

Poliorama

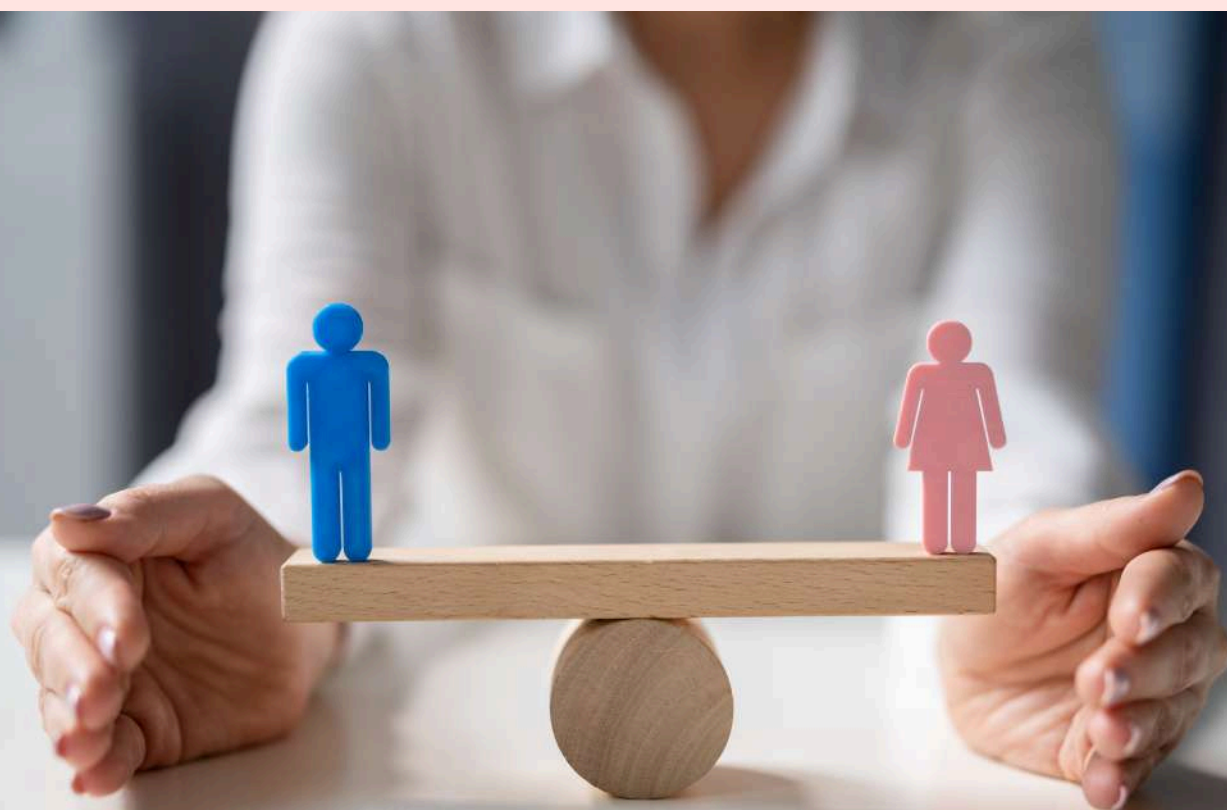
RIVISTA DI ECONOMIA, CULTURA E DIRITTO

LA PARITÀ DI GENERE: IL CONTRIBUTO DI IFEL CAMPANIA

Le iniziative regionali
ed europee sul tema

Gli approfondimenti

I focus e le analisi



Indice

05

Erano telegrafiste ma avevano competenze.
Il cammino delle donne nella PA

Annapaola Voto

09

L'Intervista alla Prof.ssa Farano (LUISS): "Diritti
delle donne: mai darli per scontati,
restiamo vigili!"

Giovanni Stefany

13

L'Evento IFEL - Un comitato interno
per un confronto ciclico sul benessere
aziendale delle lavoratrici

Redazione

17

BURC Watching - La Regione in campo
per istituire e potenziare i centri
di prevenzione e contrasto alla violenza
sulle donne

Alessandro Crocetta

22

Il Cruciverba

Alessandro Crocetta

Indice

25

La parità di genere nelle politiche di bilancio europeo

Annapaola Voto

26

La parità di genere e l'UE: anzitutto la programmazione

Annapaola Voto

27

La parità di genere e l'UE: il focus sull'attuazione

Annapaola Voto

28

La Regione Campania e le sue iniziative per combattere la violenza di genere

Eliana De Leo

29

“Free to be woman”: l'iniziativa IFEL per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Salvatore Parente

31

“Dal Gender gap all'inclusione, ecco come costruiamo il benessere organizzativo”

Intervista di Elena Salzano al DG Annapaola Voto

Indice

32

IFEL Campania e Lega Nazionale Dilettanti
della Campania contro la violenza sulle donne

Redazione

33

Partecipare e non delegare. Il valore
del 2 giugno

Annapaola Voto

34

Donne, partecipazione pubblica, lavoro:
c'è ancora da fare

Annapaola Voto

35

Una Fondazione “certificata”: controllo
di gestione, rispetto dei diritti della persona

Lucia Serino

36

Bisogna creare lavoro ma renderlo
anche attraente: la fotografia del mercato
del lavoro in Campania

Redazione

37

“Le parole che scelgono il rispetto:
il linguaggio come forza per l’empowerment
femminile”

