



**PIANO REGIONALE  
PER LA CITTADINANZA DI GENERE  
2012-2015**

## **INDICE**

### **1. SEZIONE CONTENUTISTICA**

1.1. QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO-PROGRAMMATICO

1.2 QUADRO CONOSCITIVO (DETTAGLIO)

1.3 OBIETTIVI GENERALI

1.4 OBIETTIVI SPECIFICI

1.5 IDENTIFICAZIONE AZIONI E STRUMENTI DI ATTUAZIONE E RACCORDO CON ALTRI LIVELLI ISTITUZIONALI

1.6 QUADRO FINANZIARIO DI RIFERIMENTO PLURIENNALE

1.7 INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI CONFRONTO ESTERNO

1.8 DEFINIZIONE DEL CRONOGRAMMA

### **2. SEZIONE VALUTATIVA**

2.1 VALUTAZIONE DI COERENZA ESTERNA

2.2 VALUTAZIONE DI COERENZA INTERNA

2.3 ANALISI DI FATTIBILITA' FINANZIARIA

2.4 VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI ATTESI – VEA

2.5 SISTEMA DI MONITORAGGIO

## 1. SEZIONE CONTENUTISTICA

### 1.1 QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO-PROGRAMMATICO

#### Riferimenti normativi

Il principale riferimento normativo è costituito dall'articolo 22 della legge regionale 2 aprile 2009 n. 16 (Cittadinanza di genere) che 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 generali dei progetti per la conciliazione vita-lavoro di cui all'articolo 3<sup>1</sup>;
- c) gli obiettivi ed i requisiti generali dei progetti delle associazioni di cui all'articolo 6<sup>2</sup>;
- d) i criteri e indirizzi per l'attuazione delle azioni di cui all'articolo 17;
- e) le tipologie dei progetti che la Giunta regionale intende realizzare direttamente<sup>3</sup>;
- 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, 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.

Per quanto concerne, il quadro normativo di riferimento a livello europeo, si richiamano, 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

<sup>1</sup> Lettera così sostituita dall'articolo 4 comma 1 della l.r. 4/2011

<sup>2</sup> Lettera così sostituita dall'articolo 4 comma 2 della l.r. 4/2011

<sup>3</sup> Lettera così sostituita dall'articolo 4 comma 3 della l.r. 4/2011

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.

Il quadro normativo di riferimento a livello nazionale 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, in estrema sintesi alcuni passaggi significativi 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, 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. 72/2000 “Riordino delle funzioni e delle attività in materia di promozione della cultura e della pratica delle attività motorie”. Art.1 comma 2:** Costituiscono specifiche finalità degli atti e dei procedimenti disciplinati dalla presente legge la definizione e la realizzazione degli interventi intesi ad assicurare: .....c) la promozione e l'incremento della presenza femminile nell'attività sportiva;
- **L.R. n. 32/2002 “Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”.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'eguaglianza 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 circoscrizionali dello stesso genere"; **Art. 10 comma 2** "Nelle candidature regionali quando le liste indicano due candidati, 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, continuino 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, pena l'esclusione della lista dalla consultazione elettorale;
- **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 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, 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.”

### **Riferimenti programmatici**

L’Unione Europea ha da tempo sottolineato e più volte ribadito che la programmazione riveste 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.

E’ opportuno ricordare 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”**, 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.

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 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.
- 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.
- **Comunicazione della Commissione COM (2010) 2020– Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva-** che pone fra gli altri, come obiettivo dell'UE per la crescita intelligente, il raggiungimento del tasso di occupazione per donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni al 75% entro il 2020, da conseguire offrendo maggiori opportunità lavorative, in particolare a donne, giovani, lavoratori più anziani e meno qualificate e immigrati regolari.
- **Raccomandazione del Consiglio del 12 luglio 2011(2011/C 215/02)** sul programma nazionale di riforma 2011 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità aggiornato dell'Italia, 2011-2014.

Con risoluzione n. 91 del 09/11/2011 il Consiglio regionale ha emanato i propri indirizzi sugli esiti dei quali si rimanda al successivo paragrafo 1.7 della sezione contenutistica.

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.

## 1.2 QUADRO CONOSCITIVO <sup>4</sup>

### Premessa

Le politiche di genere, come noto, si inseriscono nel contesto della strategia di Lisbona che, con l’obiettivo di aumentare il tasso di occupazione femminile, è orientata a creare i presupposti

<sup>4</sup> I dati riportati nella presente sezione sono stati attinti dalle seguenti fonti, peraltro in parte prodotto di iniziative attivate dalla Regione Toscana:

ISTAT “*La divisione dei ruoli nelle coppie anno 2008-2009*” Indagine multiscopo sull’Uso del tempo;

IRPET “*La condizione economica e lavorativa delle donne*” (Rapporto 2011);

UNIONCAMERE TOSCANA “*Osservatorio sulle imprese femminili Anno 2010*”

TOSCANA NOTIZIE flash lavoro “*Segnali di ripresa ma il futuro del lavoro è ancora incerto*” Trimestrale di informazione dell’Osservatorio del mercato del lavoro- III trimestre 2010

IRPET “*La Toscana fra cambiamenti demografici mercato del lavoro e welfare*” Novembre 2009

REGIONE TOSCANA “*Donne innovatrici: impresa lavoro e famiglia*” Indagine 2009 sulle pari opportunità in Toscana

CITTALIA “*Le donne e la rappresentanza- Una lettura di genere nelle amministrazioni comunali*” Seconda edizione luglio 2010.

per innescare un processo virtuoso che induca una crescita di posti di lavoro grazie anche all'offerta di servizi alle famiglie, una crescita del gettito fiscale grazie all'aumento del reddito e quindi sostegno al sistema di welfare, scongiurando conseguenze negative anche su l'andamento demografico, come riflesso della maggiore insicurezza sociale ed economica.

In Toscana, e più in generale in Italia, i principali ostacoli che si frappongono all'accesso, al mantenimento e al miglioramento della posizione lavorativa dipendente o autonoma delle donne continuano ad essere riconducibili al contesto familiare e allo stereotipo culturale che vede la donna come principale soggetto di riferimento per i lavori di cura afferenti alla famiglia (casa, figli, anziani). Il sistema di welfare italiano, infatti, prevede prestazioni per lavoratori inseriti all'interno del mercato del lavoro regolare (per lo più, con posizione dipendente, a tempo pieno e indeterminato), basandosi ancora sul presupposto che l'uomo entri giovane nel mondo del lavoro come salariato, con un lavoro abbastanza definito e costante e goda di un pensionamento obbligatorio, mentre la donna deve prestare assistenza ai bambini, invalidi, anziani. Tale modello, carente di specifiche politiche e benefici rivolti alla famiglia, presenta 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.

A fronte di cambiamenti demografici e socio-economici sostanziali, (diminuzione della natalità, allungamento della vita, cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro, aumento dei livelli di istruzione della popolazione con conseguente ritardo ingresso nel mondo del lavoro, ecc), il modello di welfare non è stato sostanzialmente modificato e pertanto il ruolo della donna come *caregiver*, non ha potuto che consolidarsi, indipendentemente dalla posizione lavorativa della stessa, che, in realtà, spesso risulta compromessa proprio per le difficoltà di conciliazione dei due diversi ambiti.

All'interno della famiglia, per quanto riguarda la distribuzione del lavoro familiare, poco o niente sembra essere cambiato. Infatti, nel 2008-2009 il 76,2% del lavoro familiare<sup>5</sup> delle coppie (in cui la donna è compresa nella fascia di età 25-44 anni) è ancora a carico delle donne, valore di poco più basso di quello registrato ben sei anni fa (77,6%). Sempre rispetto a sei anni fa, l'asimmetria rimane stabile nelle coppie in cui la donna non lavora (83,2%) e cala di due punti percentuali laddove la donna lavora ed è laureata dal 73,4% al 71,4% e soprattutto in presenza di figli (dal 74,2% al 71,5%). L'indice assume valori inferiori al 70% solo nelle coppie settentrionali in cui la donna lavora e non ci sono figli (69,3%) e nelle coppie dove la donna lavora ed è laureata (67,6%). La distribuzione dell'uso del tempo negli anni ha visto, per le donne occupate, una diminuzione del lavoro familiare equivalente all'aumento del tempo di lavoro, mentre rimangono sostanzialmente invariati il tempo libero e quello per gli spostamenti. All'interno del lavoro familiare, invece, si è assistito per la donna occupata, in coppia, con figli, ad una diminuzione del lavoro domestico a favore di un aumento del lavoro di cura dei figli. Per gli uomini, invece, solo in presenza di figli e di una compagna che lavora si assiste ad un aumento del lavoro familiare di 9 minuti, quasi del tutto a favore del tempo di cura per il figlio (+6'). Significativo è il fatto che sempre con riguardo agli uomini, il tempo del lavoro è aumentato, ma mentre nelle coppie senza figli, con la donna che lavora, risulta un aumento di +8', in quelle con figli, con la donna che lavora, l'aumento è di 20'.

Uno stereotipo così radicato non può che condizionare le scelte femminili nel tipo di studio, nella scelta del lavoro o in quella di lasciarlo (anche se solo per un certo periodo legato alla cura dei figli piccoli), e in generale incidere sulla condizione lavorativa delle donne.

Nello specifico questo stereotipo ha riflessi in ciascuno dei seguenti ambiti, partendo da quello dell'istruzione, per poi andare ad analizzare, l'andamento dell'occupazione femminile in generale e nell'attuale congiuntura economica.

### Istruzione

L'analisi dei dati europei, nazionali, regionali porta indiscutibilmente ad affermare che le donne sono più scolarizzate dei maschi. Questo è dimostrato, per quanto riguarda la Toscana, dal 15,7% della popolazione femminile fra i 15-64 anni che possiede un diploma di laurea a fronte dell'11,3% di quella maschile, ma, ancor più marcatamente, dall'analisi dei dati sulla classe di età

<sup>5</sup>

Il lavoro familiare si compone del tempo per il lavoro domestico e del tempo per la cura dei figli fino a 13 anni.

più giovane 20-34 anni, dove, infatti, le percentuali assumono una maggiore significatività con il 24,9% della popolazione femminile con un titolo di studio elevato, contro il 12,6% di quella maschile.

Se la maggiore scolarizzazione femminile è un dato di fatto, che sostanzialmente accomuna l'intera popolazione europea, diverse sono le scelte del tipo di studio secondario e terziario (diploma e laurea) che invece contraddistinguono, innanzitutto, le donne dagli uomini e, secondariamente, le donne italiane e toscane dalle donne dei restanti paesi dell'Unione Europea, con una maggiore incisività nel nostro paese per quanto riguarda il titolo di studio secondario.

In Europa il 57,1% delle ragazze è iscritto ad un corso di scuola secondaria di tipo vocazionale (tecnico, socio-giuridico, medicina, servizi) orientato sostanzialmente a preparare l'ingresso al mondo del lavoro, mentre il 42,9% opta per indirizzi di tipo generale propedeutici per il proseguimento degli studi. In Italia, invece, la percentuale delle iscritte a percorsi di tipo generalistico è del 57,1% e del 52,9% in Toscana.

Per quanto riguarda la popolazione maschile invece solo il 16,3% in Europa, il 17,1% in Italia e il 18,9% in Toscana ha un diploma di tipo generalistico.

Con riferimento ai diplomi di laurea le differenze di genere permangono, invece, indifferentemente dall'area territoriale, preferendo le ragazze iscriversi a corsi di laurea appartenenti alle materie giuridico sociali (33,2% in Toscana e 36,7% in Europa); medicina (21,5% in Toscana e 19,3% in Europa); e letterario linguistiche (18,8% in Toscana e 16,5% in Europa).

Le scelte di percorsi di studio diversi da parte di ragazzi e ragazze potrebbero essere influenzate, più che da preferenze ed abilità attribuibili al genere, secondo una teoria spesso contestata e non sufficientemente dimostrata, da modelli culturali di genere che influenzerebbero le ragazze verso percorsi di studio finalizzati ad ottenere occupazioni, come, ad esempio, l'insegnamento e l'impiego nella pubblica amministrazione, più facilmente conciliabili con il lavoro familiare.

Anche se un titolo di studio elevato è determinante per l'occupazione femminile (in Toscana: 78,2% tasso di occupazione delle laureate, 65,9% quello della diplomate, 40,2% quello delle meno istruite), l'incremento del livello di istruzione nella nostra regione è stato meno incisivo a causa della struttura della domanda di lavoro che si contraddistingue per la richiesta di lavoro non particolarmente qualificato (l'incremento dell'occupazione femminile fra le laureate nel decennio 1998/-2008 è stato di 9 punti percentuali contro i 7 punti percentuali registrati fra le diplomate) e si mantiene di due punti percentuali al di sotto dei dati relativi all'Europa.

### Occupazione

La curva dell'occupazione femminile, da sempre fortemente condizionata dall'assunzione da parte della donna degli impegni di cura familiari, evidenzia una peculiarità italiana e soprattutto toscana nell'attuale congiuntura economica.

In Toscana hanno fatto le spese della crisi prevalentemente le diplomate (-1,5 punti fra il 2008-2009) rispetto alle laureate (-0,4 punti percentuale), le donne più giovani (20-24 anni -4 punti percentuale) e soprattutto le donne nella classi di età in cui risentono maggiormente del carico delle responsabilità familiari (30-34 anni -4,3 punti la più alta percentuale fra le varie regioni d'Italia) e 35-39 anni (-2,5%).

Preoccupa il tasso di occupazione femminile, poiché, mentre, ovunque in Europa, è caratterizzato da oscillazioni temporanee dovute all'assunzione di un maggiore carico di cure familiari da parte delle donne in determinate fasce di età, in Italia e in Toscana questa temporaneità è molto meno frequente, significando una fuoriuscita definitiva dal mercato del lavoro. Normalmente, il tasso di occupazione femminile diminuisce all'aumentare del numero dei figli, ma, mentre nel resto dell'Europa al crescere dell'età dei figli il tasso di occupazione tende a risalire (dal 62,4% con figli da 0-4 anni al 69,7% con figli 5-9 anni fino al 73% quando i figli hanno più di 10 anni), in Toscana questo fattore sembra non essere determinante (si passa da 68,5% con figlio 0-4 anni 71,7% con figlio 5-9 anni al 69,1% con figlio di età superiore ai 10 anni).

Le donne toscane che si trovano ad affrontare gli impegni gravosi dell'accudimento dei figli e/o dei familiari anziani, senza un significativo apporto né all'interno della famiglia, da parte del partner, né al suo esterno, in termini di offerta di servizi, spesso insufficienti o troppo onerosi, tendono ad entrare nel gruppo delle inattive piuttosto che non in quello delle disoccupate.

Tuttavia sul fronte dei servizi per la prima infanzia il tasso di copertura in Toscana (pari al 31,6% nell'anno scolastico 2009-2010) è prossimo al raggiungimento dell'obiettivo di Lisbona (33%), a dimostrazione che l'azione di governo, in questo ambito, è stata sostanzialmente incisiva così come sono state improntate modalità di risposta pubblica alla richiesta di assistenza domiciliare, ampliando la libertà di scelta rispetto all'alternativa del ricovero nelle strutture residenziali, supportando le disponibilità di reddito delle famiglie.

Peraltro, malgrado la crescita dei servizi, anche solo quelli per l'infanzia, favorisca l'incremento della partecipazione delle donne al lavoro, è evidente che siamo in una situazione in cui deve crescere sempre più la sensibilità maschile affinché il lavoro familiare sia equamente diviso fra uomini e donne. Di fatto, qualsiasi linea di intervento, che abbia come scopo di invertire una tendenza o coprire un divario, rischia di non raggiungere il proprio intento se viene calata *sic et simpliciter* su un contesto socio culturale non pronto a recepirlo. La persistenza dello stereotipo culturale legato al genere, che fa della donna la naturale figura di riferimento per il lavoro di cura familiare, pone di fatto delle resistenze alla piena attuazione delle politiche di genere.

Come abbiamo visto la Toscana si caratterizza per livelli di scolarizzazione e di partecipazione al mercato del lavoro in linea con quelli medi europei, ma, allo stesso tempo, i modelli familiari sono ancora quelli tradizionali, per cui, le donne, poste di fronte alle difficoltà di conciliazione vita-lavoro, pagano (ma sarebbe più opportuno affermare che la società toscana, nel suo insieme, paga) con una limitata fecondità il prezzo per innalzare la loro partecipazione al lavoro (Toscana 1,39 figli per donna; Italia 1,41; Francia 2,02; Regno Unito 1,96, Svezia 1,91). Ma proprio per quanto riguarda la relazione fra partecipazione delle donne al mercato del lavoro e fecondità nel resto dell'Europa si è assistito, nel tempo, dove il contesto ha reso possibile la conciliazione, ad una sostanziale evoluzione che ha portato da una situazione in cui ad una maggiore partecipazione al mercato del lavoro corrispondeva un numero di figli più basso, a quella attuale dove a maggiori tassi di occupazione femminile corrispondono più alti indici di fecondità.

Nel terzo trimestre 2010, il tasso di occupazione femminile si assesta al 55,5% e in leggera ripresa rispetto al primo trimestre 2010 (53,1%), peraltro, ben al di sotto del 57,2% del periodo antecedente l'attuale congiuntura economica. Contemporaneamente è diminuito il tasso di disoccupazione soprattutto per le donne, in misura tale che la differenza tra generi è scesa ai minimi storici (4,6% per gli uomini e 5,8% per le donne nel terzo trimestre 2010, quando, solo nel precedente trimestre, era 4,9% per gli uomini e 7,9% per la donne). Questo calo, tuttavia, non è ascrivibile ad un quadro di solida ripresa della domanda di lavoro, in quanto, al contrario, si colloca in uno scenario nel quale diminuisce la popolazione attiva ed aumenta sensibilmente il numero di persone che, per le persistenti difficoltà di inserimento o reimpiego, finiscono con l'allontanarsi dal mondo del lavoro per ripiegare nell'area dell'inattività.

L'occupazione femminile mostra comunque una debolezza, resa più evidente dall'attuale crisi economica che, tuttavia, l'accentua ma non ne costituisce la causa.

La costante crescita dell'occupazione femminile, registrata dagli anni '90 fino al terzo trimestre 2007, è avvenuta all'insegna del lavoro temporaneo e del ricorso al part-time. Infatti, in Toscana, la quota di donne occupate con contratti a carattere temporaneo è passata dal 9,4% del 1998 al 16,1% del 2008. Questo fenomeno è sostanzialmente analogo a quanto avvenuto in Europa ma con caratteristiche diverse, poiché in Toscana le donne laureate con contratti temporanei sono il 20,1% rispetto al 12,6 del Nord Europa e al 14% del Centro Europa. Anche per quanto riguarda l'incremento del lavoro part-time, (+183, 7% dal 1998 al 2008) molto più consistente di quello full time (+11,6% nello stesso periodo), la Toscana si presenta rispetto al resto dell'Europa, con percentuali per il momento più basse di contratti part-time, ma con una caratteristica non positiva in quanto per il 35,2% delle donne occupate part-time si tratta di un part-time involontario contro il 22,1% del Centro Europa e del 21,6% del Nord Europa. Tale dato assume valori ancora più rilevanti nelle classi di età più giovani, ove nelle classi di età 20-24 anni e 25-29 anni il tasso di involontarietà si attesta intorno al 55% rispetto al 35% dei paesi del Centro e Nord Europa.

Lo strumento del part-time è stato finora uno strumento cardine per l'incremento dell'occupazione femminile, ma con aspetti ambivalenti derivanti innanzitutto dalla natura volontaria o imposta, e, in secondo luogo, dal fatto che spesso costituisce un rischio oggettivo per la segregazione occupazionale delle donne sia orizzontale che verticale. Tali aspetti dovrebbero essere tenuti ancor più presenti dal momento che se in prospettiva sarà proprio l'ulteriore aumento del ricorso al part-time a permettere, insieme ad altri fattori, la tenuta dei livelli occupazionali, non

si vede per quale motivo l'elemento debole del mercato debba essere determinato da uno stereotipo culturale, con ulteriori ripercussioni negative per lo sviluppo.

Di fatto, in una società meno stereotipata, nella quale all'interno della famiglia il lavoro domestico e di cura fosse equamente distribuito sarebbe meno automatico il ricorso al part-time da parte delle donne. Le stesse, meno condizionate e più consapevoli delle proprie potenzialità e delle ripercussioni negative in termini di reddito, livelli pensionistici, posizione lavorativa, potrebbero essere meno disposte a ricorrervi, preferendo attingere dal mercato per le prestazioni di servizi e creando così le condizioni per una crescita di nuovi posti di lavoro. Altra area di criticità dell'occupazione femminile, riconducibile alle stesse cause, è rappresentata dalle classi di età più elevate: il tasso di occupazione femminile nella classe di età 55-64 è del 27% rispetto al 51% del Nord Europa e al 35,8% dell'Europa Centrale. La differenza si caratterizza anche per la forte incidenza di genere dal momento che il tasso di occupazione maschile, nella stessa classe di età, è del 50%.

### Lavoro autonomo e imprenditoria

L'aumento dell'occupazione femminile nel corso degli ultimi anni si è sostanziato in un aumento del lavoro dipendente, mentre la quota delle lavoratrici autonome è stata decrescente dal 25% del 1998 al 21,8% del 2008. Si tratta di un aspetto positivo dal momento in cui sono i contesti territoriali più ricchi ad essere caratterizzati da bassi livelli di occupazione autonoma, mentre i livelli salgono laddove ci sono meno opportunità occupazionali. Oltretutto, in Toscana, all'interno del lavoro indipendente è diminuita la quota delle coadiuvanti familiari che è la quota di occupazione femminile meno autonoma e legata a piccole imprese a carattere familiare (dal 25,2% 1998 al 14,6% 2008); mentre si è rafforzato il peso della componente più autonoma: quello delle libere professioni e dell'area a carattere imprenditoriale.

In particolare uno sguardo alla capacità imprenditoriale femminile ci fa scorgere una Toscana sempre più "rosa". Infatti le imprese femminili in Toscana, raggiungono a fine 2010 quota 99.331 a fine 2010 contribuendo per il 23,8% (la dinamica migliore fra tutte le regioni italiane) alle imprese complessivamente registrate.

Il 2010 rappresenta un anno di crescita per l'imprenditoria femminile, con un incremento delle imprese dell'1,6% (in assoluto +1.601 unità). La *performance* femminile, decisamente migliore rispetto a quella delle aziende non femminili (+0,3% pari a +999 unità), diventa quindi il traino per la crescita del tessuto imprenditoriale toscano (+0,6% in totale), dimostrando una più efficace capacità di reazione alle difficoltà congiunturali. Dal confronto con le altre regioni italiane, emerge che solo il Lazio può vantare tassi più alti di crescita dell'imprenditoria femminile, collocando la Toscana al secondo posto prima di Emilia Romagna, Veneto, Piemonte, Lombardia e Marche.

A livello provinciale, c'è da registrare l'aumento del 3,2% delle imprese femminili della provincia di Prato, dove forte è il contributo dell'imprenditoria cinese nell'abbigliamento, seguita da Arezzo (+2,4%), Pisa (+2,1%) e Lucca (+1,9%). Le province di Firenze, Livorno, Massa, Pistoia e Siena si attestano su valori di sviluppo delle aziende al femminile che vanno da un punto percentuale al +1,4%. La provincia di Grosseto, dove le aziende "in rosa" crescono solo dello 0,4%, resta, comunque, quella con il più elevato tasso di imprese femminili.

Per quanto riguarda i settori di attività economica, il commercio si conferma il settore a maggior concentrazione di imprese femminili (il 28% del totale), registrando un aumento dello 0,8%. Crescono del +1% le aziende femminili del manifatturiero, in controtendenza rispetto alla diminuzione delle aziende non femminili (-1,3%). Ancora in positivo il bilancio al femminile dell'edilizia (+4,3%) che resta, comunque, un ambito imprenditoriale tipicamente maschile.

L'agricoltura, pur confermandosi uno dei settori della Toscana in cui l'imprenditoria femminile è maggiormente sviluppata (un'azienda su tre è condotta da donne), sta attraversando invece una fase di involuzione, in analogia a quanto avviene per le aziende maschili. Attività immobiliari e settore turistico si confermano fra i settori privilegiati per le donne che hanno aperto un'attività nel 2010 (+2,5% nel primo caso, +2,3% nel secondo), mentre fra i restanti settori si fanno avanti le attività finanziarie ed assicurative (+2,9%), quelle professionali, scientifiche e tecniche (+2,7%), quelle legate all'istruzione (+6,8%), alla sanità ed assistenza sociale (+3,6%).

Rispetto alle "quote rosa", le donne che in Toscana a fine 2010 ricoprono posizioni di vertice all'interno delle aziende sono il 28,0%, valore che supera di oltre un punto percentuale la media nazionale.

Resta da evidenziare che nel 2010 alla crescita dell'imprenditoria femminile ha contribuito in maniera determinante la componente straniera (+6,5% le imprenditrici di nazionalità comunitaria, +8,0% le non comunitarie). Quanto alle nazionalità, spiccano in ambito comunitario rumene (+19,9%) e polacche (+11,3%), in ambito extra comunitario albanesi (+22,2%) e nigeriane (+14,5%), cinesi (+11,9%).

Altro dato interessante è la compagine societaria in quanto se fra le aziende femminili più strutturate sono le società di capitali a registrare una crescita decisa (+3,2% +449 unità), a fronte di una invarianza di quelle costituite sotto forma di società di persone, sono altresì aumentate le ditte individuali (+1,9% + 1.084 unità), a dimostrazione di come in una difficile situazione congiunturale nella quale le donne stentano a trovare lavoro, le stesse diventino imprenditrici costruendo piccole imprese.

### Conclusioni

L'analisi del contesto socio economico è stata effettuata cercando di evidenziare, da diversi punti di vista, come l'aspetto della conciliazione vita-lavoro sia fondamentale per accrescere e migliorare la partecipazione femminile al mondo del lavoro con tutte le ripercussioni positive evidenziate in premessa a questo capitolo, ma come, altresì, questa conciliazione sia difficile in un contesto caratterizzato da stereotipi associati al genere, che non permettendo, di fatto, che tutti, uomini e donne, abbiano pari opportunità, inficiano il pieno sviluppo socio-economico del sistema.

Per rendere possibile questa conciliazione occorre agire su più fronti: certamente quello dell'offerta dei servizi, ma anche ripensando ed intervenendo con specifici correttivi ai tempi e agli spazi della città (il 58% delle donne italiane dà l'insufficienza alle proprie città in termini di vivibilità contro il 36% degli uomini; mentre unanimi sono i giudizi negativi sugli orari di apertura dei servizi che si collocano tutti al di sotto della sufficienza, tranne quelli degli esercizi commerciali); promuovendo la diffusione di una cultura del lavoro familiare meno influenzata dallo stereotipo che vede principalmente la donna assumere il ruolo di *caregiver*, nonché, incoraggiando, attraverso la sperimentazione e la diffusione di buone prassi aziendali, la diffusione di una cultura imprenditoriale più orientata a valutare l'aspetto della conciliazione come risorsa piuttosto che solo come un maggiore onere. A questo proposito dalle donne toscane vengono indicati come strumenti migliori per la conciliazione: l'orario flessibile (47.2%) i servizi prima infanzia vicini al posto di lavoro o aziendali (38.8%) e il part-time (31,1%).

Occorrerà, quindi, fare un'attenta riflessione sulle giovani generazioni, a partire dai primi anni di scuola, e sulle giovani donne che si affacciano sulla scena del mercato del lavoro e che ancora non hanno una "adeguata" preparazione per affrontare le varie difficoltà che le attendono, anche perché spesso non hanno ancora raggiunto una consapevolezza delle proprie potenzialità e dei propri limiti, del proprio ruolo nella società così poco generosa di offerte e opportunità di valorizzazione.

A questo proposito assume particolare importanza la formazione imprenditoriale attraverso progetti mirati di accompagnamento per le giovani donne che vogliono intraprendere attività di impresa, dal momento che gli interventi ritenuti più utili dalle donne toscane, ai fini del sostegno dell'imprenditoria femminile, riguardano le facilitazioni per l'accesso al credito (58.2%), la formazione a sostegno all'imprenditorialità (45.7%), la consulenza per l'avvio di impresa (34.2%) e il tutoraggio per neoimprenditrici da parte di imprenditrici esperte (24.5%).

### Il precedente ciclo di programmazione

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 di 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.

Con l'approvazione della l.r. 16/2009 e del Piano regionale per la cittadinanza di genere 2009-2010 previsto dall'articolo 24 della l.r. 16/2009 come prima attuazione della legge stessa si è aperto il primo ciclo di programmazione afferente la legge sulla cittadinanza di genere.

A questo riguardo occorre fare la seguente premessa: la programmazione 2009-2010 essendo stata definita a fine settembre 2009 con delibera di Consiglio regionale n. 56 del 30 settembre 2009 "Piano per la cittadinanza di genere 2009-2010", ha avuto un arco temporale troppo breve per vederne esplicitati pienamente i risultati e gli effetti e pertanto al momento è possibile solo delinearne il quadro ma non fornire i risultati definitivi.<sup>6</sup>

### Tabella analisi SWOT

Punti di forza	Punti di debolezza
<p>6- Buona capacità imprenditoriale femminile toscana (23.8% a fine 2010 la dinamica migliore fra tutte le regioni italiane) delle imprese complessivamente registrate.</p> <p>7- Buon raccordo con il territorio e stakeholders</p> <p>8- Coordinamento ed integrazione delle risorse.</p>	<p>1-Lavoro di cura familiare ancora prevalentemente a carico delle donne</p> <p>2-Differente di genere ancora troppo marcate rispetto al tipo di studi.</p> <p>9- Comunicazione più efficace</p>
Opportunità	Rischi
<p>5-L'aspetto della conciliazione vita-lavoro è quindi fondamentale per accrescere e migliorare la partecipazione femminile al mondo del lavoro. Per rendere possibile questa conciliazione occorre agire su più fronti servizi, sui tempi e agli spazi della città, sulla sperimentazione e la diffusione di buone prassi aziendali.</p> <p>10 - Rafforzamento del raccordo con il territorio tramite azioni di governance più cadenzate e tramite un sistema di monitoraggio dei risultati standardizzato ed omogeneo per incrementare efficacia delle azioni intraprese</p>	<p>3- In Toscana hanno fatto le spese della crisi soprattutto le donne nella classi di età in cui risentono maggiormente del carico delle responsabilità familiari (30-34 anni -4,3 punti la più alta percentuale fra le varie regioni d'Italia) e 35-39 anni (-2,5%).</p> <p>4- Il tasso di occupazione femminile, mentre, ovunque in Europa, è caratterizzato da oscillazioni temporanee dovute all'assunzione di un maggiore carico di cure familiari da parte delle donne in determinate fasce di età, in Italia e in Toscana questa temporaneità è molto meno frequente, significando una fuoriuscita definitiva dal mercato del lavoro</p> <p>-11 Necessità di rafforzare il coordinamento e sinergie con altre politiche regionali per scongiurare inutili sovrapposizioni</p>

<sup>6</sup> Per lo stato di attuazione della L.R. n. 16/2009 (Cittadinanza di genere) e del primo ciclo di programmazione biennale si rimanda alla relazione allegata al presente piano ai sensi del comma 2 dell'art. 22 della L.R. n. 16/2009

### 1.3 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 02 aprile 2009, n. 16 "Cittadinanza di genere", ponendosi in continuità con quanto di positivo sta emergendo dall'impianto della precedente programmazione, ed in coerenza con gli indirizzi di legislatura evidenziati nel Programma Regionale di Sviluppo per le politiche per la cittadinanza di genere.

Obiettivi generali di piano:

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, con particolare riferimento alle giovani generazioni. Promuovere la partecipazione femminile alla vita politica ed istituzionale.
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 prevedendo anche priorità per le giovani generazioni e continuità con i percorsi formativi già sperimentati;
4. Integrare le politiche per la cittadinanza di genere, oltre che negli strumenti normativi e nelle attività di programmazione, attraverso il coordinamento delle competenze delle strutture interne e l'integrazione di risorse proprie con altre risorse (comunitarie, nazionali, locali ecc) e la definizione del bilancio di genere e sua promozione ai sensi dell'art. 13 della l.r.16/2009.

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 12 (Coordinamento delle risorse) Articolo 13 (Bilancio di genere) Articolo 20 (Cittadinanza di genere nell'attività di comunicazione istituzionale)	Articolo 22 comma 1 Lettera e)

## 1.4 OBIETTIVI SPECIFICI

Per contribuire ad eliminare gli stereotipi associati al genere oltre a promuovere e valorizzare la condizione femminile, occorre diffondere il principio di pari opportunità fra donna e uomo, declinando l'obiettivo generale in due 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 e promuovere la valorizzazione della figura femminile, in ogni ambiente di lavoro, studio, relazione.
3. Favorire la formulazione di proposte per l'aumento della partecipazione femminile alla vita politica ed istituzionale anche in un'ottica di riequilibrio della rappresentanza di entrambi i generi.

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 della vari target di popolazione di riferimento relativamente alla mobilità territoriale e all'accessibilità ai servizi;
2. Promuovere la sperimentazione di formule organizzative nelle imprese private/pubbliche volte alla conciliazione vita-lavoro, attuabili 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:

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.

Per integrare le politiche per la cittadinanza di genere, oltre che negli strumenti normativi e nelle attività di programmazione, attraverso il coordinamento delle competenze delle strutture interne e l'integrazione di risorse proprie con altre risorse (comunitarie, nazionali, locali ecc) e la definizione del bilancio di genere e sua promozione ai sensi dell'art. 13 della l.r.16/2009, occorre operare per :

1. Promuovere il coordinamento delle risorse e delle politiche attraverso gli strumenti previsti;
2. Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti e la definizione del bilancio di genere e sua promozione a supporto delle altre amministrazioni locali toscane.

### Quadro sinottico di sintesi.

<p><b><u>OBIETTIVO GENERALE 1</u></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, con particolare riferimento alle giovani generazioni.</p>	<p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 1.1</u></b> 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.</p> <p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 1.2</u></b> Favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna e promuovere la valorizzazione della figura femminile, in ogni ambiente di lavoro, studio, relazione.</p>
<p><b><u>OBIETTIVO GENERALE 2</u></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><u>OBIETTIVO SPECIFICO 2.1</u></b> Sviluppare la sensibilizzazione e l'attenzione alle diverse esigenze dei vari target di popolazione di riferimento relativamente alla mobilità territoriale e all'accessibilità ai servizi.</p> <p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 2.2</u></b> Promuovere la sperimentazione di formule organizzative nelle imprese private/pubbliche volte alla conciliazione vita-lavoro.</p>
<p><b><u>OBIETTIVO GENERALE 3</u></b> Sostenere l'imprenditorialità e le professionalità femminili contribuendo alla promozione dell'uguale indipendenza economica fra donne ed uomini prevedendo anche priorità per le giovani generazioni e continuità con i percorsi formativi già sperimentati.</p>	<p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 3.1</u></b> 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.</p>
<p><b><u>OBIETTIVO GENERALE 4</u></b> Integrare le politiche per la cittadinanza di genere, oltre che negli strumenti normativi e nelle attività di programmazione, attraverso il coordinamento delle competenze delle strutture interne e l'integrazione di risorse proprie con altre risorse (comunitarie, nazionali, locali ecc) e la definizione del bilancio di genere e sua promozione ai sensi dell'art. 13 della l.r.16/2009.</p>	<p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 4.1</u></b> Promuovere il coordinamento delle risorse e delle politiche attraverso gli strumenti previsti</p> <p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 4.2</u></b> Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti e la definizione del bilancio di genere e sua promozione a supporto delle altre amministrazioni locali toscane.</p>

## **1.5 IDENTIFICAZIONE AZIONI E STRUMENTI DI ATTUAZIONE E RACCORDO CON ALTRI LIVELLI ISTITUZIONALI**

### **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, nostri obiettivi specifici già illustrati, occorre mettere in campo fattibili azioni con i necessari strumenti per realizzarle.

Le azioni che sono previste nel Piano riguardano: le attività di sensibilizzazione/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.

Le stesse sono definite con i relativi strumenti, 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 (delle donne e degli uomini, 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 nelle imprese private e pubbliche 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 promuovere interventi specifici di politiche family friendly che le aziende private/pubbliche e non possono offrire ai loro dipendenti.

Le suddette azioni sono definite e sintetizzate nel dettaglio di tutti gli elementi necessari nel seguente quadro sinottico, ove troviamo anche 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, occorre: provvedere a progettare attività di formazione ed orientamento adeguate a sostenere e promuovere la qualificazione e la valorizzazione dell'imprenditrice o aspirante tale.

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

### **Azioni correlate agli obiettivi specifici 4.1 e 4.2**

Per promuovere il coordinamento delle risorse e delle politiche e sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti e la definizione del bilancio di genere e sua promozione, occorre porre in essere azioni di coordinamento con i vari livelli istituzionali (nazionali, regionali, locali) in applicazione dell'articolo 12 della l.r. n.16/2009 ed effettuare un'analisi e una verifica dell'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali nonché iniziare un percorso per l'adozione del bilancio di genere e/o promozione della sua diffusione fra gli enti locali.

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

Per quanto riguarda inoltre gli strumenti di attuazione si fa presente che alla presente proposta di piano verrà data attuazione tramite apposito documento di attuazione annuale, ai sensi dell'art.10 bis della l.r. n. 49/99 con il quale, a seconda delle risorse disponibili in bilancio, potranno essere individuate le azioni da realizzare negli anni di riferimento.

Infine, in riferimento ai livelli istituzionali saranno coinvolti gli enti locali in particolare le Province, le associazioni degli enti territoriali, le associazioni di categoria, le organizzazioni sindacali, gli organismi di parità che compongono il Tavolo regionale per la cittadinanza di genere (art 8 della l.r. n. 16/2009).

<p><b><u>OBIETTIVO GENERALE 1</u></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, con particolare riferimento alle giovani generazioni.</p>	<p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 1.1</u></b> 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.</p> <p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 1.2</u></b> Favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna e promuovere la valorizzazione della figura femminile in ogni ambiente di lavoro, studio, relazione.</p>	<p><b><u>AZIONE 1.1</u></b> Azioni di Sensibilizzazione/formazione nelle scuole toscane</p> <p><b><u>AZIONE 1.2</u></b> Azioni di sensibilizzazione attraverso attività di comunicazione-promozione</p> <p><b><u>AZIONE 1.3</u></b> Azioni di diffusione e conoscenza del principio di parità e valorizzazione della diversità nell'ottica del raggiungimento della democrazia paritaria.</p>	<p><b><u>STRUMENTI</u></b> Attività del Tavolo di coordinamento Scuola-Regione. (DGR 426/2008 e 755/2008) Progetti di cui all'articolo 3 l.r.16/2009.</p> <p>Comunicazione istituzionale</p> <p>Forum per la cittadinanza di genere di cui all'art. 7 l.r.16/2009</p> <p>Progetti di cui all'art. 6 della l.r. 16/2009.</p> <p>Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009</p> <p>Attività del Tavolo di coordinamento politiche di genere di cui all'art. 8 della l.r. 16/2009</p> <p>Azioni di cui all'articolo 22 comma 1 lettera e)</p> <p>Introduzione di una formazione specifica alla cittadinanza di genere nel percorso degli insegnanti e studenti delle scuole toscane di ogni ordine e grado</p>
<p><b><u>OBIETTIVO GENERALE 2</u></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><u>OBIETTIVO SPECIFICO 2.1</u></b> Sviluppare la sensibilizzazione e l'attenzione alle diverse esigenze dei vari target di popolazione di riferimento relativamente alla mobilità territoriale e all'accessibilità ai servizi.</p> <p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 2.2</u></b> Promuovere la sperimentazione di formule organizzative nelle imprese private/pubbliche volte alla conciliazione vita-lavoro.</p>	<p><b><u>AZIONE 2.1</u></b> Promuovere interventi specifici nei tempi ed orari della città volti alla conciliazione vita-lavoro secondo le esigenze proprie espresse dai territori</p> <p><b><u>AZIONE 2.2</u></b> Promuovere interventi specifici di politiche family friendly che le aziende private/pubbliche possono offrire ai loro dipendenti.</p>	<p><b><u>STRUMENTI</u></b> Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009.</p> <p><b><u>STRUMENTI</u></b> Progetti di cui all'art. 3 della l.r. 16/2009</p>
<p><b><u>OBIETTIVO GENERALE 3</u></b> Sostenere l'imprenditorialità e le professionalità femminili contribuendo alla promozione dell'uguale indipendenza economica fra donne ed uomini prevedendo anche priorità per le giovani generazioni e continuità con i percorsi formativi già sperimentati.</p>	<p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 3.1</u></b> 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.</p>	<p><b><u>AZIONE 3.1</u></b> Attività di formazione ed orientamento per sostenere e promuovere la qualificazione e la valorizzazione dell'imprenditrice o aspirante tale.</p>	<p><b><u>STRUMENTI</u></b> Programma di azioni di cui all'articolo 17 comma 1 lettera a) della l.r. n.16/2009.</p>
<p><b><u>OBIETTIVO GENERALE 4</u></b> Integrare le politiche per la cittadinanza di genere, oltre che negli strumenti normativi e nelle attività di programmazione, attraverso il coordinamento delle competenze delle strutture interne e l'integrazione di risorse proprie con altre risorse (comunitarie, nazionali, locali ecc) e la definizione del</p>	<p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 4.1</u></b> Promuovere il coordinamento delle risorse e delle politiche attraverso gli strumenti previsti</p> <p><b><u>OBIETTIVO SPECIFICO 4.2</u></b> Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti e la definizione</p>	<p><b><u>AZIONE 4.1</u></b> Azioni di coordinamento con i vari livelli istituzionali (nazionali, regionali, locali) in applicazione dell'articolo 12 della l.r. n.16/2009</p> <p><b><u>AZIONE 4.2</u></b> Analisi e verifica dell' applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali e inizio di un percorso per l'adozione del bilancio di</p>	<p><b><u>STRUMENTI</u></b> Gruppo di lavoro istituito dal CTD sulle politiche di genere.</p> <p>Attività del Tavolo di coordinamento politiche di genere di cui all'art. 8 della l.r. 16/2009 su questa tematica</p> <p><b><u>STRUMENTI</u></b> Gruppo di lavoro istituito dal CTD sulle politiche di genere</p>

bilancio di genere e sua promozione ai sensi dell'art. 13 della l.r.16/2009.	del bilancio di genere e sua promozione a supporto delle altre amministrazioni locali toscane.	genere e/o promozione della sua diffusione fra gli enti locali.	Attività del Tavolo di coordinamento politiche di genere di cui all'art. 8 della l.r. 16/2009 su questa tematiche
--	--	---	---

## 1.6 QUADRO FINANZIARIO DI RIFERIMENTO PLURIENNALE

UPB	CORR/INV	Fonte	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Totale
513	Correnti	Regione	897.076,00	897.076,00	897.076,00	897.076,00	3.588.304,00

## 1.7 INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI CONFRONTO ESTERNO

Le forme e gli strumenti di informazione e partecipazione che si intende adottare sono quelli previsti direttamente dalla l.r. 16/2009 ed in particolare l'articolo 7 che prevede che la Regione indica annualmente una giornata dedicata alle tematiche delle pari opportunità denominata Forum per la cittadinanza di genere, come momento di confronto aperto a tutti i soggetti, istituzioni e non, che hanno fra i propri obiettivi il raggiungimento delle pari opportunità fra donne e uomini.

All'interno della finestra partecipativa, del percorso progettuale del presente Piano, è stato previsto il passaggio al Tavolo regionale di coordinamento per le politiche di genere. Ai sensi dell'articolo 8 della legge regionale 16/2009 il Tavolo costituisce strumento di partecipazione e rappresentanza dei soggetti che promuovono politiche di pari opportunità ed è sede di confronto dei soggetti interessati per l'esame delle problematiche e delle politiche oggetto della legge regionale sulla cittadinanza di genere e dei relativi strumenti di programmazione e di intervento; ha sede presso la Giunta ed è presieduto dal Presidente della Giunta o dall'Assessore con delega alle Pari Opportunità. In ottemperanza a quanto disposto dal comma 4 dell'articolo 8 della l.r.16/2009, che prevede che i componenti del Tavolo siano nominati con decreto del Presidente della Giunta regionale, la Giunta regionale ha provveduto in via preliminare, con propria delibera n. 367 del 11/05/2009, ad individuare, per l'istituzione del Tavolo di coordinamento delle politiche di genere di cui all'art. 8 L. R.16/2009, i seguenti rappresentanti di istituzioni che promuovono politiche di genere e pari opportunità:

- a) gli assessori regionali all'istruzione e formazione lavoro, diritto alla salute, politiche sociali e sport, attività produttive;
- b) la presidente della Commissione regionale pari opportunità del CRT;
- c) la Consigliera o Consigliere regionale di parità;
- d) i rappresentanti ANCI, UNCEM, UPI;
- e) i rappresentanti dei comitati pari opportunità delle università toscane;
- f) AICCRE (Associazione Italiana per i consigli dei Comuni e delle regioni d'Europa, Federazione Toscana).

La Giunta sempre con il medesimo atto, inoltre, al fine di integrare i componenti del Tavolo, coinvolgendo così i rappresentanti delle Associazioni di categoria, delle OO.SS. e delle Istituzioni toscane, ha stabilito che fosse il Tavolo di concertazione generale ad individuare, fra i soggetti firmatari del protocollo, approvato con D.G.R. del 2 aprile 2001, n. 328 "Regole della concertazione regionale", i soggetti interessati alle problematiche delle pari opportunità.

Con Delibera di Giunta regionale n. 336 del 22/03/2010 è stata integrata la composizione del Tavolo di coordinamento con tutti gli Assessori provinciali con delega alle Pari Opportunità.

Infine, per dare ulteriore evidenza e coinvolgere il più ampio numero possibile di cittadini si prevedono, le seguenti ulteriori iniziative rivolte a tutta la cittadinanza:

- Pubblicazione di un apposito avviso sul BURT;
- Messa a disposizione di una copia della proposta iniziale del Piano presso l'URP;
- Messa in evidenza sul sito web della Regione Toscana:  
(<http://www.regione.toscana.it/diritti/pariopportunita/index.html>)

Il Consiglio regionale con risoluzione n. 91 del 09/11/2011) ha condiviso gli obiettivi generali di piano ed espresso i seguenti indirizzi:

- "che la fase di predisposizione del piano sia accompagnata da una forte azione di confronto con la Commissione regionale pari opportunità e con l'associazionismo femminile;

- che sia effettuata un'attenta valutazione del programma della Commissione regionale pari opportunità, già approvato dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, nell'ambito dell'individuazione delle priorità sulle quali l'azione della Regione dovrà caratterizzarsi “.

Sulla base di tali indirizzi, oltre ad alcuni scambi interlocutori con alcuni consiglieri, si è tenuto uno specifico incontro in data 22 novembre 2011 fra l'Assessore alle pari opportunità della Giunta regionale e la Presidente della Commissione pari opportunità del Consiglio regionale, la quale ha condiviso gli obiettivi del piano dando altresì la disponibilità a collaborare e a fissare un ulteriore incontro con la Commissione in previsione del passaggio consiliare del piano per la cittadinanza di genere.

In data 1 dicembre 2011 si è riunito per le Tavolo di coordinamento delle politiche di genere di cui all'art. 8 L. R.16/2009, durante il quale sono state discusse diverse problematiche afferenti l'attuazione e gli strumenti previsti dalla legge regionale sulla cittadinanza di genere, ma non sono emerse specifiche indicazioni od osservazioni in merito alla proposta di piano.

## 1.8 DEFINIZIONE DEL CRONOGRAMMA

Mese/anno		2011						
		Giu	Lug	Ago	Sett	Ott	Nov	Dic
<b>FASE</b>	<b>AZIONE</b>							
<b>A</b> <b>INFORMATIVA</b>	<b>1.1: Elaborazione</b>	XX						
	<b>1.2: Esame CTD</b>	16/6						
	<b>1.3: Esame della GR</b>		4/7					
	<b>1.4: Indirizzi CR</b>						9/11	
<b>B</b> <b>PROPOSTA</b>	<b>2.1: Elaborazione</b>						XX	
	<b>2.2: Esame del NURV</b>						29/11	
	<b>2.3: Esame del CTD</b>							1/12
	<b>2.4: Partecipazione</b>							XX
	<b>2.5: Concertazione</b>							13/12
<b>C</b> <b>PROPOSTA</b> <b>FINALE</b>	<b>3.1: Elaborazione</b>							XX
	<b>3.2: Esame della GR</b>							19/12
	<b>3.3: Esame/approv. CR</b>							XXX

## 2. SEZIONE VALUTATIVA

### 2.1 VALUTAZIONE DI COERENZA ESTERNA

#### Coerenza esterna verticale

Le politiche di genere, essendo, come più volte evidenziato, politiche a carattere fortemente trasversale, trovano riflessi in diversi ambiti tematici. Tuttavia, non sempre questi riflessi si configurano nei documenti programmatici afferenti alle diverse tematiche, in precise e dirette correlazioni.

A livello europeo gli indirizzi più recenti sono da individuare nel documento relativo ad “Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva”, che pone, fra gli altri, come obiettivo dell'UE per la crescita intelligente, il raggiungimento del tasso di occupazione per donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni al 75% entro il 2020. Obiettivo da conseguire offrendo maggiori opportunità lavorative, in particolare a donne, giovani, lavoratori più anziani e meno qualificate e immigrati regolari. Direttamente connessa ad Europa 2020 la Raccomandazione del Consiglio del 12 luglio 2011 sul programma nazionale di riforma 2011 dell'Italia che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità aggiornato dell'Italia, 2011-2014, dove, fra le altre, si rileva la raccomandazione di adottare misure per promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, aumentando la disponibilità di asili e servizi di assistenza in tutto il paese e fornendo incentivi finanziari alle persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare per accedere ai posti di lavoro in un modo neutro in termini di bilancio.

A livello regionale, nell'attuale Programma Regionale di Sviluppo, contrariamente a quanto avvenuto in precedenza, le politiche per la cittadinanza di genere hanno avuto una specifica trattazione all'interno dell'area Diritti di cittadinanza e coesione sociale, nella quale sono state delineati gli indirizzi di legislatura.

All'interno del PRS fin dalle prime pagine introduttive si evince l'attenzione posta sulle donne “..è opportuno investire sulle potenzialità inesprese dei nostri giovani e delle donne toscane attraverso iniziative di ampio respiro come, ad esempio, il progetto Giovani sì o strumenti per la promozione della parità di genere nei vari ambiti della società”, attenzione che viene a configurarsi come uno dei principi ispiratori del PRS:

**“8. Favorire il dinamismo e l'emancipazione dei giovani, delle donne e delle famiglie.**

*La Regione intende puntare su giovani e donne, come risorse fondamentali per rilanciare la Toscana. E' necessario recuperare una maggiore equità intergenerazionale, attraverso politiche rivolte ai giovani che valorizzino il merito e favoriscano il loro ingresso nel mondo del lavoro e delle professioni..... Anche il lavoro femminile costituisce un motore essenziale per lo sviluppo su cui è necessario investire, anche attraverso risorse e misure di accompagnamento per conciliare tempi di vita e di lavoro”.*

Gli obiettivi generali del presente piano possono generare sinergie con alcuni degli indirizzi del PRS 2011-2015 che saranno sviluppati da strumenti di programmazione, così come evidenziato nella tabella riassuntiva dove fra l'altro sono indicati anche gli elementi generali di integrazione del piano con i seguenti **Progetti Integrati di sviluppo** indicati nel PRS 2011-2015:

Premessa: tra gli obiettivi che i PIS si prefiggono rientrano anche il mantenimento dell'occupazione esistente e la creazione di occupazione qualificata. Un'attenzione specifica sarà rivolta, anche ai fini della valutazione dei progetti, all'aumento dell'occupazione femminile e alla valorizzazione delle competenze delle donne.

<b>Abitare sociale in Toscana</b>	“La qualità abitativa è anche qualità della vita e dello spazio urbano: ciò impone la promozione di una progettualità orientata al “mix sociale”, all'organizzazione di spazi e servizi comuni per favorire le relazioni umane e sociali, lo scambio gratuito e mutualistico di servizi, ed elevare quindi la qualità della vita e dell'abitare nei complessi abitativi. Tutto ciò con una particolare attenzione alle nuove generazioni e al loro
-----------------------------------	--

	processo di crescita, con la previsione di contributi all'affitto di emancipazione per giovani che intendono rendersi autonomi dalla famiglia di origine nonché col sostegno ai giovani con lavoro atipico, alle donne sole con figli etc, che aspirano all'accesso alla casa".
<b>Giovani sì - Progetto per l'autonomia dei giovani</b>	<b>"Costruire percorsi per l'inserimento nel mondo del lavoro</b> tramite: - contributi per lo svolgimento del servizio civile volontario con il finanziamento di progetti relativi ai settori sanità, ambiente, istruzione, cultura, aiuto alla persona, protezione civile, immigrazione, tutela dei consumatori, pari opportunità, commercio equo e solidale, cooperazione internazionale."
<b>Le tematiche trasversali La riforma istituzionale</b>	"Nel rispetto delle competenze dei diversi livelli istituzionali, la Regione opererà quindi per il superamento delle duplicazioni, promuoverà l'unità dell'amministrazione, predisporrà strumenti stabili di collaborazione e di raccordo con province e comuni. In raccordo e parallelamente alla predisposizione degli strumenti di cooperazione istituzionale, devono essere revisionati e rafforzati gli strumenti di cooperazione finanziaria, tenuto conto sia del processo di attuazione della legge delega sul federalismo fiscale, sia della esigenza di rafforzare il coordinamento della finanza territoriale come risposta alla crisi economica e della finanza pubblica Dalla conferma degli obiettivi ed il perseguimento delle finalità ne consegue il potenziamento e lo sviluppo di un sistema di programmazione e controllo/monitoraggio delle azioni, ed un coerente rafforzamento della collaborazione ed integrazione delle attività del Settore con altre strutture/D.G. regionali coinvolte e con gli "stakeholder" del territorio."

Sono infine riscontrabili elementi generali di integrazione del piano con le **politiche settoriali** indicate nel PRS 2011-2015:

<b>Politiche regionali contenute nel PRS</b>	<b>Elementi tratti dal PRS 2011-2015 che possono generare sinergie con il piano cittadinanza di genere.</b>
<b>Politiche per l'istruzione, l'educazione, la formazione e il lavoro</b>	"Il sistema di istruzione costituisce una leva strategica sia per costruire un'economia che punti sui giovani, valorizzandone lo sviluppo personale e favorendone l'affermazione professionale in un mercato del lavoro qualificato, sia per consentire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il consolidamento del sistema dei servizi per l'infanzia sin qui costruito".  "Specifica attenzione nella definizione di politiche innovative sarà rivolta a due segmenti del mondo del lavoro particolarmente segnati dai processi selettivi indotti dalla crisi economica e sociale in questi ultimi anni: le donne e i giovani. <u>Indirizzi di legislatura:</u> <b>1. promuovere la creazione di lavoro qualificato e ridurre la precarietà</b> , incentivando l'occupazione in tutte le sue forme, in particolare di giovani e donne."
<b>Politiche integrate socio sanitarie</b>	" <u>Indirizzi di legislatura:</u> <b>4. contrasto all'esclusione sociale</b> , attraverso la protezione e promozione dell'infanzia e dell'adolescenza e il sostegno alle famiglie,.... contrasto alla violenza di genere ed analisi dell'impatto di atti e normative regionali nella prospettiva di genere."

Per quanto riguarda il **PIT (Piano integrato territoriale)**, stante le particolari impostazioni caratterizzanti i due piani, si ritiene possibile ricondurre l'obiettivo generale 2) del presente piano agli obiettivi conseguenti il 1° metaobiettivo – “Integrare e qualificare la Toscana come “città policentrica” attorno ad uno “statuto” condiviso” del P.I.T.:

Tale correlazione si potrà fare nella considerazione che, come cita il PIT, l’*“impostare scelte di governo della “città toscana” a quella flessibilità che il costante ed autonomo dinamismo delle domande, dei bisogni e delle opportunità insoddisfatte crea ed alimenta nell’universo urbano .. ci porterà a considerare in modo più appropriato e consapevole gli stessi soggetti che la vivono, che vi abitano, che vi studiano, che la percorrono quotidianamente, ecc ..ovvero a misurarsi con le domande e le esigenze di risposta delle donne e degli uomini che rappresentano la nostra cittadinanza di genere.;*

Fra gli obiettivi più specifici si evidenziano:

1) *Potenziare l'accoglienza della “città toscana”* mediante moderne e dinamiche modalità relative all'offerta di residenza urbana che dovrà tener conto di una maggior aspettativa di nuovi alloggi e di case in affitto per tutti, anche come housing sociale, e non solo per nuclei familiari;

2) *Dotare la “città toscana” della capacità di offrire accoglienza* organizzata e di qualità per alta formazione e ricerca, aprendo soprattutto alle giovani generazioni opportunità di studio e valorizzazione, che richiamano compatibilmente la filosofia del nostro Piano;

3) *Sviluppare la mobilità intra e inter-regionale*, per rendere agevole il “muoversi” tra i centri urbani e le attività della città, secondo parametri di efficacia e sostenibilità. Ovvero rendere più accessibili i luoghi e più sostenibili i ritmi di vita-lavoro, più fruibili i servizi, più economici gli spostamenti, in pratica per rendere possibile una concreta conciliazione;

4) *Sostenere la qualità della e nella “città toscana”*, anche collaborando per definire standards omogenei per la qualità della cittadinanza urbana su scala regionale, per non impedire di acquisire qualità e dignità di *“luoghi in movimento”* che possono così divenire *“fonti di innovazione e mobilità sociale e culturale”* per i nostri “luoghi urbani”;

5) *Attivare la “città toscana” come modalità di governance integrata su scala regionale*, per sostenere e favorire le connessioni economiche ed imprenditoriali a supporto del “distretto integrato regionale”, ove l'imprenditoria femminile con la sua percentuale del 24% di presenza nel sistema produttivo toscano, non può non rappresentare un elemento importante ed indispensabile per sostenere il suddetto “distretto” ritenuto una architrave fondamentale del Programma regionale di sviluppo.

Nella tabella di riepilogo sottostante sono stati individuati gli scenari di riferimento correlabili con gli obiettivi del PRS, le politiche settoriali ivi individuate, i Progetti Integrati di Sviluppo citati e gli obiettivi generali di piano.

## Tabella di riepilogo coerenza esterna verticale

Scenari	Obiettivi PRS e P.I.S.	Obiettivi generali
<p><u>Analisi socioeconomica.</u>            1. Nel 2008-2009 il 76,2% del lavoro familiare<sup>7</sup> delle coppie (in cui la donna è compresa nella fascia di età 25-44 anni) è ancora a carico delle donne, valore di poco più basso di quello registrato ben sei anni fa (77,6%)</p> <p>2. In Europa il 57,1% delle ragazze è iscritto ad un corso di scuola secondaria di tipo vocazionale (tecnico, socio-giuridico, medicina, servizi) orientato sostanzialmente a preparare l'ingresso al mondo del lavoro, mentre il 42,9% opta per indirizzi di tipo generale propedeutici per il proseguimento degli studi. In Italia, invece, la percentuale delle iscritte a percorsi di tipo generalistico è del 57,1% e del 52,9% in Toscana. Per quanto riguarda la popolazione maschile invece solo il 16,3% in Europa, il 17,1% in Italia e il 18,9% in Toscana ha un diploma di tipo generalistico.</p>	<p><b>“-Politiche per l’istruzione, l’educazione, la formazione e il lavoro</b>            Il sistema di istruzione costituisce una leva strategica sia per costruire un’economia che punti sui giovani, valorizzandone lo sviluppo personale e favorendone l’affermazione professionale in un mercato del lavoro qualificato, sia per consentire l’accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il consolidamento del sistema dei servizi per l’infanzia sin qui costruito.</p>	<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, con particolare riferimento alle giovani generazioni.</p>
<p><u>Analisi socioeconomica.</u>            3. In Toscana hanno fatto le spese della crisi soprattutto le donne nella classi di età in cui risentono maggiormente del carico delle responsabilità familiari (30-34 anni -4,3 punti la più alta percentuale fra le varie regioni d’Italia) e 35-39 anni (-2,5%).</p> <p>4. Il tasso di occupazione femminile, mentre, ovunque in Europa, è caratterizzato da oscillazioni temporanee dovute all’assunzione di un maggiore carico di cure familiari da parte delle donne in determinate fasce di età, in Italia e in Toscana questa temporaneità è molto meno frequente, significando una fuoriuscita definitiva dal mercato del lavoro.</p> <p>5. L’aspetto della conciliazione vita-lavoro è quindi fondamentale per accrescere e migliorare la partecipazione femminile al mondo del lavoro. Per rendere possibile questa conciliazione occorre agire su più fronti: fra gli altri, quello dell’offerta dei servizi, sui tempi e agli spazi della città (il 58% delle donne dà l’insufficienza alle proprie città in termini di vivibilità contro il 36% degli uomini) sulla sperimentazione e la diffusione di buone prassi aziendali, la diffusione di una cultura imprenditoriale più orientata a valutare l’aspetto della conciliazione come risorsa piuttosto che solo come un maggiore costo. A questo proposito vengono indicati dalle stesse donne come strumenti migliori per la conciliazione: l’orario flessibile (47.2%) i servizi prima infanzia vicini al posto di lavoro o aziendali (38.8%) e il part-time (31,1%).</p>	<p><b>“- Progetto integrato di Sviluppo “Abitare sociale in Toscana”</b>            La qualità abitativa è anche qualità della vita e dello spazio urbano: ciò impone la promozione di una progettualità orientata al “mix sociale”, all’organizzazione di spazi e servizi comuni per favorire le relazioni umane e sociali, lo scambio gratuito e mutualistico di servizi, ed elevare quindi la qualità della vita e dell’abitare nei complessi abitativi. Tutto ciò con una particolare attenzione alle nuove generazioni e al loro processo di crescita, con la previsione di contributi all’affitto di emancipazione per giovani che intendono rendersi autonomi dalla famiglia di origine nonché col sostegno ai giovani con lavoro atipico, alle donne sole con figli etc, che aspirano all’accesso alla casa”.</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><u>Analisi socioeconomica.</u>            6. Uno sguardo alla capacità imprenditoriale femminile ci fa scorgere una Toscana sempre più “rosa”, con una percentuale pari al 23.8% a fine 2010 (la dinamica migliore fra tutte le regioni italiane) delle imprese complessivamente registrate. Il 2010 rappresenta un anno di crescita per l’imprenditoria femminile, con un incremento delle imprese dell’1,6% (in assoluto +1.601 unità). La <i>performance</i> femminile, è decisamente migliore rispetto a quella delle aziende non femminili (+0,3% pari a +999 unità), dimostrando una più efficace capacità di reazione alle</p>	<p><b>- “Politiche per l’istruzione, l’educazione, la formazione e il lavoro</b>            Specifica attenzione nella definizione di politiche innovative sarà rivolta a due segmenti del mondo del lavoro particolarmente segnati dai processi selettivi indotti dalla crisi economica e sociale in questi ultimi anni: le donne e i giovani.  <b>Indirizzi di legislatura:</b>  <b>1. promuovere la creazione di lavoro qualificato e ridurre la precarietà</b>, incentivando l’occupazione in tutte le sue forme, in particolare di giovani e donne.</p>	<p><b>OBIETTIVO GENERALE 3</b>            Sostenere l’imprenditorialità e le professionalità femminili contribuendo alla promozione dell’uguale indipendenza economica fra donne ed uomini prevedendo anche priorità per le giovani generazioni e continuità con i percorsi formativi già</p>

<sup>7</sup>

Il lavoro familiare si compone del tempo per il lavoro domestico e del tempo per la cura dei figli fino a 13 anni.

<p>difficoltà congiunturali. Fra gli interventi ritenuti più utili ai fini del sostegno dell'imprenditoria femminile oltre alla facilitazione per l'accesso al credito (58.2%), vengono indicate: la formazione a sostegno all'imprenditorialità (45.7%), la consulenza per l'avvio di impresa (34.2%) e il tutoraggio per neoimprenditrici da parte di imprenditrici esperte (24.5%).</p>	<p><b>- Progetti Integrati di sviluppo</b> <b>Premessa.</b> Tra gli obiettivi che i PIS si prefiggono rientrano anche il mantenimento dell'occupazione esistente e la creazione di occupazione qualificata. Un'attenzione specifica sarà rivolta, anche ai fini della valutazione dei progetti, all'aumento dell'occupazione femminile e alla valorizzazione delle competenze delle donne. <b>Giovani si - Progetto per l'autonomia dei giovani</b> <b>Costruire percorsi per l'inserimento nel mondo del lavoro</b> tramite: - contributi per lo svolgimento del servizio civile volontario con il finanziamento di progetti relativi ai settori sanità, ambiente, istruzione, cultura, aiuto alla persona, protezione civile, immigrazione, tutela dei consumatori, pari opportunità, commercio equo e solidale, cooperazione internazionale.”</p>	<p>sperimentati.</p>
<p><u>Analisi SWOT</u></p> <p>Punti di forza: 6- Punto 6 analisi socioeconomica 7- Buon raccordo con il territorio e stakeholders 8- Coordinamento e integrazione delle risorse</p> <p>Punti di debolezza: 1- Punto 1 analisi socioeconomica 2- punto 2 analisi socioeconomica 9- Comunicazione più efficace</p> <p>Opportunità: 5- Punto 5 analisi socioeconomica 10- Rafforzamento del raccordo con il territorio tramite azioni di governance più cadenzate e tramite un sistema di monitoraggio dei risultati standardizzato ed omogeneo per incrementare l'efficacia delle azioni intraprese.</p> <p>Rischi: 3- Punto 3 analisi socioeconomica 4- Punto 4 analisi socioeconomica 11- Necessità di rafforzare il coordinamento e sinergie con altre politiche regionali per scongiurare inutili sovrapposizioni</p>	<p><b>“- Politiche integrate socio sanitarie</b> <u>Indirizzi di legislatura:</u> <b>4. contrasto all'esclusione sociale</b>, attraverso la protezione e promozione dell'infanzia e dell'adolescenza e il sostegno alle famiglie,.... contrasto alla violenza di genere ed analisi dell'impatto di atti e normative regionali nella prospettiva di genere.”</p> <p><b>“4. Le tematiche trasversali</b> <b>La riforma istituzionale</b> Nel rispetto delle competenze dei diversi livelli istituzionali, la Regione opererà quindi per il superamento delle duplicazioni, promuoverà l'unità dell'amministrazione, predisporrà strumenti stabili di collaborazione e di raccordo con province e comuni. In raccordo e parallelamente alla predisposizione degli strumenti di cooperazione istituzionale, devono essere revisionati e rafforzati gli strumenti di cooperazione finanziaria, tenuto conto sia del processo di attuazione della legge delega sul federalismo fiscale, sia della esigenza di rafforzare il coordinamento della finanza territoriale come risposta alla crisi economica e della finanza pubblica. Dalla conferma degli obiettivi ed il perseguimento delle finalità ne consegue il potenziamento e lo sviluppo di un sistema di programmazione e controllo/monitoraggio delle azioni, ed un coerente rafforzamento della collaborazione ed integrazione delle attività del Settore con altre strutture/D.G. regionali coinvolte e con gli “stakeholder “ del territorio.”</p>	<p><b>OBIETTIVO GENERALE 4</b> Integrare le politiche per la cittadinanza di genere, oltre che negli strumenti normativi e nelle attività di programmazione, attraverso il coordinamento delle competenze delle strutture interne e l'integrazione di risorse proprie con altre risorse (comunitarie, nazionali, locali ecc) e la definizione del bilancio di genere e sua promozione ai sensi dell'art. 13 della l.r.16/2009.</p>

## Valutazione coerenza esterna orizzontale

L'analisi della coerenza esterna verticale è stata effettuata, in un primo momento, attraverso l'individuazione delle politiche settoriali indicate nel PRS e in un secondo, attraverso una specifica lettura dei documenti preliminari dei vari piani regionali in fase di approvazione e dove possibile nelle proposte di piano approvate recentemente.

Per quanto riguarda l'analisi dei documenti preliminari ai piani regionali relativi alle varie politiche di settore, è emerso che solo con il P.I.G.I. (Piano d'Indirizzo Generale Integrato) è possibile rilevare una correlazione fra obiettivi generali ivi posti e quelli indicati per il presente piano.

E' pur rilevabile una coerenza generale con le strategie del Programma regionale società dell'informazione e conoscenza, conseguente alla trasversalità delle politiche in questione. Si rileva, in particolare, come l'obiettivo 1.3 "Ampliare e potenziare le competenze digitali di tutti i cittadini toscani indipendentemente da età, grado e istruzione" e l'obiettivo 1.5 "Attivare e potenziare i servizi volti all'inclusione dell'innovazione tecnologica in varie importanti tematiche, tra cui sanità, scuola e didattica, formazione on line di tipo professionale (life long learning)" della proposta di Programma regionale sulla società dell'informazione e della conoscenza possano concorrere direttamente al perseguimento dell'obiettivo generale 3 "Sostenere l'imprenditorialità e le professionalità femminili contribuendo alla promozione dell'uguale indipendenza economica fra donne ed uomini prevedendo anche priorità per le giovani generazioni e continuità con i percorsi formativi già sperimentati" e dell'obiettivo specifico 3.1 "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." della Proposta di Piano per la cittadinanza di genere.

Infine, si segnala che, seppur in via indiretta, è rilevabile, in termini logici, una coerenza con un punto programmatico del P.S.S.I.R. (Piano Sanitario e Sociale Integrato) anche se non correlabile ad un preciso obiettivo generale del piano per la cittadinanza di genere.

### **OBIETTIVO GENERALE/LINEA STRATEGICA P.S.S.I.R.**

#### **Equità**

Il sistema toscano da sempre ha vinto le proprie sfide civiche puntando in modo fermo alla definizione dei diritti dei cittadini: eppure lo scenario sociale ci evidenzia con chiarezza l'incapacità di raggiungere tutti coloro che manifestano un bisogno e la necessità di individuare tutti coloro che hanno già un bisogno ma non ne sono ancora del tutto consapevoli. La ricerca proattiva e articolata di questa domanda è la risposta al principio dell'**EQUITA'** e diventa obiettivo prioritario da realizzare attraverso strategie comunicative e informative rispondenti ai diversi "cluster" della popolazione. Di assoluto rilievo sono anche le scelte politiche e organizzative, necessarie ad affrontare il problema delle disuguaglianze che non è legato soltanto a fattori individuali ma anche a fattori strutturali o organizzativi del sistema stesso, di contesto e dinamiche sociali. E dopo aver colto anche nella domanda inespressa un bisogno di salute su cui intervenire in ogni fase del percorso, è necessario rispondere a quei bisogni attraverso servizi riorganizzati più su un principio di iniziativa che di attesa, all'interno di contesti di lavoro multidimensionali e in tal modo capaci, attraverso alleanze interistituzionali, di incidere sulla variabilità geografica presente oggi nei processi di erogazione dei servizi.

E' possibile fare la stessa riflessione circa una coerenza non diretta ma logica per quanto riguarda il P.R.I.I.M. (Piano Regionale Integrato Infrastrutture e Mobilità) dove non si può escludere che i seguenti obiettivi e azioni possano avere riflessi sulle politiche di genere, determinando nel medio/lungo periodo effetti che difficilmente saranno neutri in termini di ricadute sulla vita di donne ed uomini:

#### **2. Qualificare il sistema dei servizi di trasporto pubblico**

Raggiungere livelli di accessibilità per i territori a domanda debole di trasporto in grado di supportare un adeguato livello di coesione sociale

#### **3. Sviluppare azioni per la mobilità sostenibile e per il miglioramento dei livelli di sicurezza stradale e ferroviaria**

**c) Le azioni per la mobilità sostenibile:**

Per la Toscana nella prospettiva del 2030 il ragionamento cruciale da compiere è quello sulla sostenibilità del modello di sviluppo, sostenibilità ambientale, ma anche economica, politica e sociale. La mobilità delle persone e delle merci assume un ruolo centrale per la vita dei cittadini europei ed è necessario porre le esigenze dei cittadini al centro della politica dei trasporti attraverso una serie di azioni rivolte alla mobilità sostenibile, in linea con gli orientamenti comunitari.

Solo in un secondo momento è stato possibile effettuare una verifica anche con le seguenti proposte di piano recentemente approvate dalla Giunta regionale: P.R.S.E. (Piano Regionale Sviluppo Economico, P.R.A.F (Piano Regionale Agricolo Forestale),

Dal **PRSE** si rileva, sempre in termini generali, quanto segue:

**“EFFETTI SULLA DIMENSIONE SOCIALE**

Sul fronte delle pari opportunità di genere il contributo del piano si sostanzia in un aiuto diretto ai settori caratterizzati da un significativo tasso di “femminilizzazione” occupazionale. Si tratta dei settori del commercio, dei servizi alle imprese, di quello manifatturiero e del turismo. Questi comparti si distinguono in particolare per la crescita dell’imprenditoria femminile; le donne imprenditrici si distribuiscono infatti primariamente in questi settori: 26,7% nel commercio, 17,7% nei servizi alle imprese e nelle attività immobiliari, 14,6% nelle attività manifatturiere e 11,3% nel settore degli alberghi e ristoranti, più in generale riconducibile al comparto turistico<sup>8</sup>. Questo dato si rivela centrale nell’attribuire al PRSE potenziali effetti positivi e significativi in relazione all’obiettivo del sostegno all’occupazione femminile dato che opera principalmente nel promuovere lo sviluppo di nuove attività imprenditoriali; questo sebbene il Piano non preveda nessun meccanismo di premialità di genere in ordine all’approvazione dei progetti finanziabili nell’ambito delle singole linee di intervento.”

Si rileva, inoltre, come molti degli indicatori di risultato del PRSE siano disaggregati in base al genere.

Dal PRAF si rileva un’attenzione al genere nell’analisi di contesto laddove viene evidenziato quanto segue:

A livello di genere anche in agricoltura il ruolo delle donne sta crescendo qualitativamente. Esso è infatti al centro delle dinamiche di sviluppo più interessanti, che trovano espressione nei percorsi più innovativi (produzioni di particolare qualità, ospitalità, servizi sociali, ecc.), in linea con le tendenze evolutive dell’agricoltura e delle sue funzioni. In tale contesto, il ruolo delle donne appare sempre più al di fuori della dimensione della sussidiarietà (integrazione/sostituzione del lavoro maschile) in cui per decenni è rimasto, e assume una posizione autonoma, distinta e portatrice di innovazione rispetto alla presenza maschile.

Le donne in agricoltura hanno acquisito gradualmente un nuovo ruolo imprenditoriale.

Dai dati del censimento del 2000 emerge infatti che il 30% occupa una posizione importante nella conduzione aziendale e questa percentuale è aumentata del 12,7% rispetto al censimento del 1990.

A livello di genere, le donne, nel loro ruolo di capo azienda, registrano livelli di formazione inferiori rispetto agli uomini.

<sup>8</sup> Elaborazione Irpet su dati Infocamere da Rapporto 2011 sulla condizione economica e lavorativa delle donne, IRPET, a cura di Alessandra Pescarolo.

E' infine possibile ipotizzare che vi saranno elementi di sinergia anche con il **Piano di Indirizzo Integrato per le Politiche sull'Immigrazione** di prossima approvazione da parte della Giunta regionale in virtù della forte componente femminile della popolazione immigrata".

Nella tabella riepilogativa sono elencati gli obiettivi generali e le linee di intervento del P.I.G.I. correlabili con gli obiettivi generali del piano regionale cittadinanza di genere.

Tabella riepilogativa coerenza esterna orizzontale

Obiettivi generali	Obiettivi P.I.G.I.
<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, con particolare riferimento alle giovani generazioni.</p>	<p><b>OBIETTIVO 1</b> <i>Promuovere i percorsi di sviluppo personale, culturale e formativo dei cittadini, attraverso l'offerta di opportunità educative e la crescita qualitativa del sistema scolastico toscano, nel quadro di un approccio integrato per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.</i></p> <p><b>1.1 Potenziare l'offerta di attività e servizi per l'infanzia nell'ottica di consolidamento di un modello di continuità educativa rispondente ai bisogni degli individui e delle famiglie.</b> L'azione regionale nel campo dei servizi per la prima infanzia individua questo ambito di attività come il primo fondamentale segmento nel percorso di apprendimento degli individui. I servizi per la prima infanzia rivestono un'indubbia valenza di tipo sociale nei confronti dei singoli e delle loro famiglie, risultano essere uno degli aspetti determinanti per la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro, ma prima di tutto rappresentano un'esperienza determinante e assolutamente caratterizzante il percorso di apprendimento educativo-scolastico dei bambini, che risulterà preminente nella loro futura riuscita scolastica e addirittura professionale.</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 3</b> <i>Sostenere le strategie di sviluppo dei territori e dei loro processi di innovazione, attraverso un'offerta formativa di elevata qualità, capace di valorizzare le eccellenze e rispondente alle esigenze del mercato del lavoro</i></p> <p><b>3.2 Potenziamento della formazione rivolta ai lavoratori e alle imprese per sostenere la competitività dei sistemi economici locali</b> Le linee di intervento che si intende realizzare sono le seguenti: • <b>formazione continua</b> in questo specifico ambito fonti diversificate di finanziamento con fondi comunitari, nazionali e regionali: - POR Obiettivo Competitività e Occupazione FSE 2007/2013: in questo caso la f.c. sarà indirizzata a sostenere le politiche di ristrutturazione, riorganizzazione, miglioramento della qualità e produttività del lavoro; sostenere l'adattabilità e l'innalzamento delle competenze dei lavoratori; contrastare le discriminazioni e i divari di genere e favorire le pari opportunità nel mondo del lavoro; - Legge 53/2000 prevede il finanziamento di azioni di formazione continua finalizzate alla conciliazione lavoro-famiglia, connesse ad accordi che prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro oppure di progetti di formazione richiesti direttamente dai lavoratori. In questo contesto verrà proseguita l'attivazione di Voucher formativi aziendali. Oltre al supporto della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, si attuerà il sostegno di percorsi individuali di formazione continua attraverso l'assegnazione di voucher formativi o di carte prepagate di credito formativo (Carta ILA).</p>
<p><b>OBIETTIVO GENERALE 3</b> Sostenere l'imprenditorialità e le professionalità femminili contribuendo alla promozione dell'uguale indipendenza economica fra donne ed uomini prevedendo anche priorità per le giovani generazioni e continuità con i percorsi formativi già sperimentati.</p>	<p><b>OBIETTIVO 4</b> <i>Promuovere la creazione di lavoro qualificato e ridurre la precarietà</i></p> <p><b>4.2 Lotta alla precarietà e attenzione ai diritti dei lavoratori atipici e temporanei.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>sostegno all'imprenditoria giovanile e femminile:</b></li> <li>• <b>misure per l'inserimento e reinserimento delle donne nel mercato del lavoro.</b></li> </ul> <p><b>OBIETTIVO 5</b> <i>Sviluppare il sistema regionale delle competenze e dell'orientamento</i></p> <p><b>5.1 Implementare e perfezionare il sistema regionale delle competenze</b> La prima è volta a realizzare un sistema consolidato di riconoscimento e certificazione delle competenze, introducendo ulteriori innovazioni nell'attuale assetto, per favorire l'adozione di modelli e strumenti più flessibili ed efficienti. La possibilità di realizzare un'effettiva mobilità e progressione nelle carriere formative e professionali è infatti fortemente connessa alla spendibilità delle competenze. Tale opportunità diviene, peraltro, di cruciale importanza per ridurre i rischi di marginalizzazione e precarizzazione di quelle fasce di destinatari che presentano storie lavorative e di formazione più accidentate e meno lineari (lavoratori atipici, donne in <i>retravailler</i>, giovani, soggetti svantaggiati).</p>

## **2.2 VALUTAZIONE DI COERENZA INTERNA**

Per la valutazione della coerenza interna verticale sono stati messi a confronto gli scenari dell'analisi socio economica, l'analisi swot con gli obiettivi generali e quelli specifici di piano. Per la valutazione della coerenza interna orizzontale sono stati messi a confronto, in termini di compatibilità, gli obiettivi specifici le azioni e i conseguenti risultati attesi in termini di indicatori di realizzazione e di risultato del piano. Non sono stati invece espressi specifici indirizzi da parte del Consiglio regionale per i quali si rendesse necessaria una riformulazione degli obiettivi di piano.

Si specifica che per alcuni indicatori, in particolare quelli relativi agli accordi territoriali di genere, si tratta di dati parziali e non definitivi in quanto tratti dai report intermedi che le province hanno presentato a fine ottobre 2011, mentre i dati definitivi potranno essere disponibili solo alla scadenza del protocollo sottoscritto fra Regione Toscana e Province e cioè dopo luglio 2012.

Di seguito vengono riportate le tabelle riepilogative della coerenza interna.

## Tabella riepilogativa coerenza interna verticale

Scenari	Obiettivi generali	Obiettivi specifici	Livello coerenza
<p><u>Analisi socioeconomica.</u> 1. Nel 2008-2009 il 76,2% del lavoro familiare<sup>9</sup> delle coppie (in cui la donna è compresa nella fascia di età 25-44 anni) è ancora a carico delle donne, valore di poco più basso di quello registrato ben sei anni fa (77,6%)</p> <p>2. In Europa il 57,1% delle ragazze è iscritto ad un corso di scuola secondaria di tipo vocazionale (tecnico, socio-giuridico, medicina, servizi) orientato sostanzialmente a preparare l'ingresso al mondo del lavoro, mentre il 42,9% opta per indirizzi di tipo generale propedeutici per il proseguimento degli studi. In Italia, invece, la percentuale delle iscritte a percorsi di tipo generalistico è del 57,1% e del 52,9% in Toscana. Per quanto riguarda la popolazione maschile invece solo il 16,3% in Europa, il 17,1% in Italia e il 18,9% in Toscana ha un diploma di tipo generalistico.</p> <p>Analisi SWOT Punt 7-8- 1-2-9 -10 -3-4</p>	<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, con particolare riferimento alle giovani generazioni.</p>	<p><b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.1</b> 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.</p> <p><b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.2</b> Favorire l'attenzione sui temi della parità uomo-donna e promuovere la valorizzazione della figura femminile in ogni ambiente di lavoro, studio, relazione.</p>	<p>Alta</p> <p>Media</p>
<p><u>Analisi socioeconomica.</u> 3. In Toscana hanno fatto le spese della crisi soprattutto le donne nella classi di età in cui risentono maggiormente del carico delle responsabilità familiari (30-34 anni -4,3 punti la più alta percentuale fra le varie regioni d'Italia) e 35-39 anni (-2,5%).</p> <p>4. Il tasso di occupazione femminile, mentre, ovunque in Europa, è caratterizzato da oscillazioni temporanee dovute all'assunzione di un maggiore carico di cure familiari da parte delle donne in determinate fasce di età, in Italia e in Toscana questa temporaneità è molto meno frequente, significando una fuoriuscita definitiva dal mercato del lavoro.</p> <p>5. L'aspetto della conciliazione vita-lavoro è quindi fondamentale per accrescere e migliorare la partecipazione femminile al mondo del lavoro. Per rendere possibile questa conciliazione occorre agire su più fronti: fra gli altri, quello dell'offerta dei servizi, sui tempi e agli spazi della città (il 58% delle donne dà l'insufficienza alle proprie città in termini di vivibilità contro il 36% degli uomini) sulla sperimentazione e la diffusione di buone prassi aziendali, la diffusione di una cultura imprenditoriale più orientata a valutare l'aspetto della conciliazione come risorsa piuttosto che solo come un maggiore costo. A questo proposito vengono indicati dalle stesse donne come strumenti migliori per la conciliazione: l'orario flessibile (47.2%) i servizi prima infanzia vicini al posto di lavoro o aziendali (38.8%) e il part-time (31,1%).</p> <p>Analisi SWOT Punti 7-8 -10-3-4-11</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 dei vari target di riferimento relativamente alla mobilità territoriale e all'accessibilità ai servizi.</p> <p><b>OBIETTIVO SPECIFICO 2.2</b> Promuovere la sperimentazione di formule organizzative nelle imprese private/pubbliche volte alla conciliazione vita-lavoro</p>	<p>Alta</p> <p>Alta</p>
<p><u>Analisi socioeconomica.</u> 6. Uno sguardo alla capacità imprenditoriale femminile ci fa scorgere una Toscana sempre più "rosa", con una percentuale pari al 23.8% a fine 2010 (la dinamica migliore fra tutte le regioni italiane) delle imprese complessivamente registrate. Il 2010 rappresenta un anno di crescita per l'imprenditoria femminile, con un incremento delle imprese dell'1,6% (in assoluto +1.601 unità). La <i>performance</i> femminile, è decisamente migliore rispetto a quella delle aziende non femminili (+0,3% pari a +999</p>	<p><b>OBIETTIVO GENERALE 3</b> Sostenere l'imprenditorialità e le professionalità femminili contribuendo alla promozione dell'uguale indipendenza economica fra donne ed uomini prevedendo</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, anche</p>	<p>Media</p>

<sup>9</sup>

Il lavoro familiare si compone del tempo per il lavoro domestico e del tempo per la cura dei figli fino a 13 anni.

<p>unità), dimostrando una più efficace capacità di reazione alle difficoltà congiunturali. Fra gli interventi ritenuti più utili ai fini del sostegno dell'imprenditoria femminile oltre alla facilitazione per l'accesso al credito (58.2%), vengono indicate: la formazione a sostegno all'imprenditorialità (45.7%), la consulenza per l'avvio di impresa (34.2%) e il tutoraggio per neoimprenditrici da parte di imprenditrici esperte (24.5%).</p> <p>Analisi SWOT Punti 6-7-1-3-4-11</p>	<p>anche priorità per le giovani generazioni e continuità con i percorsi formativi già sperimentati.</p>	<p>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.</p>	
<p><u>Analisi SWOT</u></p> <p>Punti di forza: 6- Punto 6 analisi socioeconomica 7- Buon raccordo con il territorio e stakeholders 8- Coordinamento e integrazione delle risorse</p> <p>Punti di debolezza: 1- Punto 1 analisi socioeconomica 2- punto 2 analisi socioeconomica 9- Comunicazione più efficace</p> <p>Opportunità: 5- Punto 5 analisi socioeconomica 10- Rafforzamento del raccordo con il territorio tramite azioni di governance più cadenzate e tramite un sistema di monitoraggio dei risultati standardizzato ed omogeneo per incrementare l'efficacia delle azioni intraprese.</p> <p>Rischi: 3- Punto 3 analisi socioeconomica 4- Punto 4 analisi socioeconomica 11- Necessità di rafforzare il coordinamento e sinergie con altre politiche regionali per scongiurare inutili sovrapposizioni</p>	<p><u>OBIETTIVO GENERALE 4</u> Integrare le politiche per la cittadinanza di genere, oltre che negli strumenti normativi e nelle attività di programmazione, attraverso il coordinamento delle competenze delle strutture interne e l'integrazione di risorse proprie con altre risorse (comunitarie, nazionali, locali ecc) e la definizione del bilancio di genere e sua promozione ai sensi dell'art. 13 della l.r.16/2009.</p>	<p><u>OBIETTIVO SPECIFICO 4.1</u> Promuovere il coordinamento delle risorse e delle politiche attraverso gli strumenti previsti</p> <p><u>OBIETTIVO SPECIFICO 4.2</u> Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti e la definizione del bilancio di genere e sua promozione a supporto delle altre amministrazioni locali toscane.</p>	<p>Alta</p> <p>Alta</p>



		I.r.16/209 (accordi Anci e UniPi)			
<b>OBIETTIVO SPECIFICO 2.1</b> Sviluppare la sensibilizzazione e l'attenzione alle diverse esigenze dei vari target di riferimento relativamente alla mobilità territoriale e all'accessibilità ai servizi.	<b>AZIONE 2.1</b> Promuovere interventi specifici nei tempi ed orari della città volti alla conciliazione vita-lavoro secondo le esigenze proprie espresse dai territori. <u>INDICATORE DI REALIZZAZIONE 2.1</u> Valore attuale. Numero progetti finanziati 21 (progetti art.3)	Incremento delle azioni volte alla conciliazione vita lavoro con particolare riferimento alle politiche dei tempi e orari delle città Dati relativi a: - progetti degli accordi territoriali di cui all'art. 3 della I.r.16/2009	Numero utenti/soggetti interessati	2434 (progetti art.3)	> 15%
<b>OBIETTIVO SPECIFICO 2.2</b> Promuovere la sperimentazione di formule organizzative nelle imprese private/pubbliche volte alla conciliazione vita-lavoro.	<b>AZIONE 2.2</b> Promuovere interventi specifici di politiche family friendly che le aziende private/pubbliche possono offrire ai loro dipendenti. Valore attuale. <u>INDICATORE DI REALIZZAZIONE 2.2</u> Numero progetti finanziati 9 (progetti art.3)	Incremento delle azioni volte alla conciliazione vita lavoro con particolare riferimento alle politiche family friendly aziendali Dati relativi a: - progetti degli accordi territoriali di cui all'art. 3 della I.r.16/2009	Numero aziende  Numero dipendenti coinvolti	150  1404	> 5%
<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, 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.	<b>AZIONE 3.1</b> Attività di formazione ed orientamento per sostenere e promuovere la qualificazione e la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile <u>INDICATORE DI REALIZZAZIONE 3.1</u> Valore attuale. Numero iniziative-edizioni finanziate 2 (accordi Unioncamere) 1 (progetti art.3)	Mantenimento costante del numero di donne che attraverso attività di formazione ed orientamento intraprendano, qualificino e valorizzino la propria attività imprenditoriale Dati relativi a: - Accordi Unioncamere - progetti degli - accordi territoriali di cui all'art. 3 della I.r.16/2009	Numero donne coinvolte	108 (1° accordo) 108 (2° accordo) 16 (progetti art.3) <b>232</b> (totale)	invariato
<b>OBIETTIVO SPECIFICO 4.1</b> Promuovere il coordinamento delle risorse e delle politiche attraverso gli strumenti previsti	<b>AZIONE 4.1</b> Azioni di coordinamento con i vari livelli istituzionali (nazionali, regionali, locali) in applicazione dell'articolo 12 della I.r. n.16/2009) <u>INDICATORE DI REALIZZAZIONE 4.1</u>	Mantenimento dell'attività relativa al coordinamento delle risorse e delle politiche	Numero azioni di coordinamento	2	1

	<p>Valore attuale.          Numero incontri effettuati          n. 1 sedute del Tavolo regionale coordinamento politiche di genere          5 gdl interno per Intesa con Dip. P.O.          8 gdl Roma per Intesa con Dip. P.O.</p>	<p>anche attraverso le opportunità si presenteranno con particolare riferimento al livello nazionale.</p>			
<p><b>OBIETTIVO SPECIFICO 4.2</b>          Sistematizzare l'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, attraverso gli strumenti previsti e la definizione del bilancio di genere e sua promozione</p>	<p><b>AZIONE 4.2</b>          Analisi e verifica dell' applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali e inizio di un percorso per l'adozione del bilancio di genere e/o promozione della sua diffusione fra gli enti locali.  <u>INDICATORE DI REALIZZAZIONE 4.2</u>          Valore attuale.          Dati forniti dalla singole direzioni generali          n. 1 progetti sulla tematica finanziati agli enti locali.          Numero 4 sedute del Tavolo regionale coordinamento politiche di genere dedicate a questa tematica</p>	<p>Definizione di una procedura per l'analisi e la verifica dell' applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali. e incremento del numero di bilanci di genere approvati dagli enti locali</p>	<p>Numero report</p> <p>Numero bilanci di genere adottati dagli enti locali</p> <p>Numero atti sottoposti all'esame del tavolo regionale politiche di genere</p>	<p>0</p> <p>Non rilevabile in quanto azione in fase di attuazione con emanazione specifico bando regionale</p> <p>1 (progetti art.3)</p> <p>1</p>	<p>1</p> <p>2</p>

(\* ) il valore indicato è relativo al solo primo bando emanato relativo all'anno 2009-2010 non essendo ancora chiusa l'attività progettuale del secondo bando 2010-2011 e recentemente emanato il terzo bando 2011-2012 per la selezione dei progetti presentati dalle Associazioni.

(\*\*) dati parziali e non definitivi relativi al report intermedio presentato dalle Province. Le azioni previste negli accordi territoriali di genere di cui all'art. 3 della l.r. n. 16/2009 hanno come termine previsto Luglio 2012.

## 2.3 ANALISI DI FATTIBILITA' FINANZIARIA

Le risorse disponibili, sulla base di una proiezione del bilancio 2011, al netto delle cautele apposte nel corso dell'anno, ammontano ad € 897.076,00 per ogni anno di vigenza del piano. Si tratta di risorse esclusivamente regionali.

Matrice analisi fattibilità finanziaria	Anno 1 2012	Anno 2 2013	Anno 3 2014	Anno 4 2015
Costo del programma	897.076,00	897.076,00	897.076,00	897.076,00
risorse regione	897.076,00	897.076,00	897.076,00	897.076,00
risorse UE				
risorse STATO				
altre risorse				
<b>Totale finanziamenti</b>	897.076,00	897.076,00	897.076,00	897.076,00
<b>Differenza (costo – finanziamenti)</b>	0	0	0	0

## 2.4 VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI ATTESI

Il piano in questione non presenta effetti significativi, e soprattutto misurabili, sulle cinque dimensioni di analisi (in particolare per la Sanità e l'Ambiente), così come configurate nell'allegato F del modello analitico, per una duplice motivazione: da una parte l'esiguità delle risorse, che già di per sé incide sulla dimensione dell'impatto, dall'altra la tipologia degli interventi che verranno attivati sul territorio e che possono essere classificati come azioni di sensibilizzazione a favore di un cambiamento culturale (che si esplicita logicamente in tempi lunghi e non definibili a monte rispetto alla scadenza del piano) o come azioni di rafforzamento/supporto ad altri interventi più direttamente correlati alle dimensioni di contesto.

Anche la misurazione di alcuni effetti attesi come ad esempio la distribuzione dei carichi familiari rischia di essere infruttuosa o nel breve termine poco significativa, in quanto le azioni, essendo di tipo culturale sui giovani in età scolare, avranno effetti che in termini di scarti percentuali nell'arco temporale di vigenza del piano, non sarebbero significativi (l'indagine multiscopo Istat sull'uso del tempo è quinquennale (dal 1998/89 ad oggi ci sono state solo tre rilevazioni: 1988/89; 2002/03 e 2008/09).

Quindi, seppur sia logicamente ipotizzabile che il presente piano possa produrre degli effetti, questi non sono tuttavia direttamente quantificabili, non essendo rilevabile una univoca correlazione causale fra azione ed effetto atteso. Ci si è limitati, pertanto, ad individuare una possibile correlazione tra dimensioni, obiettivi strategici ed effetti attesi, così come indicati nell'allegato F del modello analitico, che il piano contribuisce ad ottenere di concerto con gli altri piani/programmi.

In riferimento alla tabella sottostante si segnala, infine, che:

- alcuni interventi di piano sono stati correlati a più di una dimensione, data la trasversalità delle politiche in questione;
- altri interventi di piano, quali le azioni di coordinamento con i vari livelli istituzionali (nazionali, regionali, locali) in applicazione dell'articolo 12 della l.r. n.16/2009 e l'analisi e verifica dell'applicazione del gender mainstreaming nelle politiche regionali, non sono stati inseriti in quanto non facilmente ed attualmente correlabili a nessuna delle dimensioni di contesto e degli obiettivi strategici indicati nel modello.

DIMENSIONE	OBIETTIVI STRATEGICI	EFFETTI ATTESI	INTERVENTI DI PIANO	INDICATORI DI IMPATTO
Territorio	Qualità e competitività dei sistemi urbani e degli insediamenti	Valorizzazione delle specializzazioni funzionali del territorio	Attivazione interventi specifici nei tempi ed orari della città volti alla conciliazione vita-lavoro secondo le esigenze proprie espresse dai territori.	Maggiore accessibilità e migliore qualità dei servizi prestati.
Economia/lavoro	Coesione sociale Equilibrio mercato lavoro	Equa distribuzione del reddito Incremento tasso occupazione femminile	Formazione e orientamento per sostenere e promuovere la qualificazione e la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile Attivazione interventi specifici di politiche family friendly che le aziende private/pubbliche possono offrire ai loro dipendenti.	Incremento del numero di donne che hanno intrapreso una propria attività
Sociale/istruzione	Sostegno alle pari opportunità di genere       Tutela, autonomia qualità vita familiare (e dei minori)	Organizzazione tempi e distribuzione carichi familiari  Minimizzazione delle differenze di genere nei livelli di istruzione  Attenuazione delle disparità di mercato e lotta alla segregazione occupazionale  Qualità della vita familiare	Azioni di sensibilizzazione/formazione nelle scuole toscane volti a favorire l'equa distribuzione delle responsabilità familiari uomo- donna.  Azioni di diffusione e conoscenza del principio di parità e sua attuazione e valorizzazione della diversità ed attitudine relativa al genere.  Formazione e orientamento per sostenere e promuovere la qualificazione e la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile  Attivazione interventi specifici nei tempi ed orari della città volti alla conciliazione vita-lavoro secondo le esigenze espresse dal territorio.	Variazione differenze di genere nei tempi di cura familiare.  Riduzione delle differenze di genere nei tassi di occupazione  Variazione differenze di genere per titoli di studio  Diminuzione differenze di genere per posizione professionale  Incremento del numero di donne che hanno intrapreso una propria attività
Sanità	Nessuna correlazione con il presente piano	Nessun effetto immediato (*)	Nessun intervento di piano previsto	Nessun effetto immediato
Ambiente	Nessuna correlazione con il presente piano	Nessun effetto immediato(*)	Nessun intervento di piano previsto	Nessun effetto immediato (*)

(\*) a fine percorso si potrebbero ipotizzare alcuni effetti indotti ed a lungo termine ( nel caso di ticket/tariffe per prestazioni sanitarie oggi in aumento, come incidono su prestazioni per sole donne ad es: per ecografia mammella?) oppure grazie ad una diversa pianificazione/programmazione dei servizi di trasporto quali effetti positivi, oltre ai tempi più idonei di vita/lavoro, si possono ottenere limitando l'uso dei mezzi privati o più ecologici per il rispetto dell'ambiente?

## 2.5 SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il primo ciclo di programmazione non è ancora concluso, soprattutto per quanto riguarda l'intervento più importante, quello effettuato in attuazione all'articolo 3 della l.r. 16/2009 e teso a costruire un coerente sistema di azioni specificatamente volte alla conciliazione vita-lavoro ed a realizzare iniziative a carattere innovativo, valorizzando le esigenze che emergono dal territorio e nel quale le province hanno un ruolo di promozione e coordinamento.

In particolare, in attuazione della precedente programmazione, è stato firmato un protocollo di intesa fra Regione Toscana e Province nel quale sono previste assi di intervento coerenti e strettamente legati a quelli individuati dall'articolo 3 della legge per la cittadinanza di genere. Le province, per ottenere il finanziamento regionale, ammontante a 200.000 euro a Provincia, hanno dovuto sottoscrivere appositi accordi territoriali di genere con i Comuni del territorio, incluso il capoluogo di Provincia, e altri soggetti pubblici e privati, per la realizzazione di uno o più progetti riguardanti gli assi di intervento previsti.

Proprio perché si tratta della costruzione di un sistema e non di erogazione diretta di risorse su specifici interventi, si è resa ancora più necessaria l'impostazione di un sistema di monitoraggio che rilevi gli stadi di realizzazione, le tipologie di interventi, i risultati in termini quantitativi ottenuti per ciascuna di esse in relazione ai destinatari delle azioni stesse.

Per questo è stata impostata una scheda di monitoraggio, basata sugli indicatori previsti nella tabella riepilogativa coerenza interna orizzontale, che le province, in quanto soggetti promozione e coordinamento dovranno compilare, volta a rilevare i suindicati elementi per ciascun progetto, ma anche i risultati in termini più generali relativi all'accordo territoriale di genere che esse hanno sottoscritto con i propri referenti territoriali.

Attualmente non è prevista un' applicazione software per il sistema di monitoraggio che avviene attraverso trasmissione digitale e cartacea della scheda in questione.

Tale sistema di monitoraggio, è ancora in fase di implementazione essendone prevista la prima applicazione in sede di report intermedio che le province hanno dovuto presentare a fine ottobre 2011. Si prevede che la scheda possa essere implementata e applicata in maniera uniforme ed omogenea non prima della chiusura della fase finale prevista a Luglio 2012. In seguito si ipotizza una tempistica semestrale sulle azioni da realizzare.

Un volta a regime, la scheda, per la parte che riguarda i singoli progetti, potrà sicuramente essere introdotta per qualsiasi altra azione di piano portata avanti dai vari soggetti attuatori.

Il sistema potrà, così, anche essere reso vincolato inserendolo come clausola obbligatoria nei bandi da emanare, o negli accordi che la Regione sottoscriverà.