

**IL CONSIGLIO APPROVA**

con la maggioranza prevista dall'articolo 26 dello Statuto.

*Il Presidente*  
Alessandro Starnini

*I Segretari*  
Bruna Giovannini  
Gianluca Parrini

**DELIBERAZIONE 30 settembre 2009, n. 56**

**Legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 (Cittadinanza di genere). Articolo 22. Piano per la cittadinanza di genere.**

Il Presidente mette in approvazione la seguente proposta di deliberazione:

**IL CONSIGLIO REGIONALE**

Vista la legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 (Cittadinanza di genere);

Visti gli obiettivi stabiliti dall'articolo 2 della l.r. 16/2009;

Vista la legge regionale 11 agosto 1999, n. 49 (Norme in materia di programmazione regionale);

Visti, in particolare, l'articolo 22, comma 1, della l.r. 16/2009 che prevede l'approvazione del piano regionale per la cittadinanza di genere, quale strumento di programmazione regionale in tema di pari opportunità ed il comma 3 che stabilisce che il piano sia redatto e approvato secondo le procedure della l.r. 49/1999;

Visto il regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale 2 novembre 2006, n. 51/R (Regolamento di disciplina dei processi di valutazione integrata e di valutazione ambientale degli strumenti di programmazione di competenza della Regione, ai sensi dell'articolo 16 della l.r. 49/99 e dell'articolo 11 della l.r. 1/2005);

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione del piano regionale per la cittadinanza di genere 2009 - 2010, allegato A alla presente deliberazione;

Dato atto che le risorse regionali destinate alla realizzazione delle attività connesse al presente piano per gli anni 2009 - 2010 sono definite in euro 1.768.080,00 per ciascun anno e sono disponibili alle unità previsionali di base (UPB) 513 "Interventi per lo sviluppo del sistema economico e produttivo - Spese correnti" e 514 "Interventi per lo sviluppo del sistema economico e produttivo - Spese di investimento" del bilancio pluriennale vigente 2009 - 2011;

Vista la legge regionale 24 dicembre 2008, n. 70 (Bilancio di previsione per l'anno finanziario 2009 e pluriennale 2009 - 2011);

**DELIBERA**

1. di approvare il piano regionale per la cittadinanza di genere 2009 - 2010, previsto dalla l.r. 16/2009 (Allegato A) e il rapporto di valutazione integrata (Allegato B), che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi della l.r. 49/99 e del d.p.g.r 51/R/2006;

2. di dare atto che le risorse necessarie all'attuazione del piano regionale per la cittadinanza di genere 2009 - 2010, ammontanti ad euro 1.768.080,00 per ciascun anno di vigenza dello stesso, sono disponibili sul bilancio pluriennale 2009 - 2011, annualità 2009 e 2010 secondo la seguente articolazione:

Anno 2009

UPB 513 "Interventi per lo sviluppo del sistema economico e produttivo - Spese correnti" euro 1.378.080,00

UPB 514 "Interventi per lo sviluppo del sistema economico e produttivo - Spese di investimento" euro 390.000,00

Anno 2010

UPB 513 "Interventi per lo sviluppo del sistema economico e produttivo - Spese correnti" euro 1.378.080,00

UPB 514 "Interventi per lo sviluppo del sistema economico e produttivo - Spese di investimento" euro 390.000,00

3. di dare atto che le risorse relative al piano regionale per la cittadinanza di genere 2009 - 2010, possono essere aggiornate in relazione alle previsioni della legge di bilancio e relative variazioni ai sensi dell'articolo 15, comma 3, della legge regionale 6 agosto 2001, n. 36 (Ordinamento contabile della Regione Toscana).

Il presente atto è pubblicato integralmente, compreso l'allegato A, sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, della l.r. 23/2007 e nella banca dati degli atti del Consiglio regionale ai sensi dell'articolo 18, comma 2 della medesima l.r. 23/2007.

**IL CONSIGLIO APPROVA**

con la maggioranza prevista dall'articolo 26 dello Statuto.

*Il Presidente*  
Angelo Pollina

*I Segretari*  
Giuseppe Del Carlo  
Bruna Giovannini

**SEGUE ALLEGATO**

**Allegato A****PIANO REGIONALE PER LA CITTADINANZA DI GENERE  
2009-2010**

## Indice

### **PIANO REGIONALE PER LA CITTADINANZA DI GENERE 2009/2010**

#### **1. MOTIVAZIONI DELLA SCELTA**

#### **2. QUADRO ANALITICO**

- 2.1 Scenario di riferimento giuridico normativo**
- 2.2 Scenario di riferimento socio-economico**
- 2.3 Le politiche della Regione Toscana ad oggi**

#### **3. OBIETTIVI GENERALI**

#### **4. OBIETTIVI SPECIFICI**

#### **5. AZIONI, ATTORI E STRUMENTI DI ATTUAZIONE**

#### **6. QUADRO DI RIFERIMENTO FINANZIARIO**

- 6.1 Analisi qualitativa**
- 6.2 Analisi quantitativa**

#### **7. INDICATORI**

#### **8. ULTERIORI INDICAZIONI DI PIANO AI SENSI DELL'ART. 22**

- 8.1 Azioni e progetti per la conciliazione vita-lavoro**
- 8.2 Progetti delle associazioni**
- 8.3 Cittadinanza di genere nelle politiche economiche**
- 8.4 Patti territoriali, accordi locali di genere e progetti regionali**

## 1. MOTIVAZIONI DELLA SCELTA

Le motivazioni per le quali si procede all'elaborazione del presente piano risiedono, innanzitutto, nella previsione normativa di cui all'articolo 24 comma 1 della legge regionale 2 aprile 2009 n.16 (Cittadinanza di genere) che stabilisce: "Il primo piano regionale di cui all'articolo 22 è predisposto per il biennio 2009 – 2010; il primo piano non contiene la relazione prevista all'articolo 22, comma 2.

Il Piano regionale per la cittadinanza di genere è quindi previsto e disciplinato dall'articolo 22 della legge in questione, e, in coerenza con gli strumenti di programmazione posti in essere dalla l.r.49/1999, stabilisce, al comma 1, che il piano regionale per la cittadinanza di genere costituisce lo strumento della programmazione regionale in tema di pari opportunità ed è redatto ed approvato con le procedure e i tempi di cui alla l.r. 49/1999.

Sempre l'articolo 22, comma 1, individua i contenuti del piano e precisamente:

- a) gli indirizzi e le priorità di intervento;
- b) gli obiettivi ed i requisiti dei progetti per la conciliazione vita-lavoro di cui all'articolo 3, le modalità ed i tempi della loro predisposizione, presentazione e valutazione;
- c) gli obiettivi ed i requisiti dei progetti delle associazioni di cui all'articolo 6, le modalità ed i tempi della loro predisposizione, presentazione e valutazione;
- d) i criteri e indirizzi per l'attuazione delle azioni di cui all'articolo 17;
- e) i progetti che la Giunta regionale intende realizzare direttamente;
- f) i finanziamenti destinati alle singole tipologie di cui alle lettere b), c), d), e);
- g) gli indirizzi per la definizione di patti territoriali e accordi locali di genere.

Inoltre, al comma 4 è stabilito, altresì, che il piano è redatto nel rispetto della Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale elaborata e promossa dal Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa e dai suoi partner.

E' opportuno, in ogni caso, fare una breve digressione sul ruolo che riveste la programmazione nell'attuazione delle politiche di genere.

L'Unione Europea ha da tempo sottolineato e più volte ribadito che si tratta di un ruolo fondamentale in quanto è a partire da questa e, più precisamente, dall'adozione della prospettiva di genere in ogni politica ed in ogni fase dei processi politici, dalla progettazione all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione, che si può realmente promuovere e perseguire la parità tra donne e uomini.

A tale proposito si ricorda la definizione di gender mainstreaming che si trova nella **Comunicazione della Commissione COM (96) 67 del 21/02/96 e riportata anche nel glossario "100 parole per la parità"**, sempre a cura della Commissione Europea, laddove per gender mainstreaming si intende: l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.

Inoltre, la nuova **programmazione 2007-2013** evidenzia come la nuova strategia europea continui a riservare ampio spazio e rilievo alle politiche di genere. L'articolo 14 del Regolamento generale sui Fondi Strutturali per il periodo di programmazione 2007-2013 - Uguaglianza fra uomini e donne - riafferma l'impegno che gli Stati membri e la Commissione devono assumere per assicurare l'uguaglianza fra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere durante i vari stadi di implementazione finanziaria. Misure a favore delle donne, percorrono trasversalmente quasi tutte le azioni previste anche dal Fondo sociale europeo.

Anche il **Terzo Rapporto di Coesione** indica come "*l'impegno dell'Unione in favore della parità tra uomini e donne debba tradursi in un approccio di mainstreaming completo che assicuri che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di genere in fase di pianificazione ed attuazione*" e, conseguentemente, conferma la necessità di assicurare l'integrazione delle azioni a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nei programmi nazionali e regionali e la definizione di modalità di valutazione dell'impatto in un'ottica di genere.

Altri documenti europei fondamentali per la programmazione delle politiche di genere sono

- Il **Consiglio europeo straordinario di Lisbona** (marzo 2000), titolato "**Verso un'Europa dell'innovazione e della conoscenza**", che ha ribadito la priorità della promozione della parità fra uomo e donna;
- La **Carta europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale** redatta nell'ambito del progetto (2005-2006) realizzato dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa in collaborazione con numerosi partners che invita gli enti territoriali a utilizzare i loro poteri a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini a livello locale: gli enti locali e regionali d'Europa sono invitati a firmarla, a prendere pubblicamente posizione sul principio dell'uguaglianza fra donne e uomini e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta. Per assicurare la messa in atto degli impegni, ogni firmatario deve

redigere un Piano d'azione per l'uguaglianza che fissi le priorità, le azioni e le risorse necessarie alla sua realizzazione.

- La **Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni** *"Una tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini 2006-2010"* SEC(2006) 275 che individua i seguenti punti principali da realizzare entro il 2010: 1. un pari livello di indipendenza economica per donne e uomini; 2. la conciliazione della vita professionale e privata; 3. un'eguale rappresentanza nei processi decisionali; 4. l'eliminazione della visione stereotipata del femminile; 5. la promozione delle pari opportunità oltre i confini dell'Unione europea. Il controllo sull'effettiva realizzazione di tali obiettivi all'interno dei singoli Stati membri spetterà alla Commissione attraverso il coinvolgimento diretto dei ministri per le pari opportunità in incontri programmatici e valutativi;
- Il **Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà - Progress (2007-2013)** che si prefigge di fornire un aiuto finanziario all'attuazione degli obiettivi dell'Unione europea nel settore dell'occupazione e degli affari sociali: contribuisce, pertanto, alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona.

