



REGIONE TOSCANA  
Consiglio regionale

2022

# Commissione Regionale Pari Opportunità della Regione Toscana

PROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ PER L'ANNO 2022



## Sommario

Premessa .....	3
Inquadramento normativo della CRPO .....	3
Legislatura regionale 2020-2025.....	5
Componenti della CRPO XI legislatura .....	5
L'Italia post Covid 19 e la situazione delle donne .....	6
La programmazione nazionale e regionale .....	8
Coordinamento nazionale.....	11
La continuità del lavoro svolto nella CRPO 2015-2020.....	12
Legge regionale 16/2009 "Cittadinanza di genere" .....	14
La nuova organizzazione della CRPO .....	16
Gli obiettivi per il 2022.....	19
Gruppo 1: violenza di genere e rete territoriale .....	19
Gruppo 2: ben-essere della donna, salute, coesione ed inclusione .....	20
Gruppo 3: istruzione, formazione e linguaggio di genere .....	23
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 ..	25
Appendice: riferimenti normativi .....	28

## 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).

---

## Legislatura regionale 2020-2025

Nel nuovo Consiglio Regionale della Toscana, XI legislatura, insediatosi il 19 ottobre 2020, sono state elette 16 donne su 40 consiglieri, il 40% degli eletti. La Toscana risulta così essere la regione con più presenza femminile nei consigli rinnovati del settembre 2020 (Liguria, Veneto, Marche, Campania, Puglia e Valle d'Aosta).

Come nella scorsa legislatura, la Giunta Regionale è paritaria, con una donna come Vicepresidente, però, a differenza del 2015, sono state elette tre donne su sei come Presidenti di Commissione, raggiungendo così la parità.

### Componenti della CRPO XI legislatura

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

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

### Componenti Commissione Regionale Pari Opportunità XI Legislatura

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

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

## L'Italia post Covid 19 e la situazione delle donne

*“I primi dati indicano che il tasso di mortalità da Covid-19 sembrano essere più alti negli uomini. Ma la pandemia sta avendo conseguenze sociali ed economiche devastanti su donne e ragazze”.*

Così Antonio Guterres, Segretario Generale dell'ONU, nello studio di aprile 2020 “L'impatto del COVID- 19 sulle donne”<sup>1</sup>.

L'emergenza sanitaria che ha investito l'Italia e tutto il mondo a gennaio del 2020 ha alterato ogni aspetto della vita, pubblica e privata, ma è nei confronti delle donne che i suoi effetti si sono rilevati particolarmente gravi: dati e statistiche circa l'impatto della pandemia sulla situazione sociale ed economica femminile sono impressionanti. Ciò è causato dal fatto che **la pandemia ha aggravato ed evidenziato i problemi strutturali riguardo al divario di genere** e si sono ampliate le **disuguaglianze** preesistenti. Le conseguenze del lockdown e della pandemia si sono dimostrate maggiormente gravose per tutti coloro che hanno vissuto più condizioni di vulnerabilità e discriminazione, in primis le donne, a causa di quella che si definisce “doppia marginalità”. In un paese come l'Italia, nel quale non è ancora realizzata di fatto l'uguaglianza e la parità di genere, e dove gli stereotipi rendono il **mondo femminile più fragile** e quindi più esposto, le donne si sono trovate svantaggiate in partenza, specialmente nei casi di situazioni difficili e disagio sociale (fragilità, psicologica ed economica, disabilità, povertà educativa, violenza).

Le misure di contenimento derivate dalla emergenza sanitaria hanno impattato sulle donne in molti aspetti, in primis in quello **lavorativo**. Il periodo emergenziale, da marzo a giugno 2020, ha reso evidente il ruolo fondamentale delle lavoratrici, ampiamente impiegate nelle attività indispensabili. Infatti, sono donne l'80% delle persone impegnate, a vario titolo, in attività di cura, assistenza e pulizia, nelle ambulanze, nei pronto soccorso, nei reparti (il 56% dei medici iscritti all'albo e il 77% del personale infermieristico sono donne), così come un alto numero di donne è impegnato nel commercio alimentare. Durante il primo periodo della pandemia, abbiamo parlato di “eroi” riferendosi ai dottori e al personale infermieristico che combatteva in prima linea il Covid nelle corsie degli ospedali e nei reparti di terapia intensiva, e non ci siamo accorti che si trattava soprattutto di “eroine”. Così come il personale scolastico è nella stragrande maggioranza femminile, insegnanti di ogni ordine e grado che dal 5 marzo 2020 hanno mandato avanti la scuola, seppure a distanza, reinventando un modo di insegnare e di essere comunità che passerà alla storia sotto l'acronimo di D.A.D. (didattica a distanza).

Durante il lockdown, è aumentato considerevolmente il carico della **cura**. Anche qui il gender gap si è mostrato con evidenza a causa di un paese che ha investito poco nel welfare familiare, scaricando impropriamente sulle donne il peso della responsabilità della cura. Portando all'interno della famiglia quelle attività affidate all'esterno (baby-sitter, badanti, collaboratrici, fra l'altro settori ad

---

<sup>1</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210225STO98702/l-impatto-della-pandemia-covid-19-sulle-donne-infografica>

alta incidenza di lavoratrici femminili, causando da subito disoccupazione e quindi disagio economico), sono state le donne a dover riorganizzare la propria quotidianità, dividendosi fra lavoro, anche svolto da casa, e pulizie, gestione dei figli, assistenza a familiari non autosufficienti. Investire sulla cura è una delle lezioni che ci viene dal Covid. È necessario cambiare il paradigma, mettere al centro la persona, fondare la nostra società sul concetto della cura, renderla una responsabilità pubblica e non solo destino delle donne.

Le donne si sono trovate penalizzate nel lavoro anche nel breve e lungo periodo, perché l'impatto della pandemia ha aggravato una situazione già diseguale, soprattutto dal punto di vista della qualità. Così, il 4 maggio 2020, a tornare al lavoro sono il 72% uomini, molte donne rimangono a casa, perché ancora bloccate le attività dove sono più impiegate, come ristorazione, alberghi, vendita al dettaglio, oppure perché costrette a rinunciare al lavoro per esigenze familiari, come quella di accudire i figli ancora a casa per la chiusura delle scuole. Anche su questo pesa un problema storico: il fatto che le donne guadagnino meno rispetto agli uomini o che abbiano generalmente contratti part time e meno garantiti, espone il genere femminile a un maggior rischio di perdita del lavoro. Secondo i dati Istat di febbraio 2021<sup>2</sup>, su 101mila nuovi disoccupati, 98mila sono donne, e dei 440mila occupati in meno registrati nel 2020, il 70% è costituito da donne.

In Italia, per i ritardi pregressi, si rischia che l'onda lunga della recessione post Covid incida in modo prevalente sulle donne. Ecco perché il **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)** è un momento cruciale, che non possiamo farci sfuggire, uno strumento esiziale per colmare i divari e aggredire le profonde disuguaglianze. **La parità di genere e l'emancipazione femminile devono essere inseriti nella agenda politica, per avviare politiche strutturali e non occasionali, come investimenti nelle infrastrutture sociali (asili nido, strutture per non autosufficienti, servizi), per incentivare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, imprenditoriale, politico-istituzionale, per l'accesso all'educazione (un esempio, nel fenomeno dei NEET, il divario di genere è al 7% a svantaggio delle donne).** Attuare il Piano nazionale nella prospettiva delle donne non è solo un atto di giustizia, ma è la leva per attivare lo sviluppo dell'Italia, per ripensare le infrastrutture sociali e la macchina pubblica.

La pandemia ha avuto un effetto drammatico nelle situazioni di **violenza** domestica, dovuto all'imposizione di restrizioni alla libertà individuale. Per molte donne, e anche per i figli, le mura domestiche non hanno rappresentato il luogo sicuro ma una prigione dove sono state costrette a passare il lockdown insieme al loro maltrattante, molte volte il marito o convivente. La Commissione d'inchiesta sui femminicidi del Senato ha raccolto in una relazione<sup>3</sup>, approvata a luglio 2020, i dati riguardanti le denunce di violenza di genere (maltrattamenti, atti persecutori, violenza sessuale): se nel primo periodo c'è stata una contrazione, perché per le donne era difficile denunciare, c'è stato un incremento nel periodo di apertura, segno che molti episodi erano stati commessi durante il lockdown.

<sup>2</sup> <https://www.istat.it/it/archivio/253812>

<sup>3</sup> <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/352661.pdf>

Nello stesso periodo, le chiamate al numero verde nazionale 1522 sono aumentate del 59%. La violenza domestica, però, al contrario dell'epidemia Covid, non è un'emergenza, ma un'urgenza da affrontare in modo sistematico. È necessario determinare un cambio di rotta, a livello nazionale, nella **prevenzione e nel contrasto della violenza** maschile, generando una reale discontinuità con il passato e con politiche che, ancora una volta, in maniera dirompente durante l'emergenza sanitaria, hanno mostrato la loro inefficacia, con finanziamenti insufficienti per le Regioni e con mancanza di strutture pubbliche come centri antiviolenza e case rifugio. L'emergenza sanitaria ha reso evidente anche un altro problema strutturale che impedisce di fatto la parità di genere: la scarsa propensione ad aprire a donne i ruoli "di potere". Maggiormente escluse dalle posizioni di decisione politica, si sono trovate incapaci di influire proprio quando erano le donne a pagare il prezzo più alto dell'emergenza sanitaria e della crisi economica. Emblematico che, nella task force per la ricostruzione, voluta dal Presidente del Consiglio Conte, su 17 esperti, solo 4 erano donne. Anche quella della **rappresentatività** deve essere una sfida che ci ha presentato l'emergenza sanitaria e che dobbiamo vincere: valorizzare il talento delle donne e avanzare **leadership femminili**.

## La programmazione nazionale e regionale

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

- **Il PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza<sup>4</sup>**

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

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

*“Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve dare pari opportunità a tutti i cittadini,*

---

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



*soprattutto quelli che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale. La **persistenza di disuguaglianze di genere, così come l'assenza di pari opportunità** a prescindere da provenienza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, non è infatti solo un problema individuale, ma è un **ostacolo significativo alla crescita economica. Per questo motivo le 6 Missioni del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali**"*

- La **Strategia Nazionale per la Parità di Genere**<sup>5</sup> approvata a luglio 2021 si inserisce nel solco tracciato dalla Strategia dell'Unione Europea (*Gender Equality Strategy 2020-2025*<sup>6</sup>) e dai suoi obiettivi ed è costruita a partire da una visione di lungo termine per l'Italia che ne rappresenti lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere. Si legge nel documento che la visione per l'Italia sulla parità di genere è:

*"Rendere l'Italia un paese dove **persone di ogni genere, età ed estrazione** abbiano le **medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri.**"*

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

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

Inoltre, sempre nei prossimi mesi, la Regione dovrà definire le strategie e le priorità di intervento rispetto alle risorse **POR FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale) e POR FSE (Fondo Sociale Europeo) 2021-2027**. Ad oggi la Regione non conosce ancora esattamente l'importo delle risorse che le verranno assegnate ma in un primo incontro nel Tavolo di Concertazione Regionale del 20 maggio 2021 sono stati illustrati dal Presidente Giani i tre assi fondamentali su cui si svilupperà la programmazione: transizione ambientale, digitale e sociale.

La CRPO dovrà dunque, nell'immediato, fare proposte all'interno della programmazione regionale per portare avanti politiche di genere nei diversi settori di sviluppo regionale nonché monitorare

<sup>5</sup> [http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0\\_genere.pdf](http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf)

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it)

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

---

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 svilupperà nei prossimi mesi su due direttive principali:

- Il pieno riconoscimento delle competenze istituzionali delle CRPO regionali
- La creazione di strette collaborazioni, attraverso protocolli d'intesa, con diversi soggetti istituzionali e tecnici per la realizzazione di indirizzi e linee guida nazionali su alcuni temi di interesse generale e per implementare politiche comuni ed efficaci rispetto alle risorse PNRR che arriveranno nei prossimi anni.

La configurazione giuridica delle Commissioni regionali è molto eterogenea. Due Commissioni (Emilia-Romagna e Lazio) sono elettive con potere legislativo, mentre tutte le altre (compresa la Toscana) sono nominate e consultive. Inoltre, le strutture organizzative e le risorse umane e strumentali in dotazione sono diverse in tutte le Regioni e questo fa sì che, spesso, sia difficile per la maggior parte di esse riuscire a realizzare al meglio azioni coordinate promosse a livello nazionale o supportare le Province che mantengono la promozione delle politiche di pari opportunità nel loro complesso ma con strutture operative molto ridimensionate e con risorse economiche pressoché azzerate.

L'obiettivo dei prossimi mesi del Coordinamento Nazionale è dunque quello di veder riconosciute pienamente le competenze istituzionali delle Commissioni siano esse elettive e consultive uniformando, ove più possibile, sia il trattamento delle componenti delle CRPO (in termini di permessi lavorativi e modalità di svolgimento dell'incarico, indennizzi e gettoni) sia la dotazione organica e le risorse economiche commisurandole e adeguandole alla funzione pubblica e istituzionale svolta.

A tale scopo stiamo lavorando ad un protocollo d'intesa con la Conferenza dei Presidenti e delle Presidenti delle Assemblee Legislative delle Regioni e delle Province Autonome.

Il protocollo, oltre alle questioni di carattere giuridico-istituzionale, conterrà anche la richiesta di una maggiore e più stretta collaborazione tra l'Ufficio di Presidenza delle Conferenze dei Presidenti e delle Presidenti e il Coordinamento Nazionale CRPO al fine di poter attingere a risorse informative e strumentali messe a disposizione in virtù di un accordo di collaborazione permanente. Inoltre, proprio in vista delle risorse PNRR in arrivo, un protocollo simile verrà sviluppato anche con il Dipartimento delle Pari Opportunità che, in questa fase, coordina e gestisce tutte le risorse per realizzare gli obiettivi trasversali per il raggiungimento della parità di genere inseriti nel PNRR.

## La continuità del lavoro svolto nella CRPO 2015-2020

La Commissione Regionale Pari Opportunità della X Legislatura ha cercato di rappresentare un punto costante di riferimento per organismi locali e regionali, istituzionali e non, oltre ad esperire le funzioni di controllo e proposta nelle materie affidate dalla legge istitutiva, dallo Statuto regionale, dalla normativa nazionale e dalle direttive Europee. Tutto questo ha permesso alla commissione un ruolo di rilievo, negli anni divenuto sempre più centrale. Posizione confermata dal costante aumento di organismi, associazioni, istituzioni, ordini professionali ecc. che hanno ricercato una sempre maggiore sinergia e collaborazione con le componenti (attive soprattutto nei propri territori) e con tutto l'Ufficio di Presidenza.

L'emergenza Covid-19 ha però interrotto, dall'8 marzo 2020 e per la durata dell'intero anno, alcuni importanti percorsi. Pertanto, se è sembrato corretto alla precedente Commissione non presentare la proposta di programma relativa al 2021 per rispetto dell'autonomia della nuova attuale commissione oggi appare altrettanto giusto e corretto riprendere, nei contesti ritenuti fondanti la mission della CRPO, il filo laddove è stato, di necessità, spezzato dalla circostanza drammatica della pandemia. Una linea di continuità è già confermata dalla presenza di 5 componenti della precedente commissione e dalla vicepresidente in carica. Va quindi considerato, nella attuale nuova Legislatura, quanto già precedentemente conseguito e/o avviato. Ciò sempre in virtù di quel principio di continuità che deve guidarci, anche nel cambiamento, a scegliere il "bene comune". Attraverso quella trasversalità che da sempre ha connotato la CRPO e quel fertile confronto che non ha mai messo in discussione l'interesse generale. I risultati, frutto dell'impegno collettivo, hanno dimostrato e dimostreranno ancora che, sulle questioni di genere, l'unità di intenti e la trasversalità delle politiche possono fare la differenza.

Con questo intento è stato trasmesso il 23/11/2020 all'attenzione del Presidente della Regione Toscana, al Presidente del Consiglio Regionale, alle Consigliere e ai Consiglieri regionali il documento (*Commissione regionale pari opportunità raccolta attività anni 2016 - 2020*<sup>8</sup>) di fine mandato quale contributo anche alla fase particolarmente difficile e delicata dell'emergenza sanitaria sociale ed economica che la nostra Regione, al pari del resto del Paese e di tutta la comunità internazionale, sta attraversando.

Inoltre, i cambiamenti in atto consigliano una revisione dei vari Organismi che si occupano di politiche di genere e di pari opportunità. Per un miglior coordinamento tra gli stessi, una maggiore integrazione e una migliore incisività nella società. Proprio su questo punto qualche suggerimento si può già trarre dal risultato dell'interessante indagine, svolta in collaborazione con ufficio Statistica regionale nella primavera del 2019 i cui risultati sono visibili nel sito della CRPO (*Le Commissioni Pari Opportunità in Toscana, quaderno nr.64*<sup>9</sup>). Sempre sul sito sono poi disponibili anche gli elenchi del

<sup>8</sup> <https://www.consiglio.regione.toscana.it/upload/CPO/pubblicazioni/pub518.pdf>

<sup>9</sup> <https://www.consiglio.regione.toscana.it/upload/CPO/pubblicazioni/pub517.pdf>

---

materiale prodotto dalla Commissione della X Legislatura<sup>10</sup>, i volumi delle ricerche, delle tesi raccolte nella collana dei Quaderni: tutti strumenti che assieme alle pubblicazioni e alle azioni realizzate dalle precedenti Commissioni costituiscono un materiale preziosissimo di informazione/formazione/studio.

Un'ultima nota riguarda le competenze consultive e di controllo che la normativa regionale affida alla Commissione. Esse rappresentano un elemento centrale dell'attività della stessa, necessitano di una maggiore interazione con l'iter dei lavori dello stesso Consiglio. A partire dall'analisi, fin dalla fase istruttoria, sugli argomenti in discussione.

Si segnala che la Commissione Pari Opportunità può contare solo marginalmente sulle strutture a disposizione delle Commissioni Consiliari, ordinarie o speciali e questo comporta uno sforzo che il supporto tecnico della stessa CRPO, assai esiguo numericamente non sempre è in condizione di poter svolgere il lavoro con il necessario approfondimento e la dovuta puntualità .

---

<sup>10</sup> <https://www.consiglio.regione.toscana.it/cpo/pubblicazioni.aspx?idc=1>

## Legge regionale 16/2009 “Cittadinanza di genere”

Le politiche di genere, avendo carattere fortemente trasversale, trovano riflessi in diversi ambiti tematici così come già esplicitato nei paragrafi precedenti. Questi riflessi, tuttavia, non sempre si configurano nei diversi documenti programmatici afferenti alle diverse tematiche, in precise e dirette correlazioni. A questo proposito la CRPO, dopo un’attenta valutazione di ciò che è stato realizzato negli scorsi anni e in quello corrente, ritiene necessario, in virtù del ruolo che ricopre e dei compiti assegnati di riconsiderare la Legge 16/2009<sup>11</sup>.

Se prima della modifica intervenuta nel 2017 all’art. 22 comma 1 di questa Legge, veniva stabilito che il “Piano Regionale per la Cittadinanza di Genere” costituiva lo strumento della programmazione regionale in tema di pari opportunità nel rispetto della *Carta Europea per l’uguaglianza e le Pari opportunità delle donne*<sup>12</sup>, oggi, tale articolo rimanda a **specifiche azioni all’interno del Programma Regionale di Sviluppo (PRS)** gli indirizzi e gli obiettivi delle politiche regionali per la cittadinanza di genere nonché le tipologie di intervento necessarie per l’attuazione degli stessi. Di conseguenza, il Documento di Economia e Finanza regionale (**DEFER**) di cui all’articolo 8 della l.r. 1/2015, è il documento che stabilisce annualmente gli interventi da realizzare ai fini di quanto stabilito dalla presente legge, in coerenza con il PRS, le priorità programmatiche per l’anno successivo e individua, in fase di nota di aggiornamento di cui all’articolo 9 della l.r. 1/2015, tenendo conto degli stanziamenti del bilancio di previsione.

La Regione Toscana e quindi anche Commissione Pari Opportunità, costantemente impegnate nella promozione delle Pari Opportunità, intendono favorire l’utilizzo di quanto previsto dalla stessa legge 16/2009 a partire dal presupposto che questa, nel corso degli anni, ha fornito una cornice normativa alle materie delle politiche di genere e della conciliazione vita-lavoro che ovviamente comprende un lavoro di contrasto agli stereotipi, causa principale della violenza di genere. La CRPO riconosce a questa legge ancora una forte efficacia poiché grazie ad essa si è creato un coerente sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione e alla realizzazione di una piena parità fra uomini e donne facilitando un humus culturale che ha favorito e aiutato anche nuovi comportamenti e atteggiamenti sociali, attraverso interventi rivolti soprattutto alle giovani generazioni. La legge, inoltre, ha inteso operare rispetto agli Enti Locali come strumento di sollecitazione ed indirizzo.

Per questo motivo uno degli obiettivi del prossimo anno sarà quello di chiedere il rifinanziamento delle risorse per la legge 16/2009 e che, a tale proposito, vengano mantenuti operativi tutti gli strumenti da essa previsti (ad esempio, il Tavolo regionale di coordinamento delle PO utile strumento di partecipazione e di confronto sullo sviluppo delle politiche di genere e dei relativi strumenti di programmazione e di intervento fra soggetti che promuovono politiche di pari opportunità), venga riattivata la possibilità di predisporre e valutare progetti inseriti in appositi

<sup>11</sup> <http://raccoltanormativa.consiglio.regione.toscana.it/articolo?urndoc=urn:nir:regione.toscana:legge:2009-04-02;16>

<sup>12</sup> [https://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_it.pdf](https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_it.pdf)

---

accordi territoriali di genere, nel rispetto dei diversi livelli istituzionali territoriali che hanno il compito, la funzione e la competenza sulle pari opportunità e venga promossa ed incentivata la redazione dei bilanci di genere da parte degli enti locali così come definito dall'art.13 comma 3 della legge.

Va in questa direzione il lavoro dell'Assessora alle Pari Opportunità Nardini che in più di un'occasione ha manifestato la volontà di riattivare le risorse e gli strumenti della legge.

## La nuova organizzazione della CRPO

Come più volte evidenziato in questo documento, una completa parità di genere si ottiene soltanto lavorando contemporaneamente e coerentemente su più fronti e su diversi settori privati, sociali ed economici che incidono sulla vita di una donna. Per questo motivo è necessario costruire dei progetti e delle politiche utilizzando un approccio integrato in cui lo stesso problema (ad esempio la lotta alle discriminazioni e agli stereotipi) venga affrontato da diversi punti di vista e trasversalmente ai diversi ambiti (gli stereotipi e le discriminazioni a scuola, nel lavoro, nel linguaggio, nella comunicazione, etc.). Per questo si è deciso di suddividere il lavoro della CRPO dell'XI Legislatura su cinque gruppi di lavoro, così come riportato nell'art. 12 del Regolamento, che affronteranno le diverse problematiche declinandole rispetto a vari settori della vita pubblica e privata delle donne.

I gruppi di lavoro sono i seguenti:

### 1. Violenza di genere e rete territoriale

Il gruppo ha lo scopo di:

- mantenere i rapporti con i centri antiviolenza e con la rete di presa in carico delle donne vittime di violenza, anche attraverso i tavoli di lavoro permanenti regionali;
- realizzare iniziative di sensibilizzazione e prevenzione della violenza di genere;
- verificare l'efficacia degli attuali protocolli di prevenzione e presa in carico;
- diffondere informazioni sulle opportunità di denuncia e difesa da violenze domestiche e violenze virtuali attraverso progetti con le scuole e con altri soggetti (siano essi enti o associazioni) che si occupano di violenza sui territori

### 2. Ben-essere della donna: salute, coesione ed inclusione

Il gruppo ha lo scopo di:

- Lavorare per la salute e il ben-essere della donna con particolare riferimento alla medicina di genere, alla legge 194 (seguendo costantemente i lavori del tavolo regionale) , all'organizzazione dei consultori e delle reti territoriali e, in generale, all'organizzazione della sanità Toscana;
- implementare progetti ed iniziative per migliorare le politiche sociali e le politiche abitative nei confronti delle donne;
- trovare nuove strade al lavoro di cura spesso riservato solo alle donne attraverso una maggiore attenzione alle politiche per i care-giver familiari e alla conciliazione tempi vita e lavoro;
- implementare politiche per gli asili nido e infrastrutture sociali, politiche per le aree interne e per incentivare la cura dei beni comuni;
- collaborare con il terzo settore, il mondo dell'associazionismo laico e religioso e dello sport per un nuovo protagonismo delle donne nelle politiche pubbliche;



- lavorare affinché il bilancio di genere diventi una pratica comune delle amministrazioni pubbliche e private,

### 3. Istruzione, formazione e linguaggio di genere

Il gruppo ha lo scopo di:

- abbattere gli stereotipi di genere attraverso progetti di prevenzione e informazione con scuole ed università, associazioni no-profit e associazioni territoriali e attraverso progetti con ordini professionali e media locali per un utilizzo corretto della lingua;
- incrementare la toponomastica femminile e tutte le occasioni di studio e di visibilità di figure femminili di particolare rilievo (sia del presente che del passato) che siano da esempio per le giovani generazioni;
- aiutare le bambine e le ragazze a scegliere la strada lavorativa e professionale che preferiscono anche incentivando lo studio delle materie STEAM;
- portare avanti la collaborazione con le università e i centri di ricerca per tesi di laurea che siano di particolare rilevanza per le politiche di genere;
- creare nuove opportunità e nuove idee per la formazione delle donne in età adulta;
- rafforzare le opportunità di linguaggio nei libri di testo, nei testi dei documenti della pubblica amministrazione;

### 4. Lavoro, impresa, transizione digitale ed ecologica, politiche di prossimità

Il gruppo ha lo scopo di:

- costruire progetti ed iniziative legate al mondo del lavoro: incentivi ad imprese per la parità di genere, incentivi alle imprese femminili, re-skill e up-skill delle donne nella transizione ecologica e digitale, aiuto alle lavoratrici di particolari settori economici che hanno subito un forte ridimensionamento a causa del Covid;
- riprendere i rapporti con i comuni toscani e con le Commissioni o gli Assessorati alle Pari Opportunità;
- seguire l'evoluzione della normativa nazionale e regionale con particolare riferimento ai fondi PNNR, alla Strategia Nazionale per le Pari Opportunità, ai fondi FSE/FESR 2021-2027;
- portare avanti il progetto degli Stati generali delle pari opportunità

### 5. La persona al centro; fragilità temporanea o permanente: tutele e nuovi strumenti

I diritti nell'Ue, vita indipendente ed autonomia, non discriminazione e pari opportunità. Riconoscimento della diversità e della fragilità. De-sanitarizzazione come progetto di sviluppo soggettivo in favore della costruzione di contesti sostenibili per le persone con disabilità e/o fragilità. Conoscenza, diffusione delle informazioni e buone pratiche sull'accessibilità in tutti i settori e in particolare nell'ambito del "prendersi cura". Equo accesso e non discriminazione alla giustizia, alla protezione sociale, al sistema sanitario, diritto all'istruzione /formazione, all'arte, alla cultura, allo sport e al turismo.

Il gruppo ha lo scopo di:

- valorizzare la persona come soggetto attivo e con essa tutto ciò che le gravita intorno, sulla base di un approccio bio-psico-sociale e nella visione di un progetto di vita costruito sui bisogni e desideri propri di ciascuno. Fuori da una logica normalizzatrice.
- costruire pari opportunità per le persone con disabilità /fragilità, per le donne e delle ragazze discriminate in ragione del genere e della disabilità e spesso consegnate all'invisibilità con il rischio di essere private di diritti e libertà fondamentali.
- promuovere forme rinnovate di tutela e nuovi strumenti, fare in modo che tutte e tutti possano vivere meglio, valorizzare e diffondere con uno sguardo più ampio la cultura della parità e dell'uguaglianza, oltre che semplicemente rispettare quanto indicato nella Costituzione Italiana e dichiarato dagli stati membri firmatari, contraenti della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità con la Legge 18 del 3 marzo 2009 sulla promozione dei Diritti Umani e in favore delle persone con disabilità di pari opportunità

Oltre i gruppi di lavoro la CRPO, attraverso le sue componenti, sarà presente a tutti i tavoli di lavoro istituzionali che si riuniscono periodicamente:

- Tavolo regionale di coordinamento per le politiche di genere (art. 8 della Legge Regionale 16/2009)
- Comitato regionale di coordinamento sulla violenza di genere (dall'articolo 26 decies della Legge Regionale 82/2015)
- Tavolo generale di concertazione
- Conferenza nazionale delle Presidenti delle Commissioni regionali pari opportunità delle Regioni e delle Province autonome
- Tavolo tecnico presso il Consiglio Regionale sulla legge 194

## Gli obiettivi per il 2022

La CRPO Toscana XI legislatura, sebbene si sia insediata da pochi mesi attraverso l'attento e scrupoloso lavoro dei gruppi, ha deciso di portare avanti i seguenti obiettivi per l'anno 2022 alcuni dei quali si svilupperanno nel corso del quinquennio.

### 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 i dati riportati nella premessa a questo documento sottolineano il fatto che non è ancora possibile retrocedere di un passo riguardo le azioni di contrasto e prevenzione della violenza sulle donne. Per questo sarà importante nel corso del 2022 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).

In particolare:

- reti territoriali antiviolenza: la CRPO si propone, con l'ausilio delle strutture regionali, di sollecitare azioni di verifica sulla situazione attuale dei CAV (Centri Anti Violenza) nelle varie province toscane. Questo monitoraggio, già sviluppato dalla Regione Toscana nel 2017<sup>13</sup>, si rende, a nostro avviso, necessario per comprendere, ad oggi, quali centri hanno i requisiti minimi di qualità e gli strumenti utili al trattamento dei dati sensibili e per poter valutare un piano di idonea distribuzione degli stessi sul territorio regionale. Inoltre, nei prossimi mesi, oltre alle risorse del PNRR e dei fondi FSE e FESR dedicate alla violenza arriveranno anche specifici finanziamenti per la creazione di Centri aiuto agli uomini maltrattanti (art.26 bis Legge 104 ottobre 2020<sup>14</sup>) e in questa prospettiva **la CRPO solleciterà la costruzione sia di proposte progettuali sia di percorsi di monitoraggio**. Per quanto riguarda, invece, l'accesso ai CAV sarà importante comprendere la situazione toscana per capire se e quali tipi di donne accedono con più facilità agli sportelli e se siano necessarie azioni più incisive su alcune parti della popolazione femminile (giovani, donne con fragilità, donne immigrate, etc.)
- **iniziative per il numero antiviolenza 1522**: la CRPO propone di ampliare le categorie che riportano il 1522 sugli scontrini; non sole le farmacie ma anche tutta la grande distribuzione e i negozi di prossimità nei piccoli centri che, con un'apposita formazione, possono essere di grande aiuto per prevenire violenze e femminicidi;
- percorsi di prevenzione nelle scuole: **la CRPO si propone di riprendere e rendere strutturali, all'interno dei percorsi di educazione civica**, i progetti portati avanti dalla Consiglieria di

<sup>13</sup> Le risorse e le reti territoriali per il contrasto alla violenza di genere: un percorso di ricerca-azione tra istituzioni, centri antiviolenza e associazioni, Regione Toscana 2017

<sup>14</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2020;104~art26bis>

Parità assieme all'Ufficio Scolastico Regionale all'Assessorato alle Pari Opportunità per l'educazione alla parità e al rispetto reciproco;

- **percorsi di formazione dei professionisti e delle professioniste coinvolti nel percorso giudiziario degli episodi di violenza:** il tema è particolarmente importante quando oltre alle vittime della violenza vengono coinvolti anche figli minori. La CRPO propone di prendere contatti con la Scuola di Magistratura di Scandicci per proporre una formazione specifica rivolta a magistrati provenienti da tutta Italia e contemporaneamente di incontrare Procuratori e Tribunali della Toscana per costruire assieme percorsi di formazione e sensibilizzazione su questi temi nel territorio toscano in modo da istituire un nucleo di giudici competenti per la gestione di queste cause come già hanno fatto alcune procure italiane.

Oltre alle azioni sul territorio toscano la CRPO sarà attiva nel contrastare qualsiasi tipo di violenza anche in altri paesi del mondo. Pensiamo per esempio a quello che sta succedendo oggi alle donne in Afghanistan dopo il ritorno al potere dei talebani 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>15</sup>.

## 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".

Per far questo la CRPO ritiene che sia necessaria una riorganizzazione dei servizi sul territorio: la salute non è soltanto curare la malattia ma prevenirla e perciò l'organizzazione dei servizi territoriali è importante per permettere di coniugare aspetto sociale con aspetto sanitario. Avere servizi di supporto alla vita quotidiana, di facile raggiungimento e fruizione (i.e. raggiungibili facilmente con i mezzi di trasporto e con orari di apertura utili alle lavoratrici) permette di acquisire uno stato di salute mentale, di miglioramento dei tempi vita-lavoro che migliora anche lo stato di salute del corpo.

La CRPO, a tale scopo, si attiverà per un confronto con gli assessorati competenti al fine di ricercare strategie utili per raggiungere l'obiettivo indicato.

A tale scopo è importante che:

- **le case di comunità siano nel territorio il luogo che faciliti e che permetta uno scambio/confronto socio-culturale;** all'interno delle case di comunità si abbiano competenze mediche e sociali utili per stare accanto alla persona favorendo la presa in carico

---

<sup>15</sup> <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

nel proprio contesto di vita e avvalendosi della sua partecipazione attiva. Quando si evoca il concetto di medicina d'iniziativa si deve allargare la visuale dei luoghi della salute e del benessere, ripensare a spazi di accoglienza e di incontro con la comunità, insoliti, fuori da ambulatori e ambienti di lavoro.

In tal senso la Casa della Comunità si pone come punto certo e di prossimità per i cittadini, un luogo a cui ci si rivolge in ogni momento per trovare una risposta concreta, competente e adeguata ai bisogni di salute e di assistenza continuativa alla cronicità. La Casa della Comunità è il luogo in cui il volontariato, il terzo settore, le associazioni di cittadini svolgono una funzione di sostegno alle relazioni umane, di promozione delle competenze e della partecipazione attiva dei cittadini.

- **La Casa di comunità deve essere, a nostro avviso, il luogo di potenziamento dei consultori familiari.** I consultori familiari devono essere fortemente potenziati e rivestono un ruolo cruciale nella Medicina di Comunità per il raccordo che essi realizzano, nel loro funzionamento, tra Ospedale e Territorio. La CRPO si adopererà, per le sue competenze e in ogni tavolo a cui partecipa, affinché i consultori tornino ad avere un ruolo centrale nella promozione della salute riproduttiva, di tutela sociale della maternità, di presa in carico della donna che partorisce e della assistenza post partum, di prevenzione dell'aborto, di accompagnamento e di sostegno della donna che abortisce prevedendo anche la possibilità di effettuare al suo interno l'aborto farmacologico così come previsto dalle recenti Linee Guida Ministeriali. **La CRPO si propone inoltre di chiedere la riattivazione del Tavolo Regionale del Percorso Nascita** per aggiornamenti diversificati e attivare anche quelle azioni per l'accompagnamento alla genitorialità, pre e post parto, per il monitoraggio di applicazione del percorso nascita in tutte le sue parti e un uguale applicazioni in tutti i territori toscani.
- **si uniformino percorsi di salute per le diversità culturali e linguistiche:** la CRPO si propone di verificare la reale uniformità dell'accesso alle cure da parte di persone con diversità linguistiche e culturali; questa è una delle maggiori sfide per i servizi sanitari, che va affrontata in maniera proattiva per garantire una maggiore equità di accesso alla salute da parte di popolazioni straniere in modo che sia, cioè, di alta qualità, efficace, efficiente, appropriata ed etica. Non solo, alcune problematiche delle popolazioni straniere quali, ad esempio, la mutilazione dei genitali e i conseguenti interventi ricostruttivi, devono essere definitivamente affrontate dal servizio sanitario regionale perché presenti anche nel territorio regionale. La CRPO, in questo senso, si farà portavoce delle esigenze sanitarie delle comunità straniere;
- **si rafforzi la medicina di genere:** non vi può essere un aumento significativo della tutela della salute e della cura se non viene applicata la cosiddetta Medicina di Genere come sostengono molte organizzazioni internazionali a partire dall'Organizzazioni Mondiale della Sanità (WHO).

Gender, Equity and Human Rights<sup>16</sup>). Fare medicina di genere richiede di andare oltre le differenze e le somiglianze biologiche (che necessitano di essere accuratamente valutate se vogliamo una medicina basata sull'evidenza per le donne) ponendo attenzione agli aspetti psicologici, sociali, economici, culturali, religiosi, etici etc. Pertanto, la medicina di genere considera la persona che vive in uno specifico ambiente fisico, culturale, sociale ecc. ed è segnata dalle esperienze passate (incluse quelle della vita prenatale) e presenti che caratterizzano la vita di una singola persona. La medicina di genere, non è come taluni credono la medicina delle donne, ma è la medicina della persona nella sua totalità sia essa donna, uomo o lgbtqi+, anzian#, bambin#, caucasico, africano, o asiatico. In altre parole, la medicina di genere pone la persona al centro per arrivare ad una tutela della salute e della medicina veramente personalizzata. La CRPO monitorerà i lavori della Regione riguardo agli Stati Generali della Salute facendo in modo che nella nuova organizzazione sanitaria essa abbia un ruolo centrale con progetti e risorse certe.

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

---

<sup>16</sup> <https://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>

### Gruppo 3: istruzione, formazione e linguaggio di genere

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

Partendo da normative e linee guida già esistenti (e.g. normativa ministeriale sull'Educazione di Genere e la formazione degli insegnanti<sup>17</sup>, Linee Guida già approvate dalla Regione Toscana<sup>18</sup>) nonché dal lavoro che l'Assessora Nardini ha già avviato nelle scuole toscane, il lavoro della CRPO su questo ambito si svilupperà nel 2022 su 3 filoni principali:

- **istruzione e formazione: la CRPO organizzerà 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;
- **abbattimento degli stereotipi: la CRPO porterà avanti progetti per l'abbattimento degli stereotipi** anche avvalendosi di collaborazioni e professionisti esterni;
- **linguaggio di genere:** la questione deve essere affrontata sotto diversi punti di vista, nel linguaggio quotidiano, professionale e istituzionale. È necessario per questo coinvolgere le istituzioni locali facendo una ricognizione nei vari comuni per capire come si stanno organizzando per il linguaggio negli atti di competenza e per proporre percorsi condivisi. La CRPO si propone inoltre di proseguire il lavoro della scorsa legislatura riguardo sul linguaggio dei libri di testo.

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

In questo ambito la CRPO propone una serie di interventi relativi al mondo del lavoro e delle imprese con la possibilità di aiutare le donne nel trovare un lavoro adeguato alla propria formazione e

---

<sup>17</sup> <https://www.miur.gov.it/pari-opportunita>

<sup>18</sup> (Piano delle Azioni Positive per il personale di Regione Toscana. Anni 2017 -2019" - Delibera di Giunta n. 678 del 26 giugno 2017)

adeguatamente retribuito e nel mantenerlo nel corso della vita. La CRPO lavorerà dunque su progetti, iniziative e normative per:

- conciliazione dei tempi vita-lavoro, con particolare riguardo all'ampiamiento del numero di asili nido (anche aziendali singoli e/o condivisi) e all'abbattimento delle rette: questa è una delle azioni principali per un reale supporto alle donne verso la parità dei diritti lavorativi, di progressione professionale, di riconquista del proprio tempo. In questo contesto vogliamo inserire anche delle azioni di **sensibilizzazione riguardo il congedo parentale per gli uomini e la condivisione dei compiti di cura**;
- parità salariale tra i generi: la Corte di giustizia dell'Unione Europea ha stabilito in una recente sentenza che la parità salariale è un diritto e costituisce uno dei principi dell'Unione. Alcune regioni virtuose italiane hanno creato delle norme a riguardo per incentivare le aziende che applicano la parità salariale. **L'obiettivo della CRPO è di riuscire a costruire o modificare delle norme che vadano in questa direzione non solo per le dipendenti di aziende pubbliche e private ma anche per le libere professioniste**;
- tutele per le lavoratrici con Partita Iva: l'obiettivo è quello **di trovare meccanismi di maggior tutela per le donne con Partita Iva**. In particolare, in Toscana, sono molte le donne che operano nell'ambito turistico e culturale che hanno Partita Iva e che hanno subito nel periodo della pandemia una forte riduzione dei loro introiti senza avere delle corrispondenti tutele in cambio;
- permanenza delle donne nel mondo del lavoro: è necessario monitorare e verificare la situazione Toscana e **costruire meccanismi in grado di premiare le aziende** che mantengono le donne nei loro posti di lavoro e le fanno crescere dal punto di vista professionale;
- incentivi per le imprese femminili: l'obiettivo è quello di uniformare la normativa regionale affinché nell'attribuzione delle risorse in ogni settore (dall'innovazione, all'agricoltura, al turismo, al privato sociale, alla cooperazione, etc.) **siano maggiormente premiate le aziende a conduzione femminile o con una prevalenza di donne o che assumeranno delle donne nei mesi successivi all'erogazione delle risorse**. In questo modo si attiverà un meccanismo virtuoso in grado di scardinare il sistema di reclutamento che spesso e volentieri predilige gli uomini al posto delle donne.
- smart working: lo smart working è stato uno strumento fondamentale nei mesi della pandemia e può essere ancora uno strumento molto utile per le donne sia per una migliore gestione dei tempi vita-lavoro sia per la condivisione della cura familiare; inoltre può essere utilizzato per le lavoratrici e i lavoratori delle aree interne toscane che spesso si trovano costretti a fare molte ore di viaggio prima di arrivare al lavoro. La legislatura nazionale non ha ancor normato in maniera chiara lo **smart working** e quindi sarà necessario monitorare l'evoluzione delle leggi nazionali e dall'altra parte studiare dei meccanismi di premialità o incentivanti per le aziende che danno opportunità di smart working alle loro lavoratrici;
- **inserimento delle donne vittime di violenza nel mondo del lavoro**: a loro va dedicata una particolare attenzione e creato un percorso con i centri antiviolenza in modo che si renda



pressoché automatico o comunque facilitato il loro ingresso nel mondo del lavoro. In questo contesto si inseriscono a pieno titolo le misure e le risorse appena approvate dalla Giunta Regionale;

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

Le Commissioni Pari Opportunità, e comunque gli organismi tutti di parità si trovano ad affrontare sfide che oggi non possono limitarsi alla tutela delle donne, alle battaglie per le parità di genere, ma riguardare anche la tutela dei disabili, dei minori, degli anziani e, più in generale, di chi si trova in uno stato di permanente o temporaneo di fragilità. Da quando, finalmente, si è abbandonato il modello medico della disabilità, si è fatta largo la prospettiva bio-psico-sociale che coglie la natura dinamica e reciproca delle interazioni tra individuo ed ambiente, superando una visione riduzionista di causa-effetto. La disabilità, allora, non è una condizione individuale ma è il risultato dell'interazione tra le caratteristiche intrinseche dell'individuo e le caratteristiche dell'ambiente fisico e sociale in cui vive. Molto è stato fatto ma, oggi, sulla partita strategica che si sta approntando, siamo chiamati a dare una risposta proattiva che non può più attendere. La Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla **strategia dell'UE per la parità di genere**<sup>19</sup> ha richiamato il Consiglio e la Commissione Europeo ad una attenzione specifica alla prospettiva della disabilità, sottolineano la necessità di un sistema di garanzia dei diritti delle persone con disabilità e **delle donne più vulnerabili** nonché di un rafforzamento della garanzia per i giovani (osservazioni nr. 104, 105, 106, 109, 123 e 124).

**La cura delle persone deve diventare, dunque, il nuovo paradigma di sviluppo ed un grande obiettivo politico-culturale ed istituzionale.** Elemento fondante delle politiche istituzionali. Ragionare infatti sulla "cura" e sul "prendersi carico" implica la scelta dello sviluppo e del rafforzamento di un sistema di welfare fondato sui servizi e sulla rete integrata dei servizi sociali-sanitari-educativi. Questo significa ad esempio ripensare e rivalutare il lavoro, finora largamente sconosciuto, delle persone che si prendono cura quotidianamente e gratis, dei propri familiari, amici, vicini, ma anche di chi svolge questo lavoro come attività professionale come colf o badanti. Come già detto in premesse, infatti, la pandemia ha fatto emergere tutte le nostre **fragilità** e aggravato quelle già evidenti a partire dalla **disabilità** e da particolari condizioni personali di disagio, esclusione sociale, malattie. Fondamentale è riuscire a garantire l'accesso sicuro ai servizi e il riconoscimento di diritti universali inviolabili per tutti a partire dalle persone con disabilità e comunque per chiunque si trovi in uno stato anche temporaneo di fragilità o di difficoltà a causa delle proprie origini o provenienza (e.g. bambine, donne e famiglie immigrate). **Dovremo essere capaci di accogliere gli insegnamenti di questi lunghi mesi e non dimenticare in fretta, nell'ansia della ripresa, quanto accaduto. Soprattutto non dimenticare che ci si salva riconoscendo l'altro**

<sup>19</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it)

**(persona) come portatore di senso. Dobbiamo continuare su questa strada, preparandoci a dare il nostro contributo di idee all'interno di iniziative e temi indicati dalla nuova Strategia europea sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030<sup>20</sup> e comunque in tutti quei contesti in cui occorre prestare particolare attenzione alle donne, alle bambine e ai bambini, ai/alle giovani più vulnerabili, invisibili, sofferenti.** Quando nel 2022 la Commissione europea varerà il centro europeo di risorse "AccessibleEU" per creare una base di conoscenze con informazioni e buone pratiche sull'accessibilità in tutti i settori dovremo essere pronti. La CRPO potrà portare il proprio contributo rispetto alle seguenti aree di intervento:

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

-----

A questi specifici obiettivi si aggiungono due obiettivi, secondo noi, preliminari e quantomeno necessari per avviare in maniera corretta il lavoro della nuova Commissione e per fare in modo che i progetti e le iniziative pensate e realizzate nel prossimo anno abbiano realmente efficacia:

- **realizzare la rete territoriale delle Pari Opportunità:** attraverso la (ri)costruzione dei rapporti con gli Assessorati alle Pari Opportunità degli enti locali, delle associazioni di categoria e degli ordini professionali nonché con le CPO provinciali e comunali. In questo modo ogni azione che verrà promossa dalla CRPO regionale o che verrà realizzata dai territori può avere massima visibilità ed essere più efficace nei suoi scopi e capillare nella distribuzione
  - questo obiettivo verrà realizzato promuovendo iniziative sui territori e facendo, nel corso del 2022, sedute della Commissione Regionale itineranti sulle dieci province toscane
- **realizzare gli Stati Generali delle Pari Opportunità** come momento di confronto e progettazione assieme ai territori. Gli Stati Generali partiranno dallo studio della situazione attuale delle pari opportunità in Regione Toscana (stato delle CPO provinciali e comunali, bilancio di genere della Regione Toscana, dati relativi al mondo del lavoro e dati relativi alla

---

<sup>20</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=it>

violenza di genere) e si svilupperanno nell'arco dell'anno in una serie di incontri tematici su diversi settori che porteranno ad una programmazione e progettazione regionale condivisa.

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

- - - - -

Ricordiamo, infine, che, attualmente, la CRPO può contare su una struttura tecnica numericamente insufficiente e quasi totalmente impegnata negli adempimenti gestionali amministrativi/contabili a seguito di modifiche organizzative interne al Consiglio regionale che hanno distribuito nuovi ed importanti carichi burocratici amministrativi alla stessa, a scapito delle numerosissime competenze che ai sensi dell'art 1 e 5 della L.R. 76/2009 dovrebbe svolgere. Questa anomalia è stata più volte segnalata. Tale anomalia riteniamo non possa procrastinarsi e dovrà trovare risoluzioni da parte degli organi di vertice istituzionale al fine di un rafforzamento dello staff della Commissione con competenze professionali specifiche o la possibilità di usufruire di altri uffici regionali a ciò preposti o ad una diversa organizzazione degli Organismi.

Ricordiamo, inoltre, che per dare alla CRPO maggiore dignità istituzionale e maggiore incisività, c'è la necessità di rivedere la dotazione finanziaria della stessa e i meccanismi di spesa. Meccanismi che, ormai talmente stringenti e tutti a carico dello scarsissimo organico della stessa commissione, hanno fortemente limitato, in qualche caso impedito, l'utilizzo delle scarsissime risorse assegnate.

## 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.*