Redazione

**“Non può bastarci che poche elette
rompano il soffitto di cristallo
e la maggioranza delle donne
raccolgano i frammenti di vetro”**

(Nancy Fraser)



Erano telegrafiste ma avevano competenze

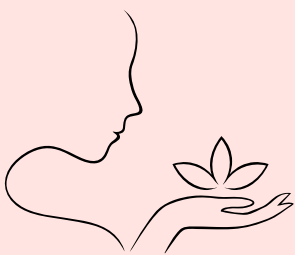
Il cammino delle donne nella PA

L'editoriale

La libertà è un ambiente in cui si possono cogliere delle opportunità e si riconoscono i diritti. Non è affatto scontato, non lo è mai, non lo è oggi, un oggi insidiato da molti rischi. La mia vita professionale è nata e cresciuta all'interno della Pubblica amministrazione. Quando ho pensato, con tutti i miei collaboratori, di "mettere in ordine" le molte azioni che, da quando dirigo IFEL Campania, abbiamo svolto per rafforzare, promuovere, incentivare le azioni pubbliche a favore della parità di genere, ho pensato che riflettere sul cammino delle donne nella PA potesse essere interessante. Perché questo cammino ci restituisce, paradossalmente, pur nella marginalizzazione dai ruoli di vertice, una storia appassionante di competenze tecniche e dedizione produttiva. Un confronto con la società contemporanea può essere illuminante. In questo speciale, dunque, accanto a una sintesi essenziale delle cose che abbiamo messo in campo e nuovi spunti argomentativi, spero possiate trovare una chiave per comprendere l'urgenza delle sfide future. E anche un omaggio a una parte importante della nostra storia repubblicana.

Avv. Annapaola Voto

“Il perfetto vademecum della signorina impiegata è quello di assentarsi saltuariamente, di tanto in tanto, per alcuni giorni, nessuno dei quali, beninteso, cade di domenica; e durante le ore di ufficio le operose attendono alla fabbricazione di fiori, e quelle a tendenza sentimentale a lettura intensiva dei romanzi di Guido da Verona od altri simili, con gite collettive per i corridoi, a chiacchierare con speciale considerazione dei fattacci del giorno”. Questo passaggio è tratto dagli Atti parlamentari, seduta della Camera del 25 febbraio 1921. Lo pronunciò Felice Bertolino, deputato piemontese, nel corso di una discussione sulla istituzione di quella che sarebbe poi stata la commissione di inchiesta Giolitti sulla pubblica amministrazione.

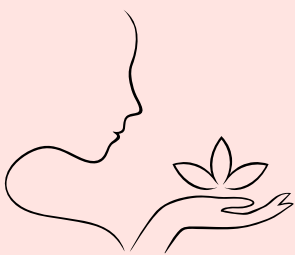


L'editoriale



Due anni prima una legge ritenuta rivoluzionaria sulla capacità giuridica delle donne voluta da Ludovico Mortara ammetteva le donne a esercitare “a pari titolo degli uomini” tutte le professioni, e a coprire “tutti i pubblici impieghi”, esclusi quelli – diceva la legge – che implicassero “poteri pubblici giurisdizionali, o l’esercizio di diritti o potestà politiche, o che (...) attenessero alla difesa militare dello Stato”.

La Pubblica amministrazione era decisamente respingente nei confronti delle donne ma la Grande guerra aveva reclutato i giovani e così negli uffici ci fu bisogno di donne che vennero immesse in massa e senza concorso. Quando rientrarono i titolari dal fronte reclamarono ovviamente i vecchi ruoli, intanto le donne avevano iniziato a lavorare e così furono lasciate ai loro posti, ma come seconda mano, seconda scelta. Iniziava, in buona sostanza, l’epoca del precariato femminile. Prima della guerra le donne, nell’amministrazione pubblica italiana, quasi non esistevano. Facevano eccezione i telegrafi (Matilde Serao aveva scritto persino un romanzo, *Telegrafi di Stato: Romanzo per le Signore*, 1895, nel quale aveva descritto il mondo al femminile di un grande ufficio telegrafico di Napoli, e i ritmi febbrili della sala macchine sotto la severa custodia di un dirigente maschio, e i patemi e le sofferenze delle ragazze. E i loro amori, le loro speranze, le miserie della loro vita privata anche). Le donne in quel ruolo erano brave, molto brave. Se guardiamo ai processi storici alla luce di quello che oggi viviamo è interessante constatare come le donne, le telegrafiste dell’epoca, avevano competenze innovative di gran lunga superiori a quelle dei loro coetanei maschi. La stessa parità, se confrontata con le competenze digitali del nostro tempo, oggi non c’è. Anzi, come rilevano tutti gli indici statistici (anche quelli che riassumiamo in questo speciale) il gap di genere sulle competenze digitali è preoccupante.

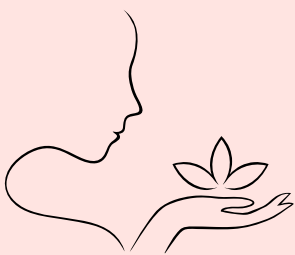




Dove si sono perse le donne?