A livello regionale un'importante occasione per recepire il principio di gender mainstreaming nella programmazione e nella valutazione di piani e programmi è stato il processo di elaborazione della strumentazione attuativa della legge regionale 49/99.

Tale processo ha portato nel novembre 2006, all'approvazione del **Regolamento di disciplina dei processi di valutazione integrata** (DPGR n. 51/R del 2/11/2006) il quale all'articolo 3, definisce la valutazione integrata come *"il processo che evidenzia, all'interno della formazione del piano o programma, le coerenze interne ed esterne dello strumento di programmazione e la valutazione degli effetti attesi che ne derivano sul piano ambientale, territoriale, economico, sociale e sulla salute umana, con un'ottica trasversale agli effetti sulla dimensione di genere"* e all'articolo 19 ricomprende nella valutazione degli effetti attesi anche le considerazioni relative alle differenze di genere nell'ambito di tutte le dimensioni di analisi.

In seguito, l'ottica di genere è stata coerentemente presa in considerazione anche negli ulteriori strumenti di programmazione come nel **modello analitico per l'elaborazione e la valutazione dei piani e programmi regionali, previsto dall'articolo 10 della L.R. 49/99 delle linee guida per la valutazione degli effetti attesi e delle forme di partecipazione per la valutazione integrata di piani e programmi regionali** (Decisione della Giunta Regionale 6/11/2006, n. 2) nonché attraverso l'inserimento tra i componenti del NURV (Nucleo Unificato Regionale di Valutazione) del responsabile del Settore Politiche di genere (Delibera di Giunta Regionale n. 846/2006).

Seguendo questa impostazione, anche la **legge regionale 2 aprile 2009 n. 16, (Cittadinanza di genere)**, nata con lo scopo di fornire una cornice normativa alla materia delle politiche di genere, si pone, fra gli altri, l'obiettivo di integrare le politiche per la cittadinanza di genere nella programmazione e nell'attività normativa (articolo 2 comma 1 lettera h), dedicando a tale scopo una serie di strumenti che sono disciplinati nel Capo I del titolo III della legge in questione.

## 2. QUADRO ANALITICO

### 2.1 Scenario di riferimento giuridico - normativo

Nel corso del tempo la parità fra uomini e donne ha assunto un sempre maggior rilievo nel diritto comunitario, fino a diventare uno dei principi cardine (attuali articolo 3,13,137 e 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea). Il Trattato, che istituisce una Costituzione per l'Europa, ratificato dall'Italia nel 2005, ribadisce che "la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi", e che tale principio non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato (articolo II-83).

Con la riforma del titolo V, avvenuta nel 2001, la Costituzione italiana ha attribuito alle Regioni il compito di rimuovere, tramite proprie leggi, ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso alle cariche eletive (articolo 117/7).

Il nostro Statuto proclama "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" come una delle finalità prioritarie da perseguire (articolo 4).

Da qui la legge regionale sulla cittadinanza di genere che mira a fornire una cornice normativa alla materia delle politiche di genere che sia in sintonia con gli indirizzi che negli ultimi anni sono stati dati a livello comunitario<sup>1</sup> e nazionale. Una cornice entro la quale orientare gli atti normativi, di programmazione e valutazione, nell'applicazione concreta della strategia del gender mainstreaming e nel contempo creare un coerente sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione vita-lavoro attraverso strumenti innovativi e declinati sulle esigenze ed aspettative che provengono dal territorio.

Per quanto concerne, il **quadro normativo di riferimento a livello europeo**, si richiamano, oltre quanto già indicato, le seguenti disposizioni:

- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** (Nizza 2000) (2000/C 364/01) art. 21 sul divieto di discriminazione, art. 23 sulla parità tra uomini e donne, art.33 sulla conciliazione fra vita familiare e vita professionale;
- **Direttiva 79/7/CEE** del Consiglio del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale
- **Direttiva 86/613/CEE** del Consiglio dell'11 dicembre 1986, concernente l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità
- **Direttiva 92/85/CEE** del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento
- **Direttiva 96/34/CE** del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dal UNICE, dal CEEP e dalla CES
- **Direttiva 97/81/CEE** del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
- **Direttiva 2000/43/CE** del Consiglio del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- **Direttiva 2000/78/CE** del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- **Direttiva 2004/113/CE** del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura
- **Direttiva n. 2006/54/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio (pubblicata nella G.U.U.E. del 26 luglio 2006 n L. 204) - riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione. Questa direttiva ha lo scopo di semplificare, modernizzare e migliorare la normativa comunitaria in materia di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro, riunendo in un unico documento i punti pertinenti delle precedenti direttive sullo stesso tema, in maniera di rendere la normativa più chiara e accessibile ai cittadini. La direttiva aggiorna inoltre la legislazione alla luce della giurisprudenza della corte europea di Giustizia

<sup>1</sup>L'Unione Europea ha indicato la politica del doppio binario come modalità operativa per il perseguimento delle pari opportunità. Tale politica consiste nell'impostare parallelamente, sia un'azione trasversale di integrazione sistematica delle priorità e dei bisogni rispettivi di uomini e donne in tutte le politiche e le azioni a carattere generale (gender mainstreaming), sia provvedimenti specificatamente dedicati alle donne per rimuovere situazioni persistenti di discriminazione diretta e indiretta.

Il **quadro normativo di riferimento a livello nazionale**, oltre a quanto già esposto in merito alla Costituzione, è il seguente:

- **Legge n. 215 del 1992** “*Azioni positive per l'imprenditoria femminile*”
- **Direttiva Prodi del 1997**: “*Azioni volte a promuovere la distribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini*”.
- **Legge n. 53/2000**, “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi e della città*”
- **Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198** “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”.
- **Direttiva per le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per i diritti e le pari opportunità del 23/05/07**:
- **Decreto legislativo 6 novembre 2007 n. 196** “*Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura*”

Riportiamo, infine, una **serie di norme regionali** nelle quali si fa riferimento alle pari opportunità e alle politiche di genere:

- **L.R. n. 38/1998 “Governo del tempo e dello spazio urbano e pianificazione degli orari della città”**. L'articolo 1, premesso che la Regione riconosce come metro di misura delle trasformazioni del tempo e dello spazio urbano il diritto delle donne e degli uomini alla scelta del tempo di vita, promuove: a) pari opportunità, qualità della vita e dimensione di comunità, nella progettazione degli spazi e delle infrastrutture, nella dislocazione delle funzioni, nella programmazione dei flussi di mobilità, nella modulazione dei tempi d'uso delle attrezzature e dei servizi; b) l'accessibilità alle attività lavorative e ai servizi destinati alla cura, alla vita di relazione, alla crescita culturale e ricreativa, allo scopo di favorire il riequilibrio delle responsabilità professionali e di cura tra donne e uomini, anche mediante una diversa organizzazione dei lavori, e l'integrazione nella vita sociale, senza esclusioni; c) l'armonizzazione dei tempi delle città tramite il coordinamento degli orari dei servizi pubblici e privati;
- **L.R. n. 45/2000 “Norme in materia di promozione delle attività nel settore dello spettacolo in Toscana” Art. 1** “La Regione Toscana, in attuazione delle proprie finalità statutarie e nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa statale, con la presente legge: ...d) favorisce l'integrazione dei linguaggi e delle culture, valorizzando le differenze con particolare attenzione a quella di genere;
- **L.R. n. 32/2002 “Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”** Art. 1 “La presente legge disciplina gli interventi che la Regione Toscana promuove per lo sviluppo dell'educazione, dell'istruzione, dell'orientamento, della formazione professionale e dell'occupazione, al fine di costruire un sistema regionale integrato che garantisca, in coerenza con le strategie dell'Unione europea per lo sviluppo delle risorse umane, la piena realizzazione della libertà individuale e dell'integrazione sociale, nonché il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita quale fondamento necessario per il diritto allo studio e il diritto al lavoro./Gli interventi di cui al comma precedente concorrono ad assicurare lo sviluppo dell'identità personale e sociale, nel rispetto della libertà e della dignità della persona, dell'uguaglianza e delle pari opportunità, in relazione alle condizioni fisiche, culturali, sociali e di genere”.Art. 3 “La Regione promuove e coordina interventi educativi unitari rivolti all'infanzia, tesi alla piena e completa realizzazione dei diritti della persona e informati ai principi del pieno e inviolabile rispetto della libertà e della dignità personale, della solidarietà, dell'uguaglianza di opportunità, della valorizzazione della differenza di genere, dell'integrazione delle diverse culture, garantendo il benessere psicofisico e lo sviluppo delle potenzialità cognitive, affettive e sociali.”Art. 5 “La Regione promuove interventi di educazione non formale degli adolescenti, dei giovani e degli adulti al fine di concorrere ad assicurare lo sviluppo dell'identità personale e sociale, nel rispetto della libertà e della dignità della persona, dell'uguaglianza e delle pari opportunità, in relazione alle condizioni fisiche, culturali, sociali e di genere”; Art. 13 comma 1 bis “Nell'ambito delle competenze regionali, l'offerta dell'obbligo formativo è volta a soddisfare in modo uguale le richieste e le esigenze formative di entrambi i generi.”; Art. 21 comma 2 lettera a) (la Regione) “sostiene azioni positive per le pari opportunità finalizzate all'occupazione femminile e mirate al superamento degli stereotipi sulle scelte formative, sui mestieri e sulle professioni ritenuti a prevalente concentrazione femminile o maschile”
- **L.R. n. 25 /2004 “Norme per le elezioni del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta regionale”**. Art 8 comma 4 “In ciascuna lista provinciale non possono essere presentati più di due terzi di candidati e candidate circoscrizionali dello stesso genere”; Art. 10 comma 2 “Nelle candidature regionali quando le liste indicano più candidati o candidate, nel numero massimo di cinque, ciascun genere deve essere rappresentato”.

