



Gli Stati Generali delle Pari Opportunità'

DONNE E UOMINI: UN PATTO PER LA TOSCANA



***Regione Toscana:
politiche di genere e per le pari opportunità***

**Direzione Generale Presidenza
Ufficio Pari Opportunità e Politiche di Genere**

Novembre 2006

Sommario

1. Quadro generale

- 1.1. I principi fondamentali
- 1.2. L'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche

2. Il *gender mainstreaming* nei principali strumenti programmatici della Regione Toscana

- 2.1. Programma di Governo per l'VIII legislatura
- 2.2. Programma Regionale di Sviluppo 2006-2010
- 2.3. Documento di Programmazione Economica e Finanziaria 2006
- 2.4. DPEF 2007
- 2.5. Piano Generale di Indirizzo Integrato 2006-2010
- 2.6. Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo 2007-2013
- 2.7. Programma Integrato Sociale Regionale

3. Programma di lavoro dell'Assessore regionale alle politiche di genere: coordinamento interno e coordinamento istituzionale

4. Attività svolte e risultati ottenuti

- 4.1. Integrazione del Programma Regionale di Sviluppo in termini di ottica di genere
- 4.2. Integrazione della dimensione di genere nel sistema regionale di valutazione integrata
- 4.3. Analisi di impatto di genere degli atti normativi regionali
- 4.4. Inclusione di parametri di genere nei bandi regionali
- 4.5. Coordinamento delle politiche di genere
- 4.6. Costruzione di un sistema di comunicazione delle politiche di genere della Regione Toscana
- 4.7. Laboratorio per il monitoraggio, l'elaborazione e la promozione di politiche trasversali di genere di competenza regionale
- 4.8. Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007)
- 4.9. Carta europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale

Appendice

1. Deliberazione Giunta Regionale n. 534 del 24/07/2006 "Inclusione di parametri di genere nei bandi regionali".
2. Decisione Giunta Regionale n. 15 del 9/10/2006 "Procedure a sostegno del coordinamento delle politiche di genere e per le pari opportunità".
3. Deliberazione Giunta Regionale n. 831 del 13/11/2006 "Integrazione dell'ottica di genere in tutte le articolazioni del processo di programmazione regionale".

Regione Toscana: politiche di genere e per le pari opportunità

1. Quadro generale

1.1. I principi fondamentali

La parità fra uomini e donne ha assunto nel corso del tempo un sempre maggior rilievo nel diritto comunitario, fino a diventarne uno dei principi-cardine (attuali articoli 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 elettive (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).

1.2. L'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche

In Regione Toscana le funzioni in materia di pari opportunità sono state riconosciute per la prima volta in questa legislatura, con una specifica delega a carattere orizzontale conferita all'Assessore Susanna Cenni (maggio 2005) con l'obiettivo di promuovere l'assunzione di un'ottica "di genere" in tutte le politiche e le azioni regionali.

Da questo punto di vista, la Toscana è quindi perfettamente in sintonia con l'invito al *gender mainstreaming*¹ rivolto alle amministrazioni nazionali e regionali dalle istituzioni europee, che considerano la promozione delle pari opportunità come un pilastro fondamentale nella costruzione dello sviluppo sostenibile.

Promuovere politiche di genere significa infatti - adottando il doppio approccio affermatosi nell'Unione Europea dopo un lungo processo evolutivo - non soltanto attivare misure e interventi specifici rivolti alle donne e finalizzati alla parità di opportunità, ma anche prendere in considerazione la dimensione di genere e l'impatto che sul genere qualsiasi politica regionale può produrre, in tutti gli ambiti: economico, sociale, ambientale (ed in particolare nell'istruzione,

¹ Per *gender mainstreaming* s'intende l'integrazione della dimensione delle pari opportunità/della dimensione di genere, e più precisamente (glossario "100 parole per la parità", a cura della Commissione Europea): *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* (comunicazione della Commissione COM (96) 67 del 21/02/96).

nell'occupazione e nello sviluppo delle carriere, nell'imprenditorialità, nella parità di retribuzioni per pari lavoro o per lavoro di pari valore, nella migliore conciliazione della vita familiare con quella lavorativa e nella partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale politico ed economico).

Un ulteriore sviluppo di tali linee di indirizzo si ritrova nei documenti di preparazione al prossimo periodo di programmazione comunitaria (2007-2013). 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 *mainstream* 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.

Lo stesso concetto è ripreso nelle Linee guida della Strategia comunitaria per il periodo 2007-2013, in cui si afferma che gli Stati membri e le regioni devono puntare alla parità tra uomini e donne in tutte le fasi della preparazione e dell'attuazione dei programmi e dei progetti. Lo sottolinea anche il Documento Strategico Preliminare Nazionale (DSPN, novembre 2005) in preparazione del Quadro Strategico Nazionale 2007-2013 che sollecita le autorità regionali a tener conto della dimensione di genere in tutte le politiche di sviluppo, richiamando esplicitamente la necessità di "dare corpo e concretezza all'attuazione del principio di *mainstreaming*, non tralasciando il ruolo che una valutazione inclusiva di aspetti legati alle differenze di genere gioca a tale proposito".

