

2024



REGIONE TOSCANA  
Consiglio regionale

# Commissione Regionale Pari Opportunità della Regione Toscana

PROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ PER L'ANNO 2024





## Sommario

Premessa .....	5
Inquadramento normativo della CRPO .....	5
Componenti della CRPO XI legislatura .....	8
La situazione delle donne in Italia.....	9
La programmazione regionale toscana.....	14
Il progetto ATI .....	14
La Toscana delle Donne .....	15
Bandi a favore del lavoro delle donne, delle imprese femminili e del welfare aziendale.....	16
Asili nido gratuiti .....	16
Bandi a favore del rientro al lavoro per le donne vittime di violenza .....	16
Coordinamento nazionale.....	18
Legge regionale 16/2009 “Cittadinanza di genere” .....	19
Gli obiettivi per il 2024.....	20
Gruppo 1: violenza di genere e rete territoriale.....	21
Collaborazione con le reti territoriali anti-violenza:.....	22
Centri ed associazioni uomini maltrattanti:.....	22
Iniziative di sensibilizzazione “sentinelle anti-violenza”.....	23
Iniziative per il numero antiviolenza 1522:.....	24
Conoscere per prevenire.....	24
Percorsi di sensibilizzazione e formazione delle professioni coinvolte nel percorso giudiziario della violenza.....	25
Crescere alla pari.....	27
Mutilazioni genitali femminili .....	27
Tutela e sostegno degli orfani del femminicidio e delle famiglie .....	28
La violenza sulle donne nel mondo.....	28
Gruppo 2: ben-essere della donna, salute, coesione ed inclusione .....	28
Sensibilizzazione e promozione della salute e medicina di genere per il ben-essere della comunità .....	29
Formazione e sensibilizzazione sulla medicina di genere per MMG e PLS.....	30
Rete territoriale dei consultori.....	31
Gruppo 3: istruzione, formazione e linguaggio di genere .....	31
Progetti di promozione delle pari opportunità a scuola.....	33
Cultura della memoria .....	34
Premi e festival sulla letteratura di genere per bambini e adulti .....	34

---

Linguaggio di genere .....	35
Gruppo 4: lavoro, impresa, transizione ecologica e digitale, politiche di prossimità.....	35
Certificazione di genere e welfare aziendale.....	35
Il lavoro tra passato e futuro: diritti conquistati e diritti da conquistare.....	36
Inserimento delle donne vittime di violenza nel mondo del lavoro.....	36
Gruppo 5: la persona al centro; fragilità temporanea o permanente: tutele e nuovi strumenti .	36
Iniziative di sensibilizzazione sul tema della disabilità .....	36
Donne in carcere.....	37
Appendice: riferimenti normativi .....	39

## 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	

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

## La situazione delle donne in Italia

La parità di genere nel 2023 continua ad essere, nel mondo e in Italia, una utopia e purtroppo un obiettivo di lungo termine.

Il sito <https://shetechitaly.org/> che riprende i dati italiani<sup>1</sup> dell'edizione 2023 del Global Gender Gap Report del World Economic Forum<sup>2</sup> evidenzia un dato importante: il livello di disparità di genere nel mondo è passato da 68,1% del 2022 a 68,4% del 2023. Questo miglioramento pari a 0,3 punti percentuali significa che **a livello globale si stima che ci vorranno circa 131 anni per raggiungere la piena parità di genere** (un anno in meno rispetto a quanto stimato l'anno scorso).

Nonostante l'Islanda sia ancora il Paese con il punteggio migliore (oltre il 90%) ad oggi ancora nessun Paese al mondo ha raggiunto la piena parità di genere, ma sono Islanda, Norvegia, Finlandia, Nuova Zelanda, Svezia, Germania, Nicaragua, Namibia e Lituania le nazioni che hanno colmato almeno l'80% del divario interno, Figura 1.

GLOBAL RANK	COUNTRY	REGIONAL RANK	GENDER GAP CLOSED %	GENDER GAP SCORE	SCORE CHANGE VS 2021
1	Iceland	(1)		0.912	0.004 ▲
2	Norway	(2)		0.879	0.034 ▲
3	Finland	(3)		0.863	0.003 ▲
4	New Zealand	(1)		0.856	0.014 ▲
5	Sweden	(4)		0.815	-0.007 ▼
6	Germany	(5)		0.815	0.014 ▲
7	Nicaragua	(1)		0.811	0.001 ▲
8	Namibia	(1)		0.802	-0.005 ▼

Figura 1 Top 8 Global Gender Gap report 2023

Poiché uno degli elementi significativi per valutare la disparità di genere è certamente **la condizione delle donne nel mondo del lavoro**, secondo i dati raccolti da LinkedIn<sup>3</sup>, nel campione della ricerca che interessa più di 160 paesi, le donne rappresentano il 41,9% della forza lavoro nel 2023. A scendere, tuttavia, è la quota di donne in posizioni di leadership. Le donne in ruoli C-Suite<sup>4</sup>, di direttrice o di vicepresidente sono del 32,3% nel 2023: in altre parole a separarle dai colleghi uomini in analoghe posizioni sono quasi 10 punti percentuali.

La Figura 2 ci mostra la concentrazione della popolazione femminile nella forza lavoro, suddivisa per settore e misurata nel periodo 2006-2023. Come possiamo notare, i mestieri su cui si concentra la

<sup>1</sup> <https://shetechitaly.org/2023/07/19/global-gender-gap-report-2023-litalia-scende-di-quota/>

<sup>2</sup> <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

<sup>3</sup> <https://it.linkedin.com/>

<sup>4</sup> Con il termine C Suite si fa riferimento all'insieme dei dirigenti più importanti di una azienda. Il termine è mutuato dall'inglese, dove le principali cariche aziendali vengono indicate con un acronimo avente come prima lettera la C. Per esempio, l'amministratore delegato è detto CEO (Chief Executive Officer), il direttore finanziario CFO (Chief Financial Officer) e il capo dell'area rischi CRO (Chief Risk Officer).

forza lavoro femminile sono ancora i lavori cosiddetti “di cura” legati alla salute, all’istruzione e all’educazione mentre per i mestieri legati alla tecnologia, all’ingegneria e ai trasporti il numero di donne impiegate è minore e addirittura in diminuzione. Anche nell’edizione 2023 del Report si registra una sottorappresentazione femminile nei settori STEM. Nello specifico, non è l’interesse delle ragazze per le discipline scientifiche a mancare ma a preoccupare è la minor quota di donne che intraprende poi una carriera in questi settori. Nonostante sia in aumento il numero di donne che sceglie facoltà scientifiche, l’occupazione femminile in questi ambiti è minore del 30%. Nelle professioni NON STEM invece, la percentuale di donne occupate è quasi la metà con un 49,3%.

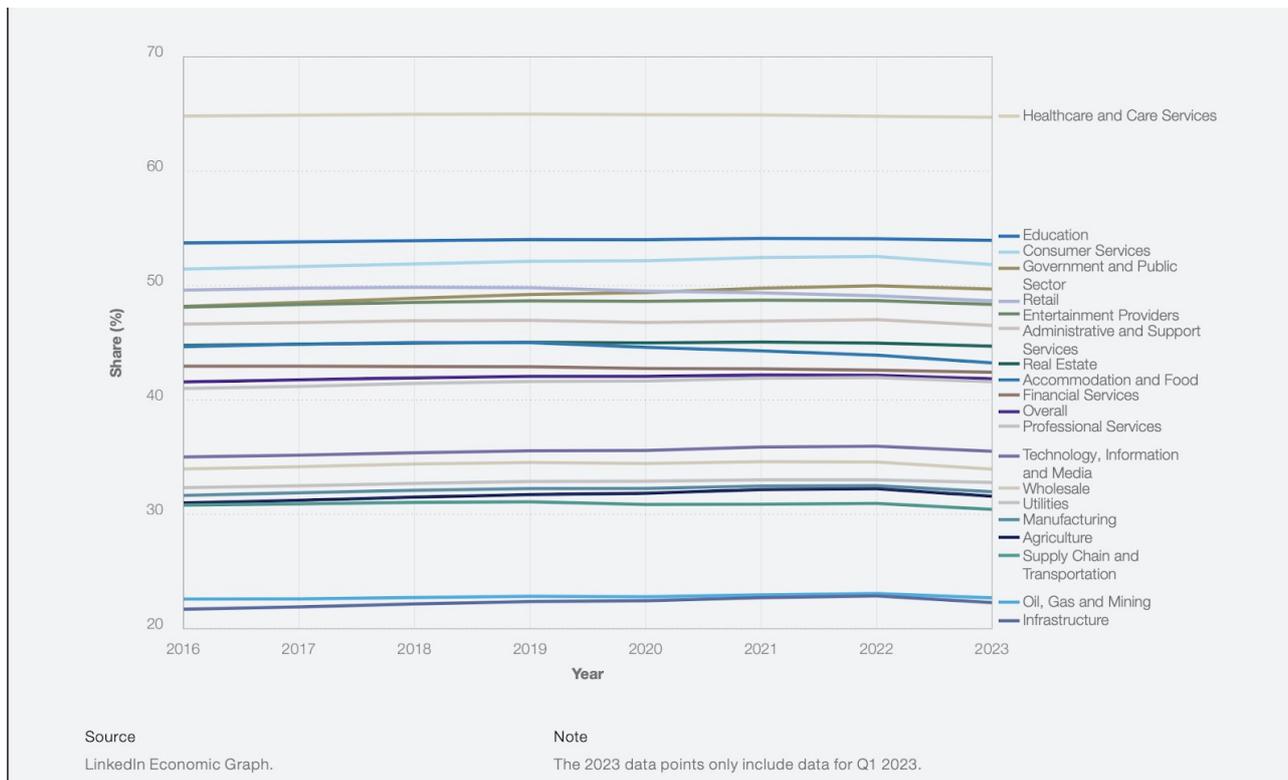


Figura 2 Concentrazione della popolazione femminile nella forza lavoro, suddivisa per settore e misurata nel periodo 2006-2023

Rispetto al resto del mondo l’Europa registra il livello di parità di genere più elevato, pari al 76,3%, con un terzo dei Paesi europei che si posizionano tra i primi 20 nella lista generale e 20 Paesi su 36 con un punteggio che si attesta attorno al 75% del livello di parità. **Tuttavia, nonostante il quadro europeo positivo, l’Italia in questo ultimo anno è scivolata dal 63esimo posto al 79esimo posto su 146 Paesi perdendo ben 13 posizioni.**

Anche ilsole24ore.com, nel commentare<sup>5</sup> i dati del Global Gender Gap Report evidenzia che i dati sono inesorabili: la partecipazione e la rappresentanza delle donne in politica è drasticamente peggiorata e dal 40esimo posto nella classifica generale per questo spaccato siamo finiti al 64esimo posto. Il ranking tiene conto sia della percentuale di donne in parlamento sia di quella nel governo, nelle posizioni di ministri. In realtà conta anche per quanti anni abbiamo avuto un capo di governo donna, ma in quest’ultimo caso possiamo vantare negli ultimi 50 anni (tempo preso in considerazione dall’indice) solo pochi mesi del 2022.