- **L.R. n. 70/2004** “*Norme per la selezione dei candidati e delle candidate alle elezioni per il Consiglio regionale e alla carica di Presidente della Giunta regionale*” Art 5 “[...] Nel caso in cui i candidati regionali siano due e i candidati alle elezioni primarie siano in numero pari è presentato un identico numero di candidati per ciascun genere; [...] Nelle liste dei candidati circoscrizionali alle elezioni primarie non possono essere presentati più dei due terzi di candidati dello stesso genere. [...]” Art. 7 “Entro venti giorni dalla pubblicazione del decreto di indizione i soggetti che intendano partecipare alle elezioni primarie presentano alla Regione una dichiarazione con l'indicazione dei criteri con cui si intendono applicare i principi di un'equa rappresentanza di genere nella definizione delle liste dei candidati alle elezioni regionali”;
- **L.R. n. 74/2004** “*Norme sul procedimento elettorale relativo alle elezioni per il Consiglio regionale e per l'elezione del Presidente della Giunta regionale della Toscana, in applicazione della legge regionale 13 maggio 2004 n. 25 (Norme per l'elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta regionale)*”. Art. 5 comma 1 lettera e) laddove dispone che l’Ufficio centrale circoscrizionale verifica che le liste che ha dovuto modificare per garantire il rispetto del numero massimo di candidati, stabilito nel decreto di indizione delle elezioni, continuano a rispettare le condizioni sulla rappresentanza di genere previste dall’art. 8 comma 4 e dall’art. 10 comma 2 della L.r. 25/2004. Se non sono più rispettate, la lista viene esclusa dalla consultazione elettorale; Art. 6 comma 3 “Nel caso in cui le verifiche di cui al comma 1 lettera b, numeri 3)e 4) diano esito negativo, l’Ufficio centrale regionale, rispettivamente: a) procede all’esclusione delle candidature inammissibili sulla base dell’ordine cronologico di presentazione delle stesse, a partire dall’ultima, fatto salvo il rispetto delle norme sulla rappresentanza di genere”.
- **L.R. n. 63/2004** “*Norme contro le discriminazioni determinate dall’orientamento sessuale e dall’identità di genere*”: l’articolo 1 dichiara: “La Regione Toscana garantisce il diritto all’autodeterminazione di ogni persona in ordine al proprio orientamento sessuale e alla propria identità di genere”;
- **L.R. n. 41/2005** “*Sistema integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza sociale*”. Art. 3 “Il sistema integrato si realizza secondo i seguenti principi: b) garanzia dell’uguaglianza, delle pari opportunità rispetto a condizioni sociali e stati di bisogno differenti, valorizzazione della differenza di genere” Art. 52 comma 2 “...Sono compresi tra gli interventi e i servizi per le famiglie: e) le iniziative dirette a consentire la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari, anche nel quadro dell’armonizzazione dei tempi e spazi delle città”;
- **L.R. n. 35/2006** “*Istituzione del servizio civile regionale*”. Art. 2 “Il servizio civile regionale si ispira alle seguenti finalità: h) promuovere il diritto alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze di genere” Art. 3 “Lo svolgimento del servizio civile regionale avviene nei seguenti settori:m) educazione alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze di genere”;
- **L.R. n. 17/2006** “*Disposizioni in materia di responsabilità sociale delle imprese*”. Art. 1 “La Regione Toscana favorisce uno sviluppo fondato sulla non discriminazione, la promozione delle pari opportunità, la valorizzazione delle persone, la coesione sociale e territoriale e ne promuove l’attuazione ed il rispetto attraverso la diffusione di una cultura della responsabilità sociale. Art. 6 lettera m) “ Fa parte della Commissione Etica Regionale (CER) la Presidente, o sua delegata della Commissione per le pari opportunità presso il Consiglio regionale”;
- **L.R. n. 13/2007** “*Disposizioni per le consigliere regionali in maternità*”. Modifiche alla legge regionale 13 giugno 1983, n. 47: Indennità e rimborso spese ai consiglieri regionali. (Si considera presente la consigliera regionale che non partecipa alle sedute durante il periodo di astensione dal lavoro per maternità);
- **L.R. 59/2007** “*Norme contro la violenza di genere*” Tale normativa è nata da un’approfondita riflessione che ha visto poi riunire due proposte di legge che sono state presentate in Consiglio Regionale, da parte del Gruppo consiliare Forza Italia e dal Gruppo consiliare DS.
- **L.R. n. 69/2007** “*Norme sulla partecipazione alla elaborazione delle politiche regionali e locali*” Sulla base dei principi definiti dal nostro Statuto si tenta di ripensare al ruolo e alle forme della partecipazione e ricercare un punto di equilibrio nuovo tra democrazia rappresentativa e la democrazia partecipativa e le forme attraverso cui i cittadini possono concorrere al governo della cosa pubblica. L’ Art. 1 comma 3 lettera f) definisce come obiettivo della legge quello di contribuire alla parità di genere.
- **L.R. n. 5/2008** “*Norme in materia di nomine e designazioni e di rinnovo degli organi amministrativi di competenza della Regione*”. All’art. 1, comma 1 bis “La presente legge non si applica.. lettera b) alle designazioni vincolanti effettuate da soggetti esterni alla Regione, fatta eccezione per le designazioni relative ad organismi disciplinati esclusivamente dalla normativa regionale, le quali devono anche contenere, a pena di inammissibilità, un numero pari di nominativi di entrambi i generi, qualunque sia il numero di nomine o designazioni da effettuare....”; comma 2 “la Regione provvede alle nomine e designazioni informandosi ai principi di trasparenza, pubblicità, partecipazione, rispetto del principio della rappresentanza di genere e, per quelle di competenza del Consiglio regionale, di garanzia del ruolo delle minoranze. Inoltre all’art. 4, comma 2, che prevede il controllo preventivo da parte del Consiglio, si ribadisce il rispetto della rappresentanza di

genere quando il Presidente della Giunta entro un determinato termine comunica al Consiglio le nomine o le designazioni che intende effettuare. Nell'art. 6, fra i compiti assegnati alle strutture tecniche di supporto vi è quello del monitoraggio sul rispetto del principio di pari rappresentanza di genere. Infine all'art. 19 **"Rappresentanza di genere"** si prevede che le strutture tecniche debbono verificare che sia rispettata la percentuale del cinquanta per cento di presenza per ogni genere. Ove, dalla verifica stessa, tale percentuale risulti non rispettata l'organo che ha provveduto alle nomine e designazioni è tenuto, nell'anno solare successivo a quello cui si riferisce la verifica, a nominare o designare un numero maggiore di persone del genere sottorappresentato, in modo da favorire il riequilibrio della presenza dei due generi. Inoltre il comma 3 bis stabilisce che **"Il Consiglio regionale e gli organi di governo della Regione promuovono, attraverso le rispettive sedi di concertazione e di consultazione con gli enti locali e con le categorie economiche e sociali, il rispetto del principio di parità di genere in tutte le nomine di competenza di detti soggetti."**

- **L.R. 2 aprile 2009, n. 16 *"Cittadinanza di genere"*** In questa legge, si prevedono una serie di strumenti per dare piena efficacia e operatività agli obiettivi di pari opportunità, in sintonia con gli indirizzi che negli ultimi anni sono stati dati a livello comunitario e nazionale. Fra questi strumenti: per l'integrazione delle politiche di genere si prevede l'adozione dell'analisi di genere nell'analisi di impatto della regolazione e nella programmazione regionale (**Art.9**), l'introduzione di parametri di genere nei programmi che attribuiscono contributi (**Art.11**), il coordinamento delle risorse (**Art.12**), l'adozione del bilancio di genere (**Art.13**), l'adeguamento delle statistiche (**Art. 14**), la predisposizione di un rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne (**Art.15**); per dare implementazione condivisa alla normativa sono previsti momenti di partecipazione e confronto formale, quale il Tavolo regionale di coordinamento per le politiche di genere (**Art.8**) e, informale, il Forum della cittadinanza di genere (**Art.7**); ai fini dell'efficacia e coordinamento dell'azione regionale, è volta anche la disciplina dell'atto di programmazione in cui converge la specificazione dei contenuti delle scelte e delle azioni rilevanti in questa materia (**Art.22**); per facilitare altresì la rappresentanza e incentivare la partecipazione delle donne è istituita un'apposita banca dati dei sapere delle donne come strumento di promozione delle figure femminili affidandone la gestione alla commissione pari opportunità, soggetto dotato di competenza specifica in materia (**Art.4**); per costruire un coerente sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione vita-lavoro, rispondendo altresì al principio di sussidiarietà istituzionale, è previsto un ruolo di promozione e coordinamento delle province nella formazione di azioni e progetti per la conciliazione vita-lavoro (**Art. 3**); per valorizzare lo specifico ruolo propositivo e progettuale delle associazioni e che intervengono nello specifico ambito della parità di genere, rispondendo così ai principi di sussidiarietà sociale, si prevede il finanziamento di progetti proposti e realizzati dalle stesse Associazioni (**Art.6**). Infine, il concetto di cittadinanza di genere viene declinato nelle politiche regionali che più direttamente sono interessate da questa materia: Politiche del lavoro e dell'occupazione (**Art.16**), Politiche economiche (**Art. 17**), Politica sanitaria (**Art.18**), Società dell'informazione (**Art. 19**), attività di comunicazione istituzionale (**Art. 20**), Formazione del personale in materia di pari opportunità (**Art. 21**).

## 2.2 Scenario di riferimento socio-economico

I dati statistici dimostrando, dal punto di vista demografico, un sostanziale invecchiamento della popolazione (si vive più a lungo e si fanno meno figli), fanno emergere la necessità, avvertita dalla Comunità Europea, di garantire la sostenibilità dei sistemi di welfare e la realizzazione delle scelte individuali delle donne e degli uomini, invertendo il trend di invecchiamento della popolazione, sia attraverso l'aumento del tasso natalità, sia quello del numero delle donne (e degli uomini) sul mercato del lavoro.

L'esigenza di aumentare il livello di occupazione femminile è ancora più cogente in Italia, dal momento che il sistema italiano di welfare è ancora sostanzialmente modellato sul ciclo vitale del lavoratore dipendente nel settore industriale e quindi basato sul presupposto che l'uomo entri giovane nel mondo lavoro come salarista, svolgendo quindi un lavoro abbastanza definito e costante e goda di un pensionamento obbligatorio, mentre la donna presta assistenza ai bambini, invalidi, anziani.