Di certo non è mai stato facile. Una legge dello Stato del 1909 (n. 528) vietava fino ai 28 anni alle addette agli apparati di commutazione telefoniche (le centraliniste) di sposarsi per non compromettere le loro prestazioni lavorative. (Cosa vi ricorda? Quante storie di dimissioni in bianco da presentare in caso di gravidanza abbiamo letto nei decenni passati?). Venne il fascismo, e se possibile la donna dovette fare un ulteriore passo indietro. Molte norme interne alle singole amministrazioni posero, in ragione del sesso, limiti e sbarramenti al conseguimento in carriera di posizioni di vertice. Fu un crescendo di limitazioni culminato nel decreto del 1938 che disciplinò l'assunzione femminile negli impieghi di Stato, fissando in un massimo del 10% i posti eventualmente disponibili per le donne.

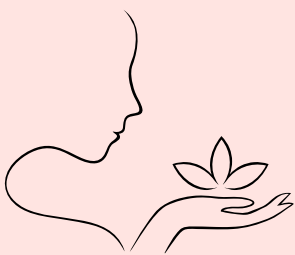
Si riempirono di donne i saloni di lavoro dell'Istat, ad esempio, nei quali le schede (le prime schede perforate) erano lavorate da solerti mani femminili, spesso di giovanissime. E così quelli dell'Ina, dell'Inps. Caduto il fascismo venne la democrazia. Non per i diritti delle donne, però. Fu del gennaio 1951 la protesta delle impiegate dei Monopoli di Stato per le limitazioni ancora vigenti come nel periodo fascista. Altre contestazioni seguirono negli anni successivi. Bisognò attendere il 18 gennaio 1980 perché il Consiglio dei ministri nominasse (superando la famosa barriera gerarchica) due donne dirigenti dello Stato: la dottoressa De Corné al Commercio estero e la dottoressa Forcignanò Brossi al Tesoro. Frattanto, nel 1974, tra Stato, enti locali e enti pubblici, le donne erano diventate circa il 44% degli occupati, il 38% (dato 1975) dei dipendenti ministeriali (nel 1950 non superavano il 20%). Le donne dirigenti (non le dirigenti generali però) erano in tutti i ministeri 188: 142 dirigenti e 46 dirigenti superiori, nessun dirigente generale, nessun prefetto, nessun ambasciatore (gli uomini dirigenti erano 5.361, i dirigenti generali 352).





Nel 1983, su 7090 dirigenti nei ruoli dello Stato, le donne furono 455; nel 1984 458 su 7005; nel 1985 525 su 7413. Ma solo 4 sui 795 dirigenti generali o assimilati. Nel gennaio 1989 le donne dirigenti salirono 604 su 7101. E quando nel 1993 Sabino Cassese presentò il suo famoso Rapporto sulle condizioni delle pubbliche amministrazioni su tutti i comparti (comprese scuola e università) le donne raggiungevano ormai il 50%, con larga presenza nella sanità e istruzione). Alla fine degli anni '90 le donne nel complesso del settore pubblico erano 1 milione e 700 mila. Insomma, il passato è alle spalle, ormai, ma la strada da percorrere è ancora lunga.

L'editoriale



L'Intervista

Prof.ssa Farano (LUISS): “Diritti delle donne: mai darli per scontati, restiamo vigili!”

A cura di Giovanni Stefany



Professoressa Farano, dal suo punto di vista, cosa vuol dire oggi celebrare la “Giornata Internazionale della donna”? Lo ritiene un momento ancora così necessario?

“Riflettere collettivamente su cosa significhi, oggi, essere “donna” è un momento certamente necessario. Le iniziative che negli ultimi anni sono partite proprio dai movimenti femministi nella giornata dell’8 marzo sono state fondamentali per rendere visibili le richieste di riconoscimento, di maggiore accesso alla rappresentanza e di giustizia sociale provenienti dalle donne”.

Quali sono stati i passi in avanti più significativi compiuti per i diritti delle donne negli ultimi anni?

“Individuerei negli anni '90 una nuova stagione di promozione della parità di genere: dopo la rimozione delle numerose discriminazioni dirette nell’accesso al mercato del lavoro, hanno avuto inizio interventi di attuazione di quell’eguaglianza “di fatto” – grazie al lungimirante lavoro di Teresa Mattei in Costituente –

,f d , ,



soprattutto nei rapporti di lavoro e nell'accesso alle cariche elettive: penso, anzitutto, alla costituzionalizzazione del principio di pari opportunità (art. 117.7 Cost.), e alla riforma dell'art. 57 della Costituzione, che hanno condotto al cd. Codice per le pari opportunità (d. lgs. 198/2006). In questo senso, sono senz'altro apprezzabili tutte le misure riconducibili al cd. gender mainstreaming, principio di conio internazionale che deve ispirare qualsiasi intervento pubblico. Un esempio è il bilancio di genere, ma anche i gender equality plans delle università”.

Quali ritiene, invece, siano le battaglie ancora da dover combattere?

“Intanto garantire l'attuazione dei principi solennemente enunciati – di vecchio (egualianza sostanziale) e nuovo conio (pari opportunità) – che spesso restano sulla carta. Se l'introduzione di nuove misure legislative è senz'altro da favorire in alcuni settori dell'ordinamento – penso soprattutto alle misure di *welfare* e di supporto alla maternità, ma anche a una maggiore valorizzazione del consenso nei reati sessuali – è necessario, a mio avviso, investire nella formazione dei funzionari pubblici, giudici ma non solo, che sono chiamati a concretizzare l'egualianza sostanziale. Purtroppo, come tristemente ci ricorda il CEDAW, la gestione extra - ed endo-processuale della violenza contro le donne, in Italia, risente in maniera significativa di stereotipi di genere e della cd. cultura dello stupro. Un'altra battaglia, apparentemente vinta, ma su cui occorre mantenere la guardia alta è quella dei diritti riproduttivi: la Francia, preoccupata per la recente sentenza *Dobbs* resa dalla Corte Suprema degli USA, ha costituzionalizzato il diritto all'aborto. Insomma, c'è ancora tanto da fare su diversi piani di intervento: legislativo, giudiziario, e soprattutto culturale”.

