

BILANCIO DI GENERE

20

22

20

23

F I R E N Z E



COMUNE
DI FIRENZE



BILANCIO DI GENERE

2022/2023

INDICE

PREMESSA	pag.	5
1 PARTE PRIMA		
1.1 ANALISI DI CONTESTO		
1.1.1 Struttura per età e cittadinanza	pag.	12
1.1.2 La natalità	pag.	15
1.1.3 La struttura delle famiglie	pag.	17
1.1.4 La permanenza dei giovani nella famiglia d'origine	pag.	18
1.1.5 I dati sull'istruzione e la loro evoluzione	pag.	20
1.1.6 L'istruzione universitaria e il profilo delle laureate e dei laureati	pag.	23
1.1.7 Il lavoro dopo la laurea	pag.	31
1.1.8 Il lavoro nella Città Metropolitana di Firenze	pag.	34
1.1.9 L'imprenditoria femminile	pag.	38
1.1.10 I redditi	pag.	39
1.1.11 I dipendenti comunali	pag.	41
1.2 ASPETTI DELLA VITA SOCIALE		
1.2.1 Le differenze di genere nella percezione della sicurezza cittadina	pag.	45
1.2.2 La percezione dell'insicurezza economica	pag.	46
1.2.3 L'utilizzo e il gradimento dei servizi pubblici di trasporto	pag.	48
1.2.4 Le informazioni sui servizi e sulle iniziative comunali	pag.	50
1.2.5 Indagine sulla condizione giovanile e loro rapporto con l'Europa	pag.	54

2 PARTE SECONDA

UNA RIELABORAZIONE DEL BILANCIO -PARTE CORRENTE- IN OTTICA DI GENERE

Introduzione	pag.	55
La rielaborazione del bilancio	pag.	55

3 PARTE TERZA

LE AZIONI MESSE IN ATTO NELL'ARCO DEL MANDATO PER CONTRASTARE LA DISPARITÀ DI GENERE	pag.	65
---	------	----

PREMESSA

Il presente documento costituisce una prima sperimentazione del bilancio di genere, su cui il Comune di Firenze intende misurarsi per la promozione dell'uguaglianza di genere; la sua stesura ha richiesto il coinvolgimento degli uffici competenti.

Partendo dalle caratteristiche culturali del nostro paese e visto l'evidente cambiamento della nostra società, considerando il nuovo contesto e i bisogni emergenti, Firenze intende rafforzare le azioni già presenti in modo da apportare benefici immediati per la qualità di vita, e programmare interventi sociali, culturali, educativi e ambientali per far sentire i cittadini parte di una comunità inclusiva.

Firenze città di La Pira da sempre declina l'inclusione in tutti i settori per tutti i cittadini con una strategia ampia in sinergia con l'associazionismo, il volontariato e il terzo settore per il dialogo e il riconoscimento delle differenze, di conoscenza e civiltà, e vuole connotarsi sempre di più come città che previene e contrasta la discriminazione dei cittadini più vulnerabili. Dietro l'accoglienza c'è una città che guarda al futuro, una città più ricca.

Il Comune in questo ambito ha deciso di focalizzare particolarmente la propria attenzione a promuovere la parità tra donne e uomini anche nella programmazione delle risorse, per promuovere un cambiamento culturale.

La scelta politica di impegnarsi nella direzione della parità di genere è allineata ad obiettivi ben più alti di quelli propri di un'amministrazione locale, gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi e, in particolare, il tema dell'uguaglianza di genere è presente nel contesto del goal n. 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze".

I target di questo obiettivo al 2030 sono i seguenti:

5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo;

5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento;

5.3 Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili;

5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali;

5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

5.6 Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al "Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo" e la "Piattaforma di Azione di Pechino" ed ai documenti finali delle conferenze di revisione;

5.a Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali;

5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne;

5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli.

Ma cosa si intende per bilancio di genere?

Troviamo varie definizioni di cosa sia il bilancio di genere sia a livello europeo che nazionale.

Il Consiglio d'Europa lo ha così definito: "Il bilancio di genere è un'applicazione dell'integrazione della dimensione di genere nel processo di bilancio. Significa una valutazione dei bilanci basata sul genere, che incorpora una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio e ristruttura entrate e spese al fine di promuovere l'uguaglianza di genere" (Consiglio d'Europa, 2009).

Il Ministero Economia e Finanze ne dà questa definizione: "Il bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. Uomini e donne sono, infatti, influenzati

diversamente dalle decisioni di bilancio non solo per via di specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socioeconomiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. Le modalità secondo cui essi fruiscono dei beni e servizi pubblici e sono colpiti dall'imposizione fiscale possono essere differenziate, anche in presenza di interventi universalistici e non mirati a un genere in particolare" (MEF, 2021).

Il bilancio di genere trova una propria disciplina normativa a livello europeo nell'art. 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) che conferisce all'Unione il compito di eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività.

L'Unione europea si fonda su una serie di valori, compresa l'uguaglianza e, pertanto, promuove l'uguaglianza tra uomini e donne (articoli 2 e 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE).

Questi obiettivi sono sanciti anche dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ai quali si ispira anche la nostra Costituzione.

La parità di genere è garantita nella Costituzione in diversi articoli a partire dall'art.3 che, nel contesto dei principi fondamentali, enuncia il principio di uguaglianza di tutti i cittadini «senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali».

A questo principio fanno riferimento anche altri articoli, come il 37, in merito ai diritti della donna che lavora e il 51 in merito alla pari opportunità di donne e uomini per l'accesso a cariche pubbliche ed elettive.

A livello nazionale il bilancio di genere, in via sperimentale, è stato introdotto con l'articolo 38-septies della legge 196 del 2009 che dispone che da parte del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ne sia avviata una apposita sperimentazione in sede di rendicontazione; essa è finalizzata alla valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. Il fine ultimo è perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile di cui all'articolo 10, comma 10-bis della medesima legge. Quest'ultima specifica, inerente al BES (indicatori di benessere equo e sostenibile), è frutto di una integrazione successiva fatta con l'art. 8, comma 1, lett. a), D.lgs. 12 settembre 2018, n. 116, a decorrere dal 24 ottobre 2018.

Gli indicatori di BES, dunque, sono stati valorizzati per il monitoraggio delle politiche economiche statali, anche rispetto all'impatto sul genere.

Per concludere il quadro normativo nazionale il D. Lgs 150/2009, in attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'art 10 inserisce il bilancio di genere nel contesto della Relazione della Performance degli enti pubblici; tale relazione annuale evidenzia a consuntivo, oltre ai risultati raggiunti, anche il bilancio di genere realizzato. Questo nella logica della trasparenza nella rendicontazione dei risultati che hanno chiavi di lettura diverse.

Solo in tempi relativamente più recenti il livello dell'Amministrazione centrale ha riconosciuto la necessità di adottare il bilancio di genere come strumento atto a perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, così contribuendo a ridefinire e ricollocare le risorse e a coordinare la sperimentazione sul bilancio di genere con le altre iniziative in corso, soprattutto con riferimento all'applicazione degli indicatori di benessere (BES) e all'attuazione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

A livello nazionale, una prima sperimentazione del bilancio di genere è stata condotta sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016; l'ultimo anno in cui il bilancio di genere è stato elaborato è il 2022, nel Rendiconto dello Stato 2022.

A livello locale, vi sono diverse esperienze. Tra le più recenti, quella promossa dalla Città Metropolitana di Firenze a seguito di accordo quadro con l'Università degli Studi di Firenze, per curare la redazione del bilancio di genere della stessa Città Metropolitana e dei 36 comuni dell'area, alla quale il Comune di Firenze ha aderito. Trattasi di progetto presentato in seguito all'Avviso Pubblico "Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere" a valere sul POR Obiettivo "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" FSE 2014-2022.

Un censimento delle esperienze territoriali di Bilancio di Genere in Italia dal 2002 al 2018 mostra un totale di 138 amministrazioni territoriali, tra Comuni, Province e Regioni, che hanno promosso iniziative di Bilanci di Genere, in alcuni casi anche per più edizioni, con una forte concentrazione nelle Regioni dell'Italia Settentrionale e Centrale soprattutto nei primi anni e una graduale ma lenta diffusione più recente nelle regioni meridionali. La velocità di diffusione del Bilancio di Genere vede un incremento dalle prime tre esperienze del 2002 alle cinquantasei del 2009, un aumento significativo fino al 2013 e un sostanziale rallentamento fino al 2018. Tra il 2019 e il 2020 le esperienze territoriali

di Bilancio di Genere si sono sostanzialmente arretrate, proseguendo solo in circa 4-5 amministrazioni.

Il presente documento va in questa direzione e intende offrire agli amministratori un primo strumento di lettura della società e del bilancio incentrato sulla tematica del genere, nella consapevolezza che le politiche economiche influenzano diversamente uomini e donne per la diversità dei loro bisogni individuali, dei loro comportamenti sociali e delle loro situazioni socioeconomiche.

Gli effetti della pandemia ne hanno fatto sentire ancor più la necessità considerato che le donne hanno profondamente subito le conseguenze e il gap di genere si è accentuato; si pensi alla violenza domestica, alla perdita dei posti di lavoro e al peggioramento delle condizioni di lavoro delle donne anche riconducibile alle loro maggiori responsabilità di cura nell'ambito della famiglia.

Il Bilancio di genere si inquadra, infatti, come un bilancio di tipo sociale volto all'analisi degli effetti delle politiche economiche nella prospettiva del genere, dando al bilancio una maggiore trasparenza comunicativa in termini di risultati attesi e conseguiti sul piano sociale.

I destinatari del bilancio di genere sono: i decisori politici che, sulla base del documento, possono effettuare politiche di allocazione delle risorse più efficienti; il personale dell'ente, che viene coinvolto e stimolato a gestire i servizi in ottica di genere; la comunità, il bilancio di genere, infatti, rappresenta una forma di rendicontazione sociale.

Le Istituzioni Territoriali Locali, che hanno una grande capacità di coinvolgimento della comunità, hanno un ruolo fondamentale nel promuovere il raggiungimento di questo obiettivo. L'Amministrazione Comunale fiorentina ha ben delineato nel programma di mandato l'impegno per un welfare generativo, inteso come capacità di leggere la comunità sul piano dei bisogni e delle risorse e di realizzare una città aperta e solidale. Una città capace di creare capitale sociale per la promozione e sensibilizzazione sulle pari opportunità e sviluppare un sistema di accoglienze soprattutto per i più deboli, attraverso il rafforzamento delle politiche di inclusione e anche grazie alle tante strutture presenti per gli adulti, per le famiglie, per i minori e donne vittime di violenza con l'obiettivo di reintegrarsi nella società.

Il presente bilancio di genere dà attuazione agli indirizzi espressi dal Consiglio comunale in carica (in particolare, mozione 616 - 20 e mozione 1331 - 2020), che ha trovato espressione anche in un convegno organizzato nella primavera 2022 dalla Commissione

sette in collaborazione con la commissione pari opportunità dell'Ordine dei commercialisti. L'impegno risulta altresì coerente e integrato con il percorso che è stato condotto in materia di urbanistica di genere.

Inoltre, il Comune promuove trasversalmente l'educazione alla cittadinanza, affinché ciascuno si percepisca come risorsa imprescindibile del benessere collettivo, collaborando anche con altri enti pubblici e privati, in una strategia locale integrata per la prevenzione della discriminazione e realizzando azioni integrate finalizzate a combattere gli stereotipi e le discriminazioni, promuovendo i diritti di ognuno, i valori della legalità, della convivenza democratica, il rispetto di sé e degli altri.