Se, invece, continua ilsole24ore.com, si prende in considerazione lo spaccato della partecipazione e delle opportunità economiche, che le donne hanno nel nostro Paese si ha un lieve miglioramento

<sup>5</sup> <https://www.ilsole24ore.com/art/global-gender-gap-l-italia-scivola-63esimo-79esimo-posto-AEowUMmD>

dal 110° posto al 104° e comunque un dato che ci colloca nella parte bassa della classifica. Resta pressoché invariata la collocazione dell'Italia nel ranking relativo all'accesso all'educazione (siamo passati dal 59° posto al 60°), mentre è in più deciso miglioramento (ma sempre nella parte bassa della classifica) il posizionamento nel segmento salute e prospettive di vita (dal 108° al 95°). I dati complessivi possono essere analizzati nella figura sottostante Figura 3.

In sintesi, il rapporto rileva che il divario complessivo tra i sessi si è ridotto di 0,3 punti percentuali rispetto all'edizione dello scorso anno e la parità è progredita di soli 4,1 punti percentuali dalla prima edizione del rapporto nel 2006. ***L'anno di raggiungimento dell'uguaglianza di genere previsto rimane quindi lo stesso dell'edizione dello scorso anno: 2154. Al ritmo attuale, ci vorranno 169 anni per la parità economica e 162 anni per quella politica.***

È evidente in questo quadro che le **azioni per raggiungere la parità di genere devono essere prioritarie nelle politiche** dei paesi europei, certamente in Italia e anche in Toscana. Non è più possibile rimandare azioni e servizi che aiutino le donne a raggiungere la piena parità. La parità di genere, oltre ad essere un elemento essenziale di giustizia sociale (e già questo dovrebbe essere un elemento sostanziale per perseguirla continuamente e quotidianamente) è, dati alla mano, un elemento economico e di progresso significativo. Si legge, infatti che “il Rapporto globale sulla disparità di genere 2023 evidenzia l'aumento della partecipazione economica delle donne e il raggiungimento della parità di genere nella leadership, sia nelle aziende sia nei governi, come due leve fondamentali per affrontare i divari di genere più ampi nelle famiglie, nelle società e nelle economie. Un'azione collettiva, coordinata e coraggiosa da parte dei leader del settore pubblico e privato sarà determinante per accelerare i progressi verso la parità di genere e per stimolare una nuova crescita e una maggiore resilienza. Il fattore economico e commerciale è evidente. Fare progressi nel colmare il divario di genere è fondamentale per garantire una crescita economica inclusiva e sostenibile. A livello di singola organizzazione, la strategia di genere è considerata essenziale per attrarre i migliori talenti e garantire prestazioni economiche, resilienza e sopravvivenza a lungo termine. È dimostrato che gruppi di leader eterogenei prendono decisioni più basate sui fatti, che si traducono in risultati di qualità superiore. A livello economico, la parità di genere è stata riconosciuta come fondamentale per la stabilità finanziaria e la performance economica.”

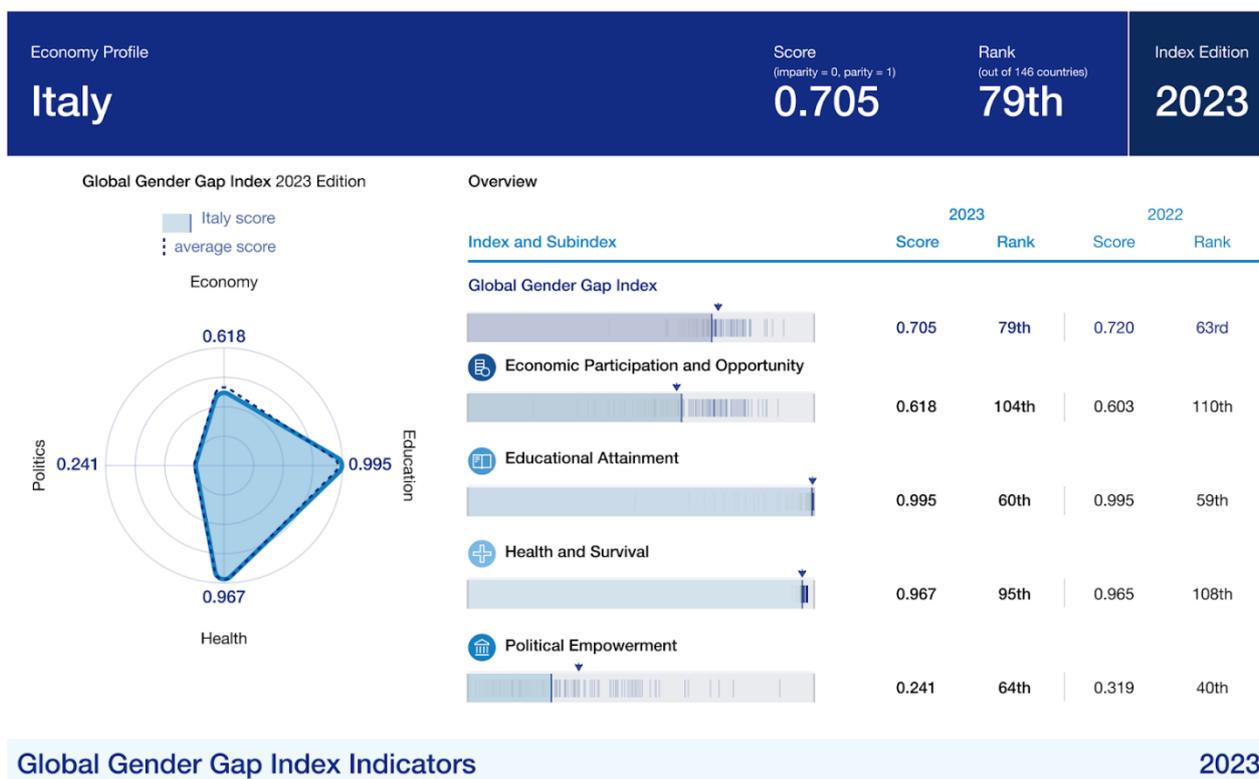


Figura 3 Profilo dell'Italia valutato secondo i quattro parametri del Global Gender Gap Index 2023

La Commissione Pari Opportunità regionale ha lavorato in questo 2023 e proseguirà anche nel 2024 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 e dei servizi** 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. Inoltre, 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.

Nondimeno il raggiungimento di una piena parità per le donne e un giusto riconoscimento a livello sociale può aiutare a ridurre o addirittura eliminare stereotipi e discriminazioni che sono alla base delle violenze di genere in ogni loro forma e di conseguenza eliminare definitivamente il fenomeno dei femminicidi che ormai risulta essere in costante crescita e completamente fuori controllo. 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 abbatta 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 regionale toscana

Il contesto politico-amministrativo in cui la Commissione Regionale Pari Opportunità si trova a lavorare è fondamentale per poter progettare azioni e servizi di empowerment femminile e di contrasto alla violenza di genere. Per questo motivo è bene qui ricordare alcune delle azioni che la Regione Toscana ha introdotto in questi anni su questo fronte e che ci possono essere di aiuto per la definizione di un'azione collettiva per il raggiungimento della piena parità di genere.

### Il progetto ATI

In attuazione del Programma di Governo per la XI legislatura della Regione Toscana 2020-2025 e specificatamente del Piano Regionale per le Donne, "Progetto ATI", in coerenza con gli obiettivi dell'Unione Europea che lo ha posto come uno dei principi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, della Strategia per la Parità di Genere ed alla luce del contesto emergenziale conseguente alla diffusione della pandemia da COVID-19 che ha rallentato anni di progressi verso l'uguaglianza tra uomini e donne, si intende promuovere il rafforzamento della prospettiva di genere come approccio strategico alle politiche che diventa ancora più stringente ed ineludibile nello scenario post pandemia e reclama una rinnovata centralità nelle politiche per il rilancio, per ripensare in profondità i nostri modelli sociali e di sviluppo.