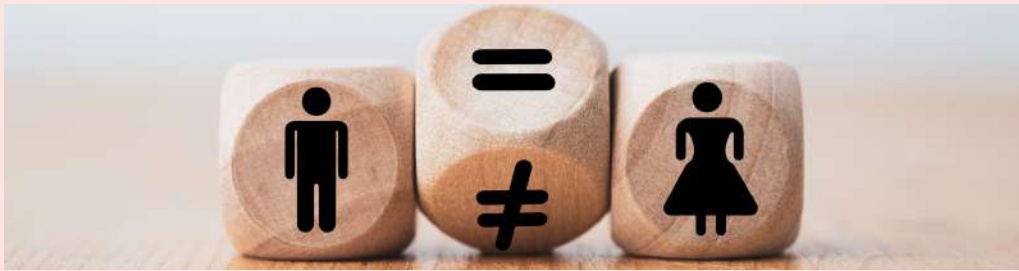


Si parla frequentemente di gender gap in ambito lavorativo e salariale. Quali strumenti potrebbero essere più efficaci per ridurre questa disparità?

“Prima di tutto bisognerebbe rendere visibile il lavoro di cura che grava per la maggior parte sulle spalle delle donne, e che consente agli uomini di investire più risorse – cognitive, emotive, fisiche – nella realizzazione professionale. È stato così per le nostre nonne – non serve scomodare Marx per capire quanto il lavoro di cura femminile abbia giovato all’attuale modello economico – ma lo è in forme forse più subdole oggi per ancora tante di noi, costrette a un doppio, se non triplo, lavoro: quello visibile e retribuito, quello di accudimento della propria famiglia nucleare, e quello di sostegno alle altre persone non autosufficienti di famiglia. Inoltre, dico un’ovvietà, la maternità incide in entrata e in uscita dal mercato del lavoro. L’equiparazione del congedo di paternità a quello di maternità – come nella recente riforma spagnola – mi sembra una misura efficace, destinata a incidere positivamente sulla riduzione del divario salariale e lavorativo di genere (ricordo che in Italia, fino al 2019 il congedo di paternità era di 4 giorni, oggi aumentati ai comunque risibili 10)”.

Quanto è ancora difficile, a suo avviso, coniugare per una donna vita professionale e vita familiare? Persistono ancora taluni ostacoli per le mamme-lavoratrici?

“È molto difficile, non ce lo nascondiamo. Direi che permangono alcuni ostacoli per così dire “visibili”, oltre ad altri “invisibili”. L’assenza in molte aree del Paese di strutture a supporto della maternità e dell’infanzia – asili nido, mense scolastiche, etc. – rappresenta un ostacolo a tutti noto. Penso però, se mi è consentito un discorso più radicale, che gli ostacoli più difficili da superare siano strutturali, e quindi invisibili: il mondo del lavoro è pensato dagli uomini per gli uomini, e il welfare “paternalistico”, come ci ha insegnato il pensiero femminista, è uno strumento per “adeguare” le donne agli uomini. Il metro è sempre maschile.



È forse arrivato il momento di ripensare il patto sociale mettendo al centro i bambini e le bambine, e i loro bisogni. Nilde Iotti diceva che la maternità è spesso un “peso” per la donna che lavora; dovremmo avere il coraggio di compiere uno sforzo collettivo che rovesci la prospettiva, mettendo al centro l’infanzia e la genitorialità”.

L’educazione universitaria può contribuire in modo determinante alla promozione della parità di genere e di una società più equa?

“Sì, penso davvero che l’educazione abbia un ruolo centrale nella costruzione di una società più equa. Bisogna partire dall’infanzia, ovviamente, ad esempio lavorando contro gli stereotipi di genere nelle pratiche e negli strumenti didattici (penso all’ormai risalente progetto POLITE, che ha favorito una riscrittura inclusiva dei libri di testo). Quanto all’università, le vie di intervento che vedo sono almeno due. Da una parte, è necessario intervenire sui curricula formativi, adeguando gli insegnamenti e incorporandovi una prospettiva di genere. Che non significa adeguarsi al “politicamente corretto”, ma restituire giustizia alla cultura prodotta dalle donne – letterate, scienziate, filosofe, artiste – spesso relegata a canone femminile. Dall’altra, bisogna intervenire sul reclutamento accademico e sulla progressione in carriera, come ha di recente affermato la Commissione Europea, garantendo un ambiente autenticamente inclusivo: quando mi sono laureata in Giurisprudenza alla Federico II, nel 2009, le professoresse ordinarie si contavano sulle dita di una mano. Era difficile anche solo immaginare di poter fare questo lavoro, e più in generale era difficile individuare modelli femminili di riferimento in certi contesti lavorativi (io ho avuto la fortuna di averne uno molto importante nel mio percorso). Oggi la situazione è senz’altro migliorata, ma c’è ancora molta strada da fare”.

C’è un messaggio che sente di affidare alle giovani lavoratrici, alle studentesse, alle donne che si impegnano quotidianamente per affermarsi in una società spesso “inospitale”?