A questo proposito vogliamo ricordare il percorso intrapreso dall'Amministrazione nel Documento Unico di Programmazione rispetto al BES.

Dal 2019, infatti, è stata inserita nel DUP - sezione strategica - una parte dedicata al BES, con una serie di indicatori per indirizzo strategico, volti a misurare il livello di Benessere Equo e Sostenibile del territorio.

Il concetto di fondo del Bes è monitorare il benessere in modo "multidimensionale", attento a parametri sia economici sia socio-ambientali al fine di ridurre le diseguaglianze e muovere verso una sempre maggiore sostenibilità.

La tematica della parità di genere trova inoltre espressione all'interno dell'ente anche nel CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che è stato istituito fin dal 2013 e via via rinnovato.

Con deliberazione della Giunta Comunale ogni anno viene adottato/aggiornato il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) nel quale sono inseriti obiettivi volti a promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità, oltre al miglioramento degli ambienti e dei contesti del lavoro. Dal 2022 il PAP è assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Come meglio precisato nella parte terza del presente documento, negli strumenti di programmazione e pianificazione dell'Ente è espressamente prevista la redazione del bilancio di genere quale strumento utile a favorire la parità tra i generi.

Inoltre, la raccomandazione del Comitato dei Ministri, CM/Rec (2007)17, individua nel bilancio di genere uno degli strumenti più efficaci per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici.

Anche la Risoluzione del Parlamento Europeo del 25 febbraio 2010 ribadisce la necessità di mettere in atto e monitorare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri importanti processi decisionali, nonché nelle strategie, nei programmi e progetti dei vari ambiti, tra cui la politica economica e le politiche d'integrazione.

Il presente bilancio di genere del Comune di Firenze è strutturato in tre parti:

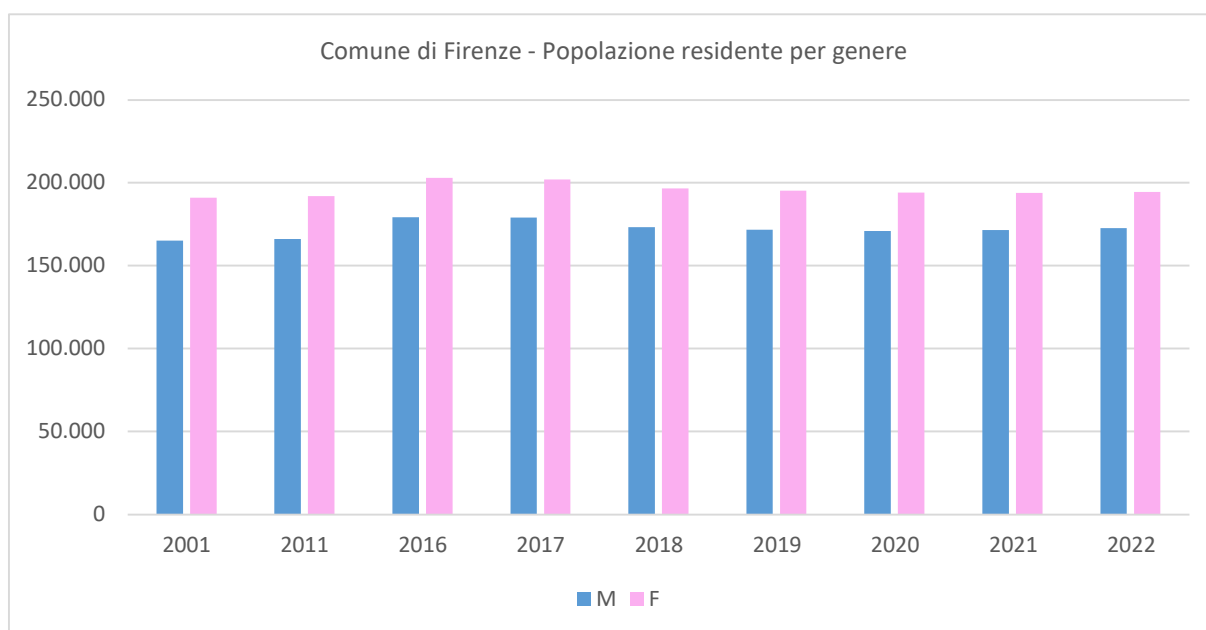
- la prima parte contiene l'analisi del contesto e riporta una serie di dati che fotografano il quadro di insieme e danno l'idea del divario che esiste tra uomini e donne che dobbiamo colmare. Vi sono in questa parte anche delle analisi di aspetti di vita sociale, sempre in ottica di genere, utili per indirizzare alcune scelte politiche;
- la seconda parte è quella che interessa il bilancio vero e proprio, e contiene una rielaborazione della parte corrente dello stesso sulla base del genere. Per l'annualità 2022 vengono evidenziate le spese suddivise in base alla rilevanza diretta o indiretta rispetto agli interventi inerenti il genere a consuntivo e una rielaborazione dei dati di bilancio di previsione per il 2023.
- la terza parte contiene le principali azioni poste in essere dall'Amministrazione nell'arco del mandato 2029-2024 sul fronte delle politiche di genere.

PARTE PRIMA

ANALISI DI CONTESTO

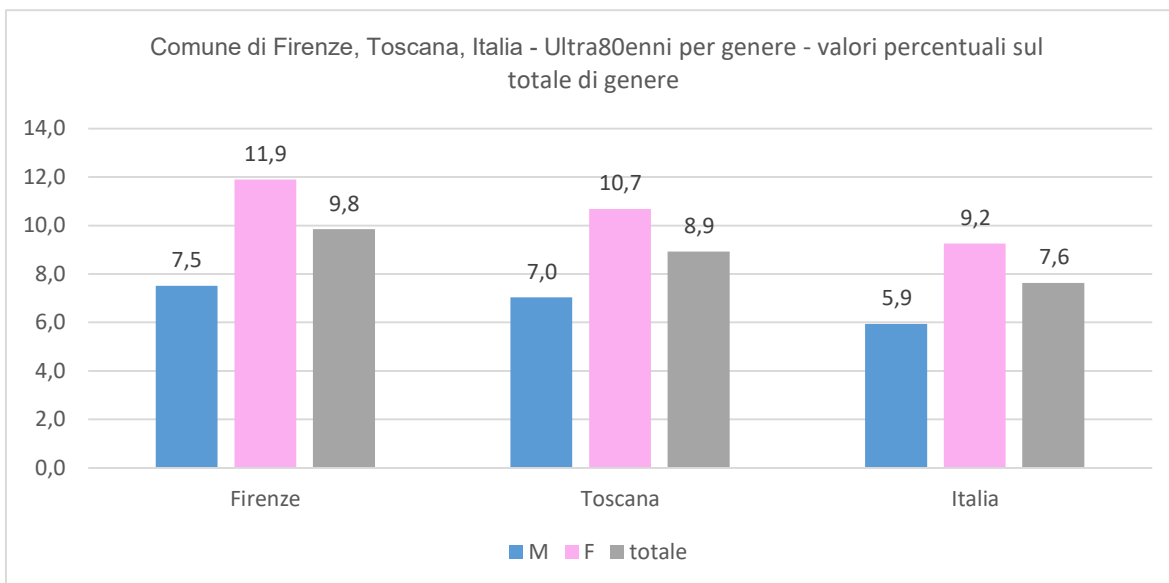
Struttura per età e cittadinanza

La popolazione residente a Firenze al 31.12.2022 è pari a 367.166 abitanti ed è composta da 194.546 donne e 172.620 uomini. Dal 2001 la percentuale delle donne (53,6%) è leggermente diminuita (53,0%).

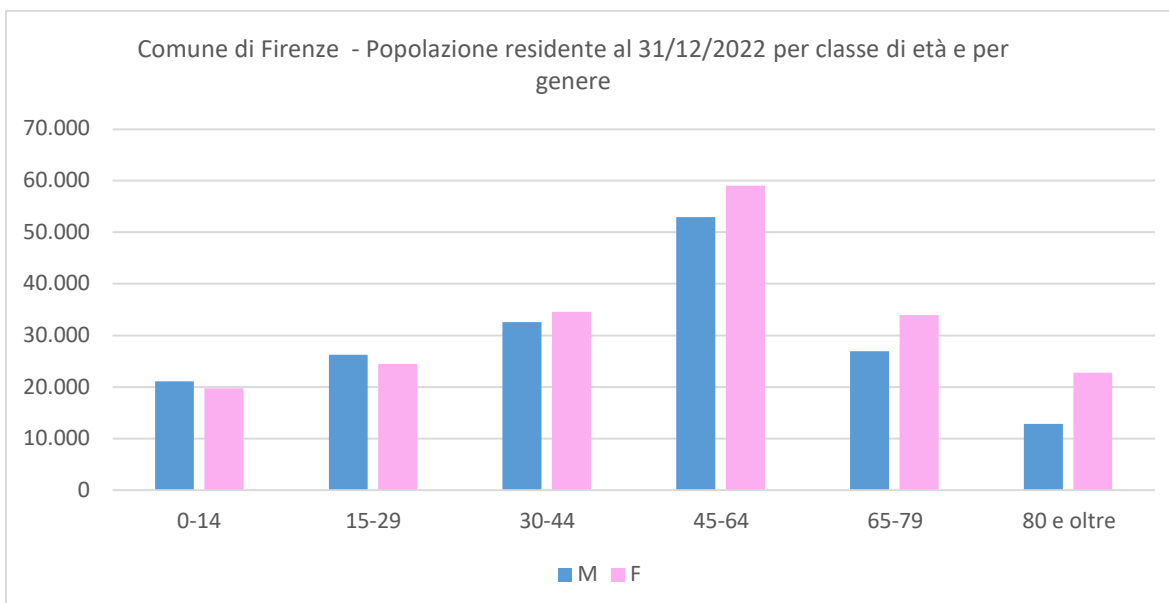


Fonte: elaborazione su dati anagrafici al 31 dicembre degli anni indicati

La speranza di vita alla nascita è di 85,9 anni per le donne e 82,1 anni per gli uomini e questo dato spiega la differenza tra la percentuale di popolazione femminile e quella maschile. La quota di popolazione femminile fiorentina è, inoltre, superiore sia al dato toscano (51,5%) sia a quello nazionale (51,2%); la maggiore presenza di donne è causata dalla struttura per età della popolazione fiorentina dove, per citare un dato di confronto, i residenti con età maggiore a 80 anni sono il 9,8% della popolazione residente contro l'8,9% in regione e il 7,6% in Italia.