### Si legge nel DEFR 2024:

La crisi economica conseguente alla diffusione della pandemia da Covid-19 ha rallentato anni di progressi verso l'uguaglianza tra uomini e donne. Da qui la necessità di attivare uno specifico progetto dedicato alla parità di genere con priorità da realizzare secondo un approccio globale e innovativo delle politiche pubbliche, in grado di favorire l'integrazione e l'interazione tra i vari attori in campo (Enti pubblici, imprese, associazioni datoriali e organizzazioni sindacali), nella prospettiva di costruire un welfare pubblico/privato, plurale e territoriale, capace di trovare soluzioni molteplici, varie e differenziate a seconda delle varie fasi di vita delle donne, dei bisogni di conciliazione e delle specificità locali. A tal fine è stata costituita (con Decisione n. 46 del 31-01-2022) una cabina di regia intersettoriale e dal 2022 è stato avviato un progetto di comunicazione entrambi con la funzione di promuovere e monitorare il gender mainstreaming. Si tratterà di dare un forte impulso alle politiche sottese alla L.R. n. 16/2009 "Cittadinanza di genere" agendo sul contrasto agli stereotipi di genere, sull'adozione di strumenti di gender mainstreaming presso le pubbliche amministrazioni e, più in generale, attraverso un'azione di coordinamento tra le diverse strutture regionali, che metta in evidenza il carattere trasversale delle politiche di genere rispetto all'insieme delle politiche pubbliche regionali, con particolare riferimento agli ambiti del lavoro, dell'istruzione, della formazione anche universitaria, della ricerca, delle politiche economiche, sociali e della comunicazione, al fine di attuare una serie di interventi tra loro coordinati, molti dei quali configurabili come azioni positive, volti a colmare il gender gap in tutti gli ambiti in cui si svolge la vita delle persone, con una particolare attenzione ai soggetti più vulnerabili quali le donne vittime di violenza, così da consentire loro un rapido recupero dell'autonomia.

In questo contesto le priorità regionali si concentreranno sulla promozione e il sostegno all'occupazione femminile, sviluppando politiche e misure orientate tanto all'incremento quantitativo (più donne occupate), quanto al mantenimento (occupazioni più stabili e carriere meno discontinue e frammentate) e al miglioramento della qualità dell'occupazione delle donne (più remunerata, flessibile negli orari etc).

Una particolare attenzione sarà dedicata all'attuazione di interventi a valere sul nuovo PR FSE+ 2021-2027 volti alla promozione di soluzioni innovative di welfare aziendale, con la finalità di favorire l'adozione e l'attuazione di strumenti di conciliazione vita-lavoro all'interno delle imprese, nonché misure specifiche rivolte alle lavoratrici indipendenti. Tali attività sono accompagnate ex ante ed in itinere da azioni di informazione e animazione territoriale con il coinvolgimento del partenariato economico-sociale, al fine di sensibilizzare aziende e territori sull'importanza degli strumenti di welfare aziendale, con particolare attenzione alla conciliazione vita-lavoro, e sulle opportunità di finanziamento esistenti. Si tratta di un aspetto sempre più strategico, con un forte impatto sulla presenza femminile nel mondo del lavoro e sulle opportunità di carriera delle donne, ma con ricadute positive non solo nei contesti aziendali per le lavoratrici, i lavoratori e le imprese in termini di ottimizzazione dei tempi vitalavoro, aumento del benessere, miglioramento del clima organizzativo, incremento della qualità e produttività del lavoro, ma anche al di fuori del

perimetro aziendale, favorendo lo sviluppo dell'offerta di servizi e dell'occupazione nel settore dei servizi alla persona e generando benefici per le comunità locali.

Sarà quindi fondamentale promuovere anche lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze per promuovere lo studio delle materie scientifiche, tecnologiche e informatiche (STEM) da parte delle studentesse, attraverso adeguate politiche di orientamento e di sostegno e diffondere la cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile, mettendo in campo specifiche misure di sostegno alla creazione di impresa o alla libera professione e percorsi formativi di accompagnamento nelle fasi di start up o di consolidamento dell'impresa.

L'emergenza sanitaria che ha caratterizzato l'assetto socio-economico mondiale, ha avuto ripercussioni evidenti sul sistema educativo e di istruzione, in termini di accesso ai servizi a domanda individuale per l'infanzia, a causa della crisi economica e occupazionale. Da ciò la necessità di rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, sul versante del sostegno alla frequenza dei servizi per l'infanzia, che potrà offrire alle donne e alle famiglie un aiuto concreto, con positive ricadute sul fronte della parità di genere e della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Saranno rafforzate le attività di cooperazione europea attraverso la partecipazione alle attività della task force di genere (Gender Task Force) nell'ambito della Rete Europea Earll - Associazione Europea delle Regioni e delle Autorità Locali per l'Apprendimento Permanente.

Le analisi sulle dimensioni quali-quantitative e le dinamiche dei tirocini in Toscana, monitorate dall'Osservatorio sull'apprendistato, consentiranno di disporre di una lettura di genere dei due strumenti.

Infine, un'attenzione particolare sarà dedicata alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere e delle discriminazioni ad esso legate, anche attraverso specifici interventi volti a sostenere, oltre alla protezione e presa in carico delle vittime, percorsi di inclusione e autonomia per le donne vittime di violenza, nonché la qualificazione dei centri per il trattamento degli autori di violenza. Saranno, inoltre, previste azioni di comunicazione e di sistema volte alla promozione e diffusione delle pari opportunità e per rimuovere le discriminazioni che sono alla base degli stereotipi di genere.

Si tratta dunque di contribuire al perseguimento di un obiettivo collettivo attraverso politiche incentivanti, perché la crescita, l'innovazione, lo sviluppo ed il benessere sociale non possono compiutamente realizzarsi e affermarsi senza la piena valorizzazione del talento delle donne.

Obiettivi:

- 1) Favorire attivamente l'occupazione femminile. Incrementare l'occupazione delle donne sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, anche con riferimento a quelle più vulnerabili, attraverso il superamento di ogni barriera che ostacoli l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.
- 2) Sviluppare e valorizzare le competenze. Favorire lo sviluppo delle competenze della popolazione femminile, anche in ambiti in cui la componente femminile è meno rappresentata, attraverso interventi di orientamento mirato in ambito scolastico, di istruzione e formazione tecnica superiore, di formazione professionalizzante e di sostegno per il diritto allo studio e incentivi all'alta formazione.
- 3) Promuovere la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Favorire la conciliazione vita-lavoro a partire da azioni di sostegno alla frequenza dei servizi educativi della fascia 0-6 anni agendo sia sul fronte della domanda che su quello dell'offerta, nonché interventi per sostenere soluzioni di welfare aziendale per l'adozione e l'attuazione di strumenti di conciliazione vita-lavoro all'interno delle imprese.
- 4) Diffondere la cultura delle pari opportunità, prevenire e contrastare la violenza di genere. Promuovere il raggiungimento di una reale parità tra i generi e contrastare la discriminazione e la violenza di genere anche attraverso il coordinamento di azioni di sistema e comunicazione.

La Toscana delle Donne

La Toscana delle donne [www.latoscanadelledonne.it](http://www.latoscanadelledonne.it) è un progetto messo in campo dalla Presidenza della Giunta Regionale per costruire momenti di confronto ed iniziative sulla parità di genere e allo stesso tempo un portale con tutte le informazioni necessarie per le donne toscane su diversi temi quali la salute, il lavoro, la scuola, etc.

### Bandi a favore del lavoro delle donne, delle imprese femminili e del welfare aziendale

Di seguito elenchiamo alcuni dei bandi realizzati grazie alla nuova programmazione regionale 2021-2027 per incentivare imprese al femminile, lavoro delle donne e welfare aziendale utile ai nostri progetti sono:

- progetti per favorire l'accesso al credito delle imprese, incentivare la creazione di nuova impresa femminile e tra i giovani e, più in generale, per sostenere gli investimenti limitando i costi crescenti del denaro<sup>6</sup>.
- progetti che danno particolare attenzione ai temi della conciliazione vita-lavoro e della promozione della parità di genere volti a sostenere soluzioni innovative di welfare aziendale per favorire il gender balance nelle imprese. La Regione Toscana con decreto dirigenziale n.13512 del 16 giugno 2023<sup>7</sup> ha approvato l'Avviso pubblico per il finanziamento di attività di animazione territoriale per la promozione di misure di welfare per la conciliazione vita-lavoro con la finalità di promuovere attività tese a:
  - o sensibilizzare le aziende e i territori sul tema della conciliazione vita-lavoro e sull'importanza delle politiche di welfare aziendale, per sostenere le necessità di cura familiare dei lavoratori;
  - o avviare un processo di partecipazione e di confronto, che coinvolga imprese, soggetti del terzo settore, lavoratori autonomi, liberi professionisti, nonché le amministrazioni pubbliche locali per la creazione di reti di welfare territoriale per la conciliazione.

### Asili nido gratuiti

In Toscana, i nuclei familiari con bambini e bambine fino a 3 anni e con ISEE fino a 35.000 euro possono usufruire del nido gratuito. L'intervento favorisce l'accesso universalistico ai servizi educativi 0-3 ed è pensato "per ceti sociali economicamente più in difficoltà. È una misura per le famiglie che si inserisce nel nostro progetto complessivo sulla parità di genere favoriscono la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro delle giovani famiglie. In una società purtroppo ancora patriarcale come la nostra, dove il tempo di cura non è equamente distribuito all'interno della coppia, gli investimenti sui servizi per l'infanzia impediscono che una donna si trovi a scegliere tra diventare madre, se lo desidera, e tornare al lavoro, che una donna sia costretta a rinunciare alla propria carriera lavorativa, rappresentano uno strumento a sostegno dell'occupazione femminile. Inoltre, l'investimento sui nidi significa combattere e prevenire dispersione e abbandono scolastico, sostenere il successo scolastico, contrastare povertà e disuguaglianze educative che sono alla base delle discriminazioni.

### Bandi a favore del rientro al lavoro per le donne vittime di violenza

Attraverso ARTI si sono realizzati bandi a favorire l'occupabilità<sup>8</sup>, la partecipazione al mercato del lavoro e l'autonomia di donne inserite in percorsi di uscita dalla violenza, in attuazione del Programma di Governo della Toscana e specificatamente del Piano Regionale per le Donne Progetto ATI.

<sup>6</sup> <https://www.regione.toscana.it/-/guida-per-orientarsi-agli-incentivi-per-le-imprese>

<sup>7</sup> <https://www.regione.toscana.it/-/promozione-della-conciliazione-vita-lavoro-contributi-per-attivita-di-animazione-territoriale>

<sup>8</sup> <https://www.regione.toscana.it/-/contributi-individuali-a-donne-inserite-in-percorsi-di-uscita-dalla-violenza-e-di-autonomia>

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.

Nel corso del 2023 è stato firmato il nuovo Statuto della Conferenza delle commissioni regionali e delle Province autonome e c'è stato un confronto con la Ministra alle Pari Opportunità Eugenia Roccella sul ruolo della Conferenza rispetto ai tavoli e gruppi di lavoro nazionali che si occupano di politiche di genere.

Nei prossimi mesi continuerà il confronto diretto con il Ministero e allo stesso tempo verrà definito un programma di lavoro da sottoporre di volta in volta all'attenzione dei Ministri competenti.

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 16/2009<sup>9</sup> 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 2022<sup>10</sup>, 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.

La Commissione ritiene infine che la LR16/2009 a 15 anni dalla sua prima stesura abbia bisogno di una rivalutazione e quindi si rende disponibile per collaborare nel 2024 con l’Assessorato PO e con i CAV della rete regionale per una *revisione complessiva della legge* che tenga conto delle novità normative ma allo stesso tempo delle nuove esigenze che sono emerse all’interno dei percorsi di prevenzione ed aiuto delle donne vittime di violenza.

<sup>9</sup> <http://raccoltanormativa.consiglio.regione.toscana.it/articolo?urndoc=urn:nir:regione.toscana:legge:2009-04-02;16>

<sup>10</sup> <https://www.toscana-notizie.it/-/tutte-le-azioni-della-regione-per-promuovere-la-parit%C3%A0-di-genere>

## Gli obiettivi per il 2024

La CRPO Toscana XI legislatura nel 2024 ha deciso di proseguire con il programma avviato nel 2023 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 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 2023 si è, di fatto, caratterizzato nel creare contatti con alcune importanti realtà toscane attraverso **protocolli d'intesa** al fine di costruire legami duratori che possano incidere nella creazione di una cultura di parità nella nostra Regione.

In particolare, abbiamo creato collaborazioni con l'Università di Firenze, con il Comitato Interordinistico "Insieme per le professioni" che raccoglie le CPO di 14 ordini professionali della Toscana, con il Corecom Toscana, con l'IMT di Lucca e Lucca Crea e con la scuola Comics.

Inoltre, abbiamo costruito relazioni con molti enti pubblici e con tutti i CAV della Regione assieme ad un gruppo di magistrati e forze dell'ordine al fine di costruire una rete stabile di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Nel 2024 molti dei percorsi intrapresi grazie a queste collaborazioni verranno implementati e così potremmo verificarne l'utilità e gli effetti sulla popolazione interessata.

Allo stesso tempo, continuerà la proficua collaborazione con il progetto la **Toscana delle Donne e ANCI Toscana** grazie ai quali continueremo a mantenere un filo diretto con tutti i comuni toscani e in particolare con gli assessorati alle Pari opportunità e con le Commissioni Pari Opportunità comunali al fine di diffondere idee, progetti e buone pratiche che possano essere da stimolo per i comuni per la realizzazione di progetti legati alla parità di genere e al contrasto alla violenza. La Commissione Pari Opportunità ha anche il compito di aiutare e supportare le piccole realtà territoriali che si occupano di parità di genere qualora ce ne fosse bisogno, attraverso la definizione di una rete di collaborazione tra professionisti, istituzioni e società civile.

Il percorso di avvicinamento della CRPO Toscana a tutti i territori della nostra Regione iniziata con il percorso degli Stati Generali proseguirà con la definizione di due progetti di cui parleremo di seguito: un progetto legato alla salute e medicina di genere e l'altro legato al mondo del lavoro.

Riteniamo infatti che istituzioni come la CRPO, per prime, debbano avvicinarsi ai cittadini facendo comprendere loro l'importanza di alcune tematiche come quella della parità di genere e del contrasto alla violenza sensibilizzando le comunità sui diversi aspetti delle politiche di genere e rendendole consapevoli del loro ruolo strategico nella costruzione di una vera cultura di genere e della possibilità che hanno di creare realtà sempre più inclusive e in grado di dare a tutte e tutti gli stessi diritti e le stesse opportunità di crescita e di futuro.

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 che ricalcano perfettamente le priorità che anche ASVIS ha delineato nei prossimi anni per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e che possiamo

ritrovare nel Position Paper 2023: Parità di genere 2023<sup>11</sup> come realizzazione degli obiettivi del Goal 5 dell'Agenda 2030.

## 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.

L'estate del 2023 è stata un'estate con un bilancio pesantissimo sul fronte dei femminicidi e anche la Toscana, purtroppo, ha avuto la sua vittima<sup>12</sup>. Non possiamo più parlare di episodi sporadici. La cronaca delle ultime, ignobili, aggressioni a giovanissime, sono la dimostrazione più eclatante. L'orrore delle violenze e delle parole che le accompagnano sono ormai impossibili da sopportare. Negli episodi degli ultimi mesi è venuta fuori una disumanità affettiva, un'interpretazione dei rapporti tra uomini e donne deviata e piena di una cultura maschilista che non pensavamo fosse così forte e radicata soprattutto negli adolescenti. La frase "eravamo cento cani sopra una gatta ma la carne è carne" sembra detta da uno dei ragazzi, minorenni, nello stupro di gruppo di Palermo ci sbatte in faccia, come uno schiaffo, il fallimento di una società che non è stata in grado di insegnare ai suoi ragazzi la parità tra uomini e donne, di far capire che le donne non sono un oggetto di possesso, un essere inferiore da poter utilizzare a proprio piacimento e che le relazioni di amore, di affetto, sessuali devono avere alla base il rispetto e soprattutto il consenso pieno e inequivocabile. Per questo riteniamo che l'educazione all'affettività e alla sessualità debba essere inserita in maniera permanente, così come già detto dal Ministro Valditara e dalla Ministra Roccella, a pieno titolo all'interno delle ore di educazione civica e, da parte nostra, come Commissione faremo il possibile per proseguire con le tante iniziative che in Regione Toscana hanno visto le scuole protagoniste di momenti di riflessione e sensibilizzazione su questi temi.

Ormai **ci dobbiamo sentire tutte e tutti responsabili del prossimo femminicidio**. Per questo lavoreremo non solo con le scuole e le famiglie fin dai primi mille giorni di vita ma abbiamo progettato momenti di sensibilizzazione nel mondo dell'associazionismo e nel mondo del lavoro perché tutti possano diventare 'guardiani' della libertà delle donne. Questo perché è certamente corretto e non più procrastinabile costruire una cultura di parità lavorando con gli studenti e le studentesse ma sappiamo che è un processo che ha bisogno di tempo mentre noi abbiamo la necessità oggi di modificare la cultura legata alla percezione delle donne e del loro corpo. Dobbiamo fare in modo che ci sia nell'opinione pubblica una maggiore attenzione a tutte le manifestazioni di maschilismo e discriminazione.

---

<sup>11</sup> <https://asvis.it/notizie-sull-alleanza/19-16886/dallasvis-analisi-e-proposte-per-combattere-la-disparita-di-genere-in-italia>

<sup>12</sup> [https://corrierefiorentino.corriere.it/notizie/cronaca/23\\_settembre\\_28/femminicidio-a-castelfiorentino-donna-di-35-anni-uccisa-con-un-arma-da-fuoco-cb5ea634-ee30-455c-ba70-1d3f9d856x1k.shtml](https://corrierefiorentino.corriere.it/notizie/cronaca/23_settembre_28/femminicidio-a-castelfiorentino-donna-di-35-anni-uccisa-con-un-arma-da-fuoco-cb5ea634-ee30-455c-ba70-1d3f9d856x1k.shtml)

Che non sia più il momento di lasciar perdere lo vediamo anche nelle sentenze di assoluzione che ci sono state negli ultimi mesi: sentenze sempre a discolta dei violentatori, per i quali si trovano attenuanti e giustificazioni (la “palpata sotto i dieci secondi non è reato”). Le sentenze si rispettano, certamente, ma le motivazioni possono essere discusse. Nelle motivazioni è sempre la donna a doversi giustificare. Perché ha atteggiamenti provocatori, perché ‘è complessata’ o per come è vestita, perché ha bevuto o perché mesi prima ha avuto un rapporto con uno dei suoi aguzzini. Si cercano sempre attenuanti per gli uomini, come, ad esempio, l’errata percezione del consenso da parte dei ragazzi nello stupro di gruppo della Fortezza da Basso (ovvero i ragazzi non hanno ben compreso lo “smettetela” ripetutamente urlato dalla vittima) e mai si cerca di credere, subito, in maniera netta e convinta, senza dubbi di sorta alle donne che denunciano. Per questo riteniamo come CRPO di non poter più ignorare che chi si occupa di reati di violenza contro le donne ed è chiamato a giudicare vittime e colpevoli deve avere una formazione adeguata e specializzata su questi temi. Per questo, grazie all’aiuto prezioso di magistrati esperti e dell’Università di Firenze lavoreremo nel 2024 ad una proposta di formazione capace di scardinare stereotipi e pregiudizi sessisti che si nascondono ancora in tutti i meandri della società ma che sono più pericolosi lì dove le vittime dovrebbero essere protette e difese e non ulteriormente offese e violate.

Sarà, dunque, importante nel corso del prossimo anno 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 donne*<sup>13</sup> nonché il testo delle *Disposizioni sul contrasto alla violenza sulle donne e alla violenza domestica* approvato alla Camera lo scorso 26 Ottobre<sup>14</sup>).

#### Collaborazione con le reti territoriali anti-violenza:

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.

