



REGIONE TOSCANA
Consiglio regionale

2023

Commissione Regionale Pari Opportunità della Regione Toscana

PROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ PER L'ANNO 2023



Commissione Regionale
Pari Opportunità
della Toscana

Sommario

Premessa.....	3
Inquadramento normativo della CRPO	3
Componenti della CRPO XI legislatura.....	5
La situazione delle donne in Toscana	6
La programmazione nazionale e regionale.....	9
Coordinamento nazionale	12
Legge regionale 16/2009 “Cittadinanza di genere”	13
Gli obiettivi per il 2023	14
Gruppo 1: violenza di genere e rete territoriale.....	15
Gruppo 2: ben-essere della donna, salute, coesione ed inclusione.....	18
Gruppo 3: istruzione, formazione e linguaggio di genere.....	20
Gruppo 4: lavoro, impresa, transizione ecologica e digitale, politiche di prossimità.....	22
Gruppo 5: la persona al centro; fragilità temporanea o permanente: tutele e nuovi strumenti.	23
Appendice: riferimenti normativi.....	26

Premessa

Inquadramento normativo della CRPO

La Commissione Regionale per le Pari Opportunità è disciplinata dalla legge regionale n. 76 del 15 dicembre 2009, modificata con legge regionale 23 dicembre 2014, n. 81 “Modifiche alla legge regionale 15 dicembre 2009, n. 76 (Commissione regionale per le pari opportunità)”. Uno specifico regolamento ne esplicita l'organizzazione e le attività.

Il fondamento costituzionale delle regole che guidano la vita di questo organo è da ritrovare nell'articolo 117, comma 7, della Costituzione, che impegna l'Assemblea legislativa regionale al perseguimento della piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e nell'accesso alle cariche elettive.

Lo Statuto regionale include espressamente la Commissione tra gli organi di tutela e garanzia e con l'articolo 55 ne affida l'istituzione alla legge regionale, ne sancisce l'autonomia e la collocazione presso il Consiglio Regionale, ne disegna le funzioni fondamentali specificandole poi da un regolamento interno.

La nuova regolamentazione della Commissione Pari Opportunità si inserisce nel più ampio contesto degli interventi del legislatore regionale a favore della effettiva parità tra i generi; tra i più recenti citiamo la legge regionale contro la violenza di genere (legge n. 59 del 16 novembre 2007 e ss.mm.ii), le norme in materia di nomine e designazioni e di rinnovo degli organi amministrativi di competenza della Regione (legge regionale n. 5 del 8 febbraio 2008 e ss.mm.ii) e la legge regionale sulla cittadinanza di genere (legge n. 16 del 2 aprile 2009 e ss.mm.ii). Quest'ultima si propone in particolare di costruire un coerente sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro ed a realizzare iniziative a carattere innovativo, valorizzando le esigenze che emergono dal territorio e il ruolo propositivo e progettuale delle associazioni e formazioni sociali che intervengono nello specifico ambito della parità di genere, da tempo utilmente operanti nella nostra Regione.

Le funzioni e le competenze della Commissione sono espressamente indicate nella L.R. 76/2009, art. 5, che ne disciplina le modalità di costituzione ed i compiti:

Art. 5 **Competenze**

1. La Commissione:

- a) esprime parere obbligatorio sulle proposte di legge all'esame del Consiglio regionale in materia elettorale, di nomine, di pari opportunità, di organizzazione del personale, di bilancio preventivo regionale nonché sul programma regionale di sviluppo, sugli atti di programmazione generale e di settore nonché sui programmi di attività dell'Istituto regionale per la programmazione economica della Toscana (IRPET) e dell'Agenzia regionale di sanità (ARS);

- b) può esprimere osservazioni facoltative su tutte le proposte di atti di competenza del Consiglio regionale, per i profili attinenti al rispetto e alla promozione dei principi costituzionali e statutari di parità e di non discriminazione fra i generi;
 - c) può presentare ai gruppi consiliari e alla Giunta regionale proposte di modifica della normativa esistente ai fini dell'attuazione dei principi di pari opportunità fra donne e uomini;
 - d) esprime osservazioni sul rispetto del principio di pari opportunità e rappresentanza di genere nelle nomine effettuate dalla Regione, utilizzando a tal fine anche i dati di monitoraggio comunicati alla Commissione ai sensi dell'articolo 19 della l.r. 5/2008 ;
 - e) cura gli adempimenti in materia di banca dati dei saperi delle donne, di cui all'articolo 4 della legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 (Cittadinanza di genere).
2. La Commissione inoltre:
- a) svolge attività di monitoraggio sull'attuazione dei principi di pari opportunità fra donna e uomo nell'ambito delle politiche regionali;
 - b) promuove iniziative di raccolta e diffusione di informazioni attinenti le pari opportunità;
 - c) elabora progetti ed interventi tesi a:
 - c.1) favorire una maggiore presenza delle donne nelle istituzioni;
 - c.2) favorire ed espandere l'accesso della donna al lavoro;
 - c.3) valorizzare e sviluppare la professionalità delle donne già occupate;
 - c.4) sollecitare l'adozione di azioni positive previste dalla legislazione in materia di pari opportunità, verificandone l'esecuzione, l'attuazione e l'esito finale;
 - c.5) sollecitare l'applicazione delle leggi statali e regionali a tutela delle donne.
 - d) conduce indagini sulla condizione femminile nella regione, nei luoghi di lavoro, nei corsi professionali, nelle strutture sanitarie, sociali, culturali ed assistenziali, nelle istituzioni pubbliche e nella società civile;
 - e) promuove interventi di assistenza e di consulenza per le donne in condizioni di disagio sociale, in collaborazione con gli organi istituzionalmente competenti, nonché tramite le associazioni e i movimenti per la tutela della donna;
 - f) sollecita la promozione e l'attivazione di centri culturali e ricreativi idoneamente attrezzati per un qualificato impiego del tempo libero e rivolti soprattutto all'inserimento sociale e allo sviluppo delle potenzialità in quelle donne che vivono una condizione di handicap o di emarginazione sociale;
 - g) organizza iniziative ed eventi a carattere culturale, collaborazioni con emittenti televisive e case produttrici cinematografiche, con la stampa e con i media, tese a promuovere la conoscenza della condizione femminile sul territorio;
 - h) promuove e organizza una rete di coordinamento fra gli organismi, le associazioni, i movimenti femminili operanti nel territorio;
3. Lo svolgimento delle competenze di cui al comma 2, è normalmente curato dall'Ufficio di presidenza della Commissione, anche mediante l'attivazione di gruppi di lavoro, in conformità agli indirizzi espressi dalla Commissione stessa.
4. Qualora vi sia urgenza di deliberare i pareri, le osservazioni e le proposte di cui al comma 1 e non sia possibile riunire la Commissione in tempo utile, l'Ufficio di presidenza all'unanimità può assumere le decisioni di competenza della Commissione, previa consultazione, anche in via telematica o telefonica, delle componenti della Commissione stessa, per quanto possibile.
5. Gli atti approvati dall'Ufficio di presidenza ai sensi del comma 4, sono comunicati alla Commissione stessa nella sua prima seduta successiva.
6. La Presidente della Commissione può chiedere di essere sentita dalle commissioni permanenti per illustrare i pareri o le osservazioni di cui al comma 1, lettere a) e b).

Componenti della CRPO XI legislatura

La Commissione attualmente in carica è stata nominata con Deliberazione del Consiglio regionale n. 43 del 28 aprile 2021.

Nella riunione di insediamento del 12 maggio 2021 sono state elette nell'ambito della Commissione nominata: Presidente Francesca Basanieri e Vicepresidenti Siliana Biagini e Caterina Coralli.

Componenti Commissione Regionale Pari Opportunità XI Legislatura

Basanieri Francesca (Presidente)
Biagini Siliana (Vicepresidente)
Bresci Diletta
Cantoni Eleonora
Cocchi Mirella
Coralli Caterina (Vicepresidente)
Dacci Daniela
De Marco Filomena
Fronzoni Gilda
Giuliani Maria Federica
Gobbi Monica
Guerrì Roberta
Musse Ali Nura
Paffetti Monica
Pieraccioni Roberta
Rimi Laura
Robustelli Cecilia
Simoni Cinzia
Torricelli Francesca
Zari Rosanna

Maestrelli Maria Grazia Consigliera Regionale di Parità, è componente di diritto della Commissione.

La situazione delle donne in Toscana

Nel corso del 2022, grazie ad una collaborazione tra la Commissione, il Consiglio Regionale ed IRPET si è potuto commissionare uno studio di **approfondimento sui divari di genere**¹ nella nostra Regione che, assieme al **resoconto biennale sulla situazione economica e lavorativa delle donne in Toscana**² e al **XIII Rapporto sulla violenza di genere in Toscana**³ ci restituisce un quadro completo di quali siano ancora oggi i nodi da sciogliere anche nella nostra Regione per raggiungere una completa parità e per eliminare ogni forma di discriminazione e violenza.