Di conseguenza è un sistema che si caratterizza per un differente grado di copertura dei rischi: elevato per la "vecchiaia" e la "reversibilità"; basso per rischi legati a "famiglia", "maternità" ma sarebbe meglio parlare di "genitorialità", "disoccupazione" e "alloggio"; e che prevede prestazioni per lavoratori inseriti all'interno del mercato del lavoro regolare (per lo più, con posizione dipendente, a tempo pieno e indeterminato), mentre penalizza altri lavoratori e i non occupati, e ancora più significativamente per le donne che desiderano creare una propria attività autonoma.

Tale modello, inoltre, produce una carenza di specifiche politiche e benefici rivolti alla famiglia e, al contempo una prevalenza, all'interno delle politiche di sostegno, delle responsabilità familiari, di aiuti monetari rispetto a una politica globale di servizi pubblici alla persona di tipo universalistico in grado di ridurre gli impegni di cura delle donne: politiche per la casa, per il lavoro e del tempo di lavoro.

Un sistema così strutturato entra in crisi quando, per dinamiche demografiche, economiche, e culturali, viene a modificarsi la forza lavoro dalla quale attinge le risorse: infatti, nell'ultimo trentennio si è verificata una progressiva erosione del tasso di occupazione maschile, ascrivibile in gran parte alla fuoriuscita di manodopera dal settore

dell'industria, favorita dall'azione del governo centrale che ha agito come ammortizzatore sociale, concedendo un frequente uso della cassa integrazione e numerosi prepensionamenti.

Si è assistito, pertanto, ad una diminuzione dei lavoratori attivi in età avanzata e adulta già a partire dai 50 anni, non compensata da un aumento dei lavoratori attivi in età giovanile che, all'opposto, ritardano l'ingresso nel mercato del lavoro a causa del maggior investimento in istruzione. Tale trend ha visto un'inversione solo a partire dalla fine degli anni '90 quando si sono concretizzati gli effetti delle riforme pensionistiche (Amato 1992 e Dini 1995).

Nel contempo, la partecipazione femminile nel mercato del lavoro nel nostro Paese è aumentata con una conseguente contrazione del *gender gap*.

Vanno, comunque, tenute presenti le forti differenze regionali, soprattutto fra Nord e Sud d'Italia, che vedono la Toscana, con il 57,5% di tasso di occupazione femminile raggiunto nel 2008, avvicinarsi al modello di partecipazione dei paesi continentali come la Francia (57,7%).

Questo recupero è stato favorito da molti elementi: il maggiore investimento nell'istruzione e nella formazione e i nuovi modelli familiari hanno modificato i tempi di ingresso e di uscita dal mercato del lavoro, posticipandoli rispetto al passato sia per gli uomini che per le donne, ma accrescendo la partecipazione femminile, soprattutto nelle età adulte. Vi sono stati, inoltre, una diffusione del *part-time* e un'espansione del settore dei servizi, all'interno del quale le donne più facilmente riescono a trovare lavoro, elementi che hanno contribuito, a loro volta, a generare una domanda di servizi alla persona e alle famiglie.

Proprio il ricorso al *part-time* (frequente soprattutto nel Nord Europa e, per quanto riguarda l'Italia, in Toscana), se, da una parte facilita il mantenimento in attività nelle fasce d'età centrali, in cui la donna finora tendeva a lasciare il lavoro per dedicarsi ai figli, dall'altra determina spesso una perdita in termini economici e di carriera e una segregazione di tipo professionale.

Le difficoltà di carriera che incontrano le donne si possono ricondurre a caratteristiche endogene, in quanto investire nella carriera richiede molto tempo da dedicare e maggiore disponibilità alla mobilità geografica, aspetti che mal si conciliano con i tempi tradizionali della famiglia, della maternità e della cura, che tuttora in Italia rimangono sulle spalle della donna a causa sia di uno stereotipo culturale, per cui gli uomini partecipano poco al lavoro di cura, sia di in welfare state, piuttosto carente e di un'offerta di servizi di mercato scarsa e abbastanza costosa.

A conferma di ciò, l'atteggiamento nei confronti del lavoro pare condizionato dallo stato civile e in generale dalle condizioni familiari, per cui le nubili senza figli hanno un comportamento più vicino a quello maschile nei confronti del lavoro. Certamente, come causa delle difficoltà delle donne a trovare lavoro, a fare carriera e a ricoprire ruoli apicali, a creare e gestire una propria attività autonoma, non può essere addotta la loro minore preparazione rispetto a quella degli uomini soprattutto se guardiamo le generazioni più giovani. In Toscana, il 18% delle donne, in età compresa fra i 20 e i 34 anni, possiede un titolo di studio alto contro il 10,8% degli uomini nella stessa classe di età; il 57,7% di donne ne possiede uno medio contro il 55,8% degli uomini; mentre gli stessi hanno un basso titolo di studio nel 33,4% dei casi contro il 24,3% delle donne. Invece il tasso di disoccupazione delle donne nella stessa fascia di età è del 11,3% se hanno un titolo di studio alto, mentre per gli uomini, con le stesse caratteristiche, è del 5,9%.

Uno sguardo al mondo del lavoro autonomo e alla capacità imprenditoriale femminile ci fa scorgere una Toscana sempre più rosa grazie all'aumento del numero di imprese femminili: infatti le imprese guidate dalle donne sono, nel 2008, 97.366 pari al 23,4% del totale delle imprese (415.248). La crescente presenza femminile all'interno del tessuto imprenditoriale contribuisce pertanto all'aumento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro, anche se il contributo femminile resta ancora largamente sotto-rappresentato all'interno della classe imprenditoriale regionale e nazionale, evidenziando il persistere di un potenziale inespresso.

L'analisi dei dati del 2008 evidenzia una performance positiva del +0,3% da parte delle imprese in rosa, leggermente superiore anche al dato medio italiano (+0,2%). Dal confronto con le altre regioni la Toscana mostra, inoltre, una crescita imprenditoriale leggermente migliore rispetto a quella del Piemonte e del Veneto (+0,1%) ma inferiore rispetto a Lombardia, Emilia Romagna e Marche (tutte con un + 0,6% ciascuna).

Dai dati emerge, inoltre, quanto nel 2008 le imprenditrici toscane ricoprono maggiormente ruoli apicali, come quello di amministratrice (+0,9%), mentre diminuisce la consistenza del numero di socie (-3,2%) e delle titolari di azienda (-0,2%). Riguardo alle forme giuridiche nel 2008 il numero di imprese femminili costituite in forma societaria è cresciuto dello 0,9%, pari a +330 unità. In forte sviluppo sono le imprese di capitale (+5,8%) mentre sono in diminuzione le società di persone (-1,6%).

Rispetto al 2007 sono aumentate le imprese rosa nel settore degli alberghi e ristoranti (+1,6%) e di 85 unità sono aumentate anche le imprese dedito agli altri servizi pubblici, sociali e personali mentre le attività commerciali continuano a non attrarre più né le imprenditrici (in un anno -370 aziende, -1,3%), né gli imprenditori (-1.009 imprese, -1,3%). Diminuisce la presenza femminile anche nei settori dell'agricoltura (-192 imprese, -1,3%) e del manifatturiero (-80 imprese, -0,6%), ma la dinamica negativa di questi due settori risulta più attenuata rispetto a quanto avviene in ambito maschile dove si registrano forti contrazioni (-1,9% agricoltura e -1,8% manifatturiero).

Nel dettaglio, anche nel 2008 il settore manifatturiero evidenzia una significativa diminuzione di imprese femminili del comparto della moda: si è, infatti, registrata una forte flessione delle imprese tessili (-159, -7,2%), una più contenuta diminuzione di quelle del cuoio-calzature (-16, -0,8%), mentre sul versante delle confezioni si è registrato un incremento di 62 aziende (+2,2%). Risulta rallentata la crescita del numero di imprese "rosa" nel settore alimentare, che passa dal +3,3% nel 2007 al +1,1% nel 2008 (+18 unità).

L'imprenditoria femminile toscana vede aumentare anche la partecipazione straniera: cresce infatti il numero delle imprenditrici extracomunitarie (+6,4%) congiuntamente a quello delle comunitarie che sono cresciute del 4,7%. Dall'analisi per nazionalità emerge che la crescita è stata dalle imprenditrici romene (+20,8%) e in seconda battuta dalle polacche (+6,6%). Per quanto concerne le imprenditrici extracomunitarie particolarmente significativa è stata la crescita delle cinesi (+10,5%). In aumento anche le imprenditrici provenienti dal Marocco (+18,2%) in particolare nei settori del commercio e delle attività immobiliari, noleggio e informatica, e dall'Albania (+17,0%) nei settori delle costruzioni e del turismo.

Si vuole insistere, infine, nel sottolineare che una maggiore offerta di servizi adeguati per la conciliazione vita-lavoro sarà indispensabile, non solo per migliorare il tasso di occupazione e la qualità in termini di carriera e reddito delle donne, ma addirittura per evitare che le condizioni attuali peggiorino. Finora, invero, le donne hanno potuto ricorrere, in termini di conciliazione, alla rete parentale, in particolare ai nonni, che le hanno sostenute nella cura dei figli, ma, con l'allungamento dell'età pensionabile e quindi della permanenza in attività per donne e uomini, diminuirà anche il tempo libero a disposizione dei nonni da dedicare ai nipoti. Nel contempo, l'invecchiamento della popolazione determinerà un ulteriore aumento della richiesta di cura per le persone anziane. In quest'ultimo caso, la forte espansione dell'assistenza fornita da stranieri (soprattutto donne), permette per ora di contenere il problema, ma un eventuale ristrutturazione dei flussi dell'immigrazione verso profili professionali più elevati, come, fra l'altro, ad una prima lettura, sembrerebbero tendere a dimostrare anche i più recenti dati sull'imprenditoria femminile straniera in Toscana, a fronte di una modesta incidenza di residenze dedicate, potrebbe aggravare anche questo problema.

Non si può, in ultima analisi, prescindere dal fatto che nell'attuale contesto di crisi economica, finanziaria e occupazionale, le donne sono più vulnerabili e a rischio di perdita del lavoro e di conseguente impoverimento ma, nel contempo, con una maggiore attitudine alla multifunzionalità e che, pertanto, nella definizione delle politiche, la componente femminile debba essere tenuta ancor più in forte considerazione.