#### Centri ed associazioni uomini maltrattanti:

Ormai diventa sempre più importante **coinvolgere gli uomini nel percorso di prevenzione e sensibilizzazione della violenza**. Sappiamo, infatti, che lo scopo principe dei percorsi per autori di violenza è la protezione della vittima di violenza e l’interruzione dell’agito violento nelle varie forme (in linea con quanto disciplinato dall’art. 16 della Convenzione di Istanbul). Oggi di nuovo rispetto

<sup>13</sup> <https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/11/PIANO-2021-2023.pdf>

<sup>14</sup> <https://www.camera.it/leg19/126?leg=19&idDocumento=1294>

ad anni fa una consapevolezza, ormai universalmente raggiunta dagli operatori e dagli esperti del settore e studiosi, ci dice che per un reale cambiamento, sia necessario porre attenzione non solo a chi subisce gli abusi, ma anche e soprattutto agli uomini che usano la violenza come principale risposta ai propri problemi di relazione e che la riversano nei confronti delle donne e/o di tutti quei soggetti che manifestano una sessualità atipica. L'esperienza e i servizi messi in atto nel CAM (Centro Ascolto Maltrattanti) di Firenze e in altri Centri della Regione meritano una attenzione e riflessione sia per trovare forme di sostegno che di disseminazione.

La CRPO Toscana si confronterà con i centri per uomini maltrattanti e con le associazioni per favorire una maggiore consapevolezza e sensibilità su questi temi soprattutto tra gli adolescenti partendo da un'audizione con evidenza di dati, testimonianze e problematiche emerse dello stesso Centro Fiorentino e di PUR - Centro Antiviolenza di Carrara: due realtà geografiche lontane ed anche per questo significative.

Iniziative di sensibilizzazione "sentinelle anti-violenza":

A partire dalla collaborazione con i CAV e il Comitato pari opportunità inter-ordinistico "Insieme per le professioni" verrà realizzato un percorso di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e sui segnali per poterla riconoscere rivolto ad enti, associazioni di volontariato, associazioni di categoria o gruppi di persone.

Dal XIV Rapporto sulla violenza di genere in Toscana<sup>15</sup> è emerso, infatti, "l'accesso a un Centro antiviolenza può essere diretto, ossia la donna vi si rivolge autonomamente, oppure mediato, quando vi è indirizzata da altri soggetti. [...] Dal 2020 si registra un completo ribaltamento nella proporzione diretto/mediato in favore dell'accesso mediato. [...] nel 2021 l'accesso diretto è effettuato solo dal 33,3% delle donne". Questo significa che la maggior parte delle donne che riescono a chiedere aiuto ad un centro lo fanno o perché inviate dai servizi sociali e le forze dell'ordine oppure, nel 28,7% dei casi, grazie al supporto di parenti, amici e conoscenti. Si legge ancora "Molto importante è l'informazione sugli attori contattati dalla donna prima di arrivare al Centro antiviolenza anche per riflettere sulle reti territoriali e sui percorsi di formazione da implementare, luoghi nei quali porre maggiore attenzione. [...] Il 67,6% delle donne dichiara di essersi rivolta a parenti ed amici, seguiti da Forze dell'ordine, Servizi sociali e Pronto soccorso, in linea con gli anni precedenti e anche con i soggetti che hanno poi effettivamente indirizzato la donna al Centro".

Il percorso che proponiamo si colloca esattamente in questo contesto: **l'obiettivo è quello di sensibilizzare e rendere più consapevoli tutti i soggetti che, a vario titolo, nella società civile, possono intercettare situazioni di fragilità delle donne e possono riconoscere i segni di relazioni violente e dannose.** Questa sensibilità deve poi essere accompagnata dalla conoscenza dei servizi territoriali e, in particolare, dei centri antiviolenza attivi nella propria zona di riferimento in modo da poter indirizzare prontamente le donne verso persone preparate e competenti che possono

---

<sup>15</sup> <https://www.regione.toscana.it/-/quattordicesimo-rapporto-sulla-violenza-di-genere-in-toscana-anno-2022>

prendere in carico le vittime prima che le violenze, i maltrattamenti e i soprusi diventino delle vere e proprie tragedie.

Iniziative per il numero anti violenza 1522:

La CRPO, come ogni anno, si farà portavoce presso la grande distribuzione di **riportare il numero anti violenza 1522 sugli scontrini**; inoltre, attraverso il canale dei Comuni, proporremo alle farmacie e ai negozi di prossimità nei piccoli centri di fare altrettanto. Il numero 1522 verrà infine proposto in tutte le iniziative della CRPO, così come è stato fatto negli scorsi anni, e in tutti i gadget che verranno utilizzati in tali occasioni con l'obiettivo principale di farlo conoscere al maggior numero di persone possibili.

Conoscere per prevenire

Il 21 novembre 2023 viene restituito l'esito di una ricerca dell'Ordine degli Psicologi della Toscana<sup>16</sup>, realizzata in collaborazione con l'Università di Firenze, che nel suo ultimo report ha analizzato la situazione delle richieste di aiuto psicologiche nel territorio toscano. In molte province risulta un boom di under 30 in analisi. Tra le cause del disagio il cambio di paradigma col Covid e tra i sintomi che emergono in modo plastico ci sono ansia, depressione e problemi relazionali. Un mix di angosce che si ripercuote anche sulle interazioni con gli altri tant'è che un altro campanello d'allarme che è venuto a galla dall'inchiesta riguarda proprio le relazioni sociali. Gli psicologi intervistati hanno evidenziato un consistente **aumento dei conflitti relazionali, delle separazioni e divorzi e anche dei comportamenti a rischio**. Da questa attuale lettura discende la necessità non solo di censire e monitorare i dati relativi alle violenze e ai maltrattamenti (cosa che la Regione Toscana fa da tempo attraverso l'Osservatorio sociale regionale<sup>17</sup>) ma comprenderne le connessioni con le più ampie trasformazioni sociali che interessano da vicino le nuove generazioni. Non si tratta solo di studiare la specifica fenomenologia della violenza di genere con riguardo alle nuove generazioni ma di far emergere le tracce che **le trasformazioni sociali più ampie hanno lasciato nei processi di costruzione del sé, nella definizione dei legami sociali, nella possibilità di immaginare un futuro**, etc. Rilevare con strumenti statistici e ricerche adeguate le attese, le problematiche dei giovani e delle giovani nella fascia 14 – 24 anni ci mette a disposizione quelle conoscenze essenziali per poter prevenire e prendersi cura dei loro bisogni. Da un punto di vista sociologico particolarmente interessante risulta nello specifico lavorare sulle fasce di età che si trovano di fronte a momenti di passaggio (fine del ciclo di studi superiori, fine del ciclo di studi universitari etc.). Su questo la Commissione si è impegnata a costruire intese con Università ed Enti di Ricerca questionari e ricerche per rendere disponibili i dati e incentivare la rilevazione del disagio (in qualsiasi contesto, i.e. statistico, sociologico, medico e psicologico). Su questo fronte, il progetto "TrasFormare", di cui parleremo in seguito, ci aiuta anche ad approfondire la conoscenza "reale" anche in termini di comunicazione, immagini e trattazione delle notizie di cronaca impegnandosi nel promuovere

<sup>16</sup> <https://www.ordinepsicologitoscana.it/>

<sup>17</sup> <https://www.regione.toscana.it/osservatoriosocialeregionale>

conoscenze adeguate a superare l'abitudine ancora troppo diffusa all'indifferenza e al silenzio quando si ha sospetto o si viene a contatto con situazioni espressione di violenze verbale o fisica o psicologica

Percorsi di sensibilizzazione e formazione delle professioni coinvolte nel percorso giudiziario della violenza

Nel 2024 proseguirà il percorso già intrapreso nel 2023 con la collaborazione di Magistrati, Forze dell'ordine e responsabili della formazione della Scuola Superiore di Magistratura di Firenze.

Come già riportato lo scorso anno, riteniamo che la violenza di genere sia la forma di violazione dei diritti umani più pervasiva e meno visibile al mondo che 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 CEDAW<sup>18</sup> ( 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 dell'ordine) 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

---

18

[http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl\\_2\\_testi/b\\_patti\\_conv\\_protoc/a\\_testi\\_7\\_conv\\_pricip/d\\_cedaw\\_donne/home\\_cedaw.html](http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl_2_testi/b_patti_conv_protoc/a_testi_7_conv_pricip/d_cedaw_donne/home_cedaw.html)

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, 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 percorso che abbiamo pensato si dovrebbe rivolgere a Magistrati e Forze dell’Ordine e verrà svolto con l’aiuto dell’ateneo fiorentino con cui abbiamo stilato un Protocollo d’Intesa<sup>19</sup>.

Il tavolo di lavoro che abbiamo costituito nel 2023 ha deciso di portare avanti due filoni principali su cui lavoreremo il prossimo anno:

- il primo riguarda le azioni legate all’emergenza femminicidi che si dovrebbe concretizzare con un **protocollo di collaborazione** tra diversi soggetti che si occupano delle donne vittime di violenza che denunciano il reato e con delle **linee guida operative** che possano aiutare il percorso. In questo caso abbiamo pensato ad una fase pilota in una città della Toscana da replicare poi e condividere su tutti i territori. Raccoglieremo in prima istanza eventuali protocolli o linee guida presenti e/o utilizzati attualmente nelle procure della Regione Toscana
- il secondo riguarda **percorsi formativi** rivolti alle forze dell’ordine e a tutte le figure coinvolte nella gestione della denuncia e del processo del reato di **violenza contro le donne e violenza domestica**. I percorsi formativi avranno lo scopo di fornire ai professionisti del diritto strumenti pratici per affrontare i casi di violenza contro le donne e la violenza domestica con un approccio incentrato sui diritti umani e sulle vittime.

---

19

[https://www.consiglio.regione.toscana.it/upload/CPO/documenti/PariOpportunit%C3%A0/Protocollo%20UNIFI\\_CRPO%20\\_def\\_signed\\_signed.pdf](https://www.consiglio.regione.toscana.it/upload/CPO/documenti/PariOpportunit%C3%A0/Protocollo%20UNIFI_CRPO%20_def_signed_signed.pdf)

## Crescere alla pari

La Commissione Pari Opportunità della Regione Toscana, che ha tra i suoi compiti l'attuazione dell'uguaglianza tra i generi e la rimozione degli ostacoli che costituiscono per le donne fattori di discriminazione diretta ed indiretta, ha ritenuto che per la destrutturazione degli stereotipi di genere fosse importante partire già dai **primi mille giorni di vita**<sup>20</sup>, sensibilizzando già i futuri genitori. A tale scopo, verrà realizzato nel Comune di Prato un progetto pilota intitolato **“Crescere alla Pari”** siglato da un protocollo d'intesa tra la CRPO, il Comune di Prato, l' Azienda USL Toscana Centro e la Fondazione AMI Prato, una fondazione che svolge opere di supporto all'attività istituzionale dell'Azienda USL Toscana Centro prevalentemente nell'area materno infantile e nell'ambito della salute mentale e riabilitazione dell'infanzia e dell'adolescenza.

Il progetto pilota intitolato “CRESCERE ALLA PARI”, ha come obiettivo, in particolare, **la promozione dei principi di parità tra i sessi e delle pari opportunità attraverso la lotta agli stereotipi e ad ogni forma di discriminazione, emarginazione e violenza a partire dai primi mille giorni di vita delle bambine e dei bambini.** A tal fine le parti che hanno siglato il protocollo hanno individuato gli ambiti di collaborazione:

- promozione di attività congiunte di sensibilizzazione, sui temi oggetto del protocollo, rivolte alla cittadinanza;
- attività volte, in particolare, alla promozione dei principi di parità tra i sessi e delle pari opportunità attraverso la lotta agli stereotipi e ad ogni forma di discriminazione, emarginazione e violenza a partire dai primi mille giorni di vita delle bambine e dei bambini; verranno utilizzati anche i corsi preparto;
- promozione di attività volte a diffondere una cultura che accoglie e rispetta le differenze;
- promozione dell'educazione e della formazione alla cittadinanza di genere e alla cultura della non discriminazione, anche come strumento di prevenzione e contrasto a ogni violenza;
- rispetto per le diversità attraverso modalità di partecipazione che favoriscono la diffusione degli eventi realizzati e dei temi affrontati oltre la durata del progetto, coinvolgendo i partecipanti e stimolandone la diffusione.

Verranno attivati, inoltre, percorsi di sensibilizzazione rivolti anche ai professionisti che lavorano all'interno dell'Ospedale e dei Distretti Sociosanitari.

## Mutilazioni genitali femminili

A seguito della risoluzione 117/2021 del Consiglio Regionale della Toscana, la CRPO ha effettuato una indagine sulle mutilazioni genitali femminili in Toscana che ha prodotto un report inviato al Consiglio Regionale e all'Assessorato alla Salute nel quale sono stati individuati dei percorsi per la creazione di nuovi servizi legati alle donne vittime di questo tipo di violenza.

Dal nostro lavoro, l'OTCG, Organismo Toscano per il Governo Clinico, ha predisposto e approvato un PDTA, Percorso Diagnostico Terapeutico Assistenziale per le mutilazioni genitali femminili in Toscana, individuando un centro di riferimento in rete con consultori principali e secondari individuando le responsabilità di ciascuno compreso il ruolo dei pediatri quali attori principali per

---

<sup>20</sup> [https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_3120\\_allegato.pdf](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3120_allegato.pdf)

la sensibilizzazione del nucleo familiare e dell'intera comunità parentale a seguito di una nuova nascita.

Lo scopo del nostro lavoro per il prossimo anno sarà quello di **veder concluso questo percorso attraverso una delibera di giunta regionale che autorizzi i centri di riferimento regionale che si occuperanno delle diverse problematiche mediche** (chirurgiche, plastiche e psicologiche) e **formative** verso i percorsi universitari, i professionisti in forza e verso le scuole. Contemporaneamente, come la stessa risoluzione chiedeva, ci occuperemo di valutare, con l'aiuto di esperti, la normativa nazionale e internazionale per comprenderne la reale efficacia ed eventualmente proporre dei correttivi.

#### Tutela e sostegno degli orfani del femminicidio e delle famiglie

La Commissione Pari opportunità si attiverà con l'associazione EDELA<sup>21</sup> per far conoscere le loro attività sul territorio e per fare in modo che sia attivato in tutta la Toscana il protocollo d'intesa con le amministrazioni comunali.

#### 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**<sup>22</sup> 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".

<sup>21</sup> <https://associazioneedela.it/home/>

<sup>22</sup> <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

Dal rapporto ASVIS sopra citato si hanno i seguenti dati:

<b>Speranza di buona salute in vita alla nascita: 61,8 per gli uomini e 59,3 per le donne</b> (ISTAT rapporto Bes - 2021)
<b>Numero consultori pubblici: 1.800 pari a 1 ogni 35.000 abitanti vs. 1 ogni 20.000 previsti dalla Legge 34/1996</b> (ISS indagine 2019)
<b>Persone disabili: 2.066.000 donne</b> , tasso di disabilità rispetto alla popolazione femminile del 6,2% vs 3,4% degli uomini (audizione del presidente Istat presso la Presidenza del Consiglio 2019)

*Figura 4 Indicatori della salute delle donne - rapporto ASVIS*

Nel medesimo rapporto si sottolinea come la pandemia ha messo a nudo alcune debolezze strutturali del sistema di welfare italiano e che, in particolare, ci sono alcune categorie sempre più a rischio, tra cui le donne, specialmente se hanno figli e si trovano in una situazione lavorativa precaria. Il nostro welfare locale è un sistema non più adeguato rispetto ai nuovi problemi sociali, dalla mobilità all'invecchiamento, ai bassi tassi di natalità, alla conciliazione vita-lavoro e spesso non in grado di considerare le diversità di genere nell'erogazione dei servizi.

Per questo è fortemente necessario che i servizi sanitari e sociosanitari tengano maggiore conto delle differenze di genere. Sappiamo, infatti, che molte malattie presentano spesso una diversa incidenza e sintomatologia tra uomini e donne, e una diversa risposta alle terapie. La Legge italiana per la diffusione della medicina di genere è stata la prima in Europa (Legge 3 del 2018, comma 3<sup>23</sup>) ma ad oggi, ancora, la formazione su questi temi da parte degli operatori non è totalmente diffusa e certamente non c'è sensibilità su questo fronte da parte della cittadinanza.

In forza di questa necessità, la Commissione Regionale Pari Opportunità si è data l'obiettivo di **diffondere la cultura della salute e della medicina di genere per promuovere il benessere di tutta la popolazione durante tutto l'arco della vita sia attraverso momenti di formazione e sensibilizzazione sia con momenti di approfondimento ad hoc nei vari territori** sia, allo stesso tempo, **monitorando la situazione dei servizi socio-sanitari territoriali con particolare riferimento ai consultori e alle case della salute/case di comunità** come centri fondamentali di ascolto ed erogazione dei servizi al cittadino e primi luoghi di accesso ad una medicina che si occupi delle persone nella loro completezza e unicità in un approccio sistemico e interdisciplinare.

Sensibilizzazione e promozione della salute e medicina di genere per il ben-essere della comunità

A partire dalla fine del 2023 e per tutto il 2024 verranno attivati momenti di confronto, sensibilizzazione e approfondimento sui temi della salute e della medicina di genere.

In particolare, verranno fatti, in maniera diffusa sul territorio toscano, incontri e corsi ad-hoc con l'aiuto di esperti e di professionisti dell'ARS Toscana<sup>24</sup>, che recentemente ha realizzato una

<sup>23</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/1/31/18G00019/sg>

<sup>24</sup> <https://www.ars.toscana.it/>

pubblicazione sulla medicina di genere<sup>25</sup> per far conoscere alla popolazione la salute e medicina di genere e le diverse opportunità di approccio e cura, dell'ISPRO<sup>26</sup> (prevenzione oncologica), del Centro di riferimento regionale sulla Medicina di Genere<sup>27</sup> e dei pediatri dell'ACP<sup>28</sup> (Associazione culturale pediatri).

Questo percorso ci darà anche l'occasione per raccontare le esperienze presenti nella nostra Regione e il lavoro di tanti professionisti che si occupano di questi temi nelle strutture pubbliche della Toscana.

All'interno di questi percorsi una particolare attenzione va data alle donne che vivono in condizioni di particolare fragilità, come ad esempio, le donne in carcere per i quali sarebbe importante definire dei percorsi specifici di sensibilizzazione sulla medicina e salute di genere.

#### Formazione e sensibilizzazione sulla medicina di genere per MMG e PLS

Rispetto alla medicina di genere, la Commissione porterà avanti anche un progetto specifico dal titolo **“La Medicina di genere nell'ambulatorio del medico di famiglia”** di formazione e sensibilizzazione dei MMG e dei PLS.

Il progetto nasce dalla collaborazione tra la Commissione Pari Opportunità Regionale e la Società Italiana di Medicina Generale (SIMG) per la applicazione sul territorio dei principi della medicina di genere:

Il progetto di sensibilizzazione dei medici di famiglia prevede l'organizzazione di una serie di incontri in collaborazione con SIMG, Università, Ordine dei medici, Istituto Superiore di Sanità, ARS toscana ed il Centro di riferimento regionale della medicina di genere con l'obiettivo di sensibilizzare la medicina generale sulle diversità diagnostiche, di prevenzione e terapeutiche legate al genere.

È prevista anche la creazione di linee guida per la formazione e la diffusione di un nuovo approccio alla cura della persona in una visione di genere nei vari territori della regione.

Il progetto, presentato nel convegno SIMG regionale toscano potrà essere presentato al congresso nazionale annuale della SIMG del 2024.

Il progetto, in una prima analisi di sviluppo, prevede almeno quattro incontri, con la possibilità di integrazione con altre figure professionali nei vari gruppi (e.g. pediatri e personale del codice rosa):

- conoscenza delle diversità di genere nella diagnostica e nella terapia di varie patologie
- prevenzione e stili di vita
- approccio in ambulatorio di base della violenza familiare
- disforia di genere: partiamo dai pediatri.