2. Il *gender mainstreaming* nei principali strumenti programmatici della Regione Toscana

La Regione Toscana ha recepito il principio di *gender mainstreaming* nei suoi principali strumenti programmatici:

2.1 Il Programma di Governo per l'VIII legislatura include nel macro obiettivo "diritti di cittadinanza e qualificazione del welfare regionale" gli obiettivi specifici:

- assicurare uguali diritti e pari opportunità per tutti;
- sostenere le responsabilità familiari, con particolare attenzione ad un'ottica di genere e al tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (sostegno, questo, da fornire tramite un sistema integrato di prestazioni e di interventi per la natalità, l'infanzia e gli anziani).

2.2 Il Programma Regionale di Sviluppo 2006-2010 punta con decisione sul ruolo fondamentale delle donne come fattore e leva dello sviluppo: *"Non c'è sfida sul futuro senza attenzione alla componente femminile. Sulle donne la Toscana si gioca gran parte delle possibilità di avvicinarsi agli obiettivi di Lisbona: per le donne è necessario che il sistema regionale aumenti significativamente il grado di partecipazione al lavoro e allo sviluppo. Le donne giovani, infatti, risultano più discriminate per quanto riguarda l'accesso al lavoro. Le donne adulte, che si fanno carico della conduzione della famiglia, hanno posizioni inferiori, e, a parità di qualifica, peggio pagate e maggiormente a rischio di uscita dal lavoro. Le donne anziane, spesso sole, hanno mediamente livelli pensionistici inferiori, derivanti dalle differenziazioni subite nel corso della vita lavorativa.*

Ma affrontare la questione femminile nel mercato del lavoro innalzando l'occupabilità significa prendere atto che sulle spalle delle donne grava il peso del lavoro di cura familiare e che si rende necessario agire sulla sua riconciliazione e redistribuzione. Vanno quindi aumentati e arricchiti i servizi per l'infanzia e per l'assistenza ai non autosufficienti nelle famiglie. Bisogna trovare forme di agevolazione per l'occupabilità femminile. Da questo punto di vista gli obiettivi stabiliti a Lisbona mantengono tutta la loro attualità. Emblematicamente si può dire fin

d'ora 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: da qui la scelta, fortemente innovativa nel panorama delle regioni italiane, di attivare procedure di valutazione integrata che tengano conto della specificità degli effetti sui profili di genere, da estendere all'insieme dell'attività programmatica, progettuale e normativa della Regione Toscana".²

2.3 Il valore innovativo dell'ottica di genere è stato ripreso e rafforzato dal Documento di Programmazione Economica e Finanziaria (DPEF) 2006³ che, fra le politiche legate al genere, include due azioni rilevanti:

- l'istituzione di un "polo di riferimento" presso la Presidenza della Giunta per la promozione della prospettiva di genere nella definizione delle politiche per il miglioramento della qualità della vita delle donne;
- uno studio di fattibilità per la costituzione di un Osservatorio finalizzato al monitoraggio ed alla verifica dell'impatto di genere dei provvedimenti regionali.⁴

In materia di occupazione il DPEF 2006, in coerenza con la relativa strategia europea, prevede interventi differenziati per genere, atti a favorire la quantità e la qualità dell'occupazione femminile attraverso la ricerca della conciliazione tra vita professionale e familiare, l'estensione dei servizi di cura essenziali, gli incentivi all'occupazione e all'istruzione e formazione scientifica, il rafforzamento delle attività di orientamento e degli sportelli per le donne nei servizi per l'impiego, una più alta partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'obiettivo è quello di individuare specifici interventi volti a rimuovere i fattori di segregazione orizzontale, che concentrano l'occupazione femminile in un numero limitato di settori e professioni, e di segregazione verticale, che determinano una concentrazione femminile ai livelli inferiori nell'ambito di una stessa tipologia occupazionale⁵.

2.4 Il DPEF 2007⁶ prevede – ai fini della conciliazione fra vita familiare e professionale a sostegno dell'occupazione femminile - fra gli altri, i seguenti strumenti:

- Incentivazione di forme di Part-time temporaneo reversibile (es. al rientro dopo la nascita di un figlio), di "conti correnti" per le ore di lavoro, dell'orario mobile, del telelavoro, dell'orario mobile per quadri direttivi;
- Creazione di asili aziendali e altri servizi socio-educativi; erogazione di *voucher* di conciliazione;
- Incentivazione di corsi di formazione e di aggiornamento a sostegno delle donne dopo il rientro dal periodo della maternità; sviluppo e qualificazione del personale in maternità;
- Campagna informativa sulle normative di pari opportunità e sugli incentivi esistenti in tale materia finalizzata alle imprese e alla cittadinanza; campagna informativa generale sulle pari opportunità;
- Incentivi alle imprese per l'assunzione di donne con età compresa fra i 35 e i 45 anni a tempo indeterminato con contratto di lavoro part-time⁷.

2.5 Piano Generale di Indirizzo Integrato 2006-2010 di cui all'articolo 31 l.r.32/2002 (Testo unico in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro).

² PRS 2.1 (La sfida del futuro: puntare sui giovani e sulle donne).

³ DPEF 2006 (Risoluzione C.R. 27 luglio 2005, n. 2).

⁴ DPEF 2006 Politiche legate al genere.

⁵ DPEF 2006 2.2 Qualificazione risorse umane e lavoro.

⁶ DPEF 2007 (Risoluzione C.R. 19/07/2006 n. 14).

⁷ DPEF 2007 PIR 2.2.

