggio dei panel presenti negli eventi di comunicazione organizzati dall'ente*

- Fase di testing di tre mesi (Report 2022)
- Monitoraggio anno 2023 dei Panel organizzati direttamente dall'Ente attraverso lo strumento di rilevazione brevettato dal CNR

Deliberazione di Giunta del 25 giugno 2024, n. 876, *"MEMORANDUM D'INTESA 'No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla'. Rinnovo Protocollo*

- Il monitoraggio viene esteso agli eventi patrocinati dalla Regione Puglia;
- Lo strumento di rilevazione CNR si è evoluto in una piattaforma informativa.



UN CONTESTO NORMATIVO AVANZATO

- **Legge Regionale n. 7 dell'8 marzo 2007 “Norme per le politiche di genere e i servizi per la conciliazione vita – lavoro in Puglia”**

La Regione Puglia ha individuato nella parità di genere un obiettivo di perequazione economica e sociale in grado di produrre effetti positivi e circolari sulle proprie comunità territoriali.

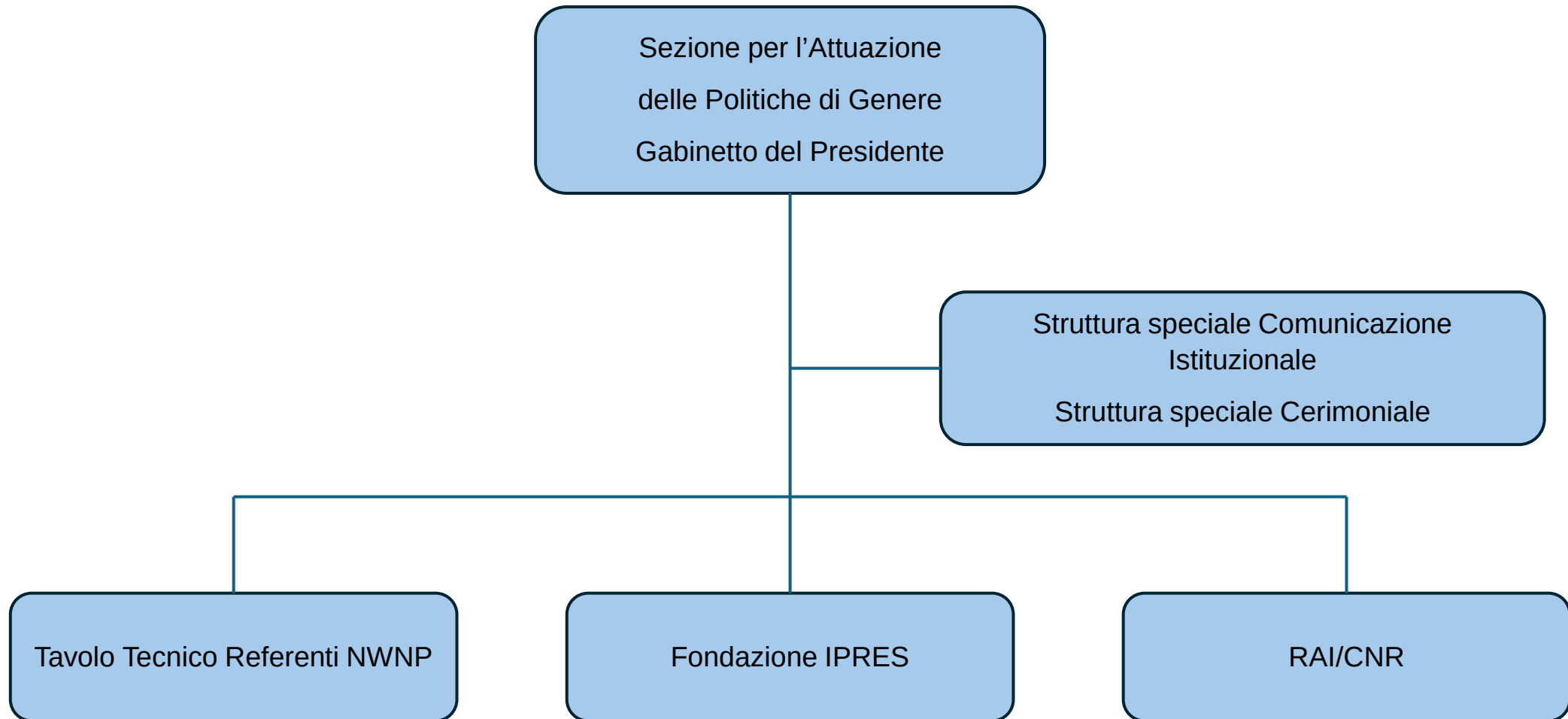
- **Legge Regionale n. 35 del 6 ottobre 2021, “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i generi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile”**

L'art. 13 prevede il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze quali elementi per affermare la centralità del ruolo delle donne nella società, assicurando una rappresentanza paritaria tra i generi nei ruoli apicali delle strutture amministrative regionali nonché in tutti gli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali, delle società controllate o partecipate.

- Il documento strategico **Agenda di Genere**. Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia”.
- La **Valutazione di impatto di genere**. Sistema di gestione e di monitoraggio.
- **Il Bilancio di Genere**, I e II edizione.
- **Legge Regionale n. 42 del 31 dicembre 2024, Art. 140** Modifiche all'articolo 3 della legge regionale 30 aprile 1980, n. 34 (Norme per l'organizzazione e la partecipazione a convegni, congressi ed altre manifestazioni e per l'adesione ad enti ed associazioni).