<sup>25</sup> <https://ars.toscana.it/aree-d'intervento/la-salute-di/genere/la-salute-di-genere-in-toscana.html>

<sup>26</sup> <https://www.ispro.toscana.it/>

<sup>27</sup> <https://www.regione.toscana.it/-/centro-di-coordinamento-salute-e-medicina-di-genere>

<sup>28</sup> <https://acp.it/>

### Rete territoriale dei consultori

A conclusione del percorso di partecipazione sulla riorganizzazione dei Consultori, che ha coinvolto operatori, professionisti, associazioni e cittadini e nel quale anche la Commissione ha dato il suo importante contributo è stata votata una DGR, la 674/2023<sup>29</sup>, che ha approvato i nuovi Indirizzi regionali per le attività consultoriali<sup>30</sup>. La Commissione Pari Opportunità monitorerà con attenzione i risultati dei nuovi indirizzi nelle diverse aree vaste della Regione per comprenderne la reale efficacia e l'attuazione di alcune proposte effettuate dalla CRPO prima della approvazione della delibera regionale.

Riteniamo, infatti, che il consultorio familiare sia uno dei perni attorno a cui ruota l'assistenza sociosanitaria territoriale; per questo esso dovrà essere un luogo, ad accesso libero e gratuito, deputato alla prevenzione, alla cura ed alla promozione della salute delle donne, dei ragazzi e delle famiglie.

La riorganizzazione del consultorio diventa quindi fondamentale per dare a tutte e tutti i cittadini della Toscana una risposta sociosanitaria tempestiva ed appropriata. I consultori, a nostro avviso, devono recuperare il ruolo che avevano 30 anni fa: un luogo di ascolto e di presa in carico della persona. Il Consultorio è **accoglienza**, quindi ritorniamo ad un luogo in cui l'utente possa trovare una risposta anche la sola informazione di dove deve andare rispetto al proprio problema sanitario /sociale, un luogo dove venga anche informato sui percorsi. Trovare quindi i percorsi giusti per avere le risposte al proprio problema, essere quindi un punto di riferimento per le famiglie e poi offrire anche dei servizi. Dobbiamo valorizzare questo ruolo facendo in modo che le persone, giovani e anziani, sappiano cosa in quel luogo possono trovare: questo sarà l'obiettivo di diffusione contemporaneamente agli incontri sulla salute e medicina di genere.

In particolare, riteniamo necessario prevedere una specifica attività di prevenzione rivolta ai giovani; alcuni consultori potrebbero, ad esempio e sperimentalmente, diventare luoghi interamente dedicati ai giovani, con programmi di informazione, prevenzione e promozione della salute. Importante diventa monitorare queste scelte, analizzare i dati di eventuali studi e ricerche con l'obiettivo di affrontare compiutamente ed efficacemente i sintomi contemporanei nella fascia di età 14/ 24. Questo è uno dei percorsi su cui come CRPO stiamo riflettendo anche per tradurre in pratica gli obiettivi di riorganizzazione sopra richiamati. Il tutto all'interno della finalità generale cioè quella di demedicalizzare i Consultori familiari perché si realizzino come **luoghi istituzionalmente garantiti, pubblici e laici** per la presa in carico dei sintomi contemporanei evidenziati e costruire interventi adeguati allo sviluppo di una sessualità competente a favore di tutte le generazioni ma, in particolar modo, della generazione Z (14-24aa).

### 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

<sup>29</sup> [http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5376788&nomeFile=Delibera\\_n.674\\_del\\_19-06-2023](http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5376788&nomeFile=Delibera_n.674_del_19-06-2023)

<sup>30</sup> [http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5376789&nomeFile=Delibera\\_n.674\\_del\\_19-06-2023-Allegato-A\\_](http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/Contenuto.xml?id=5376789&nomeFile=Delibera_n.674_del_19-06-2023-Allegato-A_)

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 insegnanti<sup>31</sup>, Linee Guida già approvate dalla Regione Toscana<sup>32</sup>) nonché dal lavoro che l'Assessora Nardini ha già avviato nelle scuole toscane, la CRPO lavorerà con le scuole e per le scuole cercando di scardinare alla radice stereotipi pregiudizi e discriminazioni e dando ai bambini e adolescenti gli strumenti per poter contrastare ogni forma di violenza.

In questa trattazione riteniamo interessante una recente indagine della Fondazione Libellula<sup>33</sup> sulla percezione della violenza tra gli adolescenti di cui riportiamo le sintesi delle tre sezioni nelle figure sottostanti.

- La **capacità di riconoscimento delle forme di violenza** e dei diversi modi in cui si può manifestare è parziale, soprattutto quando si tratta di violenza psicologica. La consapevolezza è maggiore tra le ragazze e cresce con l'età.
- Le dinamiche alla base di una relazione affettiva sana non sono sempre chiare: **gelosia, possesso, aggressività, invasione vengono considerate come espressione di interesse e attenzione** da parte dell'altro/a.
- I concetti di **responsabilità individuale** e di **consenso** tendono a non essere chiari: emerge l'idea che sia il/la partner della relazione a causare certe reazioni nell'altro/a (per esempio la violenza a fronte di un tradimento) e che il "no", in particolare delle ragazze, non abbia il valore dichiarato.

*Figura 5 Rapporto Fondazione Libellula: sintesi del paragrafo sul "riconoscimento della violenza e dinamiche relazionali"*

<sup>31</sup> <https://www.miur.gov.it/pari-opportunita>

<sup>32</sup> (Piano delle Azioni Positive per il personale di Regione Toscana. Anni 2017 -2019" - Delibera di Giunta n. 678 del 26 giugno 2017)

<sup>33</sup> <https://www.fondazione.libellula.com/it/>

**La violenza, in qualunque sua forma, fa parte della vita dei e delle adolescenti.** La richiesta dell'aiuto adulto è ancora presente nella scuola secondaria di primo grado, ma decresce con l'età.

La situazione viene fronteggiata diversamente a seconda del genere. **Le ragazze tendono a parlare di più delle esperienze vissute, ma allo stesso tempo sono quelle che indicano maggiormente di non sapere cosa fare di fronte a una molestia/violenza.** Il gruppo dei pari sembra essere il luogo privilegiato del confronto, mentre la famiglia, gli enti preposti o le persone adulte di riferimento sono risorse poco attivate. La gestione autonoma della situazione riguarda soprattutto i ragazzi che, probabilmente influenzati dagli stessi stereotipi di genere, tendono a cavarsela da soli e a non avere una rete di confronto emotivo tra pari su situazioni di vulnerabilità.

*Figura 6 Rapporto Fondazione Libellula: sintesi del paragrafo sull' "esperienza della violenza"*

Alcuni stereotipi sono ancora piuttosto radicati, soprattutto nelle rappresentazioni di alcune qualità associate al maschile e al femminile.

Sono soprattutto i ragazzi ad avere introiettato gli stereotipi di genere.

*Figura 7 Rapporto Fondazione Libellula: sintesi del paragrafo sull' "stereotipi e visioni di genere"*

Questo rapporto evidenzia, se ce ne fosse ancora la necessità, quanto sia importante lavorare sulle giovani generazioni per riuscire a costruire una società priva di discriminazioni e violenza.

Progetti di promozione delle pari opportunità a scuola

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 progetto *TrasFormare* e il progetto *Crescere alla Pari* già descritto in precedenza.

Il **progetto *TrasFormare*** è stato realizzato attraverso il protocollo di collaborazione tra CRPO, Regione Toscana, Lucca Crea, USR, Corecom e che verrà implementato nelle scuole a partire dai primi mesi del 2024. Il progetto, rivolto agli adolescenti, tiene conto dei nuovi linguaggi usati come

quello dei fumetti e del graphic-novel per diffondere messaggi contro la violenza, le discriminazioni e l'hate speech.

#### 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, costruzioni di fonti, assenze, silenzi, protagonismi.

Conoscere ciò che è stato nella storia, nel lavoro e nella vita della propria terra, e.g. la pubblicazione a cura del Consiglio Regionale "La Filanda : una fabbrica, un mondo" è la via maestra per costruire la propria identità e il proprio futuro lontano da relazioni malate distruttive e autodistruttive. Diffondere ricerche e costruire testimonianze anche in relazione all'oggi può continuare ad essere un segmento fondamentale del lavoro della Commissione in linea con la basilare funzione culturale che si vede attribuita dal suo stesso atto costitutivo. Destinatari i giovani e i territori anche in stretta collaborazione di esperienze e/o idee.

In questo contesto di particolare rilevanza è la figura di **Loretta Montemaggi**, prima ed unica donna Presidente del Consiglio Regionale della Toscana di cui ricorreranno i 50 anni dall'elezione nel 2025. A lei dobbiamo anche l'istituzione della nostra Commissione Regionale Pari Opportunità e riteniamo dunque doveroso costruire un percorso di memoria in ricordo della sua figura che tenga conto anche dell'archivio dei suoi scritti attualmente conservato all'Istituto Gramsci.

Nondimeno, dobbiamo promuovere storie che siano di ispirazione, biografie, exempla che narrano di persone straordinarie, di campioni e di campionesse ma anche di persone comuni che hanno vinto la sfida che la vita ha loro posto davanti, che si sono liberati /e dalla violenza, che si sono impegnate al massimo per superare i propri limiti e drammi e raggiungere traguardi importanti: di queste storie le giovani donne e i giovani uomini hanno bisogno per crescere sereni e costruire la propria identità. Conoscere queste storie e magari anche le persone sarà un'opportunità preziosa per loro.

La Commissione continuerà anche a collaborare con l'Associazione Toponomastica Femminile.

#### Premi e festival sulla letteratura di genere per bambini e adulti

La Commissione intende collaborare con Festival o Premi di letteratura di genere per bambini ed adulti già esistenti sul territorio toscano e potenziarli attraverso le collaborazioni che nel corso del tempo abbiamo costruito con i territori e le associazioni.