Ammontano ad un miliardo e 119 milioni di euro in cinque anni le risorse messe a disposizione per i settori dell'istruzione, della formazione e del lavoro. E' quanto previsto dal Piano Generale di Indirizzo Integrato (PIGI) 2006-2010 approvato il 20/9/2006 dal Consiglio regionale. Il piano - strumento con il quale la Regione Toscana scommette sullo sviluppo a partire dall'istruzione, investendo in capitale umano - è articolato in sei obiettivi strategici, e prevede tra l'altro di: portare la media di dispersione scolastica a non più del 10% (per consentire pari opportunità nell'istruzione a tutti i cittadini sono previsti assegni di studio per i ragazzi che frequentano il primo e secondo anno delle scuole superiori), aumentare del 15% il numero di laureati di facoltà scientifiche, arrivare a un tasso medio di occupazione complessiva del 70% e del 60% fra le donne.

Fra le novità, i nuovi fondi creati per fronteggiare la disoccupazione femminile, il lavoro precario e atipico.

2.6 E' in fase di definizione il nuovo Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo 2007-2013.

La Regione ha messo a punto, grazie a un serrato confronto con la società toscana, i lineamenti di base su cui si aprirà la negoziazione con la Commissione Europea. Anche se non è possibile fare un calcolo preciso, la Toscana dovrebbe riuscire a mantenere lo stesso livello di finanziamenti comunitari del precedente periodo di programmazione, se non addirittura ad incrementarlo. Si tratta di circa 317 milioni di euro in sette anni soltanto per il Fondo Sociale Europeo, cioè per il sostegno alle politiche della formazione, dell'istruzione e del lavoro. La Toscana è la prima fra le regioni italiane, insieme alla Provincia autonoma di Trento, ad aver elaborato il piano con tanto di declinazione degli obiettivi e delle priorità secondo le direttrici della politica europea.

Le priorità del Programma operativo sono in sintonia con le indicazioni del Piano Generale Integrato e con quelle del Programma Generale di Sviluppo. In estrema sintesi, l'obiettivo generale del Programma Operativo Regionale è quello di favorire la piena occupazione e la qualità del lavoro, attraverso politiche volte ad accrescere gli investimenti in capitale umano e nella ricerca, l'adattabilità di lavoratori ed imprese, lo sviluppo dell'imprenditorialità, l'integrazione e la coesione sociale in un'ottica di *lifelong learning*, il perseguimento delle pari opportunità fra uomini a donne.

2.7 Il Consiglio regionale, nell'approvare le linee-guida del futuro Programma Integrato Sociale Regionale (PISR, in corso di elaborazione), ha impegnato la Giunta a “sviluppare iniziative sulle pari opportunità sia in termini di politiche di prevenzione e contrasto di violenza, prostituzione e tratta, sia come politiche tese al superamento delle discriminazioni di genere.”

Considerato che sulla famiglia - e soprattutto sulle donne - grava il peso del lavoro di cura e di assistenza nei confronti dei soggetti deboli, la Giunta è stata inoltre invitata dal Consiglio ad adottare “un insieme di politiche pubbliche di sostegno alle famiglie e alle altre forme di convivenza, attraverso una articolata rete di interventi, che tengono conto delle nuove problematiche presenti nella società toscana come: la precarizzazione del lavoro... la disuguaglianza di genere, la necessità di attivare politiche di pari opportunità..”

3. Programma di lavoro dell'Assessore regionale alle politiche di genere: coordinamento interno e coordinamento istituzionale

Il programma di lavoro dell'Assessorato - connotato da un forte carattere di "trasversalità" - si è impennato, grazie anche al contributo della Società Gender di Milano⁸, soprattutto su due grandi obiettivi:

- il coordinamento interno con gli altri assessorati della Regione e le rispettive Direzioni Generali, con lo scopo di integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche e le azioni, generali e di settore, della Regione Toscana, dando così attuazione agli indirizzi dell'Unione Europea recepiti anche dalla "Direttiva Prodi" (rivolta nel 1997 dal Presidente del consiglio a tutti i suoi Ministri);
- il coordinamento istituzionale con le province e i comuni toscani, che sono stati coinvolti nella costruzione di un laboratorio alla ricerca di una vera e propria *governance* partecipata "di genere".

Realizzare obiettivi di tale portata, anche esterni alla istituzione regionale, è un'impresa complessa, che ha già prodotto un'innovazione significativa nell'intera struttura amministrativa: si tratta di cambiare profondamente la cultura del monitoraggio e della valutazione, in particolare nei campi poco "sensibili" al genere, di implementare le azioni nell'ambito della conciliazione tra vita e lavoro, di porre le basi per la costituzione di una "rete" in modo da sollecitare la proposta di nuovi indirizzi.

Il programma di lavoro dell'Assessorato, nel perseguire questi due grandi obiettivi, si è tradotto nell'adozione di una serie di iniziative specifiche e di atti amministrativi che fanno parte di un percorso puntuale e articolato, tuttora in corso di svolgimento.

4. Attività svolte e risultati ottenuti

Uno dei primi atti approvati dalla Giunta (gennaio 2006) ha dato vita, presso la Presidenza della Giunta, ad un nuovo settore a carattere trasversale denominato "Pari opportunità e Politiche di genere", che - con il supporto di Gender - ha interagito con le altre Direzioni per cominciare a costruire, proprio dall'interno della struttura regionale, un sistema di *mainstreaming* di genere.