IL CONTESTO ORGANIZZATIVO



IL MONITORAGGIO DEI PANEL: QUALE PROSPETTIVA

TESTING 2022

Flusso informativo
di dati
disaggregati per
genere in base al
profilo e
all'argomento

MONITORAGGIO 2024

*Il concetto di
panel
*La misura della
parità

MONITORAGGIO 2023

*Il tavolo NWNF
*Le scelte dei
dipartimenti della
Regione Puglia in
relazione
all'organizzazione
dei Panel

PROSPETTIVE FUTURE

Linee di indirizzo
per la
composizione di
panel paritari



IL CONCETTO DI PANEL

DEFINIZIONE DI PANEL

«un panel è un dibattito pubblico in cui diversi esperti si riuniscono per discutere di un argomento specifico. Solitamente i partecipanti sono scelti per la loro conoscenza e competenza sull'argomento in questione» (Treccani)

Elementi costitutivi

1. Presenza di relatori (partecipanti) in numero maggiore di uno;
2. I relatori di un panel assumono il ruolo di esperti, essendo in possesso dei requisiti di conoscenza e di competenza su un argomento specifico;
3. La trattazione del tema avviene in forma di dibattito pubblico.



LA MISURA DELLA PARITA'

commissioni di concorso pubblico art. 57 del D.lgs

- riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componente

Amministrazione Direttiva 2022/2381 del 17

- le grandi società quotate dell'Ue debbano garantire la presenza del 40% del genere sottorappresentato tra i loro amministratori non esecutivi e del 33% tra tutti gli amministratori.

per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) nel "Gender Equality Glossary &

- Equilibrio di genere: rapporto tra i generi 40/60 considerato accettabile;
- Parità di genere: concetto numerico che si riferisce al rapporto 50/50;
- Massa critica: almeno il 30% di donne e uomini è rappresentato nelle posizioni decisionali.

CNR, capofila scientifico del progetto NWNP.

- La percentuale di uomini o donne dovesse essere compresa tra 33% e 66% (maggiore/uguale di 33% e strettamente minore di 66%).



LE SCELTE METODOLOGICHE

- Eliminati i panel che hanno registrato la presenza di un solo componente
- Escluse le voci "ospiti" e "altro" in quanto tali record sono stati erroneamente compilati dalle strutture, tenendo conto del numero dei partecipanti all'evento (uditori) e non del numero degli effettivi componenti del panel (relatori);
- Verifica a campione rapporto tra numero partecipanti/tempo di svolgimento. Sono stati considerati validi solo i panel con un numero di partecipanti inferiore/uguale a 30.

TOTALE PANEL	TOTALE COMPONENTI	COMPOSIZIONE MEDIA PANEL
355	4856	13,7
316	2145	6,8

PARTE II – LE PRINCIPALI EVIDENZE DAL MONITORAGGIO NWNP

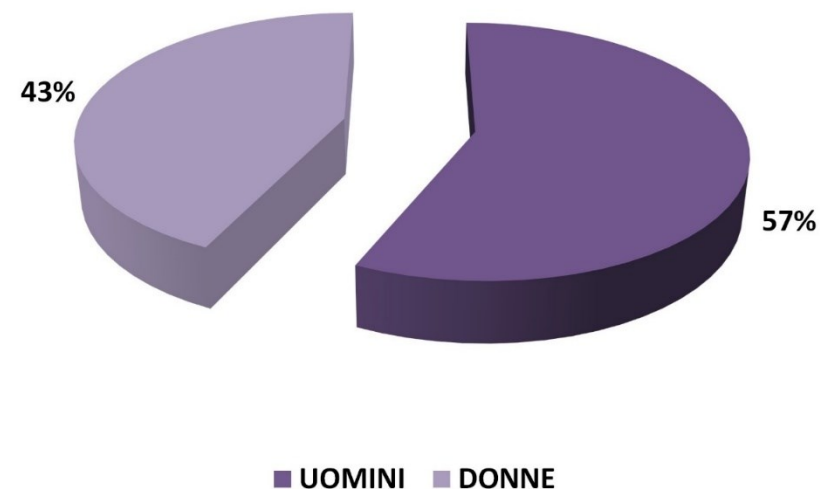


EVIDENZE SUI PANEL MONITORATI

Distribuzione dei panel per dipartimento e argomento

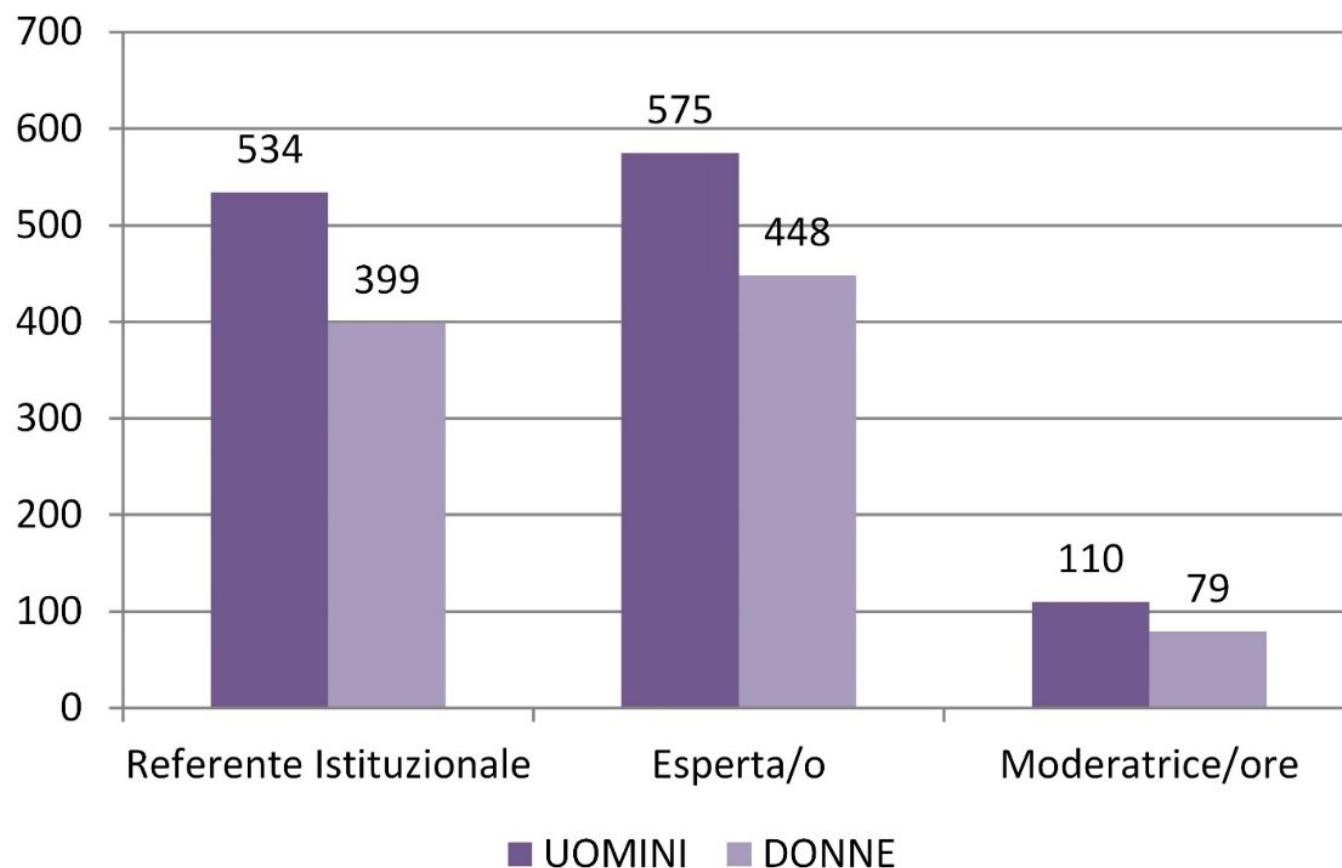
Dipartimento	Argomento						Totale complessivo
	Ambiente	Cultura/Educazion	Economia	Politica	Scienze	Società/attualità	
Agricoltura, sviluppo rurale ed ambientale	8	2	1			2	13
Ambiente, paesaggio e qualità urbana	11						11
Mobilità			1				1
Politiche del lavoro, istruzione e formazione						28	28
Promozione della salute e del benessere animale				2	4	7	13
Protezione civile e gestione delle emergenze	19	2				1	22
Sviluppo economico		2	14	6		4	26
Turismo, economia della cultura e valorizzazione del	4	144	4	6	1	26	185
Welfare			8			7	15
Segreteria generale della presidenza				1			1
Struttura speciale comunicazione istituzionale						1	1
Totale complessivo	42	150	28	15	5	76	316

Partecipanti/componenti panel per genere (%)



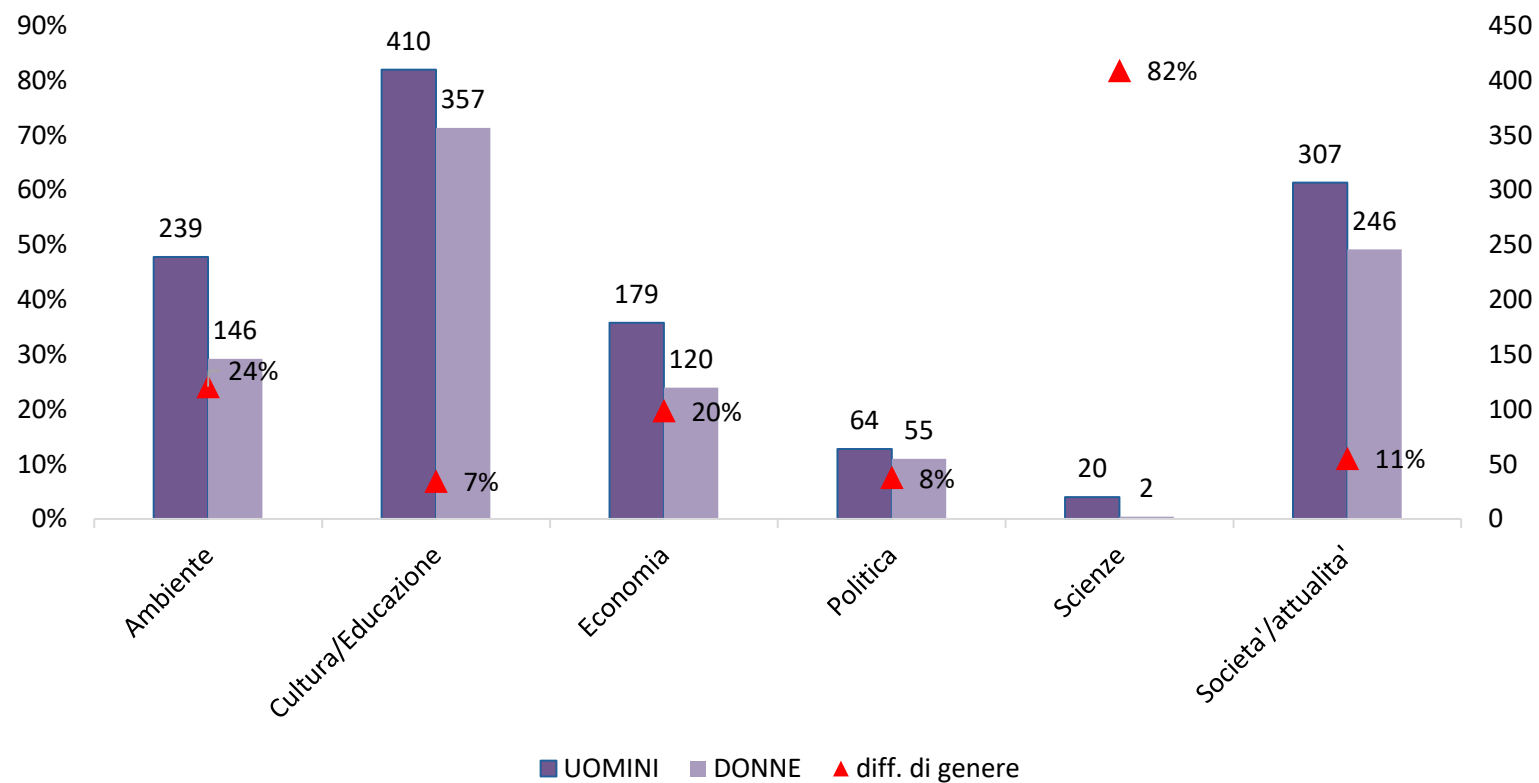
EVIDENZE SUI PANEL MONITORATI

Distribuzione dei partecipanti per profilo e genere

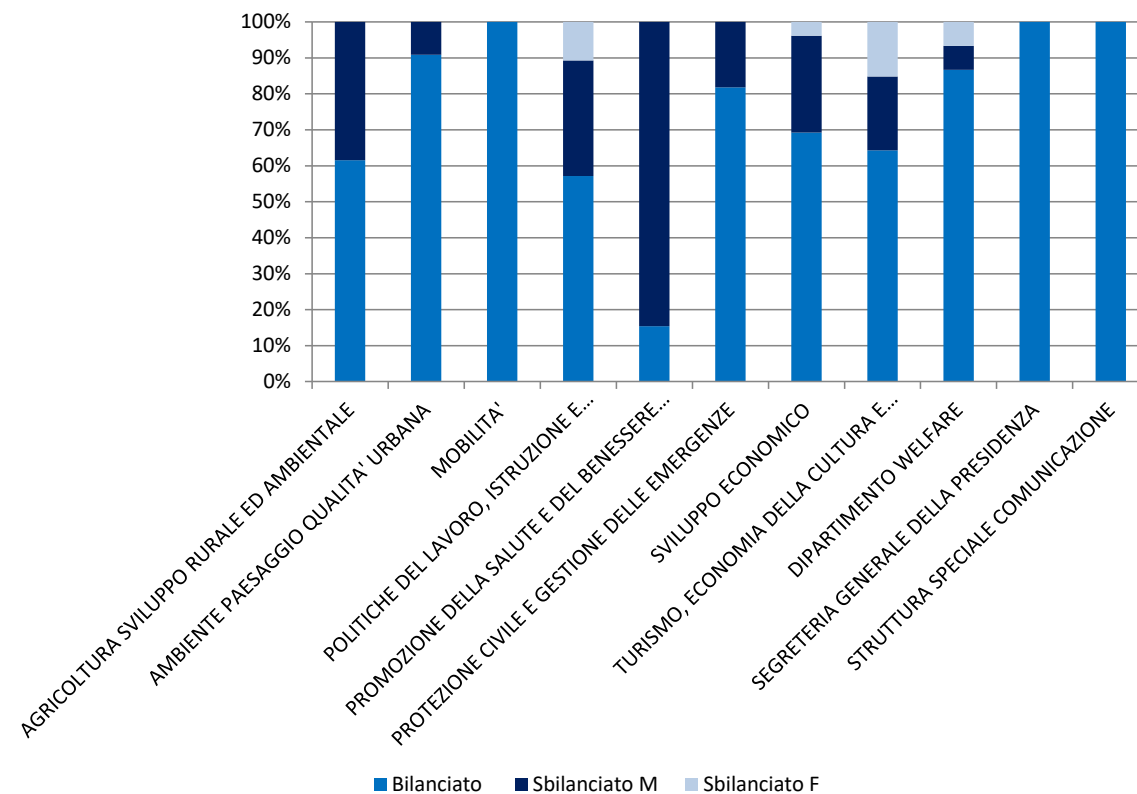
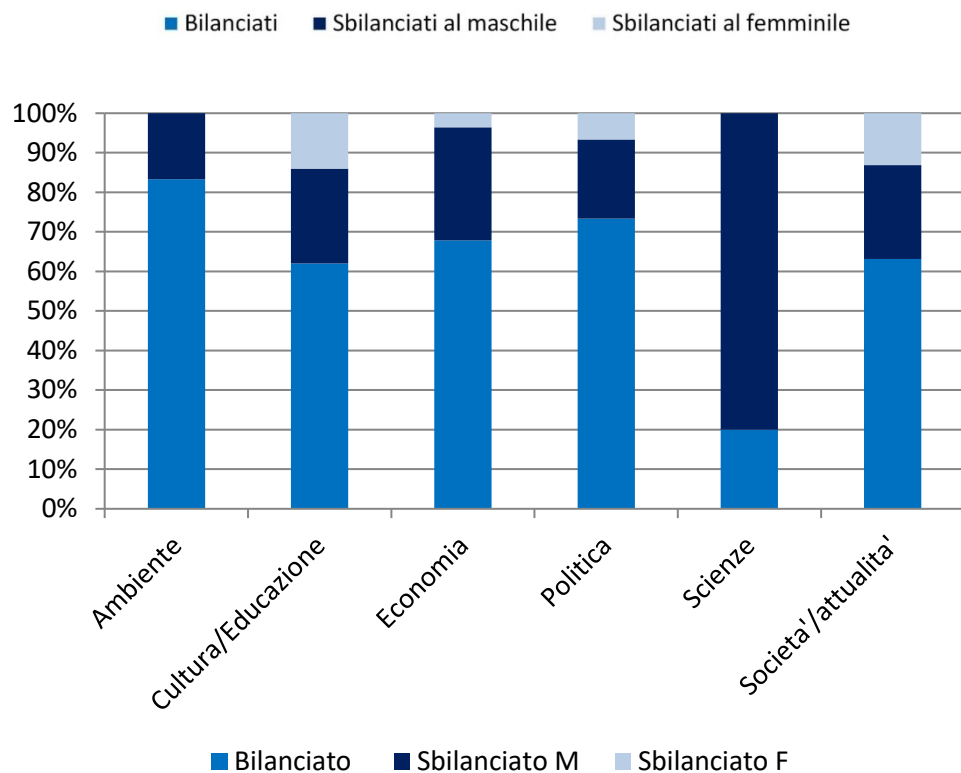
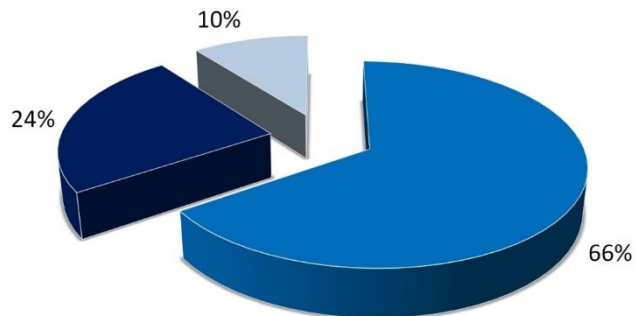


EVIDENZE SUI PANEL MONITORATI

Differenziale di genere per argomento (%)

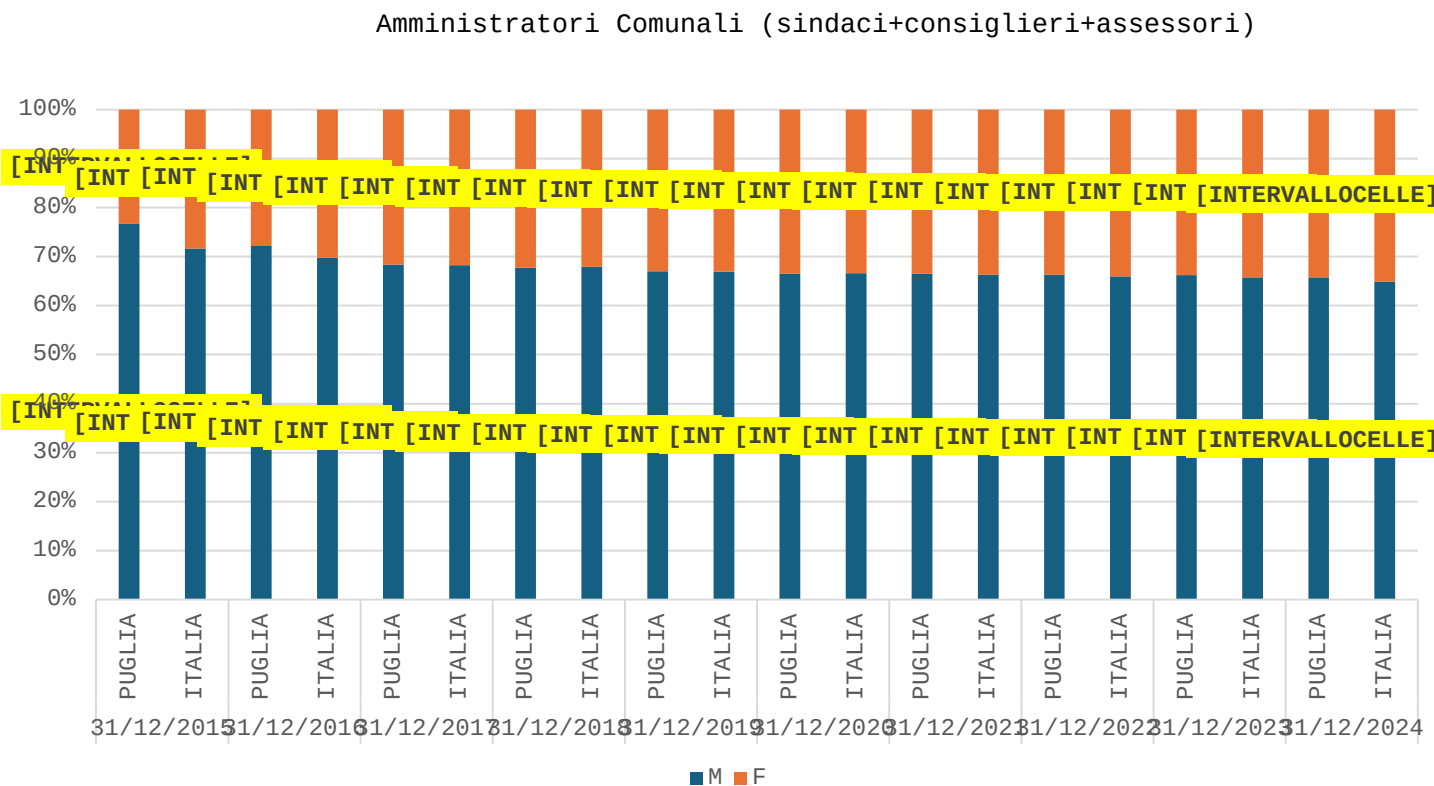
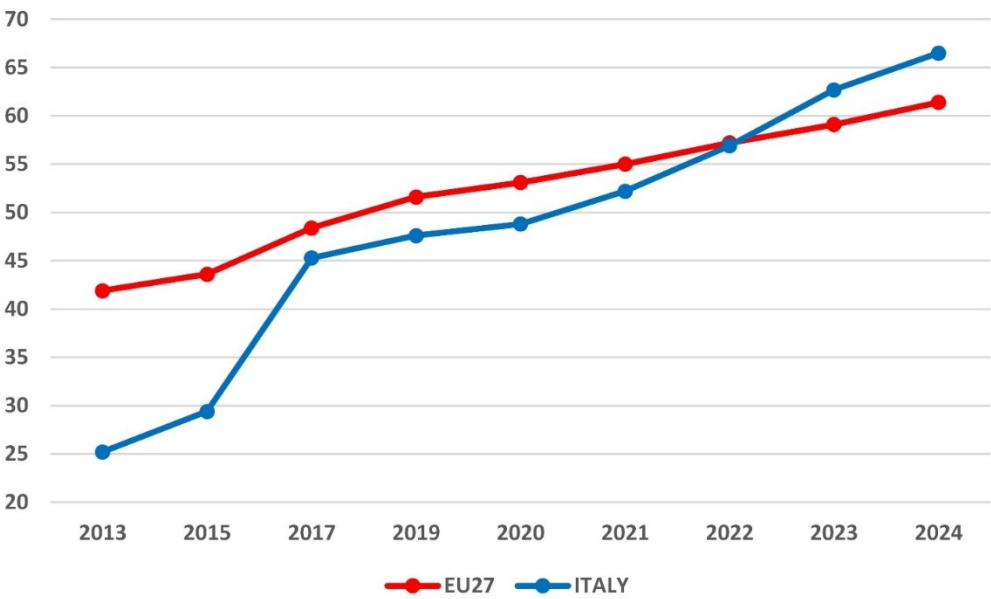


BILANCIAMENTO/SBILANCIAMENTO DEI PANEL



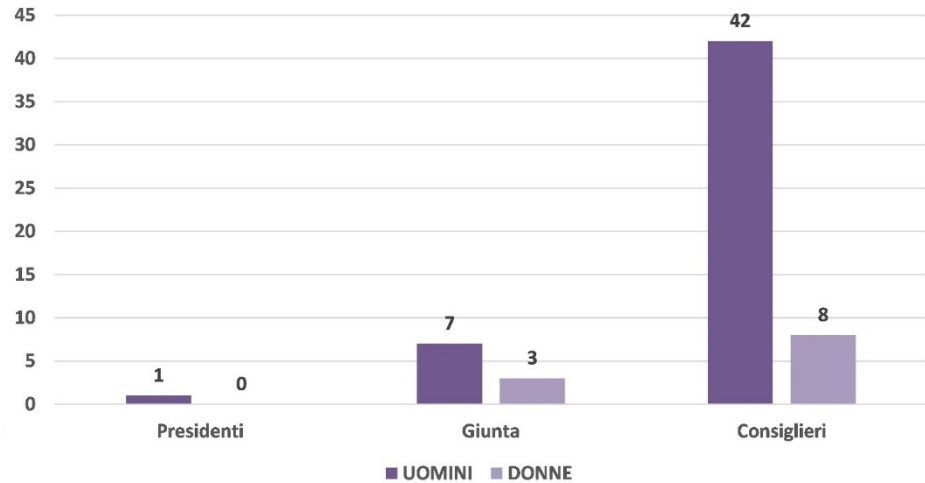
DECLINAZIONE REGIONALE DEL DOMINIO POTERE

Andamento del Gender Equality Index - dominio potere in Italia e in Europa. Anni 2013-2024

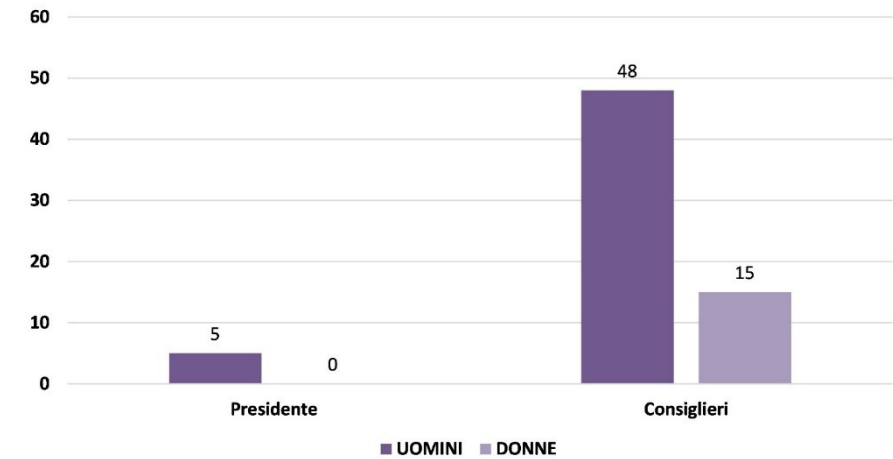


ALCUNI DATI SULLA RAPPRESENTANZA POLITICA IN PUGLIA

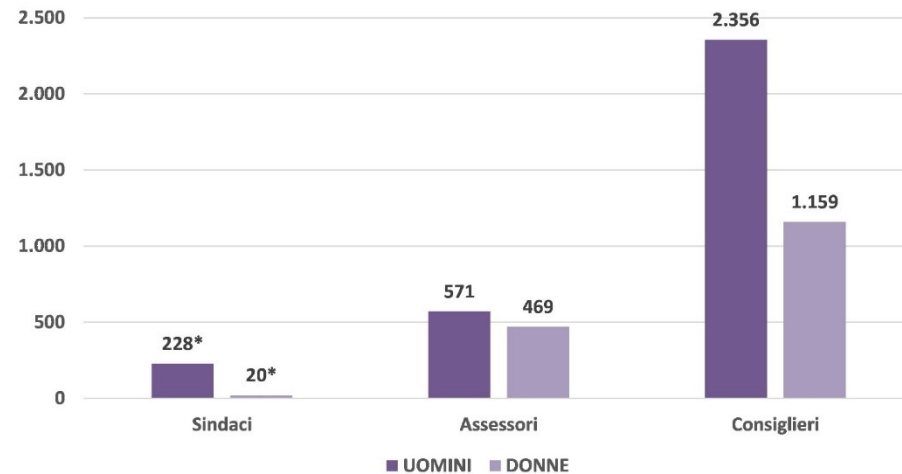
Rappresentanza politica nella Regione Puglia al 1/04/2025



Rappresentanza politica nelle Province pugliesi al 1/04/2025



Rappresentanza politica nei Comuni pugliesi al 1/04/2025

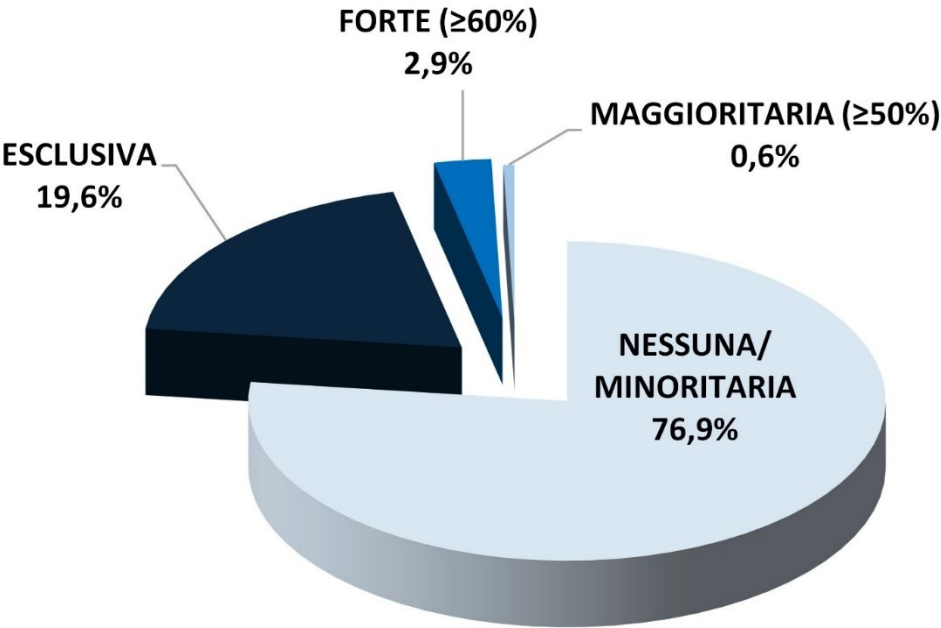


RAPPRESENTANZA SOCIALE ED ECONOMICA

Dati sull'Amministrazione regionale della Puglia al 31/12/2024

Ruolo	Maschi	Femmine
Cariche di vertice in agenzie regionali		
Presidente	21	6
Direttore Generale	5	0
Amministratore Unico	6	0
Commissario Straordinario	3	0
Totale cariche di vertice in agenzie	35	6
Personale regionale		
Personale dirigente		
Organo di vertice	13	6
Dirigente di livello non generale	53	56
Totale dirigenti	66	62
Personale non dirigente		
Area dei Funzionari	617	676
Area Istruttori	241	148
Area Operatori Esperti	245	122
Area operatori	58	3
Collaboratore T.D. art. 90 TUEL	2	2
Totale personale non dirigente	1.163	951
Totale personale regionale	1.229	1.013

Presenza femminile nelle imprese pugliesi al 1/04/2024



PARTE III – DISCUSSIONE DEI RISULTATI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO



DISCUSSIONE DEI RISULTATI

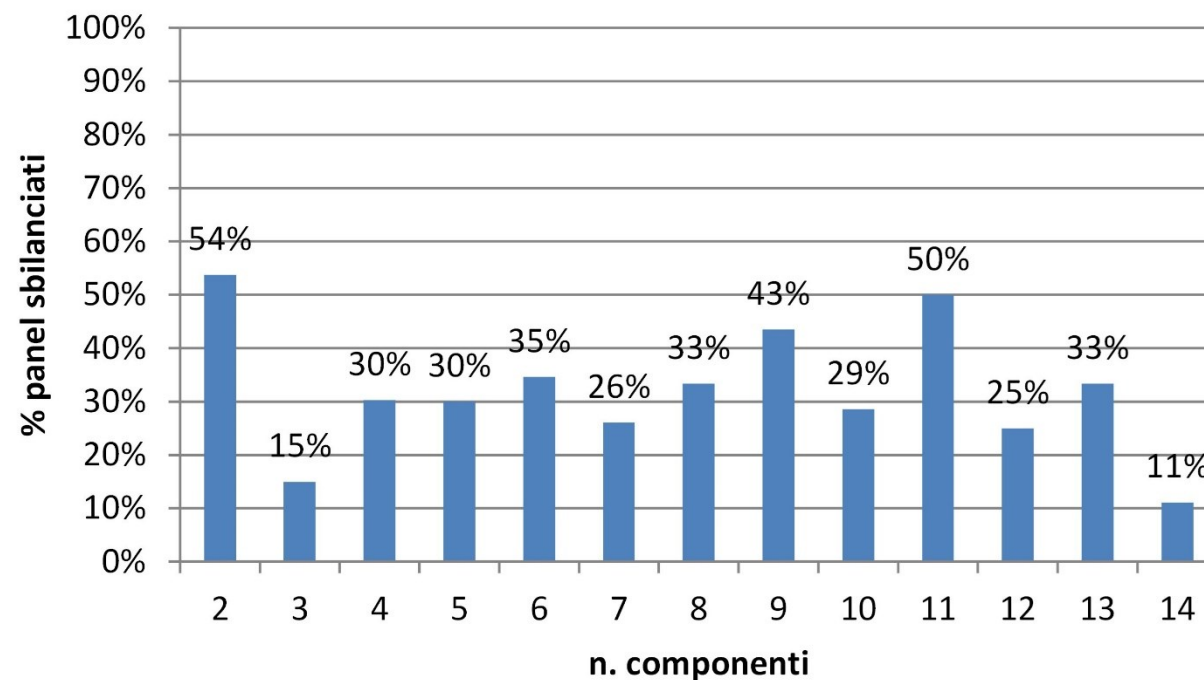
PANEL BILANCIATI 66%

LE SCELTE DI GENERE DEI PROFILI

- Sensibilità nella scelta di esperti/esperte
- Determinante il genere del moderatore (80%)

CLASSE DI PANEL CON MAGGIORE BILANCIAMENTO

- Da 3 a 14 componenti
- Evitare panel con 2 componenti



PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

VERSO UNA REGOLAMENTAZIONE

Linee di indirizzo comuni ai firmatari del protocollo NWNP per l'allestimento di panel bilanciati

VERSO UNA METODOLOGIA CONDIVISA

- Definire il perimetro di quello che si intende per panel: declinare in modo preciso i campi oggetto di compilazione condividendo con gli Enti un glossario comune.

In particolare, i campi che più degli altri, in virtù dell'esperienza della Regione Puglia, necessitano di essere disambiguati sono quelli relativi: alla tipologia, all'argomento e ai profili.

- Aleatorietà degli argomenti- che ha prodotto la circostanza che panel simili siano stati associati a temi diversi - come una scarsa aderenza dell'articolazione tematica proposta agli ambiti di policy presidiati, nel caso specifico, da un'amministrazione come quella regionale.

VERSO UNO STRUMENTO DI MONITORAGGIO EFFICACE

Prevedere che la piattaforma sviluppata da RAI implementi alcune funzionalità come:

- generazione automatica di *alert* a fronte di incoerenze tra campi ritenuti maggiormente significativi;
- sistema di correzione degli errori tale da rilevare anomalie già in fase di registrazione (es. numero di componenti del panel non conforme).
- elaborazione automatica di predeterminati indicatori - su tutti il grado di bilanciamento - in modo da poter disporre, stabilmente ed in maniera standardizzata, di tutta la reportistica utile per il monitoraggio di variabili cruciali per il miglioramento del gap di rappresentanza.



LA PARITÀ **NON E'** UN'OPINIONE

Presentazione degli esiti del monitoraggio Regione Puglia
NO WOMEN NO PANEL



PUGLIA



Grazie per l'attenzione

Relazione a cura di

Annalisa Bellino, Dirigente Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere, Regione Puglia

Roberta Garganese, Program manager Fondazione Ipres