“Il monito, oggi più che mai attuale, è quello rivolto da Simone de Beauvoir a tutte noi: di non pensare mai che i diritti delle donne siano acquisiti una volta per tutte. Restiamo vigili, e facciamo ascoltare la nostra voce”.

L'evento IFEL

Un comitato interno per un confronto ciclico sul benessere aziendale delle lavoratrici

A cura della Redazione



IFEL
ISTITUTO PER LA
FINANZA E
L'ECONOMIA
LOCALE DELLA
CAMPANIA

10 Marzo ore 17:00

***"L'incidenza degli ambienti professionali
sul benessere delle lavoratrici"***

Un comitato femminile delle lavoratrici della fondazione, per discutere stabilmente e periodicamente di tutte le questioni relative alla parità di genere, in particolare nell'ambiente di lavoro. Lo ha proposto il Direttore Generale di IFEL Campania, **Annapaola Voto**, al termine del webinar "L'incidenza degli ambienti professionali sul benessere delle lavoratrici", al quale oltre al dg Voto, sono intervenute la professoressa **Stefania Leone**, ordinario di Sociologia presso l'Università di Salerno, la dottoressa **Adelina Galdo**, psicologa e psicoterapeuta, e alcune consulenti di IFEL Campania, oltre all'assessore alla Formazione professionale della Regione Campania, **Armida Filippelli**, che ha voluto fare un plauso all'iniziativa, quale ennesimo esempio di best practice messa in campo dalla fondazione sul benessere dei propri lavoratori, e il loro coinvolgimento quali protagonisti sempre attivi di un importante e stimolante progetto.

Il dibattito si è incentrato sui risultati della Survey sul benessere aziendale somministrato lo scorso novembre tra le consulenti di IFEL, e su un nuovo questionario distribuito proprio durante il webinar, al quale hanno partecipato ben 96 lavoratrici, il 60 per cento delle quali tra i 36 e i 50 anni di età.





“Nel nostro Paese c’è ancora tanto da fare sulla parità di genere in ambito lavorativo – ha detto il dg di IFEL Campania Voto – e per ottenere quella che io chiamo non semplice inclusione ma pieno coinvolgimento. Ancora oggi sono troppe le donne che vengono relegate – e a volte purtroppo che si autorelegano – in una sorta di comfort zone lavorativa, quando non addirittura di dimissioni in bianco, in caso di maternità. Ed è un fenomeno presente purtroppo in tutta Italia, visto che se al Sud una donna su tre è inattiva, anche al Nord sono comunque una su cinque quelle che non lavorano. Qui mi preme sottolineare che per combattere il fenomeno esiste ora un altro importante strumento, il bilancio di sostenibilità, che sta diventando progressivamente obbligatorio per quasi tutti gli enti e le aziende pubbliche e private, e che prevede una sostenibilità non più soltanto economica e finanziaria, ma anche e soprattutto di governance e sociale, e che riguarda quindi anche l’applicazione del welfare aziendale e della parità di genere”.

“Il benessere aziendale – ha sottolineato invece la dottoressa Galdo – deve rappresentare la base, e non un obiettivo da raggiungere. Inoltre, non si tratta solo di adeguare e migliorare le politiche e le normative, ma anche di superare quella che è ancora una vera e propria barriera culturale, che non permette ancora ad esempio di raggiungere pienamente la parità anche nelle posizioni di vertice”.

Commentando invece i risultati del sondaggio somministrato on line nel corso dell'iniziativa, la professoressa Leone ha osservato che “bisognerebbe considerare la propria attività non solo dal punto di vista individuale, come sembrerebbe dalla maggior parte delle risposte date, ma soprattutto come lavoro di cooperazione, di squadra, in cui i problemi vanno risolti nell'ottica di un miglioramento di tutta l'equipe e quindi dell'intera azienda”.

Il direttore di IFEL Voto ha quindi concluso il webinar esprimendo la propria soddisfazione per l'ampia partecipazione e i risultati del questionario, dai quali si evincono gli sforzi profusi dalla fondazione nel garantire sempre più condizioni lavorative di benessere e di welfare per tutti, e di sostegno alla parità di genere, annunciando che saranno realizzate iniziative di formazione specifiche per i consulenti, come richiesto anche nel sondaggio da molte partecipanti.



/

BURC Watching

La Regione in campo per istituire e potenziare i centri di prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne



A cura di Alessandro Crocetta





Numerose sono le iniziative messe in campo dalla Regione Campania per contrastare il fenomeno della violenza sulle donne e di genere. L'ultima in ordine di tempo risale ai primi giorni di marzo 2025, e ha lo scopo di favorire la prevenzione e il contrasto della violenza maschile e di promuovere il recupero degli uomini autori di violenza.

Si tratta dell'Avviso pubblico per manifestazione di interesse relativo all'istituzione, il potenziamento e/o il funzionamento di Centri per uomini autori di violenza domestica (C.U.A.V) e di genere sul territorio della Campania, indetto dalla Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio Sanitarie, e pubblicato sul Burc numero 14 del 10/03/2025.

In particolare, con questa azione l'ente di Palazzo Santa Lucia intende istituire in ciascuna Provincia centri di riabilitazione per uomini maltrattanti, ancor oggi poco diffusi sul territorio regionale, (e/o potenziare quelli già esistenti), la cui presenza costituisce un presupposto necessario, anche in attuazione della legge 69/2019, denominata "Codice Rosso", che regola *"la sospensione condizionale della pena (...) subordinata alla partecipazione a specifici percorsi di recupero presso enti o associazioni che si occupano di prevenzione, assistenza psicologica e recupero di soggetti condannati per i medesimi reati"*.