4.1. Integrazione del Programma Regionale di Sviluppo in termini di ottica di genere

Dopo un'attenta ed approfondita analisi, sono state avanzate proposte per integrare i contenuti del PRS in termini di ottica di genere. Le integrazioni recepite nel testo approvato dal Consiglio Regionale sono relative alla terminologia (cittadini/cittadine), agli obiettivi e ai risultati attesi nell'ambito dei progetti integrati regionali, così come si evince dalla sintesi che di seguito si riporta.

(Sintesi del PRS 2006-2010)

Nel PRS si è voluto imporre la trasversalità ed il rafforzamento dell'orientamento di genere in tutti i programmi strategici che ne costituiscono la struttura portante - con particolare riguardo soprattutto al secondo: "Cittadinanza, lavoro, coesione, cultura e qualità della vita".

Fra gli obiettivi "di genere" espressamente enunciati dai Progetti Integrati Regionali (PIR) in cui si articola il PRS, quelli più significativi sono:

- Incremento numero laureati e dottori di ricerca nell'occupazione con riduzione del differenziale di genere⁹;

⁸ Deliberazione Giunta regionale n. 132 del 27/02/2006.

⁹ 1.1 PIR Lo spazio regionale della ricerca e dell'innovazione

- Sostegno ai programmi di formazione per la qualificazione delle risorse umane impegnate nei processi di qualificazione e innovazione aziendale, con particolare riferimento alle esigenze di genere¹⁰;
- - Promozione di politiche occupazionali finalizzate all'aumento del grado di occupazione, con l'obiettivo di tendere alla piena occupazione strutturale delle risorse umane regionali e al riequilibrio di genere nel mercato del lavoro;
 - Qualificazione e rafforzamento del capitale umano, tenendo conto delle pari opportunità, attraverso l'aumento degli investimenti nell'istruzione, nella formazione e nella ricerca;
 - Promozione di politiche specifiche volte a contrastare le disparità di genere, ridurre i fenomeni di dispersione scolastica e formativa, agevolare l'integrazione dei soggetti a rischio di esclusione sociale;
 - Promozione dell'offerta di servizi mirati alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, oltre che aumentare la partecipazione delle donne alle politiche del lavoro;
 - Sostegno alle attività di orientamento all'imprenditoria e a specifici progetti integrati per la creazione di impresa e di lavoro autonomo per le donne nel settore dei servizi educativi rivolti alla prima infanzia;
 - Garanzia della pari opportunità nei diritti e nell'uso dei servizi estendendone la diffusione nei territori che ne sono privi o carenti, con particolare attenzione alle nuove esigenze delle donne nella conciliazione tra lavoro e famiglia;
 - Tendenziale raggiungimento da qui al 2010 di un tasso medio di occupazione complessiva pari al 70 per cento della popolazione attiva, con un 60 per cento per le donne e un 50 per cento per i lavoratori anziani (55-64 anni);
 - Entro il 2010 dovranno essere forniti servizi socio-educativi all'infanzia ad almeno il 90 per cento dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33 per cento dei bambini al di sotto dei tre anni, con incremento di circa 9 punti %¹¹;
- - Promuovere con politiche attive l'inserimento e la permanenza, nel mercato del lavoro, delle donne con età compresa fra i 35 e i 45 anni;
 - Favorire la conciliazione fra vita lavorativa e familiare di uomini e donne, attraverso una maggiore flessibilizzazione dell'orario di lavoro, l'incentivazione alla creazione di servizi per la prima infanzia e di nidi aziendali, la realizzazione di piani di coordinamento dei tempi e degli orari delle città, redistribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne in famiglia;
 - Creare un clima favorevole allo sviluppo, al mantenimento, alla valorizzazione dell'occupazione femminile favorendo la diffusione di una cultura di pari opportunità e di *mainstreaming* di genere¹²;
- Definizione dei contenuti e delle procedure per la definizione del Piano personalizzato di assistenza, tenendo conto delle distinzioni in base al genere. (Occorre tenere conto dei bisogni specifici in relazione al genere, data la funzione sostanziale di *caregivers* delle donne in questa fase della vita)¹³;
- Porre particolare attenzione alla condizione delle donne immigrate, attraverso politiche di conciliazione che permettano l'inserimento e la permanenza nel mondo del lavoro, politiche di integrazione culturale, sociale e sanitaria, attraverso la figura della mediatrice culturale;¹⁴

¹⁰ 1.4 PIR Innovazione e sostenibilità offerta turistica e commerciale.

¹¹ 2.1 PIR Qualità della formazione: a partire dall'infanzia lungo l'arco della vita.

¹² 2.2 PIR Innovazione, qualità e sicurezza del lavoro.

¹³ 2.5 PIR Assistenza e integrazione per la non autosufficienza

¹⁴ 2.6 PIR Inclusione e cittadinanza degli immigrati nella multiculturalità.

- Sostenere le attività economiche nelle zone montane (indicatori: riduzione differenziale reddito pro-capite; incremento numero di addetti occupati e unità locali presenti, con specifico riferimento alle differenze di genere);¹⁵
- - Sperimentare le forme di partecipazione a partire da quelle connesse alla valutazione integrata di piani e programmi regionali con particolare attenzione agli indicatori di genere;
- Avviare il processo per la predisposizione del bilancio di genere (valutazione preventiva degli effetti delle politiche economiche su uomini e donne) quale strumento di governance istituzionale partecipata e di valutazione di impatto delle politiche finanziarie nel sistema regionale delle autonomie¹⁶;
- La promozione dell'accesso alle opportunità della società dell'informazione e della conoscenza attraverso la realizzazione di servizi e presidi a favore di cittadini/cittadine/cittadine e fasce specifiche di popolazione con particolare attenzione al divario digitale (digital divide) di genere¹⁷.

4.2. Integrazione della dimensione di genere nel sistema regionale di valutazione integrata

Il processo di elaborazione della strumentazione attuativa della legge regionale 49/1999 ha costituito un'importante occasione per recepire il principio di *mainstreaming* di genere nella programmazione e nella valutazione di piani e programmi regionali.

Tale processo ha dato luogo, nel novembre 2006, all'approvazione del regolamento di disciplina dei processi di valutazione integrata¹⁸, di cui riportiamo gli articoli più rilevanti sotto un profilo di genere:

Art. 3 ...la valutazione integrata è 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.

Art. 19 La valutazione degli effetti attesi comprende considerazioni relative alle differenze di genere nell'ambito di tutte le dimensioni di analisi. Ai fini operativi gli effetti prodotti sulle differenze di genere sono esplicitamente inseriti nella dimensione sociale.

Inoltre l'ottica di genere è stata presa in considerazione anche dagli altri strumenti di programmazione (approvati recentemente dalla Giunta con decisione del novembre 2006¹⁹), e specificamente:

- *modello analitico, iter procedimentale per la formazione del piano/programmi regionali ai sensi della L.R. 49/99*, in cui si ribadisce che la valutazione degli effetti... comprende al suo interno il processo di valutazione degli effetti attesi, con un'ottica trasversale agli effetti di genere e che nella valutazione della coerenza esterna fra gli elementi di piano (analisi, scenari e obiettivi) con quelli degli atti di programmazione generale, PIT (Piano di Indirizzo Territoriale) e il PRS (Programma Regionale di Sviluppo), sia fatto specifico riferimento anche alle politiche di genere. La valutazione degli effetti di genere può essere svolta avvalendosi anche del modello V.I.S.P.O. (Valutazione di Impatto Strategico sulle Pari Opportunità); comunque la prospettiva di genere costituisce elemento trasversale dell'analisi, descrizione e valutazione delle politiche regionali;

¹⁵ 3.5 PIR Sviluppo sostenibile del sistema della montagna toscana.

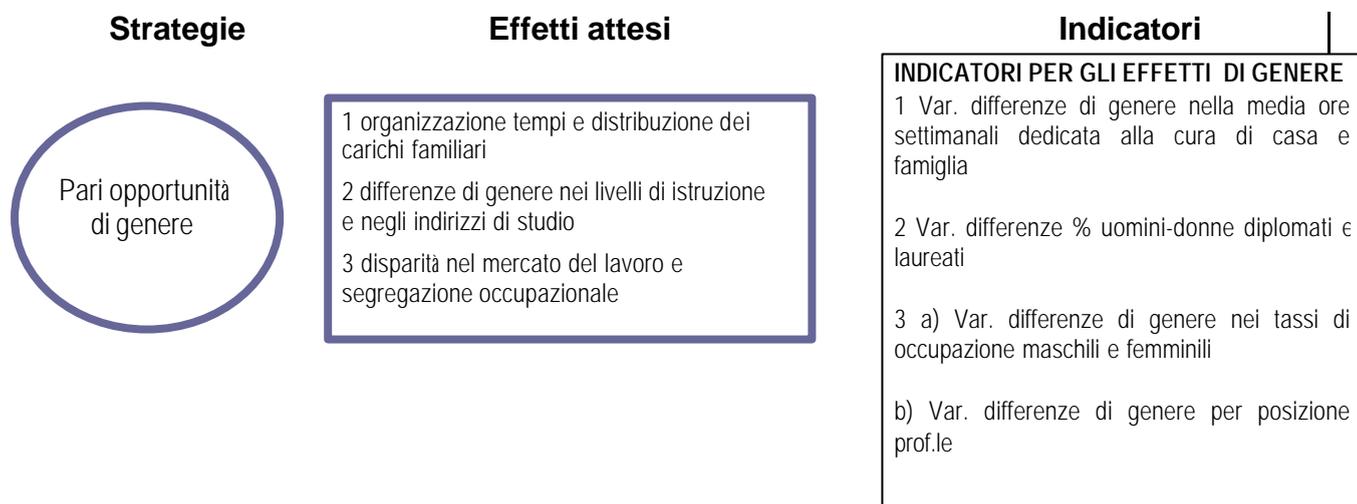
¹⁶ 4.1 PIR Partecipazione, governance, sistema delle autonomie, aree vaste, sicurezza

¹⁷ 4.2 PIR La società dell'informazione per lo sviluppo, i diritti, l'e-government.

¹⁸ Decreto Presidente Giunta Regionale n. 51/r del 2/11/2006.

¹⁹ Decisione Giunta Regionale n. 2 del 6/11/2006.

- *modalità di attivazione e svolgimento della partecipazione*, in cui si prevede che il responsabile del piano, coordinandosi con il settore della Comunicazione istituzionale decida le forme e gli strumenti di informazione e partecipazione ed indichi le esperte e le rappresentanti di organismi e associazioni femminili che intende far partecipare, in conformità al principio di sostenibilità di genere, elemento di trasversalità in tutte le fasi e in tutti gli ambiti dei piani o programma;
- *linee guida per la valutazione degli effetti - Procedure, modelli e indicatori* - di cui si riportano gli indicatori usati per l'analisi della dimensione di genere:



Nel novembre 2006, a coronamento del processo di elaborazione degli strumenti attuativi previsti dalla l.r. 49/1999, è stata approvata dalla Giunta una delibera²⁰ che prevede l'integrazione dell'ottica di genere in tutte le articolazioni del processo di programmazione regionale, disponendo in particolare che:

- la dimensione di genere dovrà formare oggetto di specifica considerazione fin dalla proposta iniziale del piano/programma, per quanto attiene sia ai contenuti del documento (motivazione della scelta di realizzare il piano/programma, base di conoscenza disponibile, principali scenari di riferimento, sintesi dei risultati del ciclo di programmazione precedente, principali obiettivi generali) che ai contenuti della valutazione (analisi di fattibilità dell'atto, coerenza esterna, autovalutazione per verifica preventiva, individuazione specifiche forme di partecipazione - rapporto valutazione);
- in sede di valutazione integrata, gli effetti che riguardano le persone fisiche dovranno essere descritti e/o quantificati in base al genere trasversalmente ad ognuna delle dimensioni (ambientale, territoriale, economico sociale e della salute umana); la valutazione di genere può essere svolta avvalendosi dei modelli di impatto strategico sulle pari opportunità;
- nei processi partecipativi dovranno essere incluse le esperte e le rappresentanti di associazioni femminili, in conformità del principio di sostenibilità di genere, elemento di trasversalità in tutte le fasi e in tutti gli ambiti dei piani e programmi.

4.3. Analisi di impatto di genere degli atti normativi regionali

In considerazione di quanto previsto nel Programma Regionale di Sviluppo 2006-2010 - e alla luce della modifica dell'art. 117 della Costituzione, che attribuisce un ruolo fondamentale alle leggi regionali in materia di parità donna/uomo - promuovere la prospettiva di genere nella definizione

²⁰ Deliberazione Giunta Regionale n. 831 del 13/11/2006.

delle politiche regionali è un obiettivo che non può essere limitato ai soli atti di programmazione ma richiede di fatto anche la valutazione della qualità della normativa regionale.

Incorporare la dimensione di genere negli atti regolativi significa fare riferimento ai destinatari dell'intervento non come a un gruppo omogeneo e indifferenziato ma come gruppi diversi con caratteristiche, necessità e comportamenti peculiari che richiedono approcci differenziati.

Decisioni politiche o atti normativi apparentemente neutri rispetto alla dimensione di genere, e come tali privi di conseguenze, possono avere un impatto differenziato sulle donne e sugli uomini (ma anche all'interno del genere, ad es. su differenti gruppi di donne), produrre effetti indesiderati o talvolta rafforzare le disparità esistenti, anche se tale ricaduta non era né voluta né prevista.

L'analisi di impatto di genere degli atti normativi (leggi e regolamenti) risponde all'esigenza di approfondire ed eliminare ex ante questi possibili effetti indesiderati. L'obiettivo del processo è integrare nel processo normativo il punto di vista dei rapporti sociali tra i sessi, al fine di promuovere le pari opportunità e migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche e degli interventi regolativi. Come tale, l'analisi di impatto di genere rappresenta uno strumento chiave per implementare il *gender mainstreaming* e un metodo per migliorare la qualità degli atti regolativi. La Regione Toscana intende pertanto promuoverne un utilizzo organico e sistematico nella produzione normativa regionale a partire dal 2007.

Valutare l'impatto di genere di un provvedimento normativo significa comparare e valutare sulla base di criteri di significatività rispetto al genere:

- la situazione di partenza ovvero il quadro e l'evoluzione potenziale del contesto di riferimento in assenza di intervento. La lettura di genere del contesto di riferimento consente di evidenziare le lacune e le disparità esistenti nonché di formulare obiettivi specifici di genere che l'intervento dovrebbe soddisfare.
- gli effetti dell'introduzione dell'intervento regolativo (opzione di intervento) ove per effetti si intendono non solo gli effetti diretti, ma anche quelli indiretti, spesso rilevanti, ma a prima vista non evidenti. Con l'analisi delle ricadute di genere si misura la capacità dell'intervento di colmare i gap evidenziati dall'analisi di contesto e la sua efficacia nel perseguimento degli specifici obiettivi di genere formulati.

In generale si parla di impatto di genere diretto quando l'intervento ha come destinatarie specifiche ed esclusive le donne oppure quando, pur essendo rivolto indistintamente a donne e uomini, prevede esplicitamente il perseguimento di obiettivi e risultati specifici a favore delle donne. L'impatto di genere è invece indiretto quando il provvedimento pur non avendo le donne come destinatarie specifiche ed esclusive, contribuisce comunque alla creazione o al rafforzamento di un "contesto facilitante" per le donne, grazie al miglioramento delle prospettive occupazionali, delle infrastrutture, al potenziamento dei servizi.

Sia l'analisi del contesto che la valutazione delle ricadute di genere del provvedimento presuppongono l'esistenza di una solida e articolata base statistica disaggregata per genere che non sempre è disponibile e le cui lacune andranno colmate con il ricorso ad altre fonti di informazioni utili, quali studi, rapporti, valutazioni, relazioni di organismi tecnici etc., nonché tramite consultazioni dei destinatari del provvedimento, di organizzazioni femminili, di esperte/i in materia di genere ecc.. Le consultazioni in particolare sono lo strumento chiave per mettere in luce le esigenze dei diversi gruppi di destinatari e focalizzare sui possibili effetti indiretti, specie quelli che a prima vista non evidenti.

La valutazione comporta degli oneri in termini di tempo e di risorse umane impiegate e quindi non può essere estesa a ogni provvedimento normativo emanato dalla Regione. Sarà quindi necessario, in primo luogo definire opportuni criteri di selezione per concentrare l'analisi sugli interventi regolativi in cui il genere è rilevante, ed in secondo luogo sviluppare una metodologia di analisi che potrà essere basata sull'utilizzo:

- delle quattro dimensioni chiave individuate dall'Unione Europea per valutare l'esistenza di disparità di genere²¹;
- dei quattro macro-obiettivi o macro-aree definite dalla metodologia V.I.S.P.O.²²; di una *check list* per l'opzione di intervento che ha la funzione di: 1) agevolare la valutazione dell'incorporazione dei principi del *gender mainstreaming* nel provvedimento, verificando la corretta applicazione della metodologia di analisi di impatto di genere e, nel contempo, 2) facilitare l'identificazione degli impatti attesi diretti e indiretti per i diversi gruppi di destinatari.

4.4. Inclusione di parametri di genere nei bandi regionali

Preso atto che solo i bandi finanziati dall'Unione Europea (FSE, DOCUP) tenevano conto della dimensione di genere, la Giunta ha approvato (luglio 2006) una delibera²³ che include, anche nell'ambito dei bandi regionali finanziati con risorse nazionali e/o regionali, specifici criteri e parametri di genere, quali ad esempio:

- parametro di priorità relativo al grado di partecipazione femminile nella compagine sociale e/o nell'occupazione interna nelle imprese che si candidano ad ottenere il finanziamento dei progetti;
- incremento dell'occupazione femminile almeno pari o superiore a quello maschile;
- esistenza nell'Ente o impresa di misure che facilitano la conciliazione tra lavoro e famiglia (flessibilità di orario favorevoli anche alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nido aziendale o interaziendale, concessione di part time o telelavoro reversibili al rientro dalla maternità, orientamento/formazione al rientro dalla maternità, servizi per i bambini durante le vacanze scolastiche, tutor di conciliazione, ecc.);
- incremento dell'occupazione femminile interna nell'ultimo biennio;
- presenza di figure femminili nelle posizioni apicali;
- realizzazione di azioni positive per le pari opportunità;
- bilancio sociale che tiene conto delle differenze di genere degli *stakeholder* interni e/o esterni;
- criterio di "attenzione alla dimensione di genere", definendo i parametri sulla base della presenza di tale attenzione in aspetti rilevanti del progetto (ad esempio: il progetto descrive il contesto/gli obiettivi/i risultati/il contenuto/le metodiche... tenendo conto della dimensione di genere).

Obiettivo della deliberazione è quello di incentivare l'assunzione di un'ottica di genere da parte non soltanto dei programmatori e valutatori degli enti che indicano i bandi, ma degli stessi soggetti - enti o imprese - che presenteranno i progetti.

4.5. Coordinamento delle politiche di genere

La Giunta, considerato il carattere strategico e trasversale delle politiche di genere e per le pari opportunità, ha approvato (ottobre 2006) apposite procedure per assicurarne il coordinamento all'interno della Regione Toscana²⁴. Sono stati quindi previsti incontri a cadenza periodica fra gli assessori regionali che si occupano, direttamente o indirettamente, della materia (Assessore alle Pari Opportunità; Attività Produttive; Riforme Istituzionali; Territorio e Infrastrutture; Diritto alla Salute; Politiche Sociali; Istruzione, Formazione e Lavoro) e i direttori generali che forniscono loro supporto (DG Presidenza, Politiche territoriali e ambientali, Sviluppo economico, Politiche formative, beni e attività culturali e Diritto alla salute e politiche di solidarietà).

²¹ Partecipazione, risorse, norme e valori e diritti. Cfr "Guida alla valutazione di impatto rispetto al sesso" (1997). http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_it.pdf

²² 1) miglioramento delle condizioni di vita delle donne, 2) miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione, 3) miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura, 4) promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

²³ Deliberazione Giunta Regionale n. 534 del 24/07/2006.

²⁴ Decisione Giunta Regionale n. 15 del 9/10/2006.

4.6. Costruzione di un sistema di comunicazione delle politiche di genere della Regione Toscana

La costruzione di un *mainstreaming* di genere non può prescindere da un intervento strutturale anche nell'ambito del sistema di comunicazione, in una duplice direzione:

- l'inserimento di un'ottica di genere che connoti in modo trasversale sia la terminologia che i contenuti del Piano Generale della Comunicazione della Regione Toscana per il 2007;
- una maggiore visibilità e valorizzazione delle iniziative specifiche realizzate dal settore politiche di genere, nonché delle attività poste in essere dagli altri settori regionali che assumono rilevanza sotto un profilo di genere.

Si tratta di diffondere a tutti i livelli, sia nell'ambito pubblico che in quello privato, una cultura attenta alle differenze di genere e alle trasformazioni in atto nelle condizioni di uomini e donne.

Una comunicazione "mirata" ha lo scopo di offrire occasioni di confronto su tematiche di genere tra soggetti - pubblici e privati - che hanno interessi e obiettivi diversi, per incentivare lo sviluppo di sinergie e iniziative di rete, e avvicinare inoltre i cittadini e le cittadine alle politiche di genere messe in atto dalle istituzioni.

Altro elemento fondamentale di cui tener conto è la definizione del target - i destinatari della comunicazione - che deve essere differenziato per sesso, età, profili professionali.

Per quanto riguarda gli strumenti di comunicazione, la scelta deve essere indirizzata verso un progressivo sviluppo dell'utilizzo della rete web oltre che di tutti gli altri mezzi tradizionali.

4.7. Laboratorio per il monitoraggio, l'elaborazione e la promozione di politiche trasversali di genere di competenza regionale

Un'efficace azione di *mainstreaming* deve operare sia in senso orizzontale che verticale, e quindi non può svolgersi soltanto all'interno dell'istituzione "Regione Toscana", ma deve proiettarsi anche all'esterno, coinvolgendo gli altri enti e soggetti presenti sul territorio per costruire una rete che permetta di creare sinergie e diffondere, a tutti i livelli, le esperienze di eccellenza.

Con questo spirito è nata una fattiva collaborazione dell'Assessorato regionale alle politiche di genere con tutte le Assessorate alle pari opportunità delle Province e le Assessorate dei Comuni capoluogo. A seguito di vari incontri, e grazie alla compilazione di una griglia di rilevazione messa a punto da Gender, è stato possibile tracciare un quadro ragionato delle politiche di genere messe in atto o programmate nel territorio a livello locale negli anni 2001-2005, con particolare riguardo a quelle volte alla conciliazione fra vita e lavoro.

Questa ricognizione costituisce la prima tappa di un processo di *benchmarking* che consiste, una volta definiti i relativi criteri informativi, nell'individuare le "pietre di paragone" - misurando i servizi, le azioni e i prodotti mediante il confronto reciproco - con lo scopo di evidenziare gli standards di eccellenza, le buone pratiche, appunto, senza l'intento di attribuire giudizi di valore.

4.8. Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007)

Il 2007, anno europeo delle pari opportunità per tutti, sarà incentrato sui quattro temi dei Diritti, della Rappresentatività, del Riconoscimento e del Rispetto. Così hanno deciso il Parlamento Europeo ed il Consiglio²⁵, sottolineando il ruolo cruciale che le autorità locali e regionali possono svolgere per sensibilizzare i cittadini sui temi delle pari opportunità e della non discriminazione.

Regione Toscana, Provincia di Firenze e Comune di Firenze - consapevoli che, per svolgere tale ruolo di sensibilizzazione nel modo più efficace, è opportuno coordinare le reciproche iniziative in

²⁵ Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 771 del 17/5/2006.

modo unitario e sinergico - hanno convenuto di istituire allo scopo un comitato promotore congiunto (è in corso di approvazione, da parte delle rispettive Giunte, una delibera²⁶ che tramite un protocollo di intesa formalizza e sancisce tale coordinamento istituzionale).

4.9 Carta europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale

Il 19 settembre 2006, l'Assessore regionale alle pari opportunità Susanna Cenni ha sottoscritto la Carta europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale, un documento politico ambizioso che si prefigge di introdurre la parità di genere nella vita di tutti i giorni in ambito locale. Parità che deve poter essere concretamente esercitata a tutti i livelli - politico, economico, sociale e culturale - e non costituire soltanto un principio astratto.

Entro due anni dalla sottoscrizione della Carta, la Regione si fa carico di un impegno preciso: redigere un piano di azione per la parità, corredato di relativo calendario di attuazione, che fissi le priorità, le risorse (umane e finanziarie) e le azioni per la sua realizzazione, nonché promuovere, prima di adottarlo, un'ampia consultazione. Al 7/11/2006, come comunicato dalla federazione toscana dell'AICCRE - Associazione Italiana per il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, che ha contribuito alla sua elaborazione - la Carta è stata ratificata, oltre che dalla Regione Toscana, anche dalle province di Firenze, Massa Carrara, e da numerosi Comuni toscani: Asciano, Barberino di Mugello, Barberino Val d'Elsa, Calcinaia, Campi Bisenzio, Capalbio, Collesalvetti, Grosseto, Larciano, Livorno, Montelupo Fiorentino, Montemurlo, Palazzuolo sul Senio, Portoferraio, Quarrata, Rignano sull'Arno, Rio nell'Elba, S. Gimignano, S. Piero a Sieve, S. Maria a Monte, Sesto Fiorentino, Trequanda e Vicchio.

²⁶ Deliberazione Giunta Regionale n. 856 del 20/11/2006.

Appendice

1. Deliberazione Giunta Regionale n. 534 del 24/07/2006 “Inclusione di parametri di genere nei bandi regionali”.
2. Decisione Giunta Regionale n. 15 del 9/10/2006 “Procedure a sostegno del coordinamento delle politiche di genere e per le pari opportunità”.
3. Deliberazione Giunta Regionale n. 831 del 13/11/2006 “Integrazione dell'ottica di genere in tutte le articolazioni del processo di programmazione regionale”.