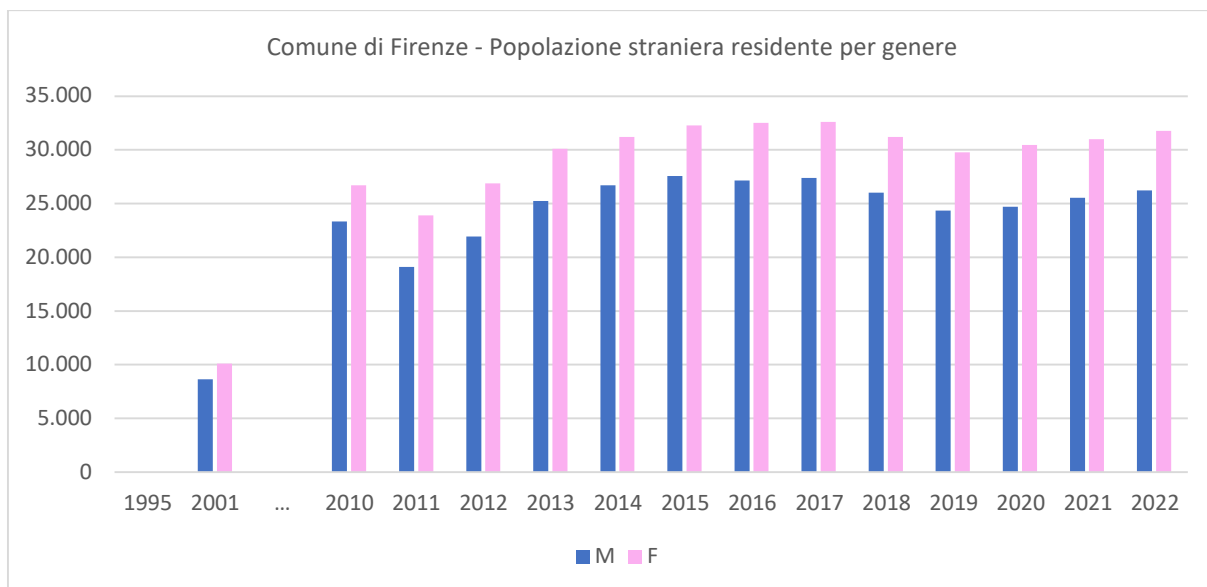


Per dare una visione più dettagliata, al 31.12.2022 le donne di età compresa tra i 65 e 79 anni sono 33.952, il 55,8% delle persone comprese in questa fascia di età; le donne di 80 anni ed oltre sono 22.784 contro 12.845 uomini (quasi due ultraottantenni su tre sono donne).



Fonte: elaborazione su dati anagrafici al 31 dicembre 2022

Al 31.12.2022 gli stranieri residenti a Firenze sono 57.965, di cui 31.753 donne. Di queste il 40,8% proviene dall'Europa (in particolare dai paesi dell'Est) e il 33,5% dall'Asia. Le nazionalità femminili più diffuse sono quelle rumena, peruviana, cinese e filippina.

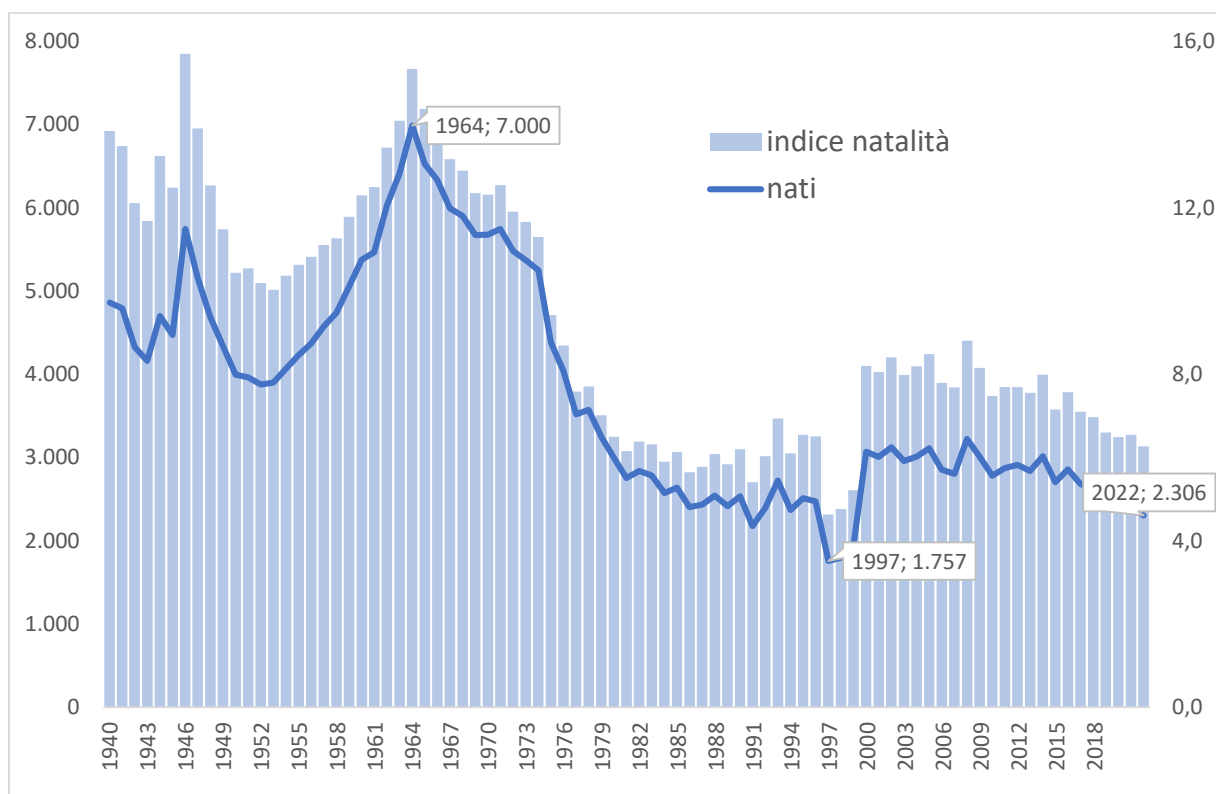


Fonte: elaborazione su dati anagrafici al 31 dicembre degli anni indicati

La natalità

Nel 2022 a Firenze si sono registrate 2.306 nascite (-3,8% rispetto al 2021), riportando un trend negativo rispetto a quello dell'anno precedente (+0,9% rispetto al 2020, con 2.396 nati). Del totale dei nati, 414 (18,0%) sono di nazionalità straniera.

Il grafico seguente riporta la serie del numero i nati e indice di natalità¹ a Firenze dal 1940 al 2022.



Fonte: elaborazione su dati anagrafici al 31 dicembre degli anni indicati

Dal dato provinciale di Istat si evince che oltre un terzo delle madri ha tra i 30 e i 34 anni (34,9%); la quota di queste ultime è diminuita dal 2000, quando era il 40,8%. Il numero di donne che affrontano la maternità tra i 35 e 39 anni ammonta al 32,2% (erano il 22,5% nel 2000); Nel complesso le madri trentenni sono il 67,1% (vs 63,3% del 2000).

In aumento anche le madri di età fra 40 e i 44 anni, pari al 9,3% più che raddoppiate rispetto al 3,8% del 2000. Contestualmente si registra un forte calo della percentuale di madri in età da 25 a 29 anni, passate dal 24,1% nel 2000 al 16,9% nel 2021.

¹ Numero di nati per 1.000 residenti

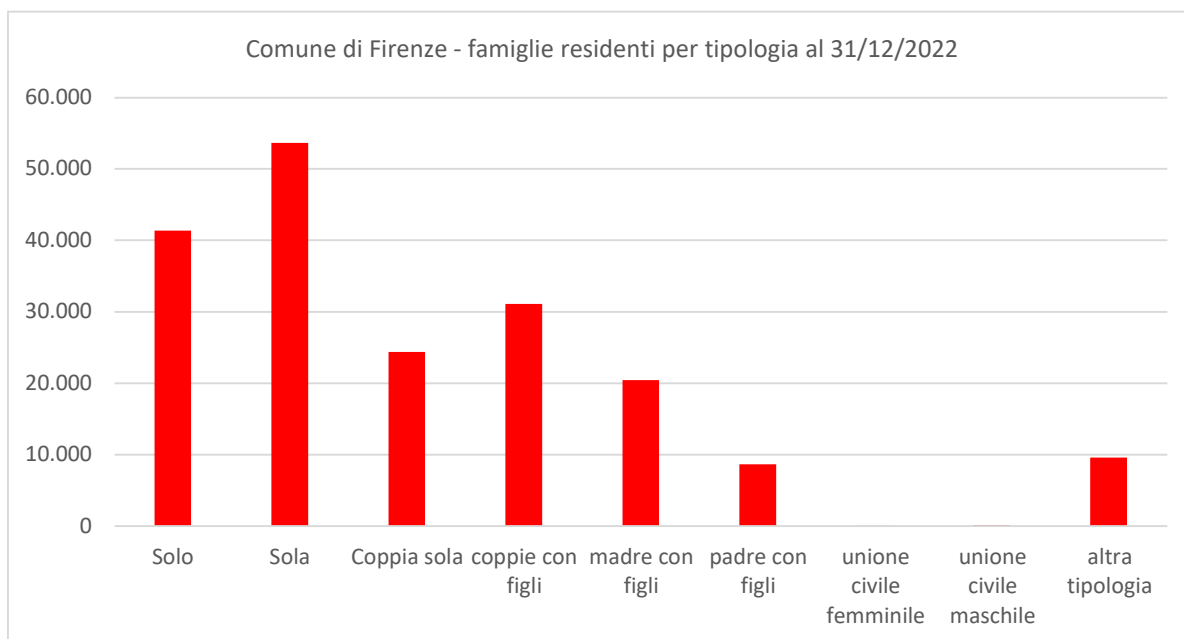
A conferma che l'orologio biologico si sposta in avanti, aumenta anche la frequenza dei nati da donne ultraquarantenni, che nel 2021 costituiscono l'10,4% (erano appena il 4,2% nel 2000), con un'incidenza quindi superiore a quella dei nati da madri in età fino a 24 anni (5,6%). L'età media della donna fiorentina alla nascita del figlio è di 33,3 anni. Il tasso di fecondità totale² è pari a 1,20, stabile rispetto al 2020 dopo la continua diminuzione da almeno 10 anni (era 1,49 nel 2010).

² Il numero medio di figli per donna in età feconda

La struttura delle famiglie

Il numero delle famiglie fiorentine, in diminuzione con il calo complessivo dei residenti, sono tornate a crescere, e al 31/12/2022 ammonta a 189.289. A fronte dell'aumento del numero dei nuclei familiari nel tempo, si assiste a un calo costante della loro dimensione, che passa da 2,1 nel 2001 a 1,94 nel 2022.

Per quanto riguarda le tipologie familiari dal 2015 al 2020 la situazione è abbastanza stabile: sono aumentate le persone che vivono da sole, passando da 89.197 del 2015 a 95.030 del 2022, e sono in maggioranza donne. Questa tipologia rappresenta poco più della metà delle famiglie fiorentine (50,2%). Il fenomeno è da ricondurre sia al maggior numero di anziani soli, prevalentemente donne, sia all'aumento dei cosiddetti "single". I nuclei di uomini anagraficamente soli sono 41.369 nel 2022, con un'incidenza sul totale delle persone sole pari al 43,5%; le donne sole invece, sono 53.661 pari al 56,5%. Nel periodo considerato si registra una diminuzione delle coppie di coniugi sia con figli che senza figli mentre i nuclei monogenitoriali con figli (dove il genitore presente è in larga misura la madre) e le "altre" tipologie familiari crescono leggermente. Si contano inoltre al 31 dicembre 2022 135 coppie maschili unite civilmente e 36 femminili (erano rispettivamente 97 e 28 nel 2020).

