



REGIONE TOSCANA
Consiglio Regionale

Commissione Regionale Pari Opportunità della Regione Toscana

PROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ PER L'ANNO 2025



Sommario

Premessa	4
Inquadramento normativo della CRPO	4
Componenti della CRPO XI legislatura	7
La situazione delle donne in Italia	8
La programmazione regionale toscana	13
Il progetto ATI	13
Il rifinanziamento della LR16/2019.....	13
La Toscana delle Donne	13
Bandi a favore del lavoro delle donne, delle imprese femminili e del welfare aziendale.....	14
Asili nido gratuiti.....	14
Bandi a favore del rientro al lavoro per le donne vittime di violenza	15
Coordinamento nazionale	16
Gli obiettivi per il 2025	17
Gruppo 1: violenza di genere e rete territoriale	18
Tavolo di lavoro regionale sulla violenza di genere:.....	18
Iniziative di sensibilizzazione “sentinelle anti-violenza”.....	18
Crescere alla pari	18
Mutilazioni genitali femminili	19
Inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza	19
La violenza sulle donne nel mondo.....	19
Gruppo 2: ben-essere della donna, salute, coesione ed inclusione	20
Sensibilizzazione e promozione della salute e medicina di genere per il ben-essere della comunità ...	20
Rete territoriale dei consultori	20
Donne e sport	20
Gruppo 3: istruzione, formazione e linguaggio di genere.....	21
Cultura della memoria	21
Premi e festival sulla letteratura di genere per bambini e adulti.....	21
Linguaggio di genere.....	21
Gruppo 4: lavoro, impresa, transizione ecologica e digitale, politiche di prossimità	23
Gruppo 5: la persona al centro; fragilità temporanea o permanente: tutele e nuovi strumenti	24
Donne con disabilità e donne che affrontano la disabilità	24
Donne in carcere.....	24
Donne anziane	24
Appendice: riferimenti normativi.....	25

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

Nel 2024 nessun Paese al mondo ha raggiunto pienamente l'uguaglianza, ma il 97% delle economie nazionali ha colmato più del 60% del proprio divario e, in particolare, i progressi più significativi si sono avuti nell'empowerment politico.

L'Italia, purtroppo perde ancora delle posizioni e dal 79esimo posto si classifica 87esima su 146.

Il sito <https://shetechitaly.org/> che riprende i dati italiani¹ dell'edizione 2024 del Global Gender Gap Report del World Economic Forum² evidenzia che il punteggio globale del divario di genere si attesta al 68,5% per tutti i 146 paesi inclusi in questa edizione. Rispetto all'anno precedente, il divario globale si è ridotto solo dello 0,1%. Questo lieve miglioramento, seppur positivo, indica che **ci vorranno ancora 134 anni per raggiungere la piena parità di genere**, un obiettivo ben oltre il target del 2030 stabilito dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG).

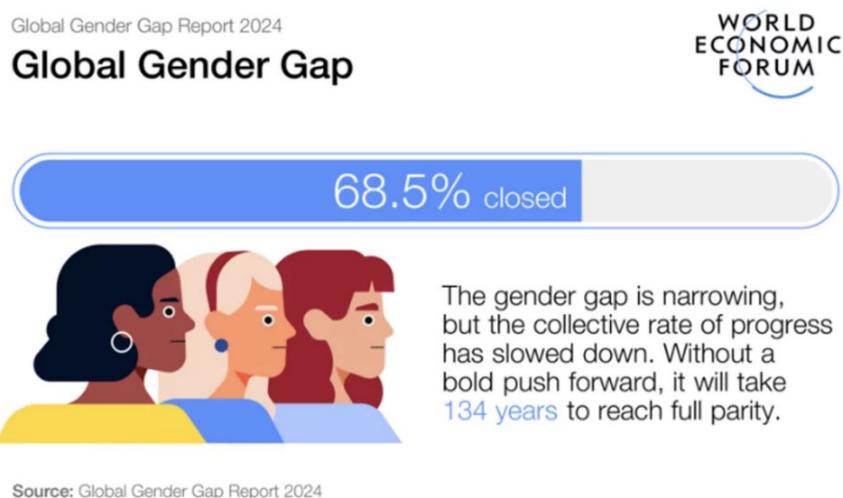


Figura 1 Livello globale del gender gap 2024

Nel 2024, l'Islanda si conferma al primo posto nell'indice con un punteggio del 93,5%, mantenendo questa posizione per un decennio e mezzo. Le economie europee dominano la top 10, con Finlandia, Norvegia, Svezia, Germania, Irlanda e Spagna che si uniscono all'Islanda. Anche Nuova Zelanda, Nicaragua e Namibia si distinguono per i loro progressi significativi. Tuttavia, nonostante questi successi, nessun paese ha ancora raggiunto la piena parità di genere. L'Europa guida il ranking regionale del 2024, avendo chiuso il 75% del suo divario di genere. Dal 2006, le prime cinque economie europee, Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia e Germania, hanno continuato a migliorare, riflettendo un impegno costante verso l'uguaglianza di genere.

¹ <https://shetechitaly.org/2024/06/28/colmare-il-divario-di-genere-un-percorso-lungo-ma-necessario-verso-la-parita/>

² <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

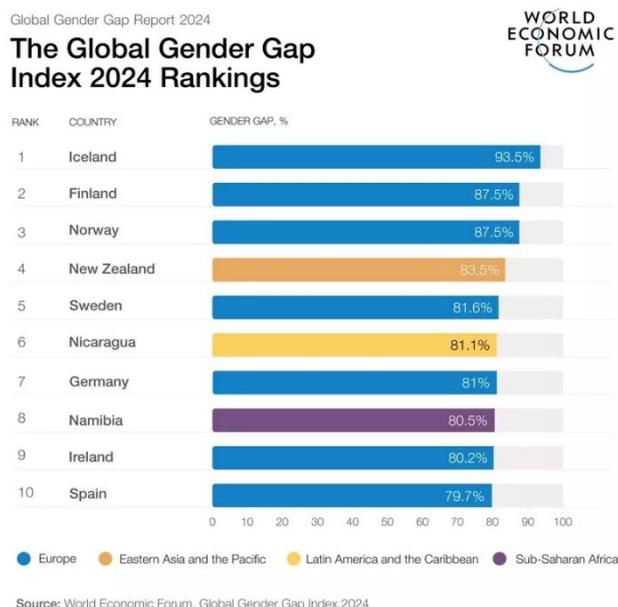


Figura 2 Global gender gap 2024: la classifica dei primi 10 paesi

Più in generale, continua Asvis³, secondo quanto emerge dall'Indice, **tra le 146 economie coperte il divario di genere in materia di salute e sopravvivenza si è ridotto del 96%, quello sull'istruzione del 94,9%, quello nella partecipazione e opportunità economica del 60,5% e quello dell'empowerment politico del 22,5%**. Tra le quattro dimensioni chiave il cambiamento più significativo si è verificato nell'empowerment politico, dove dal 2006 la parità è aumentata di 8,3 punti percentuali, raggiungendo il 22,8%. In Partecipazione e opportunità economiche e livello di istruzione, la parità ha guadagnato rispettivamente 4,8 e 4,2 punti percentuali. Salute e sopravvivenza è l'unico sottoindice in cui si è registrato un calo moderato dal 2006 (-0,2%).

L'Italia, purtroppo, in questa classifica, come già detto, scende di quasi dieci posizioni rispetto al 2023 e passa così dalla posizione 79 alla 87.

³ <https://asvis.it/notizie/2-20929/global-gender-gap-serviranno-134-anni-per-raggiungere-la-piena-parita-di-genere>



Figura 3 Global gender gap indexes 2024

Se sui fronti educazione e sanità registriamo punteggi alti, migliorabili con maggiori investimenti e accessibilità, quando guardiamo invece ai dati relativi alla partecipazione economica e rappresentazione politica, la strada verso la parità è ancora molto lunga.

Nel settore economico, l'Italia mostra un peggioramento che ci fa slittare dalla 104esima alla 111esima posizione nella classifica globale, questo dovuto ad una sottorappresentazione nelle posizioni di leadership e una disuguaglianza salariale che continua ad essere un problema evidente tanto che siamo al 95° posto nel gap salariale di genere. **Anche se le donne fanno progressi nell'istruzione, in Italia trovano ancora difficoltà nell'accedere a ruoli decisionali e ad opportunità economiche paritarie.**

Global Gender Gap Index Indicators						2024
Indicator	Rank	Score*	Compare with Global average	Difference F-M	Female vs Male	Min Max
Economic Participation and Opportunity	111th	0.608		-	Min - Max	-
Labour-force participation rate %	96th	0.701		-17.39	40.69 - 58.08	0-100
Wage equality for similar work 1-7 (best)	95th	0.601		-	-	-
Estimated earned income int'l \$ 1,000	108th	0.539		-26.73	31.26 - 57.99	0-150
Legislators, senior officials and managers %	102nd	0.387		-44.24	27.88 - 72.12	0-100
Professional and technical workers %	88th	0.866		-7.20	46.40 - 53.60	0-100

Figura 4 Indici italiani di global gender gap nei settori economici 2024

Dal punto di vista politico, anche se con un modesto progresso nel rappresentare le donne nelle istituzioni, la partecipazione ai livelli decisionali e la presenza nei ministeri, continua a essere un ambito cruciale per ridurre il divario di genere.



Figura 5 Indici italiani di global gender gap nella rappresentanza politica ed istituzionale 2024

Abbiamo visto come purtroppo le prospettive economiche per le donne siano minacciate dai continui cali economici e crisi prolungate, sebbene ci siano stati progressi nelle politiche economiche a favore dell’uguaglianza di genere, persistono grandi differenze regionali nell’adozione e nell’implementazione di queste politiche. Il report mette in evidenza sviluppi positivi nell’economia della cura e un crescente riconoscimento dell’importanza economica del caregiving. **In generale i paesi che si impegnano in materia di diversità, equità e inclusione (DEI) con una visione a lungo termine, registrano maggiore produttività, adattabilità al cambiamento e capacità d’innovazione più forti.** La parità di genere rappresenta un vantaggio competitivo in un contesto macroeconomico e imprenditoriale sempre più difficile.

Secondo i dati di LinkedIn, le donne rappresentano il 42% della forza lavoro globale e solo il 31,7% nelle posizioni di leadership. La transizione verso ruoli di leadership rimane difficile per le donne, con una differenza di 21,5 punti percentuali tra le posizioni di ingresso e i ruoli di vertice. Nonostante le speranze iniziali, l’assunzione di donne in ruoli di leadership ha subito un calo, scendendo dal 37,5% nel 2023 al 36,4% nel 2024. Nel 2024, la parità di genere nella rappresentanza parlamentare ha raggiunto un record del 33%, quasi raddoppiando dal 2006.

Per migliorare questi dati, sottolinea l’Indice, si può intervenire sia con misure formali come quote rosa e misure politiche, sia attraverso fattori informali come le reti professionali.

Focus interessante che troviamo nel report è il valore che assumono le reti professionali nel raggiungimento verso la parità di genere nel mondo del lavoro. I dati di LinkedIn evidenziano infatti che i divari di genere nelle reti professionali online portano gli uomini ad avere reti più grandi e più forti rispetto alle donne. Reti più forti sono associate a una maggiore probabilità di progresso di carriera e ricevono più contatti da parte dei reclutatori. Tuttavia, un aspetto positivo è che le donne hanno più legami “deboli”, che sono stati collegati a migliori risultati di carriera.

Sempre seguendo i dati di LinkedIn, la rappresentanza delle donne sia nella forza lavoro scientifica, tecnologica, ingegneristica e matematica (STEM) che in quella non STEM è aumentata dal 2016, ma le donne rimangono sottorappresentate nei ruoli STEM, rappresentando solo il 28,2% della popolazione. Le donne costituiscono oltre la metà della forza lavoro in ruoli non STEM, rispetto a solo un terzo in ruoli STEM. A loro volta, costituiscono un quarto dei leader non-STEM e solo più di un decimo di quelli STEM. Ciò dà alle donne un doppio svantaggio per quanto riguarda la transizione tecnologica e della forza lavoro, poiché continuano a occupare posizioni a bassa crescita e meno retribuiti. Risultati interessanti li possiamo vedere nel settore dell’Intelligenza Artificiale, mentre la tecnologia diventa sempre più centrale, i nuovi dati di LinkedIn rivelano che la concentrazione di talenti femminili nell’ingegneria dell’intelligenza artificiale è più che raddoppiata rispetto al 2016. Sebbene le donne abbiano ancora una presenza nel settore inferiore rispetto agli uomini, settori come tecnologia, informazione e media hanno visto aumenti significativi del talento femminile nell’intelligenza artificiale. Per quanto riguarda le competenze del futuro, la percentuale di donne

con competenze STEM è aumentata dal 2016, dal 24,4% al 27,1% in meno di un decennio. Dal punto di vista dell'apprendimento online, i dati di Coursera⁴ suggeriscono che la parità di genere è più alta nelle iscrizioni per lo sviluppo di soft skills e leadership mentre è attualmente troppo bassa nei corsi di intelligenza artificiale e big data (30%), programmazione (31%) e reti e sicurezza informatica (31%) per colmare le lacune esistenti nella forza lavoro. I dati di uno studio condotto da PwC⁵ rivelano che la maggior parte dei dipendenti, sia uomini che donne, sta cercando opportunità per ampliare le proprie competenze. Il reskilling può svolgere quindi un ruolo chiave nella valorizzazione di tutte le competenze necessarie per il futuro del lavoro, incentivando una partecipazione equa.

⁴ <https://www.coursera.org/>

⁵ <https://www.pwc.com/it/it.html>

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.

Il rifinanziamento della LR16/2019

La Toscana, tramite le risorse dell'FSE 2021/2027, ha rifinanziato la sua legge sulla cittadinanza di genere (l.r. 16/2009) per oltre 5 milioni e 727 mila euro per i prossimi tre anni. I beneficiari saranno Province e Città metropolitana di Firenze con lo scopo di sostenere progetti di sensibilizzazione e sostegno alla promozione della parità di genere in ogni ambito. In particolare, saranno finanziate due tipologie di azioni: da un lato l'elaborazione di bilanci di genere da parte di Province, Città metropolitana e comuni, allo scopo di analizzare l'impatto delle politiche pubbliche sulla qualità della vita di cittadine e cittadini in un'ottica di promozione dell'uguaglianza di genere; dall'altro attività di sensibilizzazione tese a promuovere una cultura di rispetto e parità, destrutturando gli stereotipi di genere, che sono alla base di disuguaglianze e discriminazioni, della non equa distribuzione del tempo di cura, fino al drammatico fenomeno della violenza contro le donne. Queste ultime attività sono rivolte al mondo della scuola e dei servizi educativi per l'infanzia: docenti, studentesse, studenti e famiglie, personale ATA delle scuole di ogni ordine e grado, educatrici ed educatori dei nidi.

Questo nuovo finanziamento, dopo gli 800mila euro dello scorso anno, fa sì che tutti i Comuni della Toscana possano e debbano lavorare sulla parità di genere con progetti capillari, strutturali e articolati sui territori realizzando un forte investimento sulle giovani generazioni e sul superamento delle discriminazioni.

La Toscana delle Donne

La Toscana delle donne 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. La Commissione, come ogni anno, organizza e organizzerà all'interno di questo evento l'iniziativa "Di Pari passo", un momento di approfondimento e di diffusione di buone pratiche assieme ad ANCI Toscana, Fondazione Ballini e UPI Toscana.

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 denaro⁶.
- 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 2023⁷ 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 favorendo 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, rappresentando 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.

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

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

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

Attraverso ARTI si sono realizzati bandi per favorire l'occupabilità⁸, 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.

Insieme a questi progetti, la Giunta Regionale ha in cantiere la realizzazione di una **legge quadro** che metta insieme tutti gli interventi, i progetti e le risorse a favore delle donne nella nostra Regione.

La CRPO ha già fatto proposte su questo documento e continuerà a farne nei prossimi mesi all'interno della programmazione regionale in modo 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.

Contemporaneamente **la CRPO lavorerà sulla rimodulazione del proprio regolamento e statuto al fine di ottimizzare l'organizzazione e i lavori della Commissione e valorizzare le esperienze e le competenze in essa raccolte.**

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

Coordinamento nazionale

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

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

Il coordinamento è stato inserito a pieno titolo nell'Osservatorio Nazionale delle Politiche di Genere del Ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia con tre componenti, tra cui la Presidente Basanieri in rappresentanza della Regione Toscana.

Sono stati organizzati a Torino, per la prima volta, gli Stati Generali delle Pari Opportunità italiane che hanno coinvolto tutte le regioni in un confronto su numerosi temi. Il coordinamento nazionale sta organizzando per il prossimo anno un'altra tappa di questa preziosa iniziativa di confronto.

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.

Gli obiettivi per il 2025

Il 2025 sarà l'anno conclusivo della XI legislatura e l'obiettivo della Commissione sarà principalmente quello di concludere i progetti e i percorsi già avviati negli anni precedenti.

Riprendendo le linee programmatiche del 2022, primo anno di piena attività della Commissione, possiamo dire che **la maggior parte degli obiettivi che ci eravamo prefisse sono stati portati avanti**.

Nel 2025 abbiamo deciso di proseguire con il programma avviato nel 2024 con l'obiettivo principale di concludere alcuni progetti intrapresi consolidando 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 2024 si è, di fatto, caratterizzato per la conclusione di molti progetti che avevamo previsto nei primi anni della legislatura, obiettivi importanti che finalmente hanno trovato una realizzazione e per i quali vorremmo **lasciare testimonianze scritte nel 2025 attraverso delle pubblicazioni della raccolta "I quaderni della Commissione"**; pensiamo, ad esempio, alla realizzazione del Centro di riferimento regionale per le mutilazioni genitali femminili e anche ai progetti di sensibilizzazione "Sentinelle anti-violenza", al progetto Trasformare e alla pubblicazione degli atti delle iniziative legate al tema della pace "L'orrore della guerra, la costruzione della pace".

Allo stesso tempo, continuerà la proficua collaborazione con il progetto la **Toscana delle Donne, ANCI Toscana, UPI e Fondazione Alessia Ballini** 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 momenti di formazione e approfondimento e allo stesso tempo aiutando a definire una rete di collaborazione tra professionisti, istituzioni e società civile.

Il percorso di avvicinamento della CRPO Toscana a tutti i territori della nostra Regione è iniziato nel 2022 con il percorso degli Stati Generali che ha toccato ogni provincia della Toscana. **Nel 2025 vorremmo riproporre lo stesso percorso per consolidare i risultati ottenuti e informare sulle opportunità che i territori hanno rispetto alle risorse regionali, nazionali ed europee.**

Per quanto riguarda quest'ultime, ovvero le politiche europee, la Commissione prevede una *stretta collaborazione con il neo parlamento europeo* al fine di condividere le priorità dei prossimi anni sui temi dei diritti delle donne e delle loro opportunità.

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 del Goal 5 dell'Agenda 2030.

Gruppo 1: violenza di genere e rete territoriale

Tavolo di lavoro regionale sulla violenza di genere

La CRPO Toscana ha attivato nel 2024 un **tavolo di lavoro regionale per approfondire l'efficacia al contrasto alla violenza delle reti territoriali**.

Il tavolo è composto da rappresentanti dei CAV, dei CUAV, della Prefettura e delle Procure, delle forze dell'ordine nonché da rappresentanti dell'ordine degli assistenti sociali, avvocati e dall'Università di Firenze.

Il tavolo ha attivato una prima ricognizione dei protocolli e dei progetti esistenti nelle varie province e si è attivato per definire un percorso di approfondimento su diversi aspetti della violenza: formazione inter-istituzionale, prevenzione-segnalazione e gestione dell'emergenza, protezione e assistenza post-condanna.

Il tavolo si è posto i seguenti obiettivi per il 2025:

- A partire dalla ricognizione effettuata sui protocolli esistenti verrà definito un modello di protocollo che tiene conto delle buone pratiche e dei migliori risultati ottenuti nei territori
- Verranno, inoltre, definite delle linee guida e delle buone pratiche su temi specifici (e.g. curatore speciale, orfani di femminicidio, etc.)
- Verrà definito un percorso di formazione/informazione per tutti i soggetti della rete

All'interno del tavolo verranno, poi, proposti degli approfondimenti, quali, ad esempio:

- Gestione degli orfani di femminicidio
- Confronto tra le diverse modalità di approccio dei nuovi CUAV
- Analisi della figura del curatore speciale dei minori

Iniziative di sensibilizzazione "sentinelle anti-violenza":

Il progetto verrà replicato per altre associazioni di volontariato, sportive o categorie economiche. Proseguirà inoltre la proficua collaborazione con AUSER Toscana su altri progetti di sensibilizzazione sulla parità di genere, lotta agli stereotipi, medicina di genere e contrasto alla violenza.

Crescere alla pari

Nel 2025 verrà implementata la collaborazione con i soggetti firmatari del Protocollo, ovvero Fondazione Ami, Comune di Prato, Azienda Usl Toscana Centro, con quest'ultima, in particolare, coinvolgendo anche la Zona Distretto **sollecitando una attività di contrasto agli stereotipi nei programmi come quelli dedicati ai percorsi nascita e alla promozione della salute dei bambini, degli adolescenti, per una genitorialità positiva e responsabile**.

Inoltre, il protocollo sottoscritto verrà promosso anche in altri territori tra gli Enti e Istituzioni che abbiano nella loro mission gli obiettivi del Protocollo stesso.

Mutilazioni genitali femminili

Come già precedentemente detto, nel 2025 verrà realizzata la pubblicazione che racconta il percorso di definizione del nuovo Centro di Riferimento regionale per le mutilazioni genitali femminili. Nell'occasione verrà creata una iniziativa di presentazione del percorso costruito e, allo stesso tempo verrà approfondito anche il tema della legislazione legata alle mutilazioni.

Inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza

Rispetto al progetto/bando già precedentemente descritto per l'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza (Progetto ATI), la Commissione intende **organizzare un evento per fare una fotografia dello stato d'arte del progetto** coordinato dall'ATI di Massa Carrara come capofila regionale.

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**⁹ 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.

Proseguirà, in questo senso, la collaborazione con **Donne Insieme per la pace**, per creare un tavolo di lavoro permanente che possa gettare le basi per la costruzione della pace e per l'aiuto alle donne delle popolazioni in guerra schierandosi sempre dalla parte di tutte le vittime.

⁹ <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

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

Sensibilizzazione e promozione della salute e medicina di genere per il benessere della comunità

Nel 2024 la Commissione Regionale Pari opportunità ha costruito una serie di iniziative di approfondimento e sensibilizzazione sulla medicina di genere in collaborazione con altre istituzioni regionali come ISPRO, ARS Toscana, MMG e Pediatri ACP.

L'obiettivo nel 2025 è quello di proseguire con queste iniziative per **sensibilizzare la popolazione sui temi del ben-essere e della salute legato al genere.**

Rete territoriale dei consultori

La Commissione Regionale Pari opportunità della Toscana ha partecipato al percorso di riorganizzazione dei Consultori con un proprio documento. Il percorso ha portato alla definizione di nuovi Indirizzi regionali per le attività consultoriali definiti nella DGR 674/2023.

Obiettivo della Commissione per il 2025 sarà **fare una ricognizione dello stato di attuazione della delibera regionale per verificarne lo stato di avanzamento sui territori recependo dati e divulgando buone prassi.**

Particolare attenzione verrà data all'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 abbiamo riflettuto anche per tradurre in pratica gli obiettivi di riorganizzazione previsti. 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).

Donne e sport

Rispetto al tema del ben-essere e della salute la Commissione si concentrerà anche nella realizzazione delle **pari opportunità nel mondo dello sport**; in questo contesto proseguirà la riflessione sull'accesso delle donne al mondo dello sport con la verifica dello stato dell'arte del progetto "Studente atleta" e nella diffusione della Carta Etica dello Sport al femminile con la collaborazione di Soroptimist Italia.

Gruppo 3: istruzione, formazione e linguaggio di genere

Nel 2025 la CRPO Toscana concluderà il percorso del progetto TrasFormare attraverso una **pubblicazione che diventerà buona pratica da esportare nelle altre scuole toscane** che non hanno aderito al progetto. Allo stesso tempo verrà definito un progetto specifico dedicato alle scuole sulla cultura del rispetto e della gentilezza che sono alla base della lotta a qualsiasi forma di violenza e discriminazione.

Allo stesso tempo proseguiremo il rapporto con tutte le facoltà scientifiche delle università e dei centri di ricerca toscani con il progetto **Bright Women** per diffondere la cultura delle discipline STEM per le bambine e le ragazze individuando figure di scienziate e ricercatrici particolarmente significative per la peculiarità del ruolo acquisito e del contesto lavorativo.

La nostra azione sulle scuole continuerà in stretta **collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale e con il Parlamento degli Studenti**.

In termini di formazione lavoreremo con la **Fondazione Ballini** per la formazione degli amministratori e delle amministratrici e con **Insieme per le professioni** per la formazione ad altri gruppi di interesse.

Cultura della memoria

Nel 2025 si concluderà il progetto realizzato in collaborazione con UPI Toscana su bando regionale per gli **80 anni dalla Liberazione**. La CRPO ha intenzione di realizzare una pubblicazione che raccoglie testimonianze e racconti inediti delle donne della Resistenza.

Inoltre, l'anno prossimo, sarà il **50esimo anniversario dell'elezione di Loretta Montemaggi** a prima, e unica, Presidente del Consiglio Regionale della Toscana avvenuta nel 1975 nonché ideatrice della Commissione Regionale Pari Opportunità della nostra Regione. La Commissione dedicherà a questa figura una serie di iniziative.

Infine, ci saranno una serie di **iniziative e presentazioni di libri e di storie di donne** che hanno fatto la storia del nostro paese e che sono state troppo spesso dimenticate dalla collettività.

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" costruendo iniziative sperimentali per coinvolgere le amministrazioni locali.

In particolare, il corso intende **sensibilizzare il personale delle amministrazioni pubbliche all'uso di un linguaggio amministrativo non discriminante nella rappresentazione di genere** e insieme dotato della chiarezza ed efficacia necessarie per adempiere alle sue funzioni comunicative. Scopo dell'attività è realizzare un cambiamento culturale che si rifletta in maniera positiva sulle pratiche relazionali e comunicative degli enti locali sulla vita familiare, lavorativa e sociale delle sue componenti e sulla parità di diritti fra donne e uomini.

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

In questi anni di legislatura regionale le politiche a favore dell'inserimento delle donne nel mondo del lavoro e per la loro autonomia economica sono state tante e importanti. La Commissione ha spesso contribuito ad inserire nelle leggi regionali delle diciture specifiche al fine di mettere nero su bianco i principi di pari opportunità per le donne.

Nonostante ingenti risorse e incentivi per assunzioni di donne e politiche di welfare aziendale sono ancora poche le aziende private che decidono di attivare piani di welfare e politiche di conciliazione.

È necessario dunque informare ed approfondire questi temi con gli stakeholder in modo che si costruisca una consapevolezza diffusa sull'importanza delle politiche di genere per aziende, imprese e comunità. In tale direzione verrà organizzata una iniziativa con l'Università degli Studi di Firenze per far conoscere al mondo produttivo gli strumenti di parità attualmente a disposizione.

Inoltre, approfondiremo alcuni aspetti del mondo del lavoro e, in particolare, il **lavoro povero** che spesso è appannaggio delle donne e che porta a condizioni familiari e personali precarie e difficili, il tema del **care giver familiare e dell'imprenditoria femminile nelle aree interne.**

In particolare, su questo ultimo aspetto, si ritiene importante conoscere e raccontare l'esperienza di donne imprenditrici perché ciò equivale ad aprire quei nuovi scenari lavorativi di cui si ha oggi estremo bisogno. Si pensi, ad esempio a zone montane e a villaggi abbandonati anche a lembi estremi della Toscana e ad azioni concrete di recupero di aree di grande interesse naturalistico e storico. In questi contesti quello che fa decollare progetti imprenditoriali virtuosi è la capacità visionaria di chi sa investire se stesso e il proprio futuro verso orizzonti di lavoro innovativo. Molto spesso, più di quello che appare, sono le donne ad avere questo coraggio e questa intraprendenza, anche in un contesto ad esse piuttosto sconosciuto come ad esempio quello rurale.

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

Nel 2025 proseguiremo con iniziative di approfondimento e sensibilizzazione riguardo le **discriminazioni multiple** subite dalle donne con particolari fragilità quali: donne con disabilità, donne in carcere/uscite dal carcere, donne anziane.

Donne con disabilità e donne che affrontano la disabilità

Per le donne con disabilità approfondiremo i temi dell'**inclusione nel mondo del lavoro e della formazione** verificando le banche dati aziendali. Inoltre, verrà organizzata una **iniziativa alla presenza di esponenti del governo** (auspicabilmente la Ministra della Disabilità Locatelli) che si occupano di disabilità per promuovere i principi della Carta di Solfignano firmata in occasione del G7 Inclusione disabilità con particolare riferimento alle donne disabili.

Su questo tema proseguiremo inoltre la collaborazione con "Le donne di INDACO" per raccontare il **percorso di cura e presa in carico delle madri e delle operatrici che si occupano dei ragazzi disabili** organizzando una nuova iniziativa. Allo stesso tempo, sempre nell'ottica di conoscere le storie delle donne che vivono la disabilità, la Commissione costruirà nuove collaborazioni con altre realtà della Toscana ed in particolare con l'associazione "Oltre" di Carrara.

Donne in carcere

La CRPO proseguirà nell'approfondimento e nella **conoscenza della vita e delle necessità delle donne nelle carceri italiane**. Lo faremo con la collaborazione di educatrici e professioniste che si occupano di riabilitazione carceraria attraverso progetti e corsi innovativi e anche con le donne, componenti delle forze dell'ordine, che lavorano all'interno delle carceri.

Donne anziane

La CRPO realizzerà un **approfondimento rispetto al tema dell'ageismo** e di come stereotipi, pregiudizi e discriminazioni nei confronti delle persone anziane siano più forti nei confronti delle donne e possano provocare stati di forte malessere.

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.*

STRUTTURA DI SUPPORTO ALLA COMMISSIONE REGIONALE PARI OPPORTUNITÀ

Andrea Di Bernardo - *Dirigente Settore Assistenza generale alle Commissioni di Controllo, per le Politiche Dell'unione Europea, Istituzionali, speciali e d'inchiesta. Analisi di fattibilità. Assistenza alla Commissione Pari Opportunità, al CDAL e all'Autorità Regionale per la Partecipazione.*

tel. 055 238 7858

Antonella Accardo - *Titolare di incarico di Elevata Qualificazione*

tel. 055 238 7687

Elisabetta Cavaciocchi - *Istruttore Supporto Organi e Organismi Consiliari*

tel. 055 238 7889

Francesca Tagliaferri - *Istruttore Amministrativo*

tel. 055 238 7024