### **2.3 Le politiche della Regione Toscana ad oggi**

Da quanto sopra esposto si evidenzia come le politiche di genere siano ampiamente trasversali e sfuggano ad un preciso inquadramento. Le materie e i settori interessati sono ampi e diversi (istruzione, cultura, lavoro, economia, sociale, sanità) così come sono diversi gli ambiti di competenza che insistono su ciascuno di questi (si pensi al nodo fondamentale delle politiche di welfare e della tutela della maternità che riguardano la competenza statale). Ma, come se non bastasse, alle materie, agli ambiti di intervento e ai soggetti implicati, numerosi e diversi, si aggiunge anche il fatto che gli interessi e le dinamiche in gioco sono spesso non coincidenti se non, in determinati casi, anche in netta contrapposizione (mercato del lavoro, organizzazione aziendale, divisione dei ruoli all'interno della famiglia...).

L'impegno costante della Regione Toscana alla promozione delle pari opportunità si è sviluppato in linea con l'evoluzione del diritto comunitario. Fin dai primi anni 80 sono stati recepiti nell'ordinamento regionale, i principi cardine della parità fra uomini e donne, come documenta, oltre allo Statuto, l'articolata disciplina delle pari opportunità nelle diverse leggi di settore, ma soprattutto le scelte strategiche nella programmazione dei fondi strutturali con particolare riferimento al mercato del lavoro, al sistema formativo e dell'istruzione, alle misure per l'imprenditorialità femminile, alle politiche spazi-tempi e dei servizi per la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

In questa legislatura c'è stata una precisa scelta di governo che ha trovato puntuali riferimenti negli obiettivi e strategie prioritarie del **PRS 2006-2010**, secondo il quale **"non c'è sfida sul futuro senza attenzione alla componente femminile"**, volendo con ciò significare che la sfida per rendere le donne protagoniste dello sviluppo della Toscana è così centrale da richiedere un'attenzione trasversale estesa ai piani, ai programmi, ai progetti che possono coinvolgere la componente femminile.

Diretta ricaduta di questo orientamento è stata l'attuazione di numerosi interventi, previsti da atti di programmazione dei diversi settori, direttamente rivolti o con riflessi sulle politiche per le pari opportunità e la conciliazione vita lavoro, come si può vedere più avanti anche dal quadro sinottico relativo alla coerenza esterna orizzontale del presente piano con altri piani regionali.

Il riferimento è particolarmente stringente con il P.I.G.I. (Piano Generale di indirizzo Integrato) il P.I.S.R. (Piano Integrato Sociale Regionale), il P.S.R. (Piano Sanitario Regionale), e il P.R.S.E. (Piano Regionale Sviluppo Economico) nei quali l'attenzione al gender mainstreaming è riscontrabile in tutte le fasi della programmazione compresa l'adozione di specifici indicatori.

Si richiama, inoltre fra gli strumenti attivati dalla Regione Toscana il "Patto per l'occupazione femminile", sottoscritto in data 25 luglio 2008 dalla Regione, dalla Consigliera di Parità della regionale, dalla Presidente della Commissione regionale pari opportunità, dalle parti sociali e dalle Amministrazioni provinciali, Circondari.

### **3. OBIETTIVI GENERALI**

Gli obiettivi generali per la tutela e promozione della cittadinanza di genere sono enucleati da quelli indicati nell'articolo 2 della legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 "Cittadinanza di genere", ed in particolare:

1. contribuire ad eliminare gli stereotipi associati al genere promuovendo e valorizzando altresì la condizione femminile e diffondendo il principio di pari opportunità fra donna e uomo;
2. costruire un sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione vita-lavoro attraverso iniziative a carattere innovativo, valorizzando le esigenze che emergono dal territorio ed affidando a tal fine alle province un ruolo di promozione e coordinamento;
3. sostenere l'imprenditorialità e le professionalità femminili contribuendo alla promozione dell'uguale indipendenza economica fra donne ed uomini;
4. integrare le politiche per la cittadinanza di genere nella programmazione e nella attività normativa assumendo la prospettiva di genere in ogni politica ed in ogni fase dei processi politici, dalla progettazione all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione;

Tali obiettivi trovano diretta correlazione ad alcuni articoli della legge e ai contenuti del piano indicati nell'articolo 22 della stessa, così come risulta dalla tabella sottostante:

Obiettivi 1 e 2	Articolo 3 (Azioni per la conciliazione vita-lavoro) e correlati.	Articolo 22 comma 1 lettera b)
Obiettivo 1	Articolo 6 (Finanziamenti alle associazioni)	Articolo 22 comma 1 Lettera c)
Obiettivo 3	Articolo 17 (Cittadinanza di genere nelle politiche economiche)	Articolo 22 comma 1 Lettera d)
Obiettivi 1 e 4	Articolo 7, Forum della cittadinanza di genere Articolo 13 Bilancio di genere, Articolo 20 Cittadinanza di genere nell'attività di comunicazione istituzionale	Articolo 22 comma 1 Lettera e)

In particolar modo nel capitolo finale del presente Piano viene esplicitato quanto prescritto dalle lettere b), c) , d), e), g) dell'art.22 della l.r.16/2009.

## 4. OBIETTIVI SPECIFICI

Per contribuire ad eliminare gli stereotipi associati al genere è necessario promuovere e valorizzare la condizione femminile, occorre pertanto diffondere il principio di pari opportunità fra donna e uomo, attivandosi maggiormente e declinando l'obiettivo generale in tre specifici obiettivi quali :

1. Favorire l'equa distribuzione delle responsabilità familiari uomo- donna, responsabilizzando entrambi i generi e non solo quello femminile nell'assunzione di attività di cura di figli e familiari;
2. Favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna, diffondendo la cultura di genere soprattutto fra i giovani attivando un rapporto più diretto con la Scuola di ogni ordine e grado;
3. Favorire la diffusione e l'attuazione del principio di pari opportunità uomo-donna e la valorizzazione della figura femminile, in ogni ambiente di lavoro, di studio e di relazione.

Per costruire un sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione vita-lavoro si considera importante progettare ed attivare iniziative a carattere innovativo, che possano valorizzare le esigenze che emergono dal territorio. A tal fine si ritiene necessario affidare alle province un ruolo di promozione e coordinamento di tutte le iniziative che possiamo declinare in obiettivi più specifici quali ad esempio:

1. Sviluppare la sensibilizzazione e l'attenzione alle diverse esigenze per il genere, per gli anziani; per tutti quei soggetti con ridotta autosufficienza, con una più idonea mobilità territoriale e con la possibilità di un uso dei trasporti e nell'accessibilità ai servizi più adeguata;
2. Promuovere la sperimentazione di formule di organizzazione dell'orario di lavoro nella Pubblica Amministrazione e nelle imprese private volte alla conciliazione vita-lavoro, attuabili soprattutto attraverso una più ampia condivisione e concertazione fra le parti.

Per sostenere l'imprenditorialità, le professionalità ed il lavoro femminili occorre contribuire alla promozione dell'indipendenza economica delle donne anche nei confronti di quanto gli uomini hanno già riconosciuto nei CCNL e negli strumenti del credito:

1. Promuovere la qualificazione professionale e manageriale delle lavoratrici e delle imprenditrici al fine di favorire la più ampia scelta professionale delle donne, anche attraverso l'avvio e la gestione competente della propria attività e soprattutto per essere in grado di rispondere alle richieste del mercato sempre più dinamico ed esigente;
2. Promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile particolarmente nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi, implementando gli strumenti che già la Regione Toscana ha predisposto per agevolare l'accesso al credito delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile.

Per integrare le politiche per la cittadinanza di genere nella programmazione e nella attività normativa si deve assumere la prospettiva di genere in ogni nostra politica ed in ogni fase dei processi politici, dalla progettazione all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione. A tal fine è importante declinare questo fondamentale obiettivo in altri più specifici quali ad esempio:

1. Promuovere l'adozione del bilancio di genere, prioritariamente per il nostro ente e conseguentemente incentivarne l'adozione negli altri enti locali territoriali;
2. Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti e già in atto attraverso atti di Giunta Regionale, che in tal modo verranno messi a sistema.

### **Quadro sinottico di sintesi.**

<p><b>OBIETTIVO GENERALE 1</b> contribuire ad eliminare gli stereotipi associati al genere promuovendo e valorizzando altresì la condizione femminile e diffondendo il principio di pari opportunità fra donna e uomo.</p>	<p><b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.1</b> Favorire l'equa distribuzione delle responsabilità familiari uomo- donna. <b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.2</b> Favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna <b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.3</b> Favorire la diffusione e l'attuazione del principio di pari opportunità uomo-donna e la valorizzazione della figura femminile.</p>
<p><b>OBIETTIVO GENERALE 2</b> costruire un sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione vita-lavoro attraverso iniziative a carattere innovativo, valorizzando le esigenze che emergono dal territorio ed affidando a tal fine alle province un ruolo di promozione e coordinamento.</p>	<p><b>OBIETTIVO SPECIFICO 2.1</b> Sviluppare la sensibilizzazione e l'attenzione alle diverse esigenze (di genere, degli anziani; di soggetti con ridotta autosufficienza) nella mobilità territoriale e nell'uso dei trasporti e nell'accessibilità ai servizi. <b>OBIETTIVO SPECIFICO 2.2</b> Promuovere la sperimentazione di formule di organizzazione dell'orario di lavoro nella Pubblica Amministrazione e nelle imprese private volte alla conciliazione vita-lavoro.</p>
<p><b>OBIETTIVO GENERALE 3</b> sostenere l'imprenditorialità, le professionalità ed il lavoro femminili contribuendo alla promozione dell'uguale indipendenza economica fra donne ed uomini.</p>	<p><b>OBIETTIVO SPECIFICO 3.1</b> Promuovere la qualificazione professionale e manageriale delle lavoratrici e delle imprenditrici al fine di favorire la più ampia scelta professionale delle donne e quindi l'avvio e la gestione competente della propria attività. <b>OBIETTIVO SPECIFICO 3.2</b> Promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile particolarmente nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi agevolando l'accesso al credito delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile.</p>
<p><b>OBIETTIVO GENERALE 4</b> Integrare le politiche per la cittadinanza di genere nella programmazione e nella attività normativa assumendo la prospettiva di genere in ogni politica ed in ogni fase dei processi politici, dalla progettazione all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione.</p>	<p><b>OBIETTIVO SPECIFICO 4.1</b> Promuovere l'adozione del bilancio di genere <b>OBIETTIVO SPECIFICO 4.2</b> Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti.</p>

## 5. AZIONI, ATTORI E STRUMENTI DI ATTUAZIONE

### Azioni correlate agli obiettivi specifici 1.1, 1.2 e 1.3

Per favorire l'equa distribuzione delle responsabilità familiari uomo- donna, nonché l'attenzione sui temi della parità, la diffusione e l'attuazione del principio di pari opportunità e la valorizzazione della figura femminile, obiettivi specifici già illustrati, occorre mettere in campo azioni che individuano i diversi attori coinvolti e i necessari strumenti per realizzarle.