È quindi quanto mai urgente promuovere una maggiore diffusione di questi Centri, e al contempo poter predisporre di protocolli di riferimento tra questi ultimi, gli uffici di pubblica sicurezza e quelli giudiziari per poter dare così migliore attuazione alle previsioni legislative.

Il bando mira al rafforzamento di programmi di intervento di carattere preventivo e di trattamento per uomini già autori di violenza o potenziali tali, anche al fine di prevenire l'eventuale recidiva e per favorire l'adozione di comportamenti non violenti nelle relazioni interpersonali.



Il Decreto Dirigenziale n. 418 del 4 marzo 2025 prevede:

- Istituzione e funzionamento di un nuovo C.U.A.V.;
- Potenziamento di un centro già esistente.

L'avviso dispone di una dotazione finanziaria complessiva di 804.860 euro. La Regione Campania si riserva la possibilità di rifinanziare l'intervento con le ulteriori risorse che dovessero rendersi disponibili in seguito all'approvazione dell'avviso.

In considerazione dell'ammontare delle risorse, i proponenti potranno richiedere un contributo massimo di:

- € 17.500, per l'istituzione di un nuovo centro di riabilitazione per uomini maltrattanti;
- € 85.000, per il funzionamento del nuovo centro per almeno 18 mesi;
- € 85.000, per il potenziamento del centro già esistente per almeno 18 mesi.

Il contributo relativo al funzionamento o al potenziamento assegnato a ciascun C.U.A.V. dovrà essere destinato come segue:

1. una quota pari ad un minimo del 10% ed un massimo del 15% per la formazione e l'aggiornamento del personale coinvolto, nonché per la supervisione professionale e tecnica;
2. una quota pari al 10% per attività di informazione, sensibilizzazione e comunicazione.

I progetti finanziabili relativi al funzionamento e al potenziamento dei C.U.A.V. devono prevedere una durata non inferiore a 18 mesi.



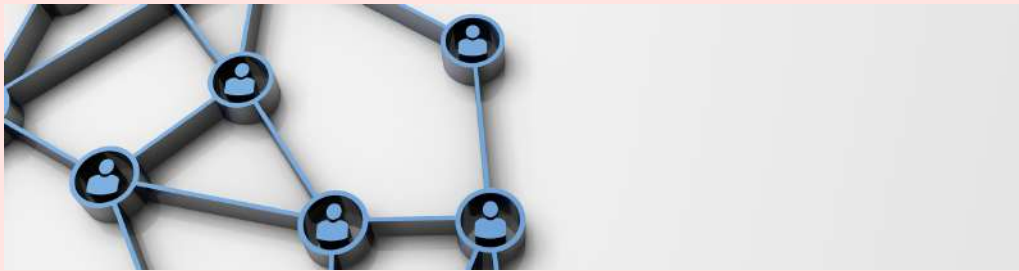
Sono ammessi a partecipare le seguenti categorie di soggetti:

- Ambiti Territoriali della Campania;
- Aziende Sanitarie Locali;
- Altri Enti locali;
- Soggetti del Terzo Settore.

Nello specifico, l'istanza di contributo dovrà essere presentata dagli Ambiti Territoriali, in forma singola o associata; dalle Asl e/o degli Enti del Terzo Settore esclusivamente in forma associata con gli Enti locali.

I beneficiari del finanziamento in forma associata dovranno costituirsi in ATS, nella quale sia presente obbligatoriamente un Ente locale.

Ciascuna ATS può presentare, a pena di esclusione, una sola proposta progettuale (Istituzione e funzionamento o potenziamento). I C.U.A.V. beneficiari del contributo dovranno, tra l'altro, garantire sia un'apertura di almeno due giorni alla settimana, anche su appuntamento, per un minimo di dodici ore settimanali anche con fasce orarie differenziate, sia un numero di telefono e una casella di posta elettronica dedicati; avvalersi di personale maschile e femminile, specificamente formato, organizzato in équipe multidisciplinare; l'équipe del C.U.A.V. deve essere formata da almeno tre operatori/operatrici e deve comprendere almeno un/a professionista con la qualifica di psicoterapeuta o psicologo/a con una formazione specifica nel campo della violenza di genere; l'équipe può comprendere altre figure professionali quali educatore/educatrice professionale, assistente sociale, psichiatra, avvocato/a, mediatore/mediatrice interculturale, linguistico culturale, criminologo/a; dovranno poi garantire le prestazioni minime e cioè: a) accesso ai servizi; b) colloqui di valutazione; c) presa in carico (individuale e/o di gruppo) con relativi percorsi da realizzare in stretta collaborazione con gli uffici di pubblica sicurezza e giudiziari (secondo protocollo/intesa da sottoscrivere entro la data di inizio delle attività del C.U.A.V. o, nel caso di richiesta di potenziamento di C.U.A.V. già esistente, prima della ricezione del finanziamento);

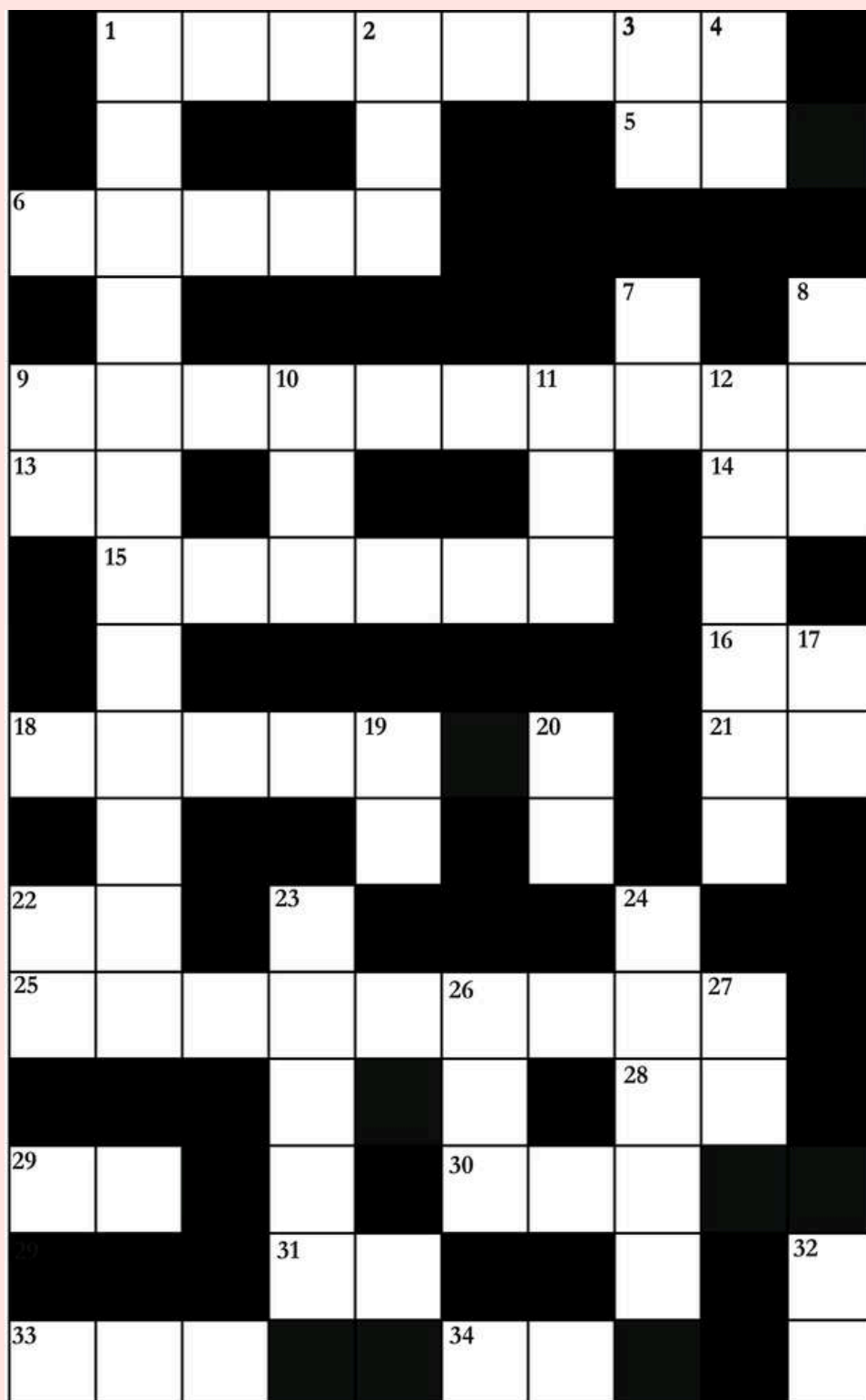


d) valutazione del rischio; e) attività di prevenzione primaria da svolgersi sul territorio regionale quali ad esempio eventi/iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte alla comunità attraverso incontri nelle scuole e sul territorio, volti a diffondere la conoscenza dei C.U.A.V., nonché il lavoro di rete con altri servizi.

Le domande, sottoscritte con firma digitale, devono essere inoltrate esclusivamente tramite posta elettronica certificata al seguente indirizzo: dg.500500@pec.regione.campania.it a partire dalle ore 08:00 del 17.03.2025 alle ore 12:00 del 23.05.2025.

L'oggetto della PEC deve riportare la dicitura: "Richiesta di contributi per C.U.A.V. sul territorio della Regione Campania".

Il Cruciverba (acro)



ORIZZONTALI

1. La parità fra uomini e donne
5. ...Rosselli, scrittrice celebre per la rubrica giornalistica di bon ton con lo pseudonimo di Donna Letizia – iniziali
6. La Finocchiaro è stata ministra alle Pari opportunità nel suo primo governo
9. Del Comitato Nazionale Parità lo è il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
13. ...Tudor, regina d'Inghilterra e d'Irlanda, l'ultima della sua dinastia - iniziali
14. ...Bonetti, ministra delle Pari opportunità e famiglia nei governi Conte II e Draghi – iniziali
15. Il Paese in cui nel 2024 si è tenuta la riunione ministeriale del G7 sulla parità di genere e l'empowerment femminile
16. ...Duse, una delle più grandi attrici teatrali di tutti i tempi, soprannominata "La Divina" – iniziali
18. Josefa Idem è stata ministra alle Pari opportunità, sport e politiche giovanili nel governo da lui presieduto
21. ...Simeoni, campionessa olimpica ed ex primatista mondiale del salto in alto femminile – iniziali
22. ...Turner, attrice statunitense – iniziali
25. Alessandra...scrittrice e attivista che ha fondato a Roma il collettivo femminista Studio Ripetta
28. Thelma & Louise, celebre film considerato un caposaldo della cultura femminista
29. ...Pankhurst, guidò il movimento delle suffragette del Regno Unito, aiutando le donne ad ottenere il diritto di voto
30. Report Pari Opportunità
31. ...Gentileschi, pittrice considerata spesso un simbolo di femminismo ante litteram – iniziali
33. ...Morante, la prima donna a vincere il premio Strega con il romanzo "L'Isola di Arturo" – iniziali
34. ...Carfagna, ministra delle Pari opportunità nel governo Berlusconi IV – iniziali

VERTICALI

1. Quello per le pari opportunità ne coordina le politiche
2. Ente per i Diritti delle Donne
3. ...Cansino, la celeberrima Hayworth, diva di Hollywood – iniziali
4. ...Roccella, ministra della Famiglia, natalità e pari opportunità nel governo Meloni – iniziali
7. ...Notari, la prima regista cinematografica italiana – iniziali
8. ...Boschi, aveva le deleghe alle Pari opportunità nei governi Renzi e Gentiloni – iniziali
9. ...Egonu, campionessa italiana di pallavolo – iniziali
10. Socialist Party of America, tra i primi partiti a promuovere il diritto di voto per le donne
11. European Women's Association
12. ...Procaccini, prima donna italiana a dirigere un Conservatorio in Italia, quello di Foggia
17. ...Spencer, Lady D, icona di stile e di fascino femminile – iniziali
19. ...Carter, scrittrice e giornalista britannica, conosciuta anche per le sue opere femministe – iniziali
20. ...Curie, la prima donna a vincere il premio Nobel nel 1903
22. ...Bellillo, ministra per le pari opportunità nel governo Amato II – iniziali
23. Speranza Cappucci è stata la prima donna italiana a dirigervi un'opera
24. Il giorno di marzo in cui si festeggia la Giornata internazionale della donna
26. Equal Economic Rights
27. "...Paradiso delle signore", serie tv che prende il titolo dal nome di un negozio di abbigliamento femminile
32. Acacia Dealbata, il nome scientifico della mimosa, simbolo italiano dell'8 marzo

Scansiona il QR-Code
e scopri le soluzioni
di questo numero!





20

23



La parità di genere nelle politiche di bilancio europeo

Edizione n. 16 del 31/07/2023

A cura di Annapaola Voto

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



La parità di genere e l'UE: anzitutto la programmazione

Edizione n. 17 del 02/11/2023

A cura di Annapaola Voto

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



La parità di genere e l'UE: il focus sull'attuazione

Edizione n. 18 del 23/12/2023

A cura di Annapaola Voto

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



La Regione Campania e le sue iniziative per combattere la violenza di genere

Edizione n. 18 del 23/12/2023

A cura di Eliana De Leo

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



“Free to be woman”: l’iniziativa IFEL per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Edizione n. 18 del 23/12/2023

A cura di Salvatore Parente

Inquadra il QR Code e leggi il contributo!



IFEL E LE DONNE

free to be woman



22 novembre 2023 ore 17.00  <https://bit.ly/freetobewoman>

TAVOLA ROTONDA



**20
24**

“Dal Gender gap all’inclusione, ecco come costruiamo il benessere organizzativo”

Intervista al **Direttore Generale**
della Fondazione IFEL Campania
da parte della **Fondazione Bellisario**
del 02/04/2024

A cura di **Elena Salzano***

Inquadra il QR Code e leggi il contributo!



*CEO Incoerenze, Responsabile Fondazione Marisa Bellisario per la Campania

IFEL Campania e Lega Nazionale Dilettanti della Campania contro la violenza sulle donne

Edizione n. 19 del 04/04/2024

A cura della Redazione

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



Partecipare e non delegare. Il valore del 2 giugno

Edizione n. 21 del 31/05/2024

A cura di Annapaola Voto

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



Donne, partecipazione pubblica, lavoro: c'è ancora da fare

Edizione n. 22 del 17/07/2024

A cura di Annapaola Voto

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



Una Fondazione “certificata”: controllo di gestione, rispetto dei diritti della persona

Edizione n. 24 del 11/10/2024

A cura di Lucia Serino

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



Bisogna creare lavoro ma renderlo anche attraente: la fotografia del mercato del lavoro in Campania

Edizione n. 25 del 12/12/2024

A cura della Redazione

**Inquadra il QR Code
e leggi il contributo!**



“Le parole che scelgono il rispetto: il linguaggio come forza per l’empowerment femminile”

Edizione n. 25 del 12/12/2024

A cura della Redazione

Inquadra il QR Code e leggi il contributo!



“Le parole che scelgono il rispetto: il
linguaggio come forza per l’empowerment
femminile”



Poliorama

RIVISTA DI ECONOMIA, CULTURA E DIRITTO

N° 28 del 19/03/2025 - Direttore responsabile:
Avv. Annapaola Voto. Registrazione presso il
Tribunale di Napoli N. 9 del 15-03-2018
P.I. 07492611210 - C.F. 95152320636

Gerenza: *Annapaola Voto, Alessandro Crocetta,*
Elia De Leo, Stanislao Montagna, Salvatore
Parente, Salvatore Maria Pisacane, Elena Salzano,
Lucia Serino, Felice Tommasino