## Linguaggio di genere

La Commissione Pari opportunità continuerà a lavorare sul fronte del linguaggio di genere a partire dagli enti locali e dall'amministrazione regionale cercando di incentivare le amministrazioni pubbliche a portare avanti negli atti amministrativi un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere. Verranno riproposte, aggiornandole, le "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo"

### Confronto con le politiche di genere delle Università straniere presenti in Toscana

Tra le prossime azioni della Commissione Pari Opportunità ci sarà la promozione di una serie di incontri/seminari con l'Istituto Universitario Europeo e con le università straniere, americane, francesi e di altri Paesi, che insistono sul nostro territorio, con lo scopo di mettere a confronto le rispettive politiche di genere e avviare progetti comuni. Sono previsti incontri aperti alla cittadinanza.

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

In questo anno la CRPO ha monitorato lo sviluppo della normativa sulla c.d. "Certificazione di genere" inserita nella legge n. 162/2021<sup>34</sup> 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 125:2022<sup>35</sup> per la richiesta della certificazione da parte delle aziende.

La Commissione, grazie alla collaborazione con gli Assessorati al Lavoro e alle Imprese nonché con la II Commissione consiliare, è riuscita a far inserire all'interno dei bandi regionali e delle leggi regionali (così come descritto nel capitolo *La Programmazione regionale*) una serie di norme e punti qualificanti per far sì che le aziende possano aderire alla certificazione di genere e che attivino all'interno della loro azienda meccanismi di welfare aziendale.

### Certificazione di genere e welfare aziendale

**Nel 2024 il nostro lavoro dovrà continuare per sensibilizzare e informare tante aziende, soprattutto piccole e medie che rappresentano il tessuto economico principale della Toscana, di come politiche di certificazione di genere e di welfare aziendale siano fondamentali non solo per il buon andamento del clima e del lavoro all'interno dell'azienda ma che producono anche risultati significativi dal punto di vista dei risultati economici.**

I percorsi verranno fatti in collaborazione con l'Università di Firenze e con le professioniste del gruppo "Insieme per le professioni" con cui abbiamo realizzato dei protocolli d'intesa.

<sup>34</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>

<sup>35</sup> <https://www.dnv.it/services/la-linea-guida-per-la-parita-di-genere-uni-pdr-125-2022-227043>

Il lavoro tra passato e futuro: diritti conquistati e diritti da conquistare

La Commissione Pari Opportunità ha deciso di intraprendere un percorso per far conoscere le trasformazioni del mondo del lavoro nelle diverse realtà territoriali della Regione Toscana. A partire dall'esperienza di Livorno, con il progetto il *Porto delle donne*<sup>36</sup>, **metteremo a confronto la tipologia di lavoro delle donne nel passato e come sta cambiando oggi grazie anche alle opportunità introdotte anche dalla twin transition**. Questo percorso verrà condiviso con le consigliere di parità territoriali, le province, gli ordini professionali, il comitato "Insieme per le professioni" e i sindacati di categoria in un approfondimento collettivo che vuole essere da stimolo per il futuro sia dal punto di vista delle prospettive lavorative ma anche della tutela dei diritti.

In particolare, in questo contesto, vorremmo fare un particolare **approfondimento sul lavoro povero** che spesso è appannaggio delle donne e che porta a condizioni familiari e personali precarie e difficili.

Inserimento delle donne vittime di violenza nel mondo del lavoro

Alle donne vittime di violenza 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<sup>37</sup>.

## 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 temporanea fragilità.

Iniziative di sensibilizzazione sul tema della disabilità

Il Settimo Rapporto sulla disabilità in Toscana 2021/2022<sup>38</sup> fornisce dati e approfondisce i progetti del Dopo di noi con un'analisi condotta in 6 territori. La fotografia fatta dall'Istat nel 2023 ancora incompleta direbbe che in Italia appena il 19,5% delle persone con disabilità sono occupate e il 70% non cerca neanche lavoro perché sfiduciato, nonostante diversi abbiano un titolo di studio importante. La conoscenza e la diffusione di buone prassi diventa un impegno significativo della CRPO anche in questo ambito. A partire da quelle esperienze che nascono all'interno di famiglie che creano per i propri figli e per i figli altrui opportunità lavorative che crescono e si rafforzano.

<sup>36</sup> <https://www.comune.livorno.it/porto-integrazione-citta-porto/porto-delle-donne>

<sup>37</sup> <https://www.regione.toscana.it/-/contributi-individuali-a-donne-inserite-in-percorsi-di-uscita-dalla-violenza-e-di-autonomia>

<sup>38</sup> <https://www.regione.toscana.it/-/settimo-rapporto-sulle-disabilit%C3%A0-in-toscana-2022-2023-1>

A questo si possono affiancare interventi di sensibilizzazione sempre sul tema del lavoro. La Commissione ha in cantiere una serie di iniziative nel 2024 per far conoscere le realtà territoriali che si occupano di disabilità con particolare riferimento alle donne che lavorano con persone disabili e alle mamme che si trovano ad accudire bambini e ragazzi con disabilità. In questo contesto si inserisce una iniziativa già programmata in collaborazione con l'Associazione Indaco, associazione di famiglie di ragazzi disabili di Vicchio e tante altre iniziative per far conoscere le buone pratiche e le esperienze territoriali.

Altre iniziative di sensibilizzazione sui temi della disabilità verranno proposte nel corso del 2024.

#### Donne in carcere

A seguito della visita nel carcere di Sollicciano a primavera del 2023 la Commissione regionale si è data come obiettivo quello di monitorare la condizione delle donne nelle carceri perché rappresentano donne con una forte fragilità dovuta alle loro storie personali pregresse e aggravata dalle condizioni di detenzione in carcere che non sempre sono condizioni ottimali.

Le donne detenute in Italia<sup>39</sup> rappresentano il 4,2 per cento della popolazione detenuta, un dato che è stabile da ormai molti anni. Questo significa che ci sono 8 donne detenute ogni 100mila abitanti donne, per un totale di circa 2400 detenute e di queste circa il 31 per cento sono straniere. Nella maggior parte dei casi si tratta di donne condannate a reati minori e di scarsa pericolosità sociale. Oltre il 30% reati contro il patrimonio, la stessa percentuale per reati correlati all'abuso di sostanze stupefacenti, mentre è quasi inconsistente la partecipazione alla commissione di reati legati alla criminalità organizzata.

La piccola dimensione numerica delle donne nelle carceri ha portato il sistema e soprattutto la struttura detentiva in Italia ad essere "costruita e pensata" sui detenuti uomini, che rappresentano la maggioranza, e quindi a lasciare marginali i bisogni e le necessità delle detenute. Infatti, in Italia ci sono solo quattro strutture penitenziarie interamente femminili, che ospitano un quarto delle detenute totali. Gli altri tre quarti si trovano nelle sezioni femminili all'interno di carceri maschili, e nei quattro Istituti a custodia attenuata per detenute madri (Icam). Consideriamo che, mentre il tasso di sovraffollamento nelle carceri femminili è del 112,3 per cento, nelle sezioni femminili del 115 per cento superiore, dunque, a quello delle carceri maschili.

Le esigenze igieniche e sanitarie spesso vengono sottovalutate, soprattutto se si considera che le detenute donne hanno necessità diverse rispetto a quelle degli uomini, ad esempio, in un carcere su tre è assente un servizio di ginecologia e in due su tre uno di ostetricia.

Rispetto al tema delle carceri come luogo di rieducazione e di costruzione di nuove opportunità per le detenute anche in questo caso abbiamo notato, proprio per lo scarso numero di richieste da parte di detenute donne, che si fa molta più attenzione a percorsi di formazione professionale o scolastici per i detenuti uomini rispetto a quelli per le donne che si trovano sempre a fare corsi più ricreativi che realmente professionalizzanti. Su questo la Commissione lavorerà affinché ci sia una maggiore equità di opportunità per tutti, detenute e detenuti, in egual misura. Vorremmo infatti attivare alcune azioni riguardanti la possibilità di inserimento nei percorsi curricolari scolastici e nei percorsi di salute e medicina di genere.

---

<sup>39</sup> <https://www.rapportoantigone.it/primorapporto-sulle-donne-detenute-in-italia/>

Il tema delle detenute che sono anche madri è delicato e controverso perché va a determinare la libertà e i diritti anche dei loro figli. Al momento ci sono 17 bambini di età inferiore a un anno che vivono in carcere insieme alle loro 15 madri detenute. In Italia, come nella maggior parte dei paesi europei, i bambini possono rimanere in carcere con le loro madri fino al compimento dei 3 anni. La necessità è quella di lavorare caso per caso per trovare soluzioni adatte che non consentano più la permanenza di bambini all'interno delle strutture detentive. In questo contesto si inserisce anche la nostra volontà per aiutare a risolvere il problema delle madri e dei minori in carcere che ci è stata sollecitata in una recente iniziativa. La Commissione si attiverà affinché sia possibile seguire attentamente la discussione in Parlamento riguardo al tema dei minori figli di donne in carcere.

Rispetto al mondo delle carceri, una particolare attenzione, infine, vogliamo dedicarla al corpo di polizia penitenziaria e, in particolare, alle agenti che si trovano spesso a vivere in condizioni inadeguate e di scarsa sicurezza e nei cui confronti, spesso, assistiamo ad aggressioni nell'ambito degli interventi per sedare rivolte violente. Non solo, le violenze in vari casi si sono protratte anche fuori dal posto di lavoro: scritte intimidatorie sui muri delle città, volantini e telefonate intimidatorie.

Il tema della sicurezza è un tema particolarmente importante per tutti i lavoratori e le lavoratrici ma lo è di più per le donne che fanno lavori in ambienti particolarmente complessi e al contempo delicati come questo e che meritano, dunque, le dovute tutele e attenzioni. Occorre un cordone di solidarietà della parte sana della Nazione ma anche la doverosa attenzione da parte di Istituzioni come la nostra. Attenzione mirata a sensibilizzare sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro le cittadine e i cittadini, a lavorare e a battersi affinché, in questo caso specifico, siano garantite le dovute tutele alle poliziotte penitenziarie durante il lavoro, a far sì che siano messe nelle condizioni di non correre quotidianamente dei rischi, a fare tutto ciò che è possibile per fronteggiare le costanti criticità penitenziarie.

-----

## 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.*