Le azioni che sono previste nel Piano riguardano: le attività di formazione nelle scuole toscane, di sensibilizzazione attraverso attività di comunicazione, di diffusione e conoscenza del principio di parità e sua attuazione e di lotta alle discriminazioni di genere e prevenzione di forme di coercizione e di violenza.

Le stesse sono definite con i relativi strumenti ed attori, e sintetizzate nel dettaglio nel seguente quadro sinottico.

### Azioni correlate agli obiettivi specifici 2.1 e 2.2

Per sviluppare la sensibilizzazione e l'attenzione alle diverse esigenze (di genere, degli anziani; di soggetti con ridotta autosufficienza, di donne immigrate) nella mobilità territoriale, nell'uso dei trasporti e nell'accessibilità ai servizi, e per promuovere la sperimentazione di formule di organizzazione dell'orario di lavoro nella Pubblica Amministrazione e nelle imprese private volte alla conciliazione vita-lavoro, occorre promuovere l'analisi delle esigenze dei territori per la conciliazione vita-lavoro, anche ai fini dell'adozione dei piani degli orari e degli spazi della città, nonché sperimentare formule innovative di organizzazione del lavoro nella P.A. e nelle imprese private.

Le suddette azioni sono definite e sintetizzate nel dettaglio di tutti gli elementi necessari nel seguente quadro sinottico, ove troviamo anche gli attori e gli strumenti.

### Azioni correlate agli obiettivi specifici 3.1 e 3.2

Per promuovere la qualificazione professionale e manageriale delle lavoratrici e delle imprenditrici al fine di favorire la loro più ampia scelta professionale e l'avvio e la gestione della propria attività, e per sostenerne l'imprenditoria femminile particolarmente nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi agevolando l'accesso al credito delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile, occorre: provvedere a progettare attività di formazione ed orientamento adeguate a sostenere e promuovere la qualificazione e la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile, ma occorre anche attivarsi in maniera complementare attraverso l'incremento del Fondo di garanzia regionale attualmente gestito da Fidi Toscana.

Le suddette azioni sono definite e sintetizzate nel dettaglio di tutti gli elementi necessari nel seguente quadro sinottico, ove troviamo anche gli attori e gli strumenti.

### Azioni correlate agli obiettivi specifici 4.1 e 4.2

Infine per promuovere l'adozione del bilancio di genere, e sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, si deve attivare una analisi di fattibilità per l'adozione del bilancio di genere come strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche regionali, e contemporaneamente occorre effettuare l'analisi e verifica dell'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali.

Le suddette azioni sono definite e sintetizzate nel dettaglio di tutti gli elementi necessari nel seguente quadro sinottico, ove troviamo anche gli attori e gli strumenti.

<b>Quadro sinottico di riferimento</b>	<b>OBIETTIVI GENERALI</b>	<b>OBIETTIVI SPECIFICI</b>	<b>AZIONI</b>	<b>ATTORI</b>	<b>STRUMENTI</b>
<b>OBIETTIVO GENERALE 1</b> contribuire ad eliminare gli stereotipi associati al genere promuovendo e valorizzando altresì la condizione femminile e diffondendo il principio di pari opportunità fra donna e uomo.	<b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.1</b> Favorire l'equa distribuzione delle responsabilità familiari uomo-donna.  <b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.2</b> Favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna	<b>AZIONE 1.1</b> Azioni di formazione nelle scuole toscane  <b>AZIONE 1.2</b> Azioni di sensibilizzazione attraverso attività di comunicazione	<b>ATTORI</b> Direzione scolastica regionale e scuole coinvolte.  Province ed Enti locali  Corecom	<b>STRUMENTI</b> Attività del Tavolo di coordinamento Scuola-Regione. (DGR 426/2008 e 755/2008) Progetti di cui all'articolo 3 l.r. 16/2009.  Iniziative attuate nell'ambito delle attività del Corecom, di cui all'art. 20 l.r. 16/2009	
<b>OBIETTIVO GENERALE 1.3</b> Favorire la diffusione e l'attuazione del principio di pari opportunità uomo-donna e la valorizzazione della figura femminile.	<b>AZIONE 1.3</b> Azioni di diffusione e conoscenza del principio di parità e sua attuazione e di lotta alle discriminazioni di genere e prevenzione di forme di coercizione e di violenza	<b>ATTORI</b> Associazioni  Province ed Enti locali  Consigliere di parità Commissione regionale PO	<b>STRUMENTI</b> Progetti di cui all'art. 6 della l.r. 16/2009. Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009		
<b>OBIETTIVO GENERALE 2</b> costruire un sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione vita-lavoro attraverso iniziative a carattere innovativo, valorizzando le esigenze che emergono dal territorio ed affidando a tal fine alle province un ruolo di promozione e coordinamento.	<b>OBIETTIVO SPECIFICO 2.1</b> Sviluppare la sensibilizzazione e l'attenzione alle diverse esigenze (di genere, degli anziani, di soggetti con ridotta autosufficienza, di donne immigrate) nella mobilità territoriale, nell'uso dei trasporti e nell'accessibilità ai servizi.	<b>AZIONE 2.1</b> Promuovere l'analisi delle esigenze dei territori per la conciliazione vita-lavoro, ai fini dell'adozione dei piani degli orari e degli spazi della città	<b>ATTORI</b> Province di concerto con enti locali e organizzazione sindacali e PMI	<b>STRUMENTI</b> Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009.	
	<b>OBIETTIVO SPECIFICO 2.2</b> Promuovere la sperimentazione di formule di organizzazione dell'orario di lavoro nella Pubblica Amministrazione e nelle imprese private volte alla conciliazione vita-lavoro	<b>AZIONE 2.2</b> Sperimentare formule innovative di organizzazione del lavoro nella P.A. e nelle imprese private	<b>ATTORI</b> Province di concerto con enti locali e organizzazione sindacali e PMI	<b>STRUMENTI</b> Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009	

<b>OBIETTIVO GENERALE 3</b> sostenere l'imprenditorialità, le professionalità e il lavoro femminili contribuendo alla promozione dell'uguale indipendenza economica fra donne ed uomini.	<b>OBIETTIVO SPECIFICO 3.1</b> Promuovere la qualificazione professionale e manageriale delle lavoratrici e delle imprenditrici al fine di favorire la più ampia scelta professionale delle donne e quindi l'avvio e la gestione della propria attività.	AZIONE 3.1 Attività di formazione ed orientamento per sostenere e promuovere la qualificazione e la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile	<b>ATTORI</b> Unioncamere Toscana Province	<b>STRUMENTI</b> Attività di cui all'articolo 22 realizzate ai sensi del programma regionale di sostegno all'imprenditoria femminile di cui alla legge 215/1992
	<b>OBIETTIVO SPECIFICO 3.2</b> Promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile particolarmente nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi agevolando l'accesso al credito delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile.	AZIONE 3.2 Incremento del Fondo di garanzia regionale attualmente gestito da Fiditoscana.	<b>ATTORI</b> Fidi Toscana	<b>STRUMENTI</b> Protocollo di intesa Istituti di credito-Regione Toscana
<b>OBIETTIVO GENERALE 4</b> Integrare le politiche per la cittadinanza di genere nella programmazione e nella attività normativa assumendo la prospettiva di genere in ogni politica ed in ogni fase dei processi politici, dalla progettazione all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione.	<b>OBIETTIVO SPECIFICO 4.1</b> Promuovere l'adozione del bilancio di genere	AZIONE 4.1 Analisi di fattibilità per l'adozione del bilancio di genere come strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche regionali	<b>ATTORI</b> Direzioni generali	<b>STRUMENTO</b> Gruppo di lavoro istituito dal CTD sulle politiche di genere.
	<b>OBIETTIVO SPECIFICO 4.2</b> Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti.	AZIONE 4.2 Analisi e verifica dell'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali.	<b>ATTORI</b> Direzioni generali	<b>STRUMENTO</b> Gruppo di lavoro istituito dal CTD sulle politiche di genere

## 6. QUADRO DI RIFERIMENTO FINANZIARIO

### 4.1 Analisi qualitativa

In riferimento agli obiettivi generali sono state individuate le principali tipologie di costo e precisamente:

- azioni per la conciliazioni vita-lavoro, disciplinate dall'articolo 3 della legge regionale sulla cittadinanza di genere, consistenti in finanziamenti di progetti presentati dalle Province e concertati con il territorio;
- finanziamenti a progetti proposti e realizzati dalle Associazioni (articolo 6);
- azioni per l'imprenditoria femminile di cui all'articolo 17 e individuate anch'esse nel Piano regionale;
- azioni direttamente gestite dalla Regione individuate dal Piano regionale (articolo 22, comma 1, lettera e).

Per quanto riguarda le azioni per la conciliazione vita-lavoro, nel corso del 2007 è stato avviato un percorso, a carattere sperimentale, attraverso il quale sono stati finanziati, secondo criteri predeterminati, progetti presentati dalla Province e concertati con i Comuni, per un massimo di 24.000 euro a Provincia e un totale di 240.000 euro di risorse finanziarie impegnate.

Per il 2008-2009, in attesa dell'approvazione della legge regionale, si è proceduto in maniera analoga destinando per i progetti delle Province 200.000 euro complessivi.

L'esiguità delle risorse, evidente di per sé, è stata, inoltre, sottolineata in più occasioni dagli enti locali e riscontrata nella tipologia dei progetti presentati. Infatti la maggior parte di questi ha riguardato iniziative di lotta alla violenza, ambito per il quale esisteva già in essere un percorso e delle metodologie di lavoro avviate. Più limitate sono state le iniziative per la conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro, la progettazione delle quali avviene su un terreno ancora sostanzialmente vergine e poco strutturato e per le quali si rende necessario un maggior sforzo economico che faccia da volano per l'attivazione di ulteriori risorse e da stimolo per una progettazione innovativa, coordinata e concertata nei territori.

La ripartizione delle risorse finanziarie all'interno delle varie tipologie di costo scaturisce dalla considerazione che la stessa legge regionale sulla cittadinanza di genere nasce con l'intento di essere, non solo una legge di principio, ma una legge con visibili ricadute sulla cittadinanza, pertanto la maggior parte delle risorse sarà destinata al finanziamento delle azioni per la conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro.