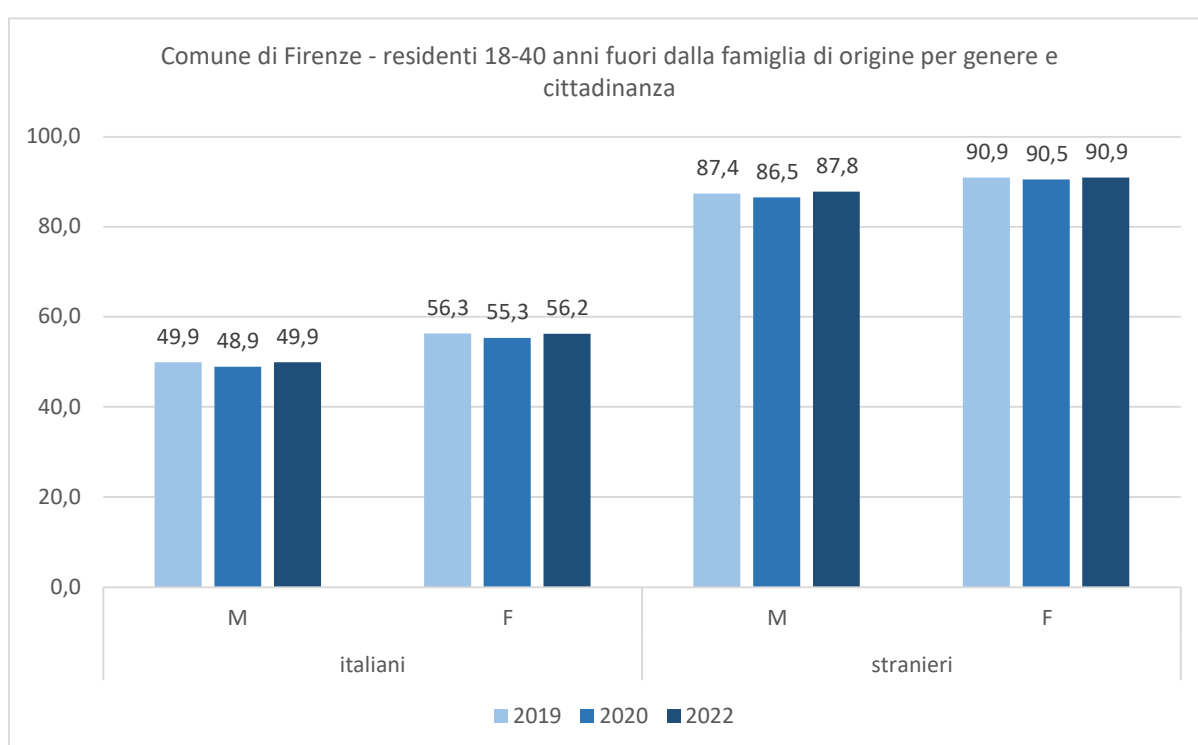


Fonte: elaborazione su dati anagrafici al 31 dicembre 2022

La permanenza dei giovani nella famiglia di origine

Al 31/12/2022 i residenti a Firenze di età compresa fra 18 e 40 anni sono 89.561, di cui il 50,0% femmine e il 50,0% maschi. Il 75,5% hanno cittadinanza italiana e il 24,5% sono stranieri. Dallo studio della permanenza nella famiglia con almeno un genitore si evidenzia che in generale sono le femmine che lasciano la famiglia dei propri genitori prima e in una misura maggiore; inoltre emerge la maggiore propensione degli stranieri, sia maschi sia femmine, a vivere per proprio conto.

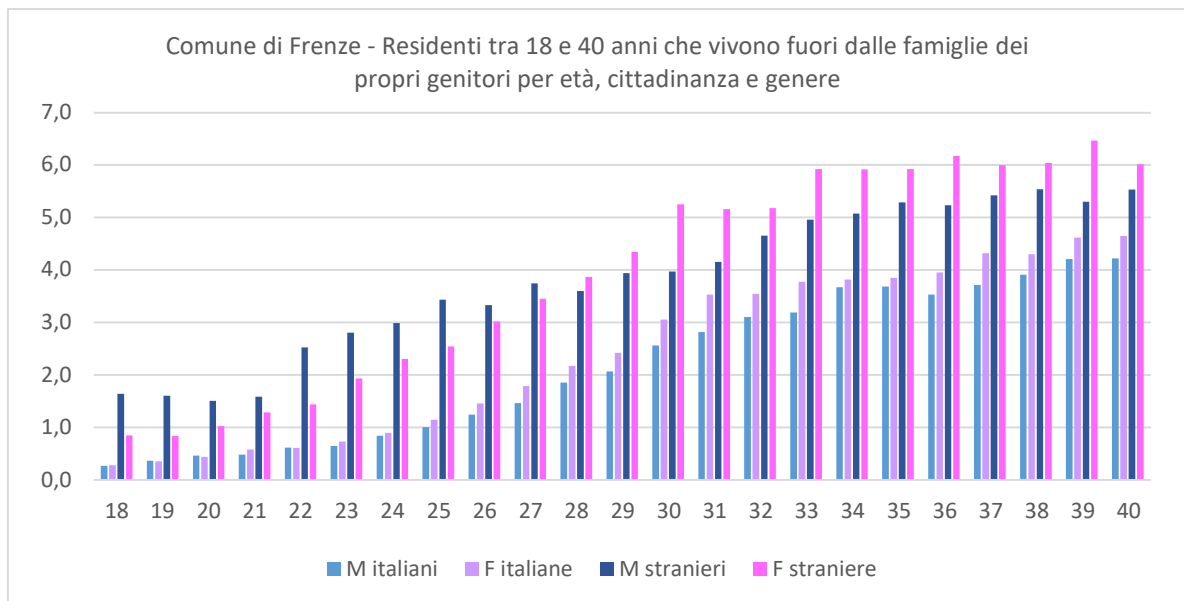
A quaranta anni sono fuori dalla casa dei genitori il 90,9% delle femmine straniere e l'87,8% dei maschi stranieri; sono invece fuori dalla casa dei genitori solo il 56,2% delle femmine italiane e il 49,9% dei maschi italiani. Tutte le percentuali sono in crescita rispetto al 2020 e sono molto simili a quelle del 2019.



Fonte: elaborazione su dati anagrafici al 31 dicembre degli anni indicati

La quota di stranieri che vivono fuori dalla famiglia originaria è più elevata rispetto a quella degli italiani fino dalle età più giovani: da diciotto a venticinque anni vivono senza i genitori il 18,1% dei maschi stranieri e il 12,2% delle femmine straniere, mentre le percentuali scendono a 4,7% e 5,0% rispettivamente per gli italiani. La percentuale degli stranieri di entrambi i generi è sempre più elevata di quella degli italiani e lo scarto si riduce solo nelle età più avanzate. Si osserva anche come per gli italiani la percentuale

delle femmine sia sempre pari o più elevata di quella dei maschi mentre per gli stranieri questo vale solo dai 28 anni in su.

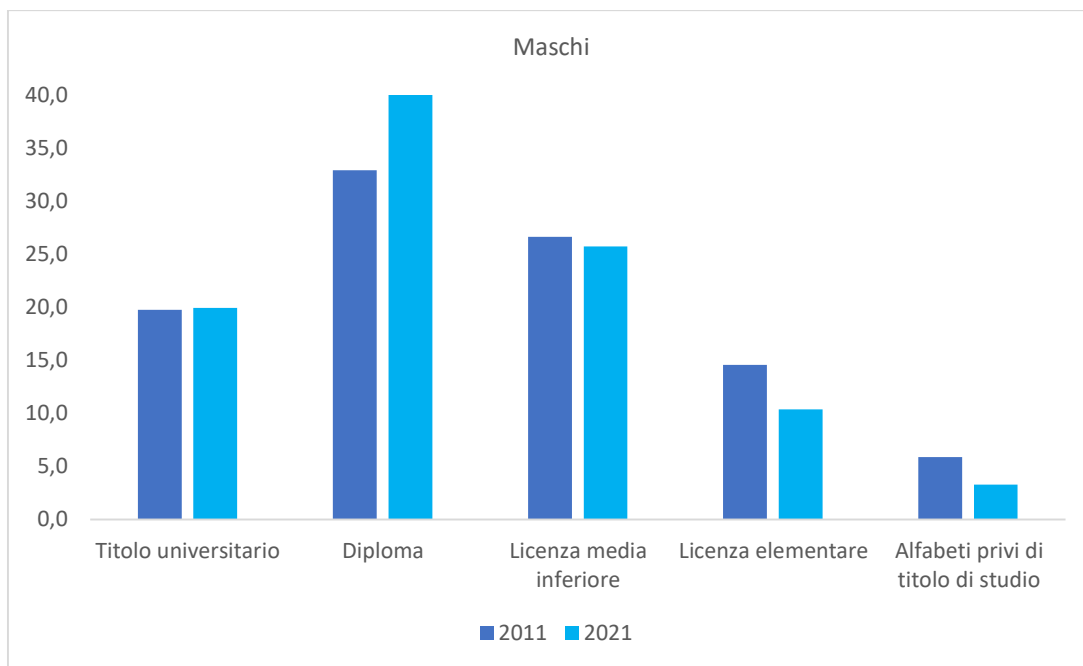


I dati sull'istruzione e la loro evoluzione

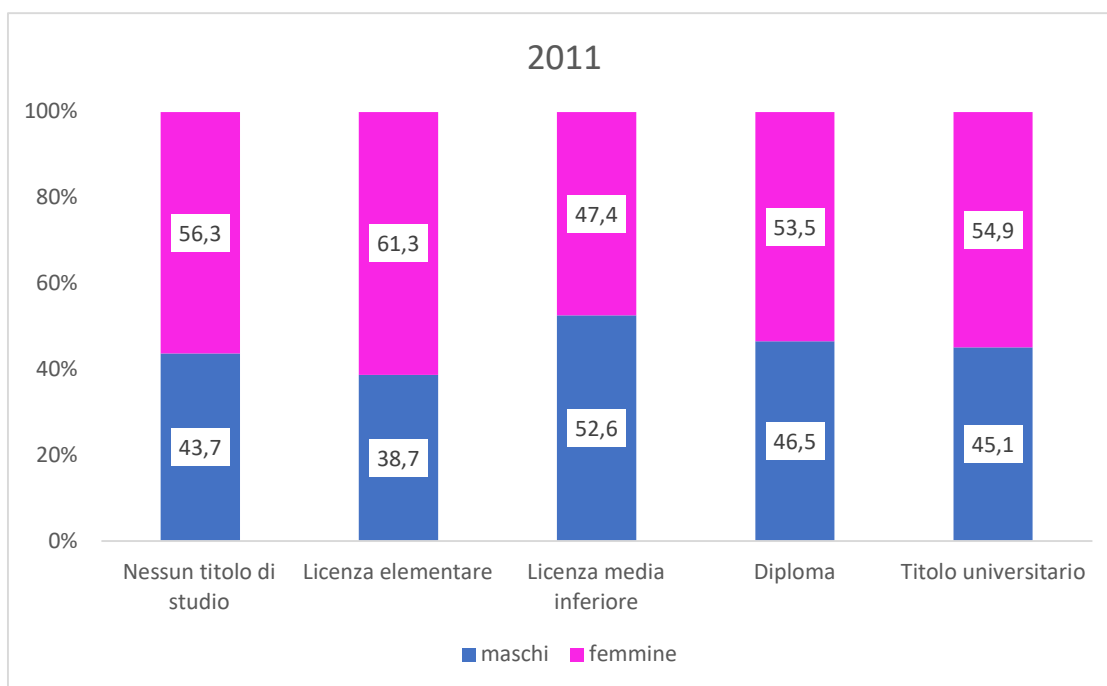
Firenze si caratterizza per alti livelli di istruzione nel suo complesso: secondo i dati del censimento permanente Istat riferiti al 2021 hanno un diploma universitario il 19,8% dei fiorentini mentre le medie regionali e italiane sono rispettivamente il 10,6% e il 10,5%. Dal 2011 al 2021 il livello di istruzione è aumentato per entrambi i sessi. Sul totale del Comune di Firenze, è aumentata la quota di coloro che hanno conseguito il diploma secondario: nel 2011 era pari al 32,8% e nel 2021 il 40,3%. È passata per gli uomini dal 33,0% del 2011 al 40,5% del 2021 e per le donne dal 32,6% al 40,2%. Le donne con solo la licenza elementare sono diminuite di 5,5 punti percentuali tra il 2011 e il 2021, mentre la percentuale di laureate e laureati rimane quasi invariata.

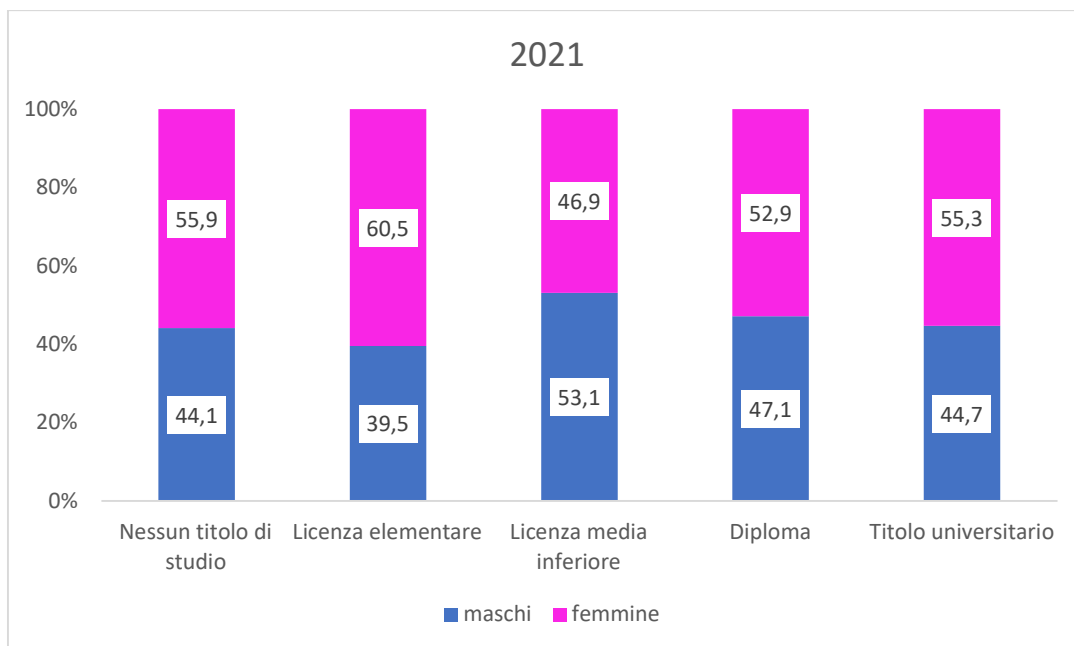
Comune di Firenze - Grado di istruzione della popolazione residente censimento del 2011 e censimento permanente del 2021 (valori %)





Comune di Firenze- Grado di istruzione della popolazione residente al Censimento del 2011 e al Censimento permanente del 2021





Tra il 2011 e il 2021 non ci sono grandi cambiamenti tra maschi e femmine. Sul totale degli analfabeti nel 2021, le donne rappresentano il 63,2% contro il 60,2% nel 2011 (+3 punti percentuali). Si può notare come per ogni titolo di studio le femmine siano più del 50%, eccetto per la licenza media inferiore dove i maschi rappresentano il 53,1%.

L'istruzione universitaria e il profilo delle laureate e dei laureati

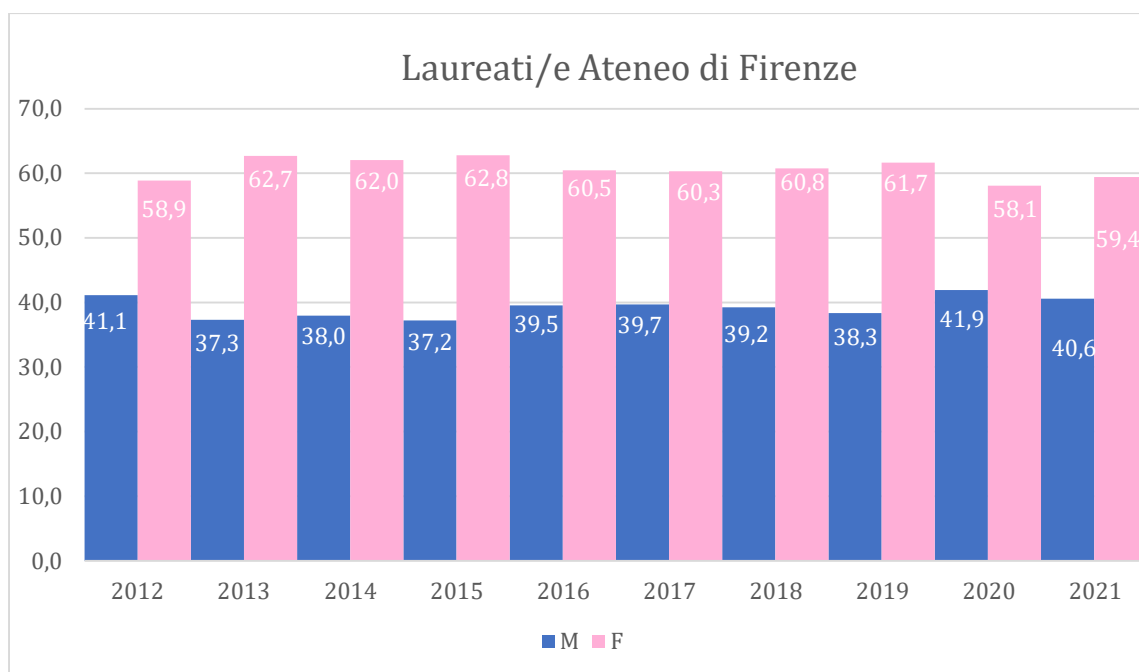
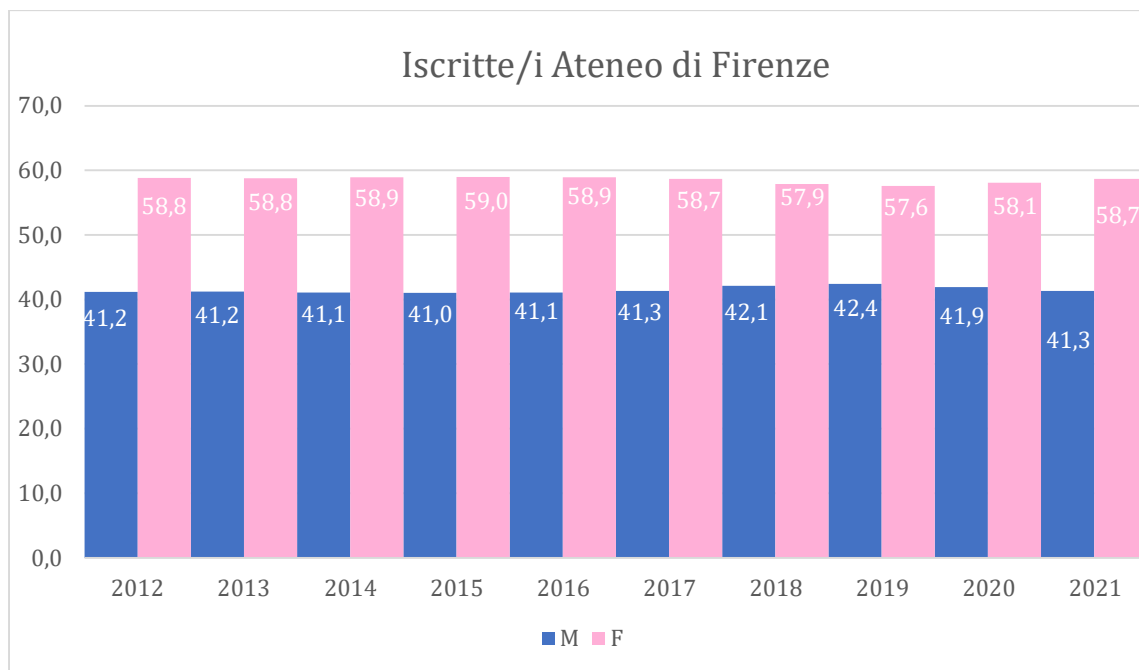
L'Università degli Studi di Firenze è uno degli atenei più importanti italiani. Pertanto, appare opportuna un'analisi dei principali indicatori sia riferiti alle studentesse sia riferite al corpo docente. La tabella seguente alcuni dei principali indicatori di genere dell'Ateneo di Firenze del 2021/2022³.

Indicatori 2021/2022	Firenze
% donne iscritte	58,7
% donne laureate	59,4
% donne dottorande	48,1
% donne dottoresse di ricerca	44,7
% donne titolari assegno di ricerca	52,3
% donne ricercatrici universitarie	49,0
% donne con qualifica di prof.II fascia (associato)	41,8
% donne con qualifica di prof.I fascia (ordinario)	29,7

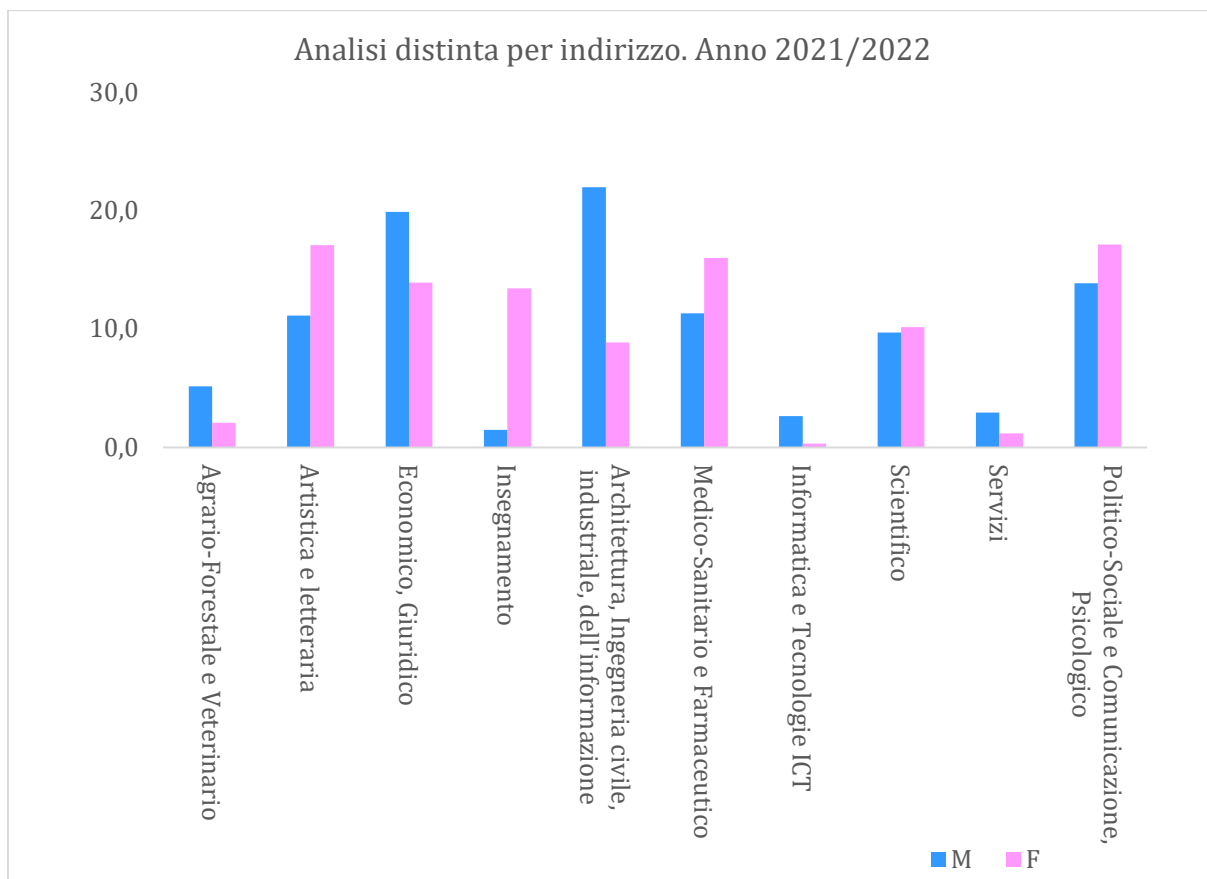
Le donne sono in ampia maggioranza sia tra le iscritte sia tra le laureate. Mentre tra gli iscritti ai dottorati di ricerca e tra coloro che ottengono il dottorato prevalgono i maschi. Nel corpo docente le femmine sono in minoranza, in particolare tra i professori ordinari, tra i quali le donne sono solo il 29,7%.

La percentuale di donne iscritte e laureate è superiore a quella degli uomini, non solo considerando l'anno accademico 2021/2022 ma anche considerando l'analisi temporale più ampia.

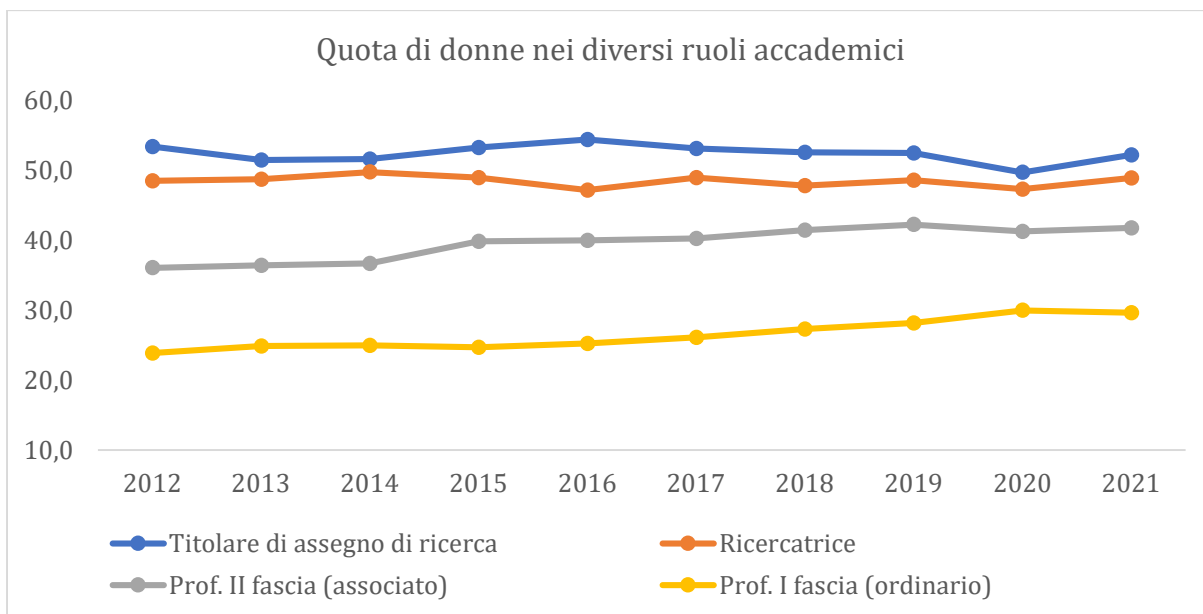
³ La fonte dei dati dell'istruzione universitaria è il sito del Miur: <http://ustat.miur.it/opendata/>, il portale dei dati dell'istruzione superiore.



Analizzando il corso di laurea intrapreso, ci sono degli indirizzi dove le scelte femminili differiscono da quelle maschili. Ad esempio, il campo educativo è scelto dal 13,4% delle donne mentre tra gli uomini solo dall'1,5% o le scienze umanistiche dove sono 17 donne su 100 a iscriversi a questo corso di studi mentre tra gli uomini sono circa 11 su 100. Ci sono invece altri ambiti, come quello ingegneristico, intrapreso dal 22,0% degli uomini e dall' 8,9% delle donne.



L'analisi della carriera accademica mostra come al crescere delle posizioni apicali si riduce la presenza femminile: Nel 2021 le donne titolari di assegno di ricerca risultano pari al 52,3%, le donne ricercatrici universitarie pari al 49,0%, le donne professoresse associate pari al 41,8% mentre le donne professoresse ordinarie pari al 29,7%. L'analisi temporale mostra un leggero aumento della presenza femminile nel corso degli anni nelle cariche più elevate. Nel 2012 le professoresse rappresentavano il 36,1% dei professori di II fascia (associati) e il 23,9% dei professori di I fascia (ordinari).



Il Profilo dei Laureati⁴ restituisce un'ampia e dettagliata fotografia delle principali caratteristiche dei laureati, la ricchezza informativa è garantita dall'integrazione della documentazione proveniente dai servizi amministrativi degli atenei consorziati e le informazioni ricavate dai questionari somministrati agli studenti al termine del loro percorso universitario.

Le informazioni di riferimento sono i laureati⁵ nel 2021 nell'Ateneo di Firenze. Sono riportati solo i risultati di genere più significativi.

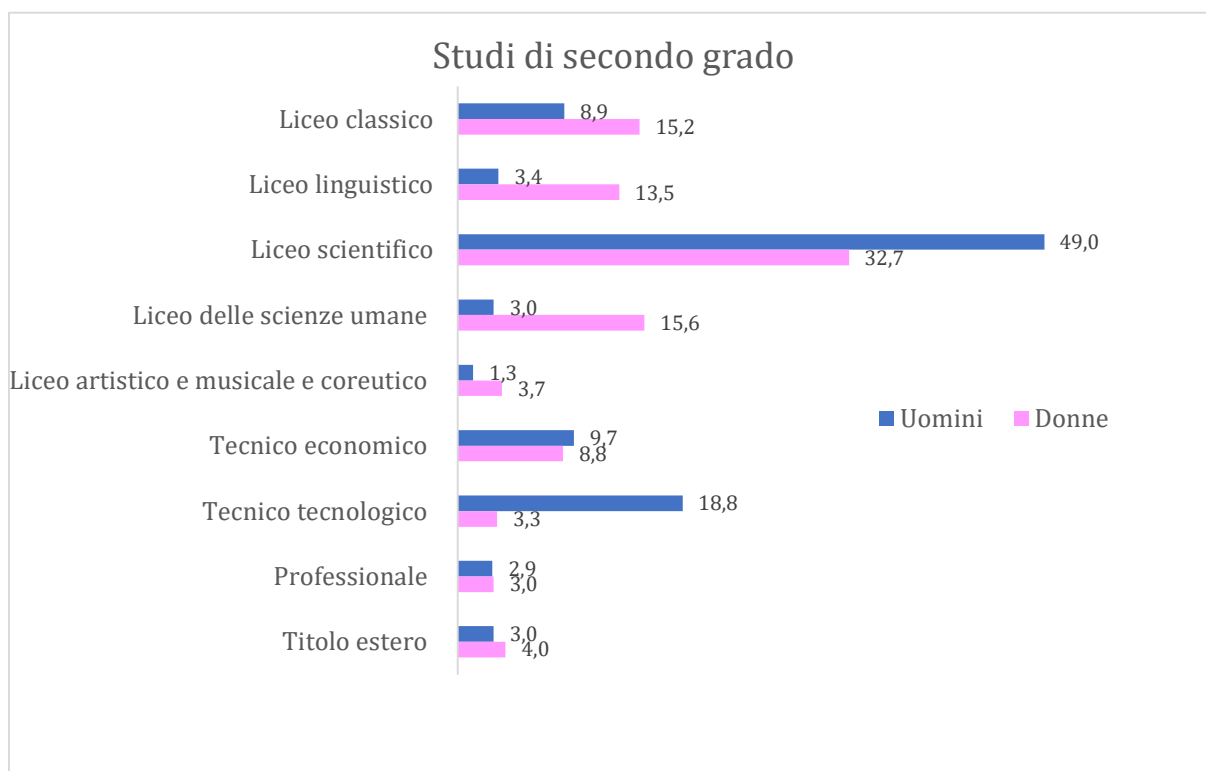
Tipologia di scuola secondaria di provenienza

Scuola secondaria	M	F
Liceo	65,6%	80,7%
Tecnico	28,5%	12,1%
Professionale	2,9%	3,0%
Estero	3,0%	4,0%

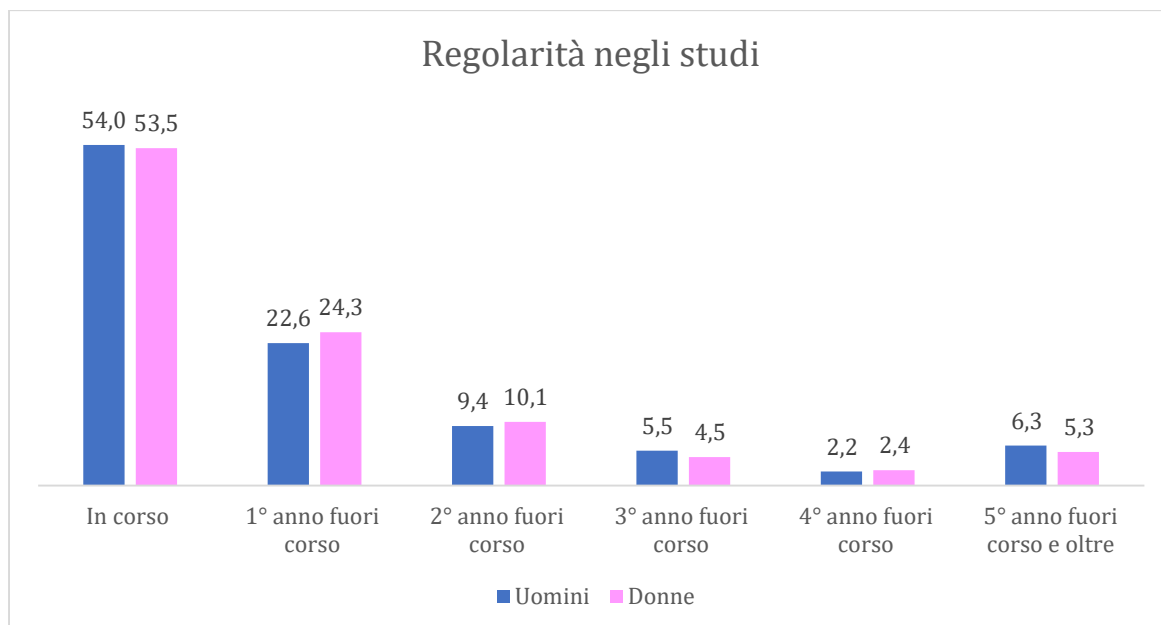
⁴ Per analizzare il profilo dei laureati distinguendo i risultati per genere la fonte utilizzata è l'indagine censuaria condotta da AlmaLaurea. La metodologia adottata dal Consorzio Interuniversitario e i dati di seguito riportati sono consultabili al seguente link: <https://www.almalaurea.it/universita/indagini/laureati/profilo>.

⁵ Hanno compilato il questionario il 95,2% dei laureati fiorentini. 93,6% tasso di compilazione maschile, 96,3% tasso di compilazione femminile

Entrando nel merito degli studi, quasi 1 ragazzo su 2 laureato ha frequentato il liceo scientifico, la quota di donne è pari al 32,7%, anche l'Istituto tecnologico vede una netta differenza di genere. Gli uomini che hanno scelto questa scuola sono pari al 18,8%, tra le donne la quota è pari al 3,3%. Il genere femminile emerge nel Liceo classico (15,2% donne vs 8,9% uomini), nel Liceo linguistico (13,5% vs 3,4% uomini) e nel Liceo delle scienze umane (15,6% vs 3,0% uomini).



Il 53,5% delle donne si laurea in corso, pari al 54,0% la quota degli uomini. Anche considerando i primi due anni fuori corso la quota femminile è superiore a quella maschile.



I voti ottenuti dalle donne sono superiori rispetto a quelli ottenuti dagli uomini sia riferiti al diploma (81,7 voto medio delle donne, 79,0 voto medio degli uomini) sia alla laurea (104,7 voto medio delle donne, 103,9 voto medio degli uomini)

Voti

	M	F
Voto di diploma (medie, in 100-mi)	79,0	81,7
Punteggio degli esami (medie, in 30-mi)	26,6	26,8
Voto di laurea (medie, in 110-mi)	103,9	104,7

Nelle conoscenze linguistiche è sempre più alta la quota di donne con almeno il livello B2 della lingua inglese, francese e spagnolo.

Nell'analisi degli strumenti informatici le voci che presentano una maggior differenza tra uomini e donne come: fogli elettronici, sistemi operativi, linguaggio di programmazione, disegno e progettazione assistita mostrano quote maggiori di uomini che dichiarano un livello buono di conoscenza.

CONOSCENZE LINGUISTICHE E INFORMATICHE	Uomini	Donne
Lingue straniere: conoscenza "almeno B2" (%)		
Inglese scritto	60,5	60,8
Inglese parlato	55	55,5
Francese scritto	6,3	10,6
Francese parlato	5,8	10,3
Spagnolo scritto	8,9	14
Spagnolo parlato	8,8	14,2
Strumenti informatici: livello di conoscenza almeno buona" (%) "		
Fogli elettronici	60,9	53,1
Sistemi operativi	71,6	66,8
Linguaggi di programmazione	15,6	8,5
Disegno e progettazione assistita	22,4	12,9

Nell'ottica delle prospettive di lavoro, in riferimento alla "stabilità/sicurezza posto di lavoro", "all'utilità sociale del lavoro", "indipendenza e autonomia" e alla "possibilità di utilizzare al meglio le competenze acquisite" la quota di adesioni femminile che ha ritenuto rilevati questi aspetti nella ricerca del lavoro supera di oltre 10 punti percentuali la quota dichiarata dagli uomini.

L'interesse a lavorare nel settore pubblico è dichiarato dal 61,8% delle donne e dal 52,5% degli uomini, l'interesse nel settore privato (compreso l'avvio di un'attività autonoma/ in conto proprio) è pari al 54,2% tra gli uomini e al 48,6% tra le donne.

Disponibilità di lavorare part-time è dichiarato dal 44,1% delle donne e dal 28,0% degli uomini.

PROSPETTIVE DI LAVORO	Uomini	Donne
Aspetti ritenuti rilevanti nella ricerca del lavoro: decisamente sì (%)		
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro	65,0	75,3
Utilità sociale del lavoro	44,0	54,2
Indipendenza o autonomia	56,3	66,7
Possibilità di utilizzare al meglio le competenze acquisite	57,4	69,2
Sono interessati a lavorare nei seguenti settori: decisamente sì (%)		
Pubblico	52,5	61,8
Privato (compreso l'avvio di un'attività autonoma/in conto proprio)	54,2	48,6
Disponibilità a lavorare per tipo di relazione contrattuale: decisamente sì (%)		
ORARIO/MODALITA' LAVORATIVA		
Part-time	28,0	44,1

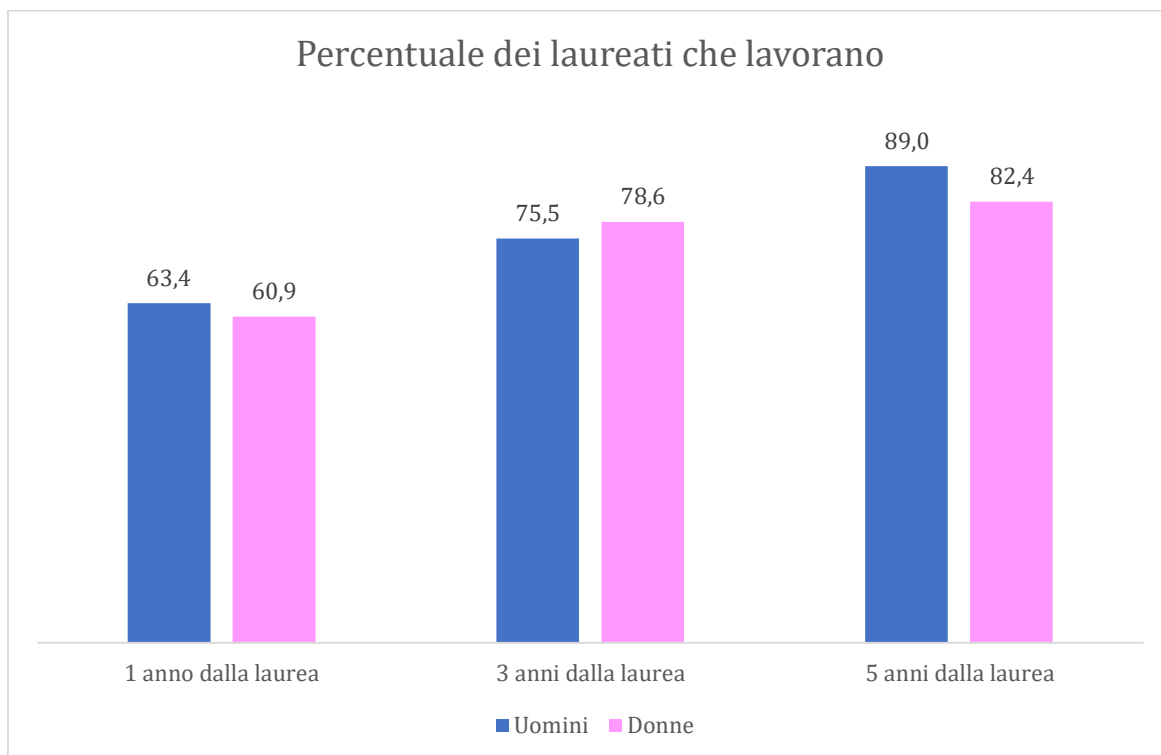
Il lavoro dopo la laurea

L'obiettivo della seguente sezione è analizzare la performance occupazionale dei laureati dell'Ateneo di Firenze a distanza di 1,3 e 5 anni dalla laurea. I dati si riferiscono alla laurea magistrale biennale.

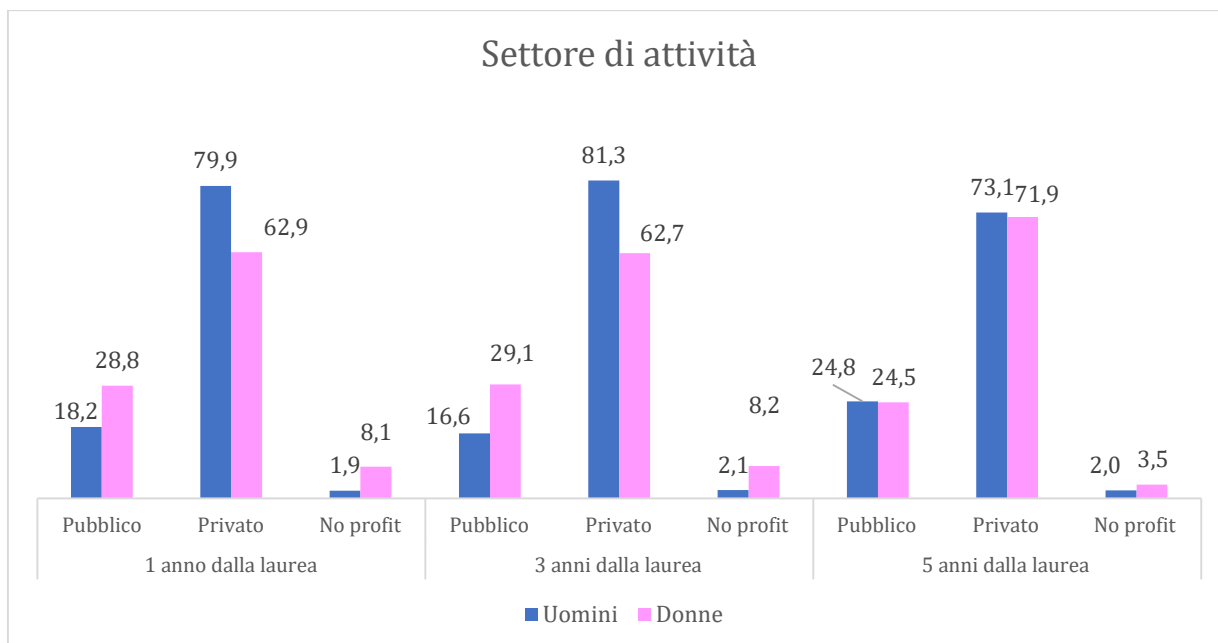
La fonte utilizzata è l'indagine censuaria condotta da AlmaLaurea e riferita al 2021⁶. I dati sono consultabili al seguente link:

<https://www.almalaurea.it/universita/indagini/laureati/occupazione>.

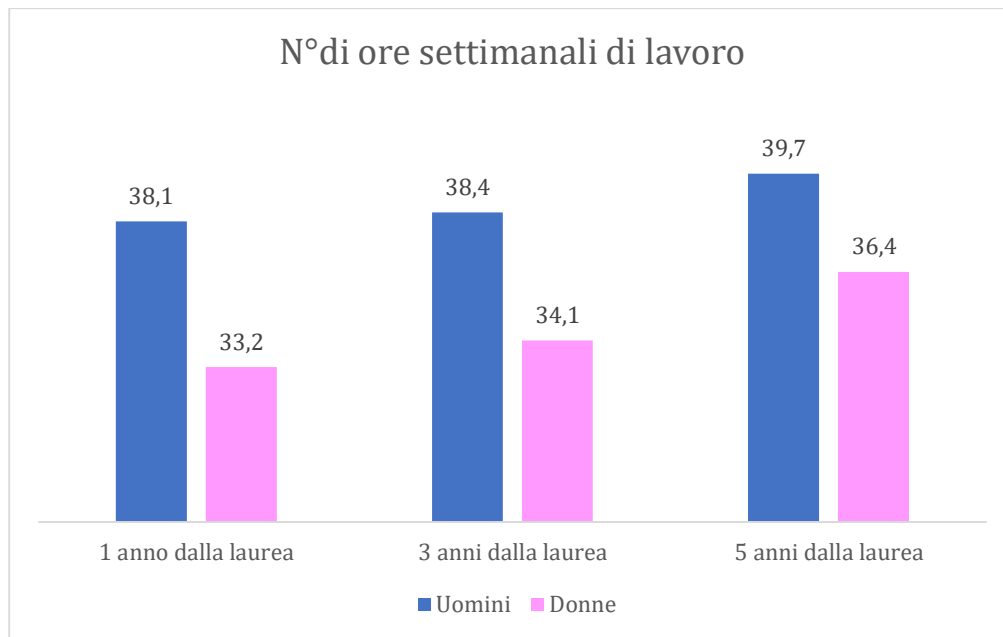
A distanza di un anno dalla laurea gli uomini che lavorano sono il 63,4% mentre le donne sono il 60,9%. A distanza di 3 anni le donne che lavorano sono il 78,6% gli uomini il 75,5%. A distanza di 5 anni sono nuovamente gli uomini a presentare una quota maggiore di laureati che lavorano rispetto alle donne rispettivamente l'89,0 rispetto all'82,4%.



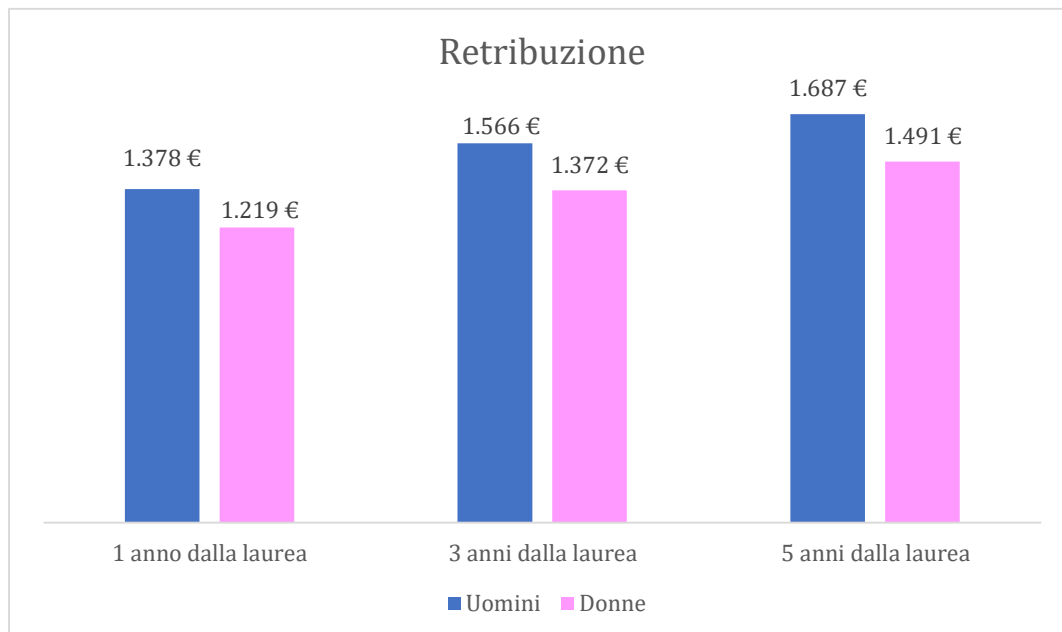
⁶ Tasso di risposta a distanza di 1 anno dalla laurea è pari al 64,2%, 3 anni 51,9% e 5 anni 60,0%.



Analizzando il numero di ore settimanali di lavoro risulta che le donne lavorano meno ore rispetto agli uomini e la differenza si attesta intorno a 5 ore a distanza di un anno dalla laurea ma si ridimensiona nel corso degli anni. Se a distanza di 1 anno dalla laurea risulta che la donna lavora circa 33,2 ore a settimana (pari 38,1 l'orario settimanale maschile) a 5 anni dalla laurea risulta che lavora circa 36,4 ore alla settimana (pari a 39,7 l'orario settimanale maschile).

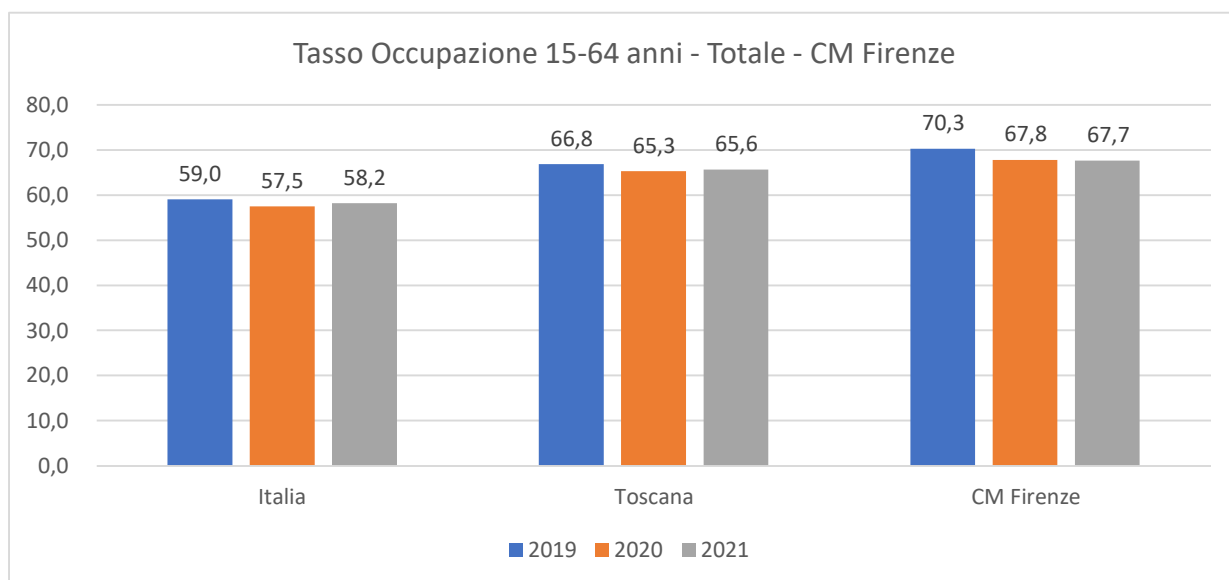


Anche la retribuzione percepita dalle donne è sempre inferiore a quella percepita dagli uomini. A distanza di un anno dalla laurea lo stipendio femminile si attesta a 1.219 euro, quello maschile a 1.378 euro. A distanza di 3 anni dalla laurea quello femminile si attesta a 1.372 euro, quello maschile a 1.566 euro. A distanza di 5 anni dalla laurea lo stipendio femminile si attesta intorno ai 1.491 euro, quello maschile a 1.687euro.



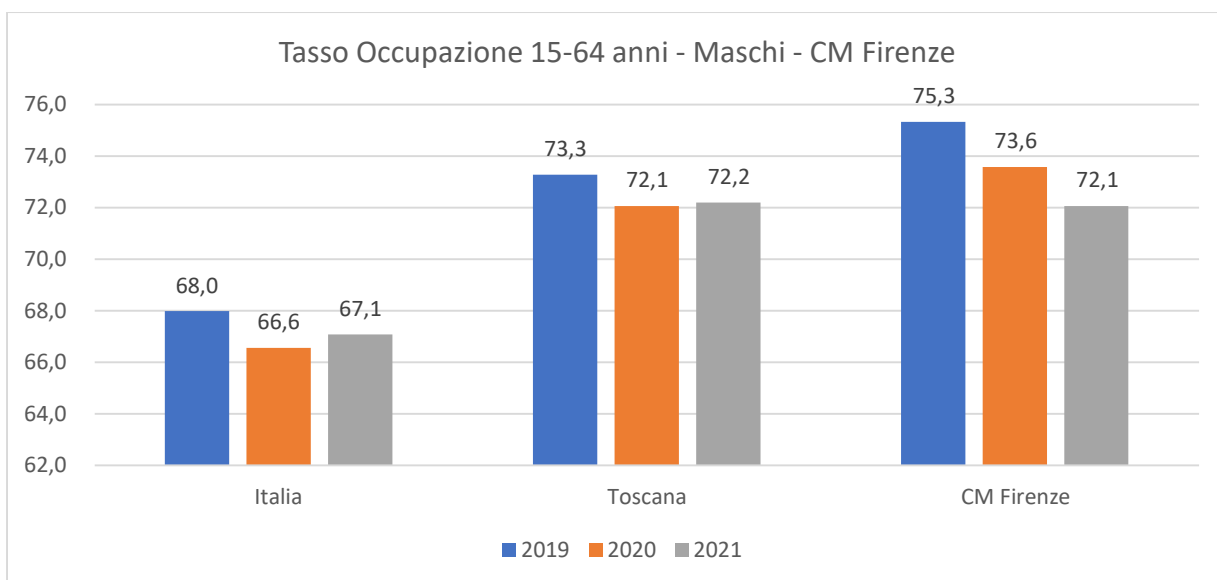
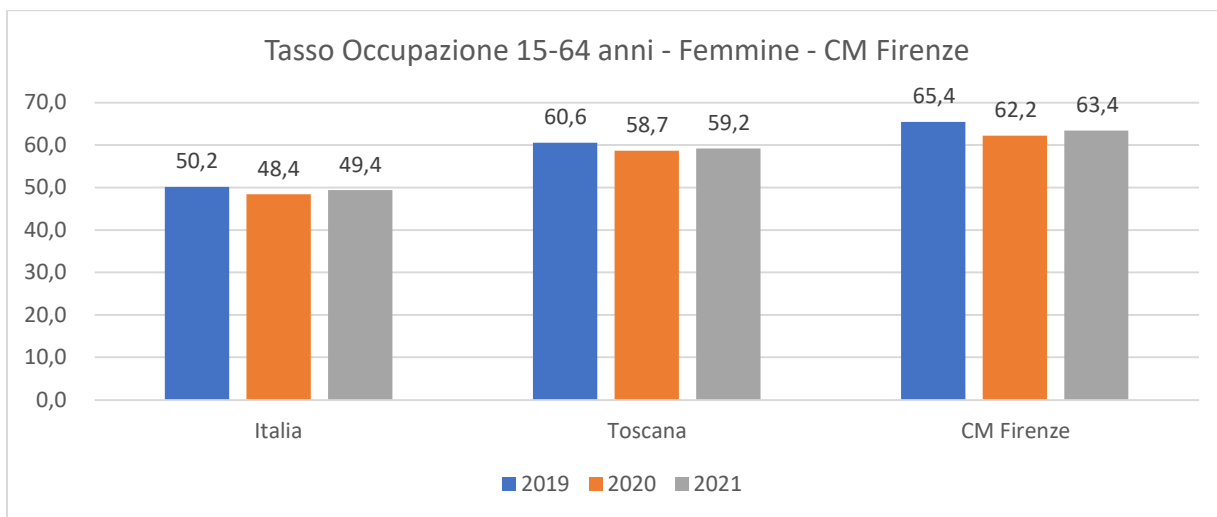
Il lavoro nella Città Metropolitana di Firenze⁷

Nel 2021 il **tasso di occupazione** 15-64 anni nella città metropolitana di Firenze (67,7%) è lievemente in decrescita, -0,1 punti percentuali rispetto all'anno precedente e -2,6 p.p. rispetto al 2019.