Riportiamo di seguito alcune considerazioni estratte dai rapporti sopra-citati.

Il tema del lavoro risulta essere il tema centrale per raggiungere una piena parità che lega e incide in ogni altro ambito: stereotipi, discriminazioni, violenze possono diminuire o annullarsi solo se si dà l'opportunità alle donne di crescere personalmente e lavorativamente, di essere libere nelle scelte ed autonome anche economicamente. Per questo, il nostro ragionamento è partito dal **comprendere quali siano i vincoli che impediscono alle donne toscane di avere un'occupazione e un lavoro di qualità**.

In Toscana, in media, lavorano circa il 70% delle donne (rispetto alla media italiana del 63% ed europea del 73%) ma esistono ancora forti disparità sia tra diverse zone della nostra regione sia tra diverse fasce sociali (e.g. le donne straniere che riescono a trovare lavoro solo il 50%) mentre gli uomini hanno una probabilità di essere occupati del 18% superiore. Su questa media incidono il titolo di studio e l'età: più alto è il livello di istruzione, più diminuisce la distanza tra uomini e donne nei tassi di attività e di occupazione. Le giovani laureate al di sotto dei 25 anni, infatti, hanno addirittura un tasso di occupazione ben più elevato dei coetanei ma questo dato si riduce fortemente nelle fasce d'età fino a 44 anni in cui, spesso, la donna diventa madre e deve accudire figli minori. Per le laureate, tuttavia, il gap di genere rimane sempre inferiore rispetto ai valori totali, segno che questo titolo di studio conferisce alla donna non solo una maggiore probabilità di trovare un lavoro regolare, ma anche più risorse per conciliare vita professionale e vita familiare.

Le donne diplomate sono circa il 68% (gli uomini il 60%) e le laureate il 34% (gli uomini il 24%) nonostante ciò, sebbene **l'investimento femminile nell'istruzione costituisca un incentivo evidente a entrare e permanere nel mercato del lavoro**, al suo interno le difficoltà di affermazione risultano maggiori per le donne tanto che, indipendentemente dal titolo di studio, la presenza di sovra-istruzione è maggiore per le donne. **Le donne italiane, ancora oggi, accedono in misura minore al mercato del lavoro e ne fuoriescono in coincidenza con l'aumento delle responsabilità di cura, oppure si concentrano in professioni dedite alla cura** delle categorie più fragili (bambini, anziani, malati) o ai più generali servizi alla persona e al consumatore. Proprio **queste posizioni lavorative risultano mediamente meno retribuite e con minori possibilità di carriera**, rispetto ai mestieri più tipicamente maschili. Al tempo stesso, soprattutto nelle aree urbane e metropolitane, **crece e si modifica la richiesta di assistenza e di cura. Diminuisce quella all'infanzia, spinta in basso dai decrescenti tassi di natalità, mentre aumenta quella per le persone anziane non autosufficienti**. I nuclei familiari sono meno numerosi rispetto al passato e la partecipazione al mercato del lavoro delle donne cresce (anche se non abbastanza) negli ultimi decenni, liberando spazi per servizi di mercato. Secondo l'Organizzazione internazionale del Lavoro, seppure fondamentale per il

¹ <https://www.consiglio.regione.toscana.it/cpo/pubblicazioni.aspx?idc=1>

² <http://www.irpet.it/events/donne-lavoro-cura-cura-professione-cura-della-famiglia-unindagine-sul-personale-del-sistema-sanitario-regionale>

³ <https://www.regione.toscana.it/-/tredicesimo-rapporto-sulla-violenza-di-genere-in-toscana-anno-2021>

benessere umano e per l'economia, l'assistenza e la cura non retribuita alle persone bisognose rimane invisibile e non riconosciuta. Si stima che a livello mondiale, i lavoratori non remunerati che svolgono tali servizi rappresentino la stragrande maggioranza dell'assistenza e della cura, per un numero di ore giornaliere spese in tali attività non retribuite che ammonta a 179 milioni.

Secondo le informazioni fornite dalle indagini ISTAT, **in Toscana anche la donna che lavora dedica in media 20 ore settimanali alle attività non retribuite di cura della famiglia e della casa, rispetto alle 6 degli uomini che vivono in coppia.** Al tempo stesso le donne lavoratrici, che costituiscono il 60% della popolazione attiva tra i 15 e i 64 anni, sono prevalentemente impiegate in attività dedite alla cura, all'assistenza e alla fornitura in senso lato di servizi alla persona. Si pensi soltanto che nelle attività sociosanitarie la componente femminile pesa quasi quattro volte quella maschile, mentre nelle istituzioni scolastiche la presenza degli uomini è spesso un'eccezione. Eppure, le donne continuano a lavorare di meno, fuoriuscire dal mercato del lavoro, avere le retribuzioni e le pensioni più basse e farsi carico della maggior parte delle attività di cura delle persone care. Al tempo stesso si osservano fenomeni quali la bassa fecondità, l'invecchiamento della popolazione, con un aumento dell'incidenza dei grandi anziani e della loro condizione di non autosufficienza, processi che pongono ulteriormente al centro la questione della cura.

La principale fonte dei divari di genere nel mercato del lavoro resta, dunque, la segregazione orizzontale che riproduce in qualche modo la divisione del lavoro in un senso più ampio affermata con forza con l'avvento della rivoluzione industriale: gli uomini al lavoro e le donne in casa ad accudire bambini, mariti e anziani. In Toscana: l'83% delle donne si collocano nei servizi (di cui 22% alberghi, turismo, ristorazione e commercio) a fronte del 60% degli uomini, 15% industria e costruzioni (36% gli uomini) e il 2% agricoltura (4% gli uomini). La conseguenza è che esiste un forte differenziale salariale a svantaggio della componente femminile, che in ognuno dei settori riportati percepisce sempre mediamente un reddito più basso, in un range che va dal -35 al -6% rispetto agli uomini. È bene tuttavia ricordare che questi differenziali salariali, in un paese in cui vigono i contratti nazionali del lavoro che proteggono da una discriminazione retributiva a parità di inquadramento professionale, riguardano principalmente gli orari di lavoro e la tipologia contrattuale. **Il part-time, infatti, rimane un'esclusiva femminile**, soprattutto laddove viene concesso e non imposto. Negli ultimi anni è cresciuta la componente involontaria, che riguarda anche gli occupati, mentre quella volontaria rimane prerogativa delle donne, utilizzata come *strumento per conciliare (ma non condividere) la vita lavorativa con gli impegni familiari*. Nel complesso la quota di donne con contratto part-time passa dal 25,9% del 2004 al 32,2% del 2020.

Come precedentemente anticipato, **la cura dei figli costituisce indubbiamente un ostacolo per la donna nel mercato del lavoro: le donne inattive risultano il 15% quando non hanno figli e il 30% quando fanno il primo figlio, dal secondo figlio in poi la situazione tende a peggiorare significativamente.** Per gli uomini, invece, il tasso di occupazione (peggiora) del 5% scarso. Le donne occupate tendono inoltre a sommare l'impegno professionale a quello familiare così che la conciliazione si traduce in un carico di lavoro su entrambi i fronti, con il risultato di erodere la quantità di tempo libero delle donne e indurre a rinunciare a una carriera o a una maggiore soddisfazione lavorativa. **Tutto ciò avviene in un quadro complessivo in cui le reti informali che sostenevano le attività di cura si stanno svuotando a causa di una serie di fenomeni congiunti come il calo della fertilità, l'allungamento delle aspettative di vita, l'aumento dell'occupazione femminile e l'aumento dell'età pensionabile.**

Fino ad oggi la politica della conciliazione a livello nazionale ha solo in parte favorito l'occupazione femminile, con forti disuguaglianze all'interno del mondo delle donne, legate al loro grado di

istruzione, alle risorse personali e familiari e alle motivazioni personali. La conciliazione ha nei fatti agito a senso unico sul ruolo femminile, smorzando soltanto il carico di cura, ma a patto di un compromesso sul fronte lavorativo. In alcuni casi la donna vede limitate le proprie opzioni sul mercato del lavoro o la propria crescita professionale; in altri, per poter svolgere il proprio mestiere, è costretta a ricercare servizi a pagamento, esternalizzando tali compiti verso altre donne, alimentando un mercato della cura che appare al momento poco qualificato e precario.

Si rende allora necessario il passaggio da una politica della conciliazione a una politica della condivisione. Da una parte è necessario realizzare l'obiettivo di accesso universale ai servizi di assistenza e cura per l'infanzia e, in generale, per la non autosufficienza, attraverso investimenti rivolti a un loro aumento e potenziamento. Dall'altra, per ridistribuire più equamente il carico di cura serve una diversa organizzazione dei tempi e degli orari del lavoro retribuito di uomini e donne, da ridiscutere in modo decisivo, nell'ottica di una società realmente improntata alla parità di genere.

La Commissione Pari Opportunità regionale lavorerà su questo fronte per aumentare il numero delle donne occupate e per migliorare la qualità del loro lavoro; questo, dovrà necessariamente essere unito ad un miglioramento della rete delle infrastrutture sociali che devono tenere conto delle realtà metropolitane in cui la domanda è maggiore e più eterogenea e delle aree interne dove le infrastrutture sociali diventano un vero e proprio discriminante rispetto alla possibilità di lavorare. Nondimeno, **lavoreremo nei prossimi mesi affinché famiglie e imprese vengano sensibilizzate rispetto ad una condivisione dei compiti di cura** a partire dall'affermazione del congedo parentale e dall'aumento di forme flessibili di lavoro anche per gli uomini.

Questi investimenti per il lavoro, per l'autonomia e l'empowerment femminile diventano prioritari anche per la **lotta e il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione**. Strappare le radici della violenza di genere significa contribuire a costruire una comunità più equa, più moderna, più civile, promuovendo al contempo la parità di genere e contrastando la povertà, che non è solo economica ma diventa grave derivazione culturale e sociale e rischia di trasformarsi in quel degrado in cui è facile veder proliferare fenomeni criminali più ampi e pericolosi. **A partire dal mondo della scuola e fin dalla tenera età dove è necessario definire percorsi didattici e formativi per prevenire e contrastare gli stereotipi che stanno alla base dei comportamenti violenti e discriminatori.** Per continuare, come già precedentemente trattato, con il mondo del lavoro per **favorire quei processi di autonomia ed empowerment da realizzare anche attraverso l'opportunità di formazione professionale e/o lavorativa** e certamente con **misure di condivisione** che consentano alle donne che hanno subito violenza di ipotizzare rinnovati e autonomi percorsi di vita per loro e per le loro figlie e figli.

Di questa cultura, che abbatte gli stereotipi e le discriminazioni e che cerca di prevenire ogni forma di violenza dobbiamo però permeare tutta la comunità, i singoli cittadini che con le loro azioni possono realmente fare la differenza. Per questo riteniamo che la **sensibilizzazione**, guidata, **di gruppi di cittadini o lavoratori** possa essere un modo per far conoscere la rete antiviolenza della Regione Toscana e i servizi che possono essere offerti e allo stesso modo poter riconoscere e comprendere forme di discriminazione e violenza in modo da combatterle e fermarle prima che possa essere troppo tardi. Pertanto, la Commissione ritiene che **le azioni di prevenzione e sensibilizzazione abbiano un ruolo fondamentale, nel lungo periodo, per cambiare il modo di pensare di uomini e donne educando alla parità e al rispetto** e su questo fronte è necessario un lavoro continuo e strutturale.

La programmazione nazionale e regionale

Nel complesso contesto appena descritto si inseriscono per la prima volta delle strategie pubbliche europee e nazionali che hanno lo specifico obiettivo di superare le disparità di genere e creare vere opportunità di sviluppo e crescita personale e professionale delle donne:

- **Il PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza⁴**

Next Generation EU (NGEU) è il programma che l'Unione Europea ha creato in risposta alla crisi pandemica e prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021-2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia intende inoltre utilizzare appieno la propria capacità di finanziamento tramite i prestiti della RRF, che per il nostro Paese è stimata in 122,6 miliardi.

Il piano è diviso in 6 diverse missioni (digitalizzazione e innovazione, rivoluzione verde e transizione ecologica, infrastrutture, istruzione e ricerca, coesione e inclusione, salute) ma esistono degli obiettivi trasversali ad ogni missione, degli investimenti e dei cambiamenti da fare in ogni settore della vita pubblica, la parità di genere entra a pieno titolo. Si legge infatti:

*“Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve dare pari opportunità a tutti i cittadini, soprattutto quelli che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale. La **persistenza di disuguaglianze di genere, così come l'assenza di pari opportunità a prescindere da provenienza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, non è infatti solo un problema individuale, ma è un ostacolo significativo alla crescita economica. Per questo motivo le 6 Missioni del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali**”*

- **La Strategia Nazionale per la Parità di Genere⁵** approvata a luglio 2021 si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia dell'Unione Europea (*Gender Equality Strategy 2020-2025⁶*) e dai suoi obiettivi ed è costruita a partire da una visione di lungo termine per l'Italia che ne rappresenti lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere. Si legge nel documento che la visione per l'Italia sulla parità di genere è:

*“Rendere l'Italia un paese dove **persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una***

⁴ <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

⁵ http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf

⁶ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.”

La strategia costituirà un complesso di iniziative e progetto per il perseguimento della parità di genere negli anni 2021-2026 e, in Italia, verrà associata alla riforma e alle politiche introdotte dal **Family Act**⁷.

Oltre alle strategie nazionali appena descritte, i prossimi mesi saranno importanti anche per la programmazione regionale. La Regione Toscana, infatti, sarà chiamata, con la nuova legislatura a definire il **PRS - Programma Regionale di Sviluppo 2021-2025**, ovvero il piano che indica gli obiettivi strategici di legislatura. Il piano è attualmente diviso in 22 diversi progetti regionali (15 obiettivi strategici e 7 linee di sviluppo regionale) e in una serie di strategie trasversali di cui le politiche per la parità di genere fanno parte con un progetto dedicato ATI.

Nella prima presentazione del Piano la parità di genere è stata inserita tra gli obiettivi strategici e trasversali come riportato di seguito:

11. Ridurre i divari di genere e generazionali. La popolazione femminile e le giovani generazioni costituiscono una risorsa decisiva per far compiere alla Toscana un passo avanti che sia significativo lungo il sentiero della crescita e della sostenibilità. A questo scopo il contrasto alle disuguaglianze di genere sarà oggetto sia di politiche specifiche che di carattere trasversale orientate non solo a promuovere l'occupazione femminile, ma anche al mantenimento e al miglioramento della qualità dell'occupazione, nonché all'incentivazione di forme di lavoro flessibili che, unitamente ad interventi volti a rafforzare i servizi educativi per la prima infanzia e di cura per anziani e disabili, favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Una particolare attenzione sarà dedicata alle donne vittime di violenza con azioni specifiche di reinserimento lavorativo. L'attenzione alle giovani generazioni sarà concretizzata, anche grazie alla continuazione del progetto Giovanis), attraverso interventi a carattere trasversale su tutte le politiche regionali grazie ai quali saranno promossi il protagonismo e la partecipazione attiva dei giovani, oltre che azioni di sostegno al diritto allo studio e di welfare, e interventi di istruzione, formazione, alta formazione e sostegno alla creazione di impresa, sempre più orientati a favorire l'emancipazione e facilitare l'ingresso in un mondo del lavoro che guarda alla transizione digitale ed ecologica. A ciò si aggiungerà una campagna di ascolto del fabbisogno dei giovani sul territorio, per raccogliere le loro istanze e riflessioni.

4.3.1 Pari opportunità

Nonostante i progressi degli ultimi decenni, numerosi sono gli indicatori statistici e le evidenze empiriche che confermano la persistenza di significative disuguaglianze di genere in quasi tutti gli ambiti della vita sociale, economica, politica e culturale, situazione rispetto alla quale la pandemia da COVID-19 è intervenuta, sovrapponendo elementi specifici e congiunturali ai tradizionali disequilibri già esistenti. Come evidenziato nella Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 2021, le conseguenze sociali ed economiche del COVID-19 colpiscono in modo sproporzionato le donne e le ragazze, esacerbando le disuguaglianze di genere preesistenti e minacciando di invertire i progressi compiuti finora.

Rispetto alle recessioni degli anni passati, infatti, la crisi economica conseguente alla diffusione della pandemia da COVID-19 e alle necessarie misure di lockdown ha infatti colpito più duramente le donne rispetto agli uomini, compromettendo seriamente i risultati positivi raggiunti negli ultimi anni. In particolare, la maggiore presenza femminile nel terziario e nei settori più colpiti dal distanziamento sociale ha determinato perdita di lavoro e mancanza di nuove opportunità lavorative, che si sono tradotte per la componente femminile in una forte uscita dalla partecipazione al mercato del lavoro. La chiusura degli asili nido e delle scuole, con lunghi periodi di didattica a distanza, hanno determinato un aumento delle responsabilità genitoriali di assistenza e cura dei figli, con il rischio di un nuovo aumento della femminilizzazione del lavoro domestico e di cura e di ampliamento del divario di genere nella distribuzione dei carichi di lavoro non retribuito, così come del “gender gap” salariale. In coerenza con le raccomandazioni delle principali istituzioni internazionali, europee e nazionali, la Regione Toscana conferma l'impegno a mantenere e rafforzare la prospettiva di genere nell'implementazione delle politiche regionali, già presente nella propria legge regionale n. 16 del 2009 “Cittadinanza di genere”, quale obiettivo strategico e asse fondamentale dei programmi orientati alla crescita

⁷ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/04/06/21G00057/sg>

economica, all'equità e alla coesione sociale. Infatti, l'aumento delle disuguaglianze sociali ed economiche in generale, e nello specifico quelle di genere, penalizza non solo le singole categorie sociali a maggior rischio di vulnerabilità, ma l'intera collettività, impedendone una crescita equilibrata e donna etrusca simbolo di indipendenza, libertà ed emancipazione. Il contrasto alle disparità di genere passa attraverso la conquista di una partecipazione equilibrata dei due sessi alla vita economica, sociale e politica. In questa ottica, promuovere l'occupazione femminile significherà sviluppare politiche e misure orientate non solo all'incremento quantitativo (più donne occupate), ma anche al mantenimento e al miglioramento della qualità dell'occupazione delle donne (occupazioni più stabili e carriere meno discontinue e frammentate, maggiore presenza nelle professioni apicali e non solo nei settori e nelle professioni iperfemminilizzate, con minori prospettive di carriera e peggio retribuite). L'impegno della Regione proseguirà inoltre nel dare sostegno dell'imprenditoria femminile, che oltre a rappresentare una concreta opportunità di impiego per le donne, costituisce una fondamentale risorsa per la valorizzazione del territorio, tanto da rivelarsi determinante per la crescita del tessuto imprenditoriale toscano. Altrettanto rilevante, sarà investire in interventi per potenziare ulteriormente i servizi di educazione per la prima infanzia e quelli per la cura degli anziani e di altri soggetti di cui le donne sono le principali caregivers, nonché incentivare strumenti di flessibilità e conciliazione tra vita lavorativa e privata, che consentano di rispondere sia ai bisogni delle aziende che a quelli delle lavoratrici e dei lavoratori. Tali misure dovranno essere accompagnate da un parallelo investimento in azioni culturali finalizzate a favorire una più equa distribuzione dei carichi familiari all'interno delle famiglie, ad una più diffusa consapevolezza che il tema della conciliazione vita familiare-lavoro non può essere considerato solo una questione al femminile, nonché a rimuovere gli altri ostacoli che rendono ancora oggi minoritaria la presenza delle donne nei ruoli apicali e nei processi decisionali. Tra queste, riveste un'importanza cruciale lo sviluppo di interventi di orientamento, anche al fine di contrastare gli stereotipi di genere nelle scelte formative e professionali, attraverso la diffusione nelle scuole di azioni di avvicinamento delle ragazze e dei ragazzi alle materie tecnico-scientifiche, nonché garantire un'effettiva parità di genere nell'accesso alla formazione e allo sviluppo delle competenze digitali, tecnologiche e ambientali, che saranno sempre più richieste nelle transizioni verde e digitale dell'economia.

Altro aspetto di particolare rilevanza riguarda l'attivazione di misure straordinarie di contrasto alla violenza di genere ed agli stereotipi culturali che la alimentano, di accoglienza e supporto alle vittime nel percorso di autonomia e di reinserimento economico e sociale, accompagnate anche in un'ottica preventiva da interventi educativi e culturali per una vera cultura della parità e del rispetto tra i generi.

Il criterio della trasversalità della prospettiva di genere nell'implementazione delle politiche regionali, ancor più nell'attuale fase pandemica, richiede un coordinamento forte delle diverse politiche settoriali, secondo i principi previsti dalla L.R. 16/2009, nonché l'implementazione di un adeguato sistema di valutazione di impatto di genere dei progetti, mediante la disponibilità di dati disaggregati che siano di supporto all'azione regionale durante la programmazione, il monitoraggio e la valutazione degli stessi.

La CRPO ha già fatto proposte su questo documento e continuerà a farne nei prossimi mesi all'interno della programmazione regionale per portare avanti politiche di genere nei diversi settori di sviluppo regionale nonché monitorare costantemente che ogni decisione presa, ogni progetto, ogni nuova norma abbia al suo interno attenzione per le donne e possa creare opportunità di crescita personale e professionale per tutte le cittadine toscane.

Coordinamento nazionale

La CRPO Toscana fa parte del Coordinamento Nazionale delle Commissioni Pari Opportunità Regionali che si riunisce periodicamente.

Il lavoro del coordinamento nazionale si è sviluppato nell'ultimo anno per il pieno riconoscimento delle competenze istituzionali delle CRPO regionali all'interno della Conferenza dei Presidenti dei Consigli Regionali.

Il coordinamento si sta dotando di un regolamento interno di funzionamento che, assieme a questo riconoscimento, lo inserisce a pieno titolo tra gli organismi nazionali che si occupano di politiche di parità.

L'obiettivo del prossimo anno è quello di **consolidare questa posizione** e di attivare collaborazioni, attraverso protocolli d'intesa, con diversi soggetti istituzionali e tecnici per la realizzazione di indirizzi e linee guida nazionali su alcuni temi di interesse generale e per implementare politiche comuni ed efficaci rispetto alle risorse PNRR che arriveranno nei prossimi anni.

Le referenti regionali, infine, collaborano assieme per la costruzione di progetti ed iniziative a livello nazionale ed internazionale.

Legge regionale 16/2009 “Cittadinanza di genere”

La CRPO, così come esposto nello scorso documento programmatico, ha sempre ritenuto la **Legge 16/2009⁸ uno dei pilastri fondamentali delle politiche regionali per la cittadinanza di genere.**

L’efficace applicazione di questa legge, tra le prime in Italia, ha prodotto un coerente sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione e alla realizzazione di una piena parità fra uomini e donne, attraverso la lotta agli stereotipi e alle discriminazioni, la prevenzione dei fenomeni di violenza, il potenziamento dell’empowerment femminile attraverso misure per la formazione e per il lavoro. Questo ha facilitato un humus culturale che ha favorito e aiutato anche nuovi comportamenti e atteggiamenti sociali, attraverso interventi rivolti soprattutto alle giovani generazioni.

Per questo, come CRPO, riteniamo che il ri-finanziamento della legge, approvato a Maggio del 2022⁹, a favore delle province toscane sia stata un’azione giusta che deve essere istituzionalizzata. Essa, infatti, ha provocato un duplice effetto: da una parte ridare un ruolo centrale all’istituzione Provincia come sede del coordinamento e della gestione di politiche per le pari opportunità in modo da uniformare gli interventi e rendere tutti i territori (città e aree interne) allo stesso modo protagoniste e fruitrici di medesimi servizi; dall’altra quello di riattivare dei percorsi utili non a semplici progetti stand-alone ma ad una vera e propria costruzione della cultura di genere in ogni ambito del vivere quotidiano in modo che si possano definitivamente scardinare stereotipi e discriminazioni e prevenire qualsiasi forma di violenza.

Inoltre, mantenere operativi tutti gli strumenti che la LR16/2009 prevede, come il *Tavolo regionale di coordinamento delle PO* o la *Banca dati dei saperi delle donne* o gli *accordi territoriali di genere*, è, a nostro avviso, un modo corretto per garantire la promozione di politiche di genere inclusive, la massima partecipazione e il costante confronto fra soggetti che promuovono politiche di pari opportunità nei territori toscani.

⁸ <http://raccoltanormativa.consiglio.regione.toscana.it/articolo?urndoc=urn:nir:regione.toscana:legge:2009-04-02;16>

⁹ <https://www.toscana-notizie.it/-/tutte-le-azioni-della-regione-per-promuovere-la-parit%C3%A0-di-genere>

Gli obiettivi per il 2023

La CRPO Toscana XI legislatura nel 2023 ha deciso di proseguire con il programma avviato nel 2022 con l'obiettivo principale di consolidare strumenti, buone pratiche e norme che possano essere utilizzate anche nei prossimi decenni dalle cittadine e dai cittadini toscani.

Lo scopo principale della CRPO Toscana non è, infatti, quello di fare dei progetti una tantum ma di **creare misure di sistema, continuative, capillari e uguali su tutto il territorio regionale** affrontando così definitivamente una delle debolezze delle politiche di genere ovvero quello di essere frammentate e spesso temporanee.

Il 2022 si è, di fatto, caratterizzato nel gettare le basi di queste modifiche strutturali partendo innanzitutto dalla **conoscenza della realtà Toscana attraverso delle ricerche commissionate**, con l'aiuto della Presidenza del Consiglio, ad IRPET e con la collaborazione di ARS Toscana.

Allo stesso tempo abbiamo voluto conoscere da vicino la situazione delle politiche di parità in Toscana e, per questo, il nostro maggior sforzo si è concentrato sulla realizzazione degli **Stati Generali delle Pari Opportunità**, un momento di confronto iniziato a Maggio 2022 e conclusosi a Novembre.

La Commissione Regionale Pari Opportunità, attraverso gli *Stati Generali della Pari Opportunità*, ha realizzato un **percorso partecipato che ha coinvolto tutte le Province della Toscana** incontrando istituzioni, enti e associazioni con l'obiettivo di creare una rete di ascolto e collaborazione tra tutti i soggetti che si occupano di politiche di parità nella nostra Regione allo scopo di conoscere esperienze e buone pratiche dei territori da poter condividere.

Nondimeno, l'intento degli Stati Generali è stato quello di massimizzare gli sforzi che la Regione sta mettendo e metterà in campo, quali, ad esempio, la scelta di avere una linea di bilancio dedicata – il progetto ATI – e il recente rifinanziamento della legge regionale 16/2009.

Riteniamo, infatti, che ogni intervento, ogni iniziativa portata avanti dalla Giunta e dal Consiglio Regionale possa generare un vero cambiamento culturale solo se è recepita in maniera omogenea in tutto il territorio regionale e se, nel tempo, diventa strutturale e patrimonio condiviso dalla comunità. Questo è possibile, secondo noi, solo se si costruisce, realmente, una **rete di collaborazione e condivisione di informazioni e buone pratiche che possono essere copiate ed esportate o possono essere da stimolo**.

Gli Stati Generali, oltre a raccogliere informazioni e relazioni sui territori, si concluderanno nel 2023 con un **resoconto e un documento da presentare alla Giunta e al Consiglio contenente i suggerimenti e le sollecitazioni che abbiamo raccolto nel percorso** e che possono essere un valido strumento per (ri)pensare le politiche di genere della Regione Toscana.

Inoltre, attraverso i contatti che sono stati avviati **realizzeremo un filo diretto stabile tra la CRPO e i territori** per far sì che ogni iniziativa o progetto venga conosciuto, condiviso e realizzato dal maggior numero di cittadine e cittadini possibili.

Per quanto riguarda il dettaglio dei progetti, come già realizzato lo scorso anno, il lavoro della CRPO è stato suddiviso in gruppi di lavoro tematici.

Gruppo 1: violenza di genere e rete territoriale

Il tema della violenza di genere è stato centrale nell'attività della CRPO della scorsa legislatura e continuerà ad esserlo anche in questa poiché i dati, quotidiani, delle violenze e dei femminicidi ci inducono a non abbassare la guardia e a fare il possibile affinché si inverta la tendenza rispetto a questa strage continua di donne e minori. Per questo sarà importante nel corso del 2023 riprendere tutte le azioni positive precedentemente avviate e portarne avanti di nuove alla luce della situazione attuale e dell'aggiornamento delle leggi a contrasto della violenza (e.g. Riforma del processo civile e penale e il Piano Strategico Nazionale sulla violenza contro le donne¹⁰).

In particolare:

- **Collaborazione con le reti territoriali antiviolenza:** la CRPO si propone, in ogni iniziativa, di collaborare con i CAV territoriali per farli conoscere, far conoscere le loro attività e fare in modo che le donne si possano avvicinare a questi servizi fin dai primi momenti del riconoscimento di episodi di violenza in modo che non si arrivi mai a situazioni irreparabili. La collaborazione si concretizzerà anche attraverso i progetti che verranno descritti di seguito nel documento. Inoltre, nei prossimi mesi, oltre alle risorse del PNRR e dei fondi FSE e FESR dedicate alla violenza arriveranno anche specifici finanziamenti per la creazione di Centri aiuto agli uomini maltrattanti (art.26 bis Legge 104 ottobre 2020¹¹) e in questa prospettiva **la CRPO solleciterà la costruzione sia di proposte progettuali sia di percorsi di monitoraggio**. Per quanto riguarda, invece, l'accesso ai CAV sarà importante **comprendere la situazione toscana** per capire se e quali tipi di donne accedono con più facilità agli sportelli e se siano necessarie azioni più incisive su alcune parti della popolazione femminile (giovani, donne con fragilità, donne immigrate, etc.)
- **Iniziative di sensibilizzazione "Sentinelle anti-violenza":** a partire dalla collaborazione con la grande distribuzione e il Comitato pari opportunità inter-ordinistico "Insieme per le professioni" verrà realizzato un percorso di sensibilizzazione per gli operatori e i dirigenti della grande distribuzione quotidianamente a contatto con donne vittime di soprusi e violenze. In questo modo sarà possibile rendere un maggior numero di cittadini attenti a questo tema e in grado di indirizzare correttamente e prima possibile le donne nei percorsi antiviolenza presenti nella nostra Regione affidandole a persone esperte e in grado di gestire la delicatezza della situazione. Nondimeno, questo **percorso di sensibilizzazione, che sperimenteremo nel corso del 2023, è replicabile in altre realtà lavorative o di aggregazione**: lo scopo rimane quello di sensibilizzare più persone possibili al tema creando attorno alle donne vittime di violenza e ai loro figli una comunità proattiva in grado di aiutarle e salvarle dalla violenza;
- **iniziative per il numero antiviolenza 1522:** la CRPO propone di ampliare le categorie che riportano il 1522 sugli scontrini; non sole le farmacie ma anche tutta la grande distribuzione

¹⁰ <https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/11/PIANO-2021-2023.pdf>

¹¹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020;104~art26bis>

e i negozi di prossimità nei piccoli centri che, con un'apposita formazione, possono essere di grande aiuto per prevenire violenze e femminicidi;

- **percorsi di formazione dei professionisti e delle professioniste coinvolti nel percorso giudiziario degli episodi di violenza ed in particolare di Magistrati e Forze dell'Ordine:** sappiamo bene che la violenza di genere è la forma di violazione dei diritti umani più pervasiva e meno visibile al mondo; affonda le sue radici nella disparità di potere che ancora oggi separa uomini e donne, assume forme diverse, che vanno dalla violenza fisica a quella sessuale, dalla violenza psichica a quella economica. Ed è un fenomeno globale, che non risparmia nessun Paese, nessuna cultura, nessun ceto sociale. Come più volte esplicitato in questo documento, noi riteniamo che occorra agire su un cambiamento culturale educando la società al rispetto delle differenze e alla parità di genere. Per far questo, è necessario, rendere obbligatori percorsi formativi di educazione e sensibilizzazione (come, ad esempio, quelli descritti al punto precedente) sui pregiudizi legati all'idea di inferiorità della donna e sui modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini.

Ma, nondimeno, per contrastare e prevenire, nelle varie forme, la vittimizzazione secondaria e il maltrattamento istituzionale occorre formare magistrati, avvocati, psicologi, forze dell'ordine, giornalisti, e in generale tutti gli attori che, a vario titolo, si occupano di episodi di violenza.

La violenza è difficile da trattare e ancora più complesso gestirla nel percorso di denuncia alle forze dell'ordine e nel processo giudiziario. I pregiudizi possono distorcere i fatti attenuando la gravità dell'accaduto. Anche il linguaggio usato ha un peso significativo che rischia di distorcere la realtà dell'evento mentre la donna violentata vive l'accaduto in una grande solitudine. Siamo l'unico Paese europeo ad avere legislazioni più avanzate ed efficaci di contrasto alla violenza contro le donne e l'unico Paese europeo ad avere subito due condanne da Corti internazionali per l'uso di pregiudizi discriminatori da parte della magistratura.

La Commissione internazionale CEDAW¹² (Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne) a seguito delle condanne da parte di Corti internazionali ha chiesto allo Stato italiano di intraprendere alcune azioni tra cui la formazione puntuale e capillare della magistratura (e avvocatura e forze di polizia) su cosa sono gli stereotipi sessisti che impediscono alle donne di accedere, in condizione paritaria, nelle aule di giustizia e la formazione per giudici, avvocati e personale addetto all'applicazione della legge sulla Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne che hanno difficoltà ad accedere "alla giustizia a causa della discriminazione diretta e indiretta" dovuta "anche nella mancanza di capacità e consapevolezza delle istituzioni giudiziarie e para-giudiziarie di affrontare adeguatamente le violazioni dei diritti umani delle donne" e,

12

http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl_2_testi/b_patti_conv_protoc/a_testi_7_conv_pricip/d_cedaw_donne/home_cedaw.html

prosegue, che “stereotipi e pregiudizi di genere nel sistema giudiziario hanno conseguenze di vasta portata sul pieno godimento dei diritti umani da parte delle donne rischiando di distorcere le percezioni e portando decisioni basate su credenze di preconcetti piuttosto che su fatti rilevanti. Gli stereotipi influiscono anche sulla credibilità delle voci, delle argomentazioni e delle testimonianze delle donne come parti e testimoni. Questi stereotipi possono indurre i giudici a interpretare o applicare in modo errato le leggi”. Con specifico riferimento all’ambito del diritto penale gli stereotipi fanno sì che “i colpevoli non vengano ritenuti legalmente responsabili per le violazioni dei diritti delle donne, sostenendo così una cultura dell’impunità. In tutti i settori del diritto, gli stereotipi compromettono l’imparzialità e l’integrità del sistema giudiziario e possono, a loro volta, portare a errori giudiziari compresi la ri-vittimizzazione dei denunciati”

Partendo anche dalle richieste espresse dalla CEDAW e considerando che la pandemia ha avuto un effetto drammatico nelle situazioni di violenza domestica, dovuto all’imposizione di restrizioni alla libertà individuale, **la CRPO Toscana si propone di attivare percorsi di formazione di sensibilizzazione di buone pratiche di gestione di casi di violenza contro le donne e minori rivolto a professioniste e professionisti coinvolti nel percorso giudiziario di episodi di violenza:** il tema è particolarmente importante quando oltre alle vittime della violenza vengono coinvolti anche figli minori.

Il corso che abbiamo pensato si dovrebbe rivolgere a Magistrati e Forze dell’Ordine e verrà svolto con l’aiuto dell’ateneo fiorentino con cui stiamo lavorando ad un Protocollo d’Intesa. La nostra proposta, in prima istanza, è quella di creare un tavolo congiunto con Professori di diverse dottrine dell’Ateneo fiorentino, la Presidente e rappresentanti della Commissione Pari Opportunità della Regione Toscana, i rappresentanti di Centri Antiviolenza e i rappresentanti della Magistratura e delle Forze dell’Ordine che avrà il compito di definire l’obiettivo e i programmi di formazione da presentare ai diversi destinatari.

- **Mutilazioni genitali femminili:** a seguito della risoluzione 117/2021 del Consiglio Regionale della Toscana, la CRPO è stata invitata ad effettuare una specifica indagine sulle mutilazioni genitali femminili, anche in rapporto alla presenza e/o diffusione delle stesse nel contesto toscano ed, inoltre, ad effettuare, contestualmente, un esame delle disposizioni di legge attualmente vigenti sul divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile di cui alla l. 7/2006 al fine di valutarne il livello di attuazione, sollecitarne l’eventuale applicazione anche in coerenza con le funzioni di cui all’articolo 5, comma 2, lettere c.4) e c.5) della l.r. 76/2009 e promuovere eventuali aggiornamenti o modificazioni al fine di aumentare l’efficacia delle misure previste a livello nazionale.

A tal proposito, a seguito della verifica dei dati in possesso delle aziende sanitarie della Regione Toscana anche riferite al Centro di riferimento presente a Careggi qualche anno fa, nei prossimi mesi, **la CRPO invierà un resoconto della ricognizione e una proposta rispetto al trattamento di diverse patologie fisiche quale ricaduta di questa violazione del corpo delle donne.**

Inoltre, la Commissione si propone di collaborare con gli enti e le forze deputate per verificare e monitorare che vi sia certezza della pena nei confronti di chi mette in atto questa pratica e, più in generale, per tutti coloro che commettono violenze di genere.

Per la maggior parte dei progetti descritti **sopra la CRPO sta attivando specifici Protocolli d'Intesa**, quali, ad esempio, quelli già elaborati con l'Università di Firenze e il Comitato Pari Opportunità inter-ordinistico "Insieme per le professioni".

LA VIOLENZA SULLE DONNE NEL MONDO

I diritti delle donne sono sempre più calpestati nel mondo ed è nostro dovere prestarvi attenzione per evitare possibili smantellamenti delle protezioni legislative conquistate. Le guerre e la povertà aggravano l'involuzione sociale e con essa la perdita di tutele e diritti; tuttavia, nonostante questi passi indietro le donne che con incessanti sforzi difendono i diritti umani ottengono risultati. E se la Turchia si è ritirata dalla Convenzione di Istanbul, Moldavia e Liechtenstein l'hanno ratificata.

Per questo motivo, oltre alle azioni sul territorio toscano la **CRPO sarà attiva nel contrastare qualsiasi tipo di violenza, ingiustizia e discriminazione del mondo globalizzato**. Pensiamo, per esempio, a quello che sta succedendo oggi alle donne in Iran e in Afghanistan o ai diritti negati alle donne in tante parti del mondo. Il nostro obiettivo è quello di continuare a **difendere i principi e i valori della Convenzione di Istanbul**¹³ aiutando, per quanto possibile, con la solidarietà, le azioni e gli strumenti che abbiamo a disposizione, tutte le donne che difendono la loro libertà e vogliono difendere i diritti acquisiti o conquistare diritti ancora negati.

Gruppo 2: ben-essere della donna, salute, coesione ed inclusione

La salute è una componente fondamentale della nostra vita. L'Organizzazione mondiale della sanità OMS la definisce "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplice assenza di malattia". Secondo la definizione dell'OMS, "la promozione della salute è il processo che mette in grado le persone di aumentare il controllo sulla propria salute e di migliorarla. (...) La salute è un concetto positivo che valorizza le risorse personali e sociali, come pure le capacità fisiche".

L'ambiente, l'inquinamento, le variazioni del clima giocano un ruolo prioritario sul benessere e la salute delle popolazioni. L'OMS stima che nel mondo 1 caso di morte su 4 sia attribuibile a fattori ambientali che contribuiscono a un ampio spettro di malattie e infermità con effetti maggiori su bambini e anziani, fasce vulnerabili della popolazione. La strategia globale per la salute, dunque, include anche una strategia per l'ambiente e i cambiamenti climatici prevedendo un approccio convergente e multisettoriale al fine di assicurare ambienti sicuri e accessibili secondo principi di equità e di sostenibilità.

La progressiva capillarizzazione degli impatti ambientali sul ciclo antropico delle risorse naturali (acqua, aria, suolo), infatti, impone oggi l'inderogabile analisi degli effetti che l'impronta produttivo/estrattiva ha sulla dimensione sanitaria. Per interrompere la degradazione degli stati di

¹³ <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

qualità ambientale, per capirne connessioni e conseguenze, diventa dunque essenziale monitorarne gli impatti sulla salute umana, attivare quella correlazione tra dati che permetterebbe una visione di insieme puntuale: microinquinanti, microplastiche, composti cancerogeni, teratogeni, cariche virali e patogeni, farmaci e prodotti chimici di natura antropica vengono continuamente immessi nell'ambiente, attraverso spandimenti, diffusione o bio accumulazione nelle catene alimentari, con "effetti domino" non ancora quantificati, ma visibili negli studi di oncogenesi e nelle emersioni di nuove patologie in pazienti sempre più giovani.

Clima, ambiente e salute devono essere parole d'ordine del presente.

D'altra parte, le persone sono diverse, donne e uomini sono diversi e richiedono una particolare attenzione rivolta alle loro differenti caratteristiche biologiche e alla differenza dei loro bisogni. Non è possibile prendersi cura di una persona prescindendo dalle sue caratteristiche, dal suo genere, dalle sue origini biologiche e dal contesto sociale ed ambientale in cui vive. **Donne e uomini, infatti, sono diversi nella percezione della salute, nelle malattie e nella risposta ai farmaci ma anche nell'atteggiamento sociale nei confronti della propria malattia.**

C'è una diversa percezione nella donna sia della salute che della malattia. Le donne arrivano tardi alla diagnosi per l'educazione ancestrale di pensare agli altri prima che se stesse e hanno una diversa bio-distribuzione dei farmaci e, quindi, una diversa risposta alle terapie classiche usate per l'uomo. Esiste poi un diverso approccio sociale nei confronti della malattia; in alcuni casi (es. la malattia cardiaca), addirittura, la donna deve dimostrare che i suoi sintomi sono veri e non di derivazione psichiatrica come spesso sono stati identificati in un passato non molto lontano.

Bisogna quindi necessariamente tener conto delle differenze e saper agire di conseguenza aprendo così nuove prospettive in termini di appropriatezza, efficacia ed equità degli interventi di prevenzione e cura. Ogni persona è unica e in quanto tale unico deve essere l'approccio alla cura e la prevenzione delle malattie.

La medicina di genere ha l'obiettivo di comprendere i meccanismi attraverso i quali le differenze, legate al genere, agiscono sullo stato di salute, sull'insorgenza e il decorso di molte malattie compreso il benessere psichico e sociale che ha un valore determinante per molte donne: molte donne che vivono in ambienti poveri non hanno accesso all'educazione o comunque non a una educazione superiore, in genere lasciata alla componente maschile della famiglia; le donne che subiscono violenze in famiglia e hanno basso reddito sono molto vulnerabili e raramente possono fuggire al loro aguzzino ma anche le donne che hanno un carico lavorativo maggiore (dentro e fuori casa) hanno anche maggiori problemi psicologici dovuti al peso delle responsabilità.

In questo contesto il lavoro della **CRPO si concentrerà sulla sensibilizzazione della comunità nei confronti della medicina di genere attraverso momenti di confronto e formazione** volte a farne comprendere il valore e ad avere un corretto approccio alla salute delle donne e, allo stesso tempo, lavorerà per sollecitare l'attivazione di servizi necessari ad implementare politiche socio-sanitarie per le donne. Su questo ultimo aspetto ci concentreremo in particolare sul ruolo delle nasciture case di comunità e sul potenziamento dei consultori. Il gruppo lavorerà, in particolare, su:

- **Sensibilizzazione e formazione sulla salute e medicina di genere per ogni fascia di età:** attivazione di momenti di confronto e formazione volti a far comprendere il valore della salute e medicina di genere e di un corretto approccio alla salute delle donne e, allo stesso tempo, si lavorerà per sollecitare l'attivazione di servizi necessari ad implementare politiche socio-sanitarie per le donne.
- **Proposte relative ai servizi interni alle case di comunità:** la CRPO lavorerà affinché:
 - si rafforzino le **azioni di inclusione:** lo sport, ad esempio, è una leva importante per la socializzazione e pertanto la CRPO porterà avanti progetti con associazioni sportive territoriali e con le organizzazioni sportive regionali affinché sia riconosciuto il ruolo della donna nello sport e le associazioni sportive possano essere luoghi di formazione sulla parità di genere, contro le discriminazioni e gli stereotipi e siano luoghi di prevenzione delle violenze;
 - **si rafforzino le infrastrutture sociali:** a partire dagli asili nido ma anche dai doposcuola e dai centri diurni; la CRPO ritiene necessario rivedere il numero e l'organizzazione delle infrastrutture sociali che possono **aiutare le donne nella gestione della quotidianità e nel miglioramento della conciliazione dei tempi vita-lavoro.** In questa direzione vanno sicuramente monitorate le risorse che arriveranno dal PNRR sia per le infrastrutture sociali sia per le aree interne spesso penalizzate dalla lontananza a strutture di supporto;
 - **si riconosca il ruolo dei care-giver familiari:** il riconoscimento del lavoro dei care-giver familiari e le risorse messe a disposizione nel periodo della pandemia sono stato un passaggio importante della Regione Toscana e un aiuto notevole alle donne che spesso si trovano da sole ad affrontare il carico di cura. La CRPO si propone di monitorare gli effetti di queste risorse e di creare nuove opportunità per queste figure come, ad esempio, un percorso professionalizzante che possa incentivare uomini e donne in egual modo ad avvalersi di questa opportunità di crescita umana e professionale. **La CRPO si propone di studiare la fattibilità di un'apposita norma per il riconoscimento formativo dei care-giver familiari;**

Gruppo 3: istruzione, formazione e linguaggio di genere

Le tematiche trattate in questo gruppo rappresentano le fondamenta per lo sviluppo delle politiche di genere in Regione Toscana. Dall'infanzia fino all'orientamento, infatti, le nostre bambine e i nostri bambini devono imparare a conoscere la parità: nelle relazioni umane, nel linguaggio, nelle opportunità di crescita. Per questo il gruppo dovrà fare un lavoro capillare e costante in tutto il territorio toscano e in tutti gli ordini e gradi di istruzione affinché si possa costruire realmente un substrato culturale in grado di scardinare stereotipi e favorire nuovi comportamenti e atteggiamenti sociali nelle politiche di parità.

Partendo da normative e linee guida già esistenti (e.g. normativa ministeriale sull'Educazione di Genere e la formazione degli insegnanti¹⁴, Linee Guida già approvate dalla Regione Toscana¹⁵) nonché dal lavoro che l'Assessora Nardini ha già avviato nelle scuole toscane, il lavoro della CRPO su questo ambito si svilupperà nel 2023 su 4 filoni principali:

- **istruzione e formazione: la CRPO porterà avanti progetti, incontri ed iniziative nelle scuole della Regione Toscana per la promozione delle pari opportunità e le attività antidiscriminatorie** in collaborazione, in primis con l'Assessorato alle Pari Opportunità e all'Ufficio Scolastico Regionale. La formazione dovrà essere fatta utilizzando la rete che la CRPO ha costruito in passato estendendola ad altri enti locali e regionali, alle associazioni culturali, sportive e religiose che operano sul territorio e agli ordini professionali in modo che si costruiscano percorsi continuativi e strutturali in tutta la Regione.
Vanno in questa direzione il protocollo di lavoro portato avanti con la Regione, Lucca Crea, USR, Corecom per un progetto di sensibilizzazione rivolto agli adolescenti che tenga conto dei nuovi linguaggi usati come quello dei fumetti, del graphic-novel, del teatro. A questo progetto si aggiungono anche i protocolli di collaborazione già citati con l'Università degli Studi di Firenze e con il Comitato inter-ordinistico "Insieme per le professioni"
- **Orientamento in prospettiva di genere** per la scelta della scuola secondaria superiore e valorizzazione delle **discipline STEM** tra le ragazze;
- **Linguaggio di genere**: la questione deve essere affrontata nel linguaggio quotidiano, professionale e istituzionale, scolastico, mediatico, sportivo. È necessario per questo effettuare una ricognizione nelle istituzioni e gli enti locali e regionali, nelle istituzioni scolastiche, nei media e nelle associazioni sportive per verificare il tipo di linguaggio adottato nei documenti di competenza e nella comunicazione, per poi proporre percorsi condivisi di sensibilizzazione e formazione alla luce delle linee guida già esistenti sul linguaggio¹⁶ e delle recenti Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" (2022)¹⁷. Rispetto a questo attiveremo dei percorsi sperimentali con l'aiuto di territori che già si stanno orientando ad organizzare percorsi formativi rivolto al personale per l'utilizzo di un linguaggio non discriminante e che riconosca la presenza di donne e uomini anche negli atti/documenti amministrativi.
- **Cultura della memoria**: sulla scia di una comune riflessione sul valore della memoria nella costruzione non solo del futuro di una comunità ma soprattutto nella crescita di consapevolezza e spirito critico nei giovani (uomini e donne), la Commissione si attiverà nel sostenere e diffondere alleanze educative che prevedano azioni dedicate al ricordo delle donne che hanno fatto la storia dei territori toscani, alla ricerca di autorappresentazioni,

¹⁴ <https://www.miur.gov.it/pari-opportunita>

¹⁵ (Piano delle Azioni Positive per il personale di Regione Toscana. Anni 2017 -2019" - Delibera di Giunta n. 678 del 26 giugno 2017)

¹⁶ Cecilia Robustelli, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* (Comune di Firenze e Accademia della Crusca, 2012; Gruppo di lavoro MIUR, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, Roma, MIUR, 2018.

¹⁷ https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf

costruzioni di fonti, assenze, silenzi, protagonismi. Su questo fronte la Commissione continuerà anche a collaborare con l'Associazione Toponomastica Femminile.

- La CRPO si propone inoltre di proseguire il lavoro della scorsa legislatura riguardo il **linguaggio dei libri di testo** anche in collaborazione con le Università.

Gruppo 4: lavoro, impresa, transizione ecologica e digitale, politiche di prossimità

In questo ambito la CRPO propone una serie di interventi relativi al mondo del lavoro e delle imprese con la possibilità di aiutare le donne nel trovare un lavoro adeguato alla propria formazione e adeguatamente retribuito e nel mantenerlo nel corso della vita. La CRPO sta lavorando e continuerà a farlo per proporre progetti, iniziative e normative per:

- **condivisione dei tempi vita-lavoro**, con particolare riguardo all'ampiamiento del numero di asili nido (anche aziendali singoli e/o condivisi) e all'abbattimento delle rette: questa è una delle azioni principali per un reale supporto alle donne verso la parità dei diritti lavorativi, di progressione professionale, di riconquista del proprio tempo. In questo contesto vogliamo inserire anche delle azioni di **sensibilizzazione riguardo il congedo parentale per gli uomini e la condivisione (non più conciliazione) dei compiti di cura**;
- tutele per le lavoratrici con Partita Iva: l'obiettivo è quello **di trovare meccanismi di maggior tutela per le donne con Partita Iva**. In particolare, in Toscana, sono molte le donne che operano nell'ambito turistico e culturale che hanno Partita Iva e che hanno subito nel periodo della pandemia una forte riduzione dei loro introiti senza avere delle corrispondenti tutele in cambio;
- difendere nicchie di lavoro senza tutela e prive di un adeguato contratto di lavoro, quali, ad esempio, le collaborazioni sportive in cui le donne figurano essere la stragrande maggioranza muovendo ad una riflessione congiunta anche a livello parlamentare;
- permanenza delle donne nel mondo del lavoro: è necessario monitorare e verificare la situazione Toscana e costruire meccanismi in grado di premiare le aziende che assumono donne ma anche che mantengono le donne nei loro posti di lavoro e le fanno crescere dal punto di vista professionale;
- incentivi per le imprese femminili: l'obiettivo è quello di uniformare la normativa regionale affinché nell'attribuzione delle risorse in ogni settore (dall'innovazione, all'agricoltura, al turismo, al privato sociale, alla cooperazione, etc.) **siano maggiormente premiate le aziende a conduzione femminile o con una prevalenza di donne o che assumeranno delle donne nei mesi successivi all'erogazione delle risorse**. In questo modo si attiverà un meccanismo virtuoso in grado di scardinare il sistema di reclutamento che spesso e volentieri predilige gli uomini al posto delle donne.
- smart working: lo smart working è stato uno strumento fondamentale nei mesi della pandemia e può essere ancora uno strumento molto utile per le donne sia per una migliore gestione dei tempi vita-lavoro sia per la condivisione della cura familiare; inoltre può essere

utilizzato per le lavoratrici e i lavoratori delle aree interne toscane che spesso si trovano costretti a fare molte ore di viaggio prima di arrivare al lavoro. La legislatura nazionale non ha ancor normato in maniera chiara lo **smart working** e quindi sarà necessario monitorare l'evoluzione delle leggi nazionali e dall'altra parte studiare dei meccanismi di premialità o incentivanti per le aziende che danno opportunità di smart working alle loro lavoratrici;

- **inserimento delle donne vittime di violenza nel mondo del lavoro:** a loro va dedicata una particolare attenzione e creato un percorso con i centri antiviolenza in modo che si renda pressoché automatico o comunque facilitato il loro ingresso nel mondo del lavoro. In questo contesto si inseriscono a pieno titolo le misure e le risorse appena approvate dalla Giunta Regionale;

In questa direzione stiamo monitorando lo sviluppo della normativa sulla c.d. "Certificazione di genere" inserita nella legge n. 162/2021¹⁸ che prevedeva che, prevede a partire dal 1° gennaio 2022, le aziende sopra i 50 dipendenti si dotassero di una certificazione della parità di genere sul posto di lavoro per eliminare il divario di retribuzione tra uomini e donne. A questa legge è seguita la norma UNI/PDR 125:2022¹⁹ per la richiesta della certificazione da parte delle aziende.

La CRPO intende studiare meccanismi per introdurre un sistema di certificazione di parità regionale che, ampliando il sistema nazionale di certificazione di parità, possa coinvolgere micro, piccole e medie imprese anche sotto i 50 dipendenti nell'attuazione di politiche di parità con particolare riferimento all'assunzione delle donne e al tipo di contratto che viene loro somministrato, alla formazione, alla promozione professionale e ai passaggi di categoria o di qualifica, alla retribuzione effettivamente corrisposta e al supporto alla conciliazione dei compiti di cura della famiglia.

Gruppo 5: la persona al centro; fragilità temporanea o permanente: tutele e nuovi strumenti

Le Commissioni Pari Opportunità, e comunque gli organismi tutti di parità si trovano ad affrontare sfide che oggi non possono limitarsi alla tutela delle donne, alle battaglie per le parità di genere, ma riguardare anche la tutela dei disabili, dei minori, degli anziani e, più in generale, di chi si trova in uno stato di permanente o temporaneo di fragilità. Da quando, finalmente, si è abbandonato il modello medico della disabilità, si è fatta largo la prospettiva bio-psico-sociale che coglie la natura dinamica e reciproca delle interazioni tra individuo ed ambiente, superando una visione riduzionista di causa-effetto. La disabilità, allora, non è una condizione individuale ma è il risultato dell'interazione tra le caratteristiche intrinseche dell'individuo e le caratteristiche dell'ambiente fisico e sociale in cui vive. Molto è stato fatto ma, oggi, sulla partita strategica che si sta approntando, siamo chiamati a dare una risposta proattiva che non può più attendere. La Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla **strategia dell'UE per la parità di genere**²⁰ ha richiamato il Consiglio e la Commissione Europeo ad una attenzione specifica alla

¹⁸ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>

¹⁹ <https://www.dnv.it/services/la-linea-guida-per-la-parita-di-genere-uni-pdr-125-2022-227043>

²⁰ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

prospettiva della disabilità, sottolineano la necessità di un sistema di garanzia dei diritti delle persone con disabilità e **delle donne più vulnerabili** nonché di un rafforzamento della garanzia per i giovani (osservazioni nr. 104, 105, 106, 109, 123 e 124).

La cura delle persone deve diventare, dunque, il nuovo paradigma di sviluppo ed un grande obiettivo politico-culturale ed istituzionale. Elemento fondante delle politiche istituzionali. Ragionare infatti sulla "cura" e sul "prendersi carico" implica la scelta dello sviluppo e del rafforzamento di un sistema di welfare fondato sui servizi e sulla rete integrata dei servizi sociali-sanitari-educativi. Questo significa ad esempio ripensare e rivalutare il lavoro, finora largamente sconosciuto, delle persone che si prendono cura quotidianamente e gratis, dei propri familiari, amici, vicini, ma anche di chi svolge questo lavoro come attività professionale come colf o badanti. Come già detto in premesse, infatti, la pandemia ha fatto emergere tutte le nostre **fragilità** e aggravato quelle già evidenti a partire dalla **disabilità** e da particolari condizioni personali di disagio, esclusione sociale, malattie. Fondamentale è riuscire a garantire l'accesso sicuro ai servizi e il riconoscimento di diritti universali inviolabili per tutti a partire dalle persone con disabilità e comunque per chiunque si trovi in uno stato anche temporaneo di fragilità o di difficoltà a causa delle proprie origini o provenienza (e.g. bambine, donne e famiglie immigrate). **Dovremo essere capaci di accogliere gli insegnamenti di questi lunghi mesi e non dimenticare in fretta, nell'ansia della ripresa, quanto accaduto. Soprattutto non dimenticare che ci si salva riconoscendo l'altro (persona) come portatore di senso. Dobbiamo continuare su questa strada, preparandoci a dare il nostro contributo di idee all'interno di iniziative e temi indicati dalla nuova Strategia europea sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030²¹ e comunque in tutti quei contesti in cui occorre prestare particolare attenzione alle donne, alle bambine e ai bambini, ai/gli giovani più vulnerabili, invisibili, sofferenti.** Quando nel 2022 la Commissione europea varerà il centro europeo di risorse "AccessibleEU" per creare una base di conoscenze con informazioni e buone pratiche sull'accessibilità in tutti i settori dovremo essere pronti. La CRPO potrà portare il proprio contributo rispetto alle seguenti aree di intervento:

- **iniziative per sensibilizzare** sul tema del diritto alla mobilità, alla salute, all'istruzione, all'inserimento nel mondo del lavoro ed un vero progetto di vita, su progetti di aggregazione e di CO-HOUSING;
- conoscere e diffondere testimonianze e buone pratiche;
- conoscere, monitorare, analizzare dati e collaborare ad indagini e ricerche sui servizi alla persona per tutte le età, specialmente nelle fasce più deboli e con meno opportunità;
- **sollecitare nuove tutele legislative e nuovi strumenti di conoscenza delle situazioni di fragilità e disuguaglianza** e sollecitare l'informazione, l'orientamento e la formazione per promuovere le competenze e le condizioni organizzative atte a supportare le persone fragili, le loro famiglie nell'accesso alla rete dei servizi e delle attività degli Enti.
- **Sollecitare la redazione dei bilanci di genere nei Comuni Toscani** seguendo il progetto sperimentale della città metropolitana di Firenze come buona pratica per la costruzione di

²¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=it>

città e territori che tengano conto dei bisogni di tutta la popolazione, uomini e donne, in egual misura cercando di comprendere gli impatti diversi che scelte amministrative di servizi e infrastrutture possono avere sulla popolazione maschile e femminile.

Questi obiettivi sono realizzabili solo con una stretta collaborazione, fino ad oggi mai mancata, con la Giunta e il Consiglio Regionale e in particolare con l'Assessorato alle Pari Opportunità e con il Presidente del Consiglio Regionale che restano per noi due figure fondamentali per veicolare una nuova cultura di parità nella nostra Regione e nuove prospettive per le donne toscane.

Appendice: riferimenti normativi

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

(estratto)

Capo III

Uguaglianza

Art. 21

Non discriminazione

È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato dell'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

Costituzione della Repubblica Italiana (estratto)

Principi fondamentali

Art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Titolo III.

Rapporti economici

Art. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Titolo IV.

Rapporti politici

Art. 51

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. ()*

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

()L' art. 1 della legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1 ha aggiunto, in fine, un periodo al primo comma dell'art. 51. Il testo originario del primo comma era il seguente:*

"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge."

Titolo V.

Le Regioni, le Province, i Comuni

Art. 117

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

Statuto della Regione Toscana (estratto)

Approvato dal Consiglio regionale con prima deliberazione in data 6 maggio 2004 e con seconda deliberazione in data 19 luglio 2004, pubblicato sul BURT n. 12 dell'11 febbraio 2005, parte prima. Gli articoli 6 e 35 sono stati modificati con legge statutaria regionale n. 1 del 8 gennaio 2010, in vigore dal 13 gennaio 2010.

Titolo I

La Regione Toscana

Art. 4

(Finalità principali)

1. La Regione persegue, tra le finalità prioritarie: ...

f) il diritto alle pari opportunità fra donne e uomini e alla valorizzazione della differenza di genere nella vita sociale, culturale, economica e politica, anche favorendo un'adeguata rappresentanza di genere nei livelli istituzionali e di governo e negli enti pubblici;

Titolo V

Organi di tutela e garanzia

Art. 55

(Commissione per le pari opportunità) *1. La commissione per le pari opportunità fra donne e uomini è istituita con legge.*

2. La commissione è organismo autonomo, con sede presso il consiglio regionale

La commissione esercita funzioni consultive e di proposta nei confronti degli organi regionali, funzioni di controllo e monitoraggio sulle politiche regionali ai fini dell'applicazione dei principi di

non discriminazione e di pari opportunità fra donne e uomini, funzioni di verifica sull'applicazione delle disposizioni dell'articolo 117, comma settimo, della Costituzione.

3. *Il regolamento interno disciplina la partecipazione della commissione ai procedimenti consiliari.*