Le rimanenti risorse finanziarie saranno destinate ai progetti delle associazioni e alle azioni direttamente gestite dalla Regione nonché al finanziamento delle azioni per l'imprenditoria femminile di cui all'articolo 17.

### Analisi quantitativa

L'articolo 25 (Norma finanziaria) della l.r.16/2009 stanzia euro 1.768.080,00 per l'anno 2009 e euro 1.768.080,00 per l'anno 2010. Il comma 1 dello stesso articolo stabilisce che: "Le risorse per l'attuazione della presente legge sono definite, in coerenza con gli stanziamenti del bilancio regionale, con il piano regionale di cui all'articolo 22"

I criteri di riparto delle risorse, considerando quanto previsto al punto precedente, saranno di massima i seguenti:

1.000.000,00 euro per il finanziamento delle azioni per la conciliazione vita-lavoro di cui all'art. 3 della legge regionale; 128.080,00 euro per i finanziamenti a progetti delle associazioni di cui all'articolo 6; 250.000,00 euro per il finanziamento delle azioni gestite direttamente dalla Regione previste nel Piano regionale di cui all'articolo 22 comma 1 lettera e), compresa l'attività di promozione del bilancio di genere per la quale si stimano costi per circa 35-40.000 euro e l'attività di partecipazione esterna alla formazione del presente Piano, di cui al comma 2 bis, dell'articolo 10 bis, della l.r. 49/99, per la quale si stima un costo di 15.000 euro.

Le restanti risorse, per un totale di 390.000,00 euro di spese di investimento, saranno destinate a favorire l'accesso al credito per l'imprenditoria femminile di cui all'articolo 17 della legge regionale, tramite l'incremento del Fondo di garanzia regionale attualmente gestito da Fiditoscana.

#### Prospetto oneri previsti (art. 25, comma 2 l.r.16/2009):

- complessivi Euro 3.536.160,00
- articolazione per anno del bilancio pluriennale e per UPB 1.768.080,00

n. UPB		Anno 2009	Anno 2010	Totale
513	Spese correnti	1.378.080,00	1.378.080,00	2.756.160,00
514	Spese di investimento	390.000,00	390.000,00	780.000,00
<b>Totale</b>		<b>1.768.080,00</b>	<b>1.768.080,00</b>	<b>3.536.160,00</b>

- spesa annua a regime 1.768.080,00

Per le risorse finanziarie relative all'annualità 2011 si rimanda a legge di bilancio, ai sensi del comma 5 dell'articolo 25 della lr 16/2009 (Norma finanziaria).

## 7. INDICATORI

Si ritiene opportuno individuare un set di indicatori di realizzazione e quindi di efficienza e di efficacia necessari per il monitoraggio e la valutazione delle diverse azioni che si andranno a predisporre e realizzare per dare attuazione al presente Piano.

### **Indicatori di realizzazione riportati nel quadro sinottico:**

Numero iniziative presentate dalla Regione Toscana alla Direzione scolastica per le scuole toscane;  
Numero iniziative inserite nel POF 2009-2010;  
Numero presentati (art.3 e 6, l.r.16/2009)  
Numero di progetti finanziati (art.3 e 6, l.r.16/2009)  
Numero di iniziative e azioni inserite nell'attività del Corecom (art.20, l.r.16/2009)  
Numero di incontri del Tavolo politiche di genere (art.8, l.r.16/2009)  
Numero finanziamenti e garanzie richiesti, art.17 lettera c)  
Numero finanziamenti e garanzie concessi, art.17 lettera c)  
Numero di reports forniti dalle singole direzioni generali utili all'attività del gruppo di lavoro istituito dal CTD.  
Numero posti disponibili nei percorsi formativi attivati

### **Indicatori di risultato per il monitoraggio:**

Numero di donne formate  
Numero di imprese beneficiarie dei finanziamenti  
Numero di studenti formati  
Numero di finanziamenti e/o garanzie concesse sul numero delle domande presentate ai sensi del Protocollo di intesa tra Regione e Sistema bancario toscano.  
Numero di servizi attivati per le PMI.  
Numero di servizi alla persona e alla famiglia.  
Numero di azioni realizzate per la conciliazione di vita – lavoro.

### **Indicatori di impatto per la valutazione effetti attesi:**

Incremento tasso occupazione femminile;  
Diminuzione tasso disoccupazione femminile;  
Diminuzione casi di violenza sulle donne rilevati..  
Attivazione di politiche attive di coordinamento degli orari e spazi delle città.  
Miglioramento della qualità della vita familiare in rapporto a quella lavorativa.  
Maggior sensibilizzazione della popolazione scolastica e dei media.  
Rafforzamento reti territoriali fra P.A e soggetti privati.

### Quadro sinottico riassuntivo indicatori e risultati attesi

AZIONI	STRUMENTI	INDICATORI	EFFETTI ATTESI
<u>AZIONE 1.1</u> Azioni di formazione nelle scuole toscane (DGR 426/2008 e 755/2008)  Progetti di cui all'articolo 3.l.r. 16/2009.	Attività del Tavolo di coordinamento Scuola-Regione.  Iniziative attuate nell'ambito delle attività del Corecom, di cui all'art. 20 l.r. 16/2009	Numero iniziative presentate dalla Regione Toscana alla Direzione scolastica per le scuole toscane  Numero iniziative inserite nel POF 2009-2010  Numero di progetti finanziati/numero progetti presentati	Maggiore sensibilizzazione della popolazione scolastica sulla tematica relativa alla lotta degli stereotipi legati al genere
<u>AZIONE 1.2</u> Azioni di sensibilizzazione attraverso attività di comunicazione	Progetti di cui all'art. 6 della l.r. 16/2009.	Numero di iniziative e azioni inserite nell'attività del Corecom	Maggiore sensibilizzazione e attenzione dei media sulla tematica della parità-uomo donna
<u>AZIONE 1.3</u> Azioni di diffusione e conoscenza del principio di parità e sua attuazione e di lotta alle discriminazioni di genere e prevenzione di forme di coercizione e di violenza	Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009  Attività del Tavolo di coordinamento politiche di genere di cui all'art. 8 della l.r. 16/2009	Numero progetti presentati  Numero di progetti finanziati  Numero di incontri specificatamente dedicati alla tematica	Rafforzamento della rete territoriale fra le varie istituzioni pubbliche e private coinvolte sulla tematica  Rafforzamento rete territoriale e scambio di buone pratiche  Incremento delle sinergie tra soggetti istituzionali e non che promuovono le pari opportunità
<u>AZIONE 2.1</u> Promuovere l'analisi delle esigenze dei territori per la conciliazione vita-lavoro, ai fini dell'adozione dei piani degli orari e degli spazi della città	Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009.	Numero progetti presentati  Numero di progetti finanziati	Incremento attuazione politiche di pianificazione degli orari e dei tempi della città
<u>AZIONE 2.2</u> Sperimentare formule innovative di organizzazione del lavoro nella P.A. e nelle imprese private	Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009.	Numero progetti presentati  Numero di progetti finanziati	Incremento del ricorso agli strumenti di conciliazione nell'organizzazione del lavoro
<u>AZIONE 3.1</u> Attività di formazione ed orientamento per sostenere e promuovere la qualificazione e la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile	Attività di cui all'articolo 22 realizzate ai sensi del programma regionale di sostegno all'imprenditoria femminile di cui alla legge 215/1992	Numero di donne coinvolte nei percorsi formativi di riferimento	Incremento del numero di donne che a seguito del percorso formativo hanno intrapreso una propria attività
<u>AZIONE 3.2</u> Incremento del Fondo di garanzia regionale attualmente gestito da Fiditoscana.	Protocollo di intesa Istituti di credito-Regione Toscana	Numero di domande presentate  Numero di finanziamenti e-o garanzie concesse	Incremento del numero di donne che a seguito dell'agevolazione ottenuta hanno intrapreso una propria attività.

<b>AZIONE 4.1</b> Analisi di fattibilità per l'adozione del bilancio di genere come strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche regionali	Gruppo di lavoro istituito dal CTD sulle politiche di genere.	Dati forniti dalle singole direzioni generali utili all'attività del gruppo di lavoro istituito dal CTD	Report necessari a realizzare l'analisi di fattibilità sul bilancio di genere
<b>AZIONE 4.2</b> Analisi e verifica dell'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali.	Gruppo di lavoro istituito dal CTD sulle politiche di genere.	Dati forniti dalle singole direzioni utili all'attività del gruppo di lavoro istituito dal CTD	Report necessari per monitorare l'effettiva applicazione del gender mainstreaming in Regione Toscana.

## 8. ULTERIORI INDICAZIONI DI PIANO AI SENSI DELL'ARTICOLO 22

Nel presente paragrafo sono inserite le indicazioni che soddisfano le prescrizioni previste alle lettere b) c) d) e) g) del comma 1 dell'articolo 22 l.r. 16/2009.

### 8.1 Azioni e progetti per la conciliazione vita-lavoro

Per quanto riguarda la lettera b) del comma 1 dell'articolo 22 che richiede la definizione degli obiettivi ed i requisiti dei progetti per la conciliazione vita-lavoro di cui all'articolo 3 nonché le modalità ed i tempi della loro predisposizione, presentazione e valutazione si definisce quanto segue :

#### **Obiettivi dei progetti:**

- favorire la conciliazione vita lavorativa-vita familiare;
- promuovere la consapevolezza ed il superamento degli stereotipi di genere;
- ridurre eventuali disparità di genere, per raggiungere una maggior condizione di parità in ambito lavorativo ed economico fra donne e uomini;
- contrastare le discriminazioni di genere e la violenza sulle donne.

#### **Requisiti dei progetti**

I progetti possono riguardare settori diversi quali l'istruzione e la formazione, l'economia ed il lavoro, la conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro, con ricaduta in ambito provinciale.

I progetti devono essere concertati tramite appositi accordi territoriali di genere con i Comuni e possono essere realizzati in collaborazione con altri enti pubblici e locali, istituzioni scolastiche, soggetti privati quali associazioni, fondazioni, enti di formazione, imprese e società, che abbiano la propria sede legale e operativa nel territorio della Provincia, ad esclusione delle persone fisiche.

#### **Modalità**

I progetti, per essere finanziati, devono essere inseriti in appositi accordi territoriali di genere promossi dalle province e presentati alla Regione Toscana anche in coerenza, e prevedendo la massima integrazione, con eventuali piani di azione previsti dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale elaborata e promossa dal Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa e dai suoi partner, di cui all'articolo 22 della legge.

Entro il 30 novembre 2009 la Giunta regionale attiverà le necessarie procedure al fine di concludere, con la necessaria collaborazione delle amministrazioni interessate, il procedimento di assegnazione delle risorse entro la fine dell'anno.

### 8.2 Progetti delle associazioni

Per quanto riguarda la lettera c) del comma 1 dell'articolo 22 che richiede la definizione degli obiettivi ed i requisiti dei progetti delle associazioni di cui all'articolo 6, le modalità ed i tempi della loro predisposizione, presentazione e valutazione, si definisce quanto segue :

#### **Obiettivi dei progetti**

- favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna;
- favorire la diffusione e l'attuazione del principio di pari opportunità uomo-donna e la valorizzazione della figura femminile;
- favorire la promozione e la valorizzazione della condizione femminile socio-economico.
- favorire l'equa distribuzione delle responsabilità familiari uomo-donna
- contrastare le discriminazioni di genere e la violenza sulle donne.

#### **Requisiti dei progetti**

I progetti devono specificare le fonti di finanziamento e le risorse gestite direttamente dall'associazione e dai partner coinvolti.

I tempi di realizzazione del progetto non possono superare dodici mesi dall'assegnazione del finanziamento.

Il progetto deve prevedere un cofinanziamento pubblico o privato.

#### **Modalità**

La Giunta regionale emana entro il 30 ottobre appositi bandi annuali per la presentazione dei progetti da parte delle associazioni; i progetti, per essere finanziati, devono essere conformi agli obiettivi del presente piano, come dettagliati nel relativo quadro sinottico.

### **8.3 Cittadinanza di genere nelle politiche economiche**

Il Piano destina le risorse per gli anni 2009/2010 esclusivamente alle azioni di cui all'art.17, lettera c) come spese di investimento, per un ammontare di 390.000,00 euro annui, al fine di favorire l'accesso al credito per l'imprenditoria femminile, tramite l'incremento del Fondo di garanzia regionale attualmente gestito da Fiditoscana.

### **8.4 Patti territoriali, accordi locali di genere e progetti regionali**

Per quanto riguarda la lettera g) e la lettera e) del comma 1 dell'articolo 22 che richiedono rispettivamente la definizione degli indirizzi dei patti territoriali e accordi di genere, e l'individuazione dei progetti che la Giunta Regionale intende realizzare, si definisce quanto segue.

Il Patto territoriale locale di genere si basa sulla definizione relativa agli strumenti previsti dalla Programmazione Negoziaata, di cui alla legge n. 662 del 1996, art. 2, commi 203 e segg.

I patti territoriali di genere intesi come veri e propri accordi a scala locale, rappresentano, nel rispetto delle competenze dei diversi livelli istituzionali, lo strumento per l'individuazione di un complesso coordinato di interventi di tipo produttivo e promozionale, nonché di quelli infrastrutturali ad essi funzionali, ai quali concorra il finanziamento pubblico, per promuovere e concretizzare una effettiva conciliazione dei tempi di vita e lavoro per le donne e gli uomini toscani.

L'elemento caratterizzante di un patto territoriale di genere è costituito dalla concertazione tra i diversi attori sociali ( rappresentanti delle forze sociali, degli enti locali e singoli operatori economici ) finalizzata alla stipula di un accordo fra le parti per costruire un coerente sistema di azioni volte alla conciliazione vita-lavoro, per realizzare una piena parità tra uomini e donne attraverso l'elaborazione di progetti concreti di sviluppo locale che privilegiano la effettiva realizzazione di azioni positive per le pari opportunità.

Il patto territoriale di genere è uno strumento selettivo che si basa su elementi qualitativi in ordine ai tempi, agli impegni assunti dai soggetti sottoscrittori e alla selezione degli obiettivi. Il patto territoriale di genere, ai sensi dell'art.22 della L.R. 16/2009 costituisce quindi il punto di arrivo di un processo di concertazione "dal basso" tra gli attori sociali nel quale viene evidenziato il ruolo del partenariato sociale, alla base del quale vi è essenzialmente la presenza di un'idea forza di sviluppo del territorio, che supporta e valorizza il lavoro e le attività delle donne, ma secondo regole condivise.

Il patto territoriale di genere è quindi un accordo locale che rappresenta un punto di riferimento fondamentale sia per potere delimitare l'area oggetto del patto, sia per riuscire a fare una selezione e a stabilire delle priorità tra i vari interessi presenti a livello locale.

Per questo motivo può essere costituito da un insieme di progetti ed azioni che si rafforzano reciprocamente avendo come obiettivo il raggiungimento di una dimensione di sviluppo integrato, che tiene conto delle potenzialità di uomini e donne, che rafforza la condivisione delle responsabilità di cura all'interno delle famiglie, che offre una maggior e qualificata occupazione alle donne e ne riconosce l'apporto professionale.

I patti territoriali sono finalizzati allo sviluppo integrato di aree territoriali delimitate a livello subregionale, costituendo fondamentale espressione del principio di "partenariato sociale", e la specifica di genere significa che la dimensione delle pari opportunità deve passare trasversalmente sulle politiche del lavoro, della formazione, per la famiglia e per i servizi della vita quotidiana della cittadinanza.

E' quindi fondamentale che il patto territoriale di genere preveda attività economiche caratterizzate da una reale cantierabilità, con riferimento agli strumenti attivabili a livello locale, statale e comunitario e si riferisca ad una dimensione territoriale complessiva provinciale o sub provinciale, che possa tener conto sia delle esigenze del mercato ma contemporaneamente delle aspettative delle PMI toscane e delle loro necessità di trasformazione, innovazione e multifunzionalità settoriale, propedeutiche a potenziare e valorizzare l'occupazione femminile.

Inoltre poiché l'idea base del patto territoriale è quella di rivolgersi in primo luogo agli attori "forti" delle aree in deficit di sviluppo, cercando in questo modo di mobilitare tutto il sistema dell'imprenditoria locale, l'elaborazione del progetto di attivazione di un Patto Territoriale di genere deve contenere:

- Delimitazione del territorio e le sue caratteristiche, vale a dire la descrizione "geografica" dell'area oggetto del patto, con le sue potenzialità e gli ostacoli che si frappongono invece allo sviluppo ed al superamento dei problemi di mobilità e di conciliazione dei tempi di vita lavoro della cittadinanza toscana;
- Obiettivi riferiti alle ragioni che sono alla base del ricorso ad un accordo locale e al contenuto operativo del patto territoriale per superare i gap negativi esistenti in termini di pari opportunità nell'ambito lavorativo, sociale e culturale;

- la definizione degli obiettivi e delle finalità del patto. Gli obiettivi devono riferirsi allo sviluppo integrato del territorio, alla equa valorizzazione delle risorse umane di donne ed uomini, alla valorizzazione e alla promozione del fattore umano; infatti nel perseguire tali fini il patto deve essere in grado di fare una selezione degli interessi in una visione di sviluppo integrato, deve quindi, prevedere il concorso degli attori locali, degli enti locali e delle parti sociali secondo una logica di composizione degli interessi particolari, entro un disegno di pubblica utilità
- i progetti e le azioni del patto e gli interventi necessari, con l'indicazione dei tempi per la loro realizzazione. Ci si riferisce al complesso degli investimenti e degli interventi, con i tempi di completamento, l'evoluzione dell'occupazione, la redditività e le fonti di tipo finanziario.

La capacità progettuale deve, pertanto, tradursi in interventi ben definiti, rispondenti a logiche di mercato. A questo proposito è opportuno che sia coinvolta nel progetto di patto una molteplicità di soggetti sia pubblici che privati, sia promotori che sottoscrittori.

I soggetti promotori possono essere:

- enti locali
- altri soggetti pubblici che operano a livello locale
- rappresentanze locali delle categorie imprenditoriali e dei lavoratori
- soggetti privati

I soggetti sottoscrittori sono:

- rappresentanze locali delle categorie imprenditoriali e dei lavoratori interessate
- regione o provincia autonoma nel cui territorio ricadono gli interventi previsti
- istituti bancari e finanziarie regionali
- consorzi di garanzia collettiva fidi
- consorzi di sviluppo industriale operanti nel territorio oggetto del patto

Il patto territoriale di genere, per la sua natura di vero contratto sottoscritto tra le parti, deve anche espressamente prevedere e indicare quali sono le assunzioni di responsabilità dei singoli contraenti:

- associazioni sindacali dei lavoratori - avviamento professionale, flessibilità del mercato del lavoro, ottimizzazione della produttività, ecc.
- imprese e associazioni di imprese - nuove iniziative imprenditoriali, innovazione di prodotto e di processo, multifunzionalità, creazione di consorzi, sostegno all'occupazione e riqualificazione professionale femminile, ecc.
- provincia - costituzione di condizioni ambientali favorevoli allo sviluppo degli investimenti e al potenziamento del tessuto economico locale, creazione di un adeguato sistema di trasporti, formazione professionale, ecc. che offrano una equa opportunità al genere femminile rispetto agli uomini;
- comune - accelerazione delle procedure di autorizzazione per l'allocazione degli insediamenti produttivi e, più in generale, snellimento degli iter burocratici relativi al potenziamento dell'imprenditoria femminile, mobilità e potenziamento dei servizi alle PMI ed alla persona, ecc.;
- camera di commercio - potenziamento del ruolo di servizio alle imprese, creazione di organismi consortili per la gestione dei progetti a corredo dei patti territoriali, ecc.
- comunità montane - adeguamento dei piani zonali e dei piani annuali di sviluppo alle finalità del patto, incentivi alle iniziative di natura economica che si insedieranno nel comprensorio della comunità, opere di bonifica, realizzazione delle infrastrutture e dei servizi necessari per l'attuazione del patto, con particolare attenzione al potenziamento dei servizi di cura e di assistenza per bambini ed anziani, ecc.

A tal fine saranno tenute in debita considerazione le risultanze dei bilanci di genere degli enti locali e dei Piani di azione per le pari opportunità redatti ai sensi della Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale elaborata e promossa dall'AICCRE.

La GRT individua e definisce i progetti da realizzare direttamente in coerenza con i seguenti obiettivi specifici:

- Favorire l'equa distribuzione delle responsabilità familiari uomo- donna.
- Favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna
- Favorire la diffusione e l'attuazione del principio di pari opportunità uomo-donna e la valorizzazione della figura femminile
- Promuovere l'adozione del bilancio di genere
- Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti.