

Dalla rappresentanza all'occupazione, dalla salute alla prevenzione della violenza contro le donne: ECCO LA "LEGGE QUADRO PER LA PARITÀ E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

45 articoli per dieci ambiti di intervento. Dopo i principi, le finalità e le definizioni, si comincia con il **Sistema di rappresentanza**, vale a dire: **norme di riequilibrio** (quale la doppia preferenza) che dovranno essere **inserite nella prossima legge elettorale regionale**; apposita sezione di genere nell'albo delle nomine di competenza regionale; applicazione delle norme nazionali per la **parità di accesso nelle società controllate** dalla Regione; valorizzazione delle buone pratiche nella predisposizione di tutti i bandi, forme di collaborazione, selezioni. Nel capitolo dedicato a **Cittadinanza di genere e rispetto delle differenze**, previste iniziative di tipo educativo per "favorire **in tutte le scuole di ogni ordine e grado** un approccio multidisciplinare e interdisciplinare al rispetto delle differenze e al superamento degli stereotipi"; la Regione promuove l'istituzione di borse di studio per tesi di laurea in differenze di genere, "l'intitolazione di spazi pubblici a donne meritevoli ed esemplari", sostiene i **centri di documentazione e biblioteche delle donne**, si impegna ad "assumere un **linguaggio non discriminante**, rispettoso dell'identità di genere".

Per quanto riguarda **Salute e benessere femminile**, si vuole garantire "parità di trattamento e di accesso alle cure con particolare riguardo alle differenze di genere e relative specificità", attraverso la formazione del personale sanitario e la "promozione di campagne di comunicazione, informazione e sensibilizzazione". I Piani sociosanitari si adeguano all'**approccio della medicina di genere volto alla cura personalizzata**. Inoltre, rilancio dei servizi consultoriali e un percorso di accoglienza integrato e multidisciplinare, il cosiddetto '**codice di prevenzione**' dedicato a chi subisce violenza, per l'accesso a tutti i Pronto soccorso del territorio regionale, garantendo riservatezza e protezione. La Regione favorisce l'accesso delle donne e delle bambine alla pratica sportiva e, in collaborazione col Comitato regionale per le comunicazioni (Corecom), favorisce "una più incisiva copertura mediatica dello sport femminile praticato a tutti i livelli".

Sulla **Prevenzione alla violenza di genere** i cardini sono i **Centri antiviolenza** e le **Case rifugio**. Centri e servizi distribuiti "in maniera uniforme sul territorio", potenziato il "**coordinamento regionale** dei Centri antiviolenza quale fondamentale **interlocutore per la pianificazione** di settore". Incremento del patrimonio immobiliare dedicato: "la Regione e gli enti locali possono individuare immobili da concedere in comodato d'uso ai Centri" e "il Comune ... una soluzione abitativa temporanea ed attribuirla direttamente alla donna". Introdotti il Piano regionale contro la violenza di genere (di durata triennale) e l'**Osservatorio regionale di monitoraggio permanente**, anche per "favorire il coordinamento di tutti i soggetti istituzionali e non impegnati sul tema". Grande attenzione, sia sul contrasto che sulla prevenzione, ai reati di "**tratta e riduzione in schiavitù**", ai "**matrimoni forzati**" e al fenomeno delle "**mutilazioni genitali femminili**". Inoltre, favoriti percorsi di inserimento lavorativo e formativo e, in accordo con le Asl, **percorsi sia per minori testimoni di violenza sia per "uomini maltrattanti**, perché attivino nuove modalità relazionali che escludono l'uso della violenza nelle relazioni d'intimità". La legge prevede la possibilità per la Regione "di **costituirsi parte civile**, devolvendo l'eventuale risarcimento a sostegno delle azioni di prevenzione contro violenza sulle donne".

A **Lavoro e occupazione femminile** è dedicato un altro titolo della legge, con l'obiettivo di promuovere l'**autonomia economica delle donne** e contrastare la loro fragilità sociale, economica ed occupazionale. Costituiti su tutto il territorio regionale i **Cug**, cioè Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. La strategia perseguita è quella delle premialità: si va dalla scelta di "assumere il principio paritario come base per la costruzione e disciplina dei rapporti istituzionali e amministrativi, formulazione di bandi, selezione degli interlocutori", alla creazione dell'**etichetta Ged (Gender equality and diversity)** che "valuta le migliori pratiche di genere segnalate da enti locali, associazioni, organizzazioni e parti sociali, attribuendo uno specifico riconoscimento ad aziende esemplari sia

pubbliche che private”. Incentivata l'**imprenditoria femminile**, con “la costituzione di fondi regionali di garanzia, controgaranzia e cogaranzia”, “la concessione di contributi per l’abbattimento dei tassi di interesse”, “il sostegno all’accesso al sistema dei Consorzi fidi regionale” e, infine, “la stipula di convenzioni con il sistema finanziario e del credito, nonché ordinistico, anche per percorsi specifici di formazione”. Tra le pratiche discriminanti da contrastare, le **dimissioni in bianco** che colpiscono soprattutto le donne e la loro legittima aspirazione di maternità.

Le norme sulla **Conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura** hanno l’obiettivo di “determinare un processo di riequilibrio nei ruoli assunti da donne e uomini nell’organizzazione della società, del lavoro, della sfera privata e familiare”. Tra le prassi da promuovere “la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne all’interno delle famiglie e dei luoghi di lavoro” e “l’implementazione del sistema di conciliazione e di **accesso ai servizi educativi**, ai servizi integrativi e ai servizi sperimentali per l’infanzia e l’adolescenza, ai servizi di assistenza e di cura per anziani e malati a domicilio, anche mediante l’erogazione di assegni di servizio alle famiglie residenti”.

Con lo scopo di incentivare “un uso responsabile di tutti gli strumenti di comunicazione” e “superare i messaggi discriminatori o degradanti basati sul genere e gli stereotipi di genere”, viene rafforzata la corretta **Rappresentazione femminile nella comunicazione**, attraverso “azioni dirette a contrastare la discriminazione dell’immagine femminile nella pubblicità e nei mezzi di informazione e comunicazione, nonché a favorire la rappresentazione autentica dei generi e realistica della donna”: in arrivo anche “un riconoscimento annuale, non in denaro, alla pubblicità che meglio abbia saputo rappresentare la figura femminile”.

L’ultimo titolo definisce gli **Strumenti del sistema paritario**. Il **bilancio di genere** viene redatto dalla Giunta regionale e “comporta l’adozione di una valutazione dell’impatto sul genere delle politiche di bilancio”. L’ente sarà poi chiamato ad “adeguare la **rilevazione, l’elaborazione e la diffusione dei dati statistici** di interesse regionale in termini di genere”. Viene istituito, senza oneri per la Regione, il Tavolo regionale permanente per le politiche di genere, per “coordinare le azioni territoriali” e sancito il Piano Integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere. Rafforzato il ruolo del **Centro** e della **rete regionale contro le discriminazioni** e il raccordo con il Difensore civico e con le Consigliere di parità regionali. Ultima novità istituzionale è la costituzione della **Conferenza delle elette**, che si riunirà almeno una volta all’anno coinvolgendo tutte le donne con una carica elettiva in Emilia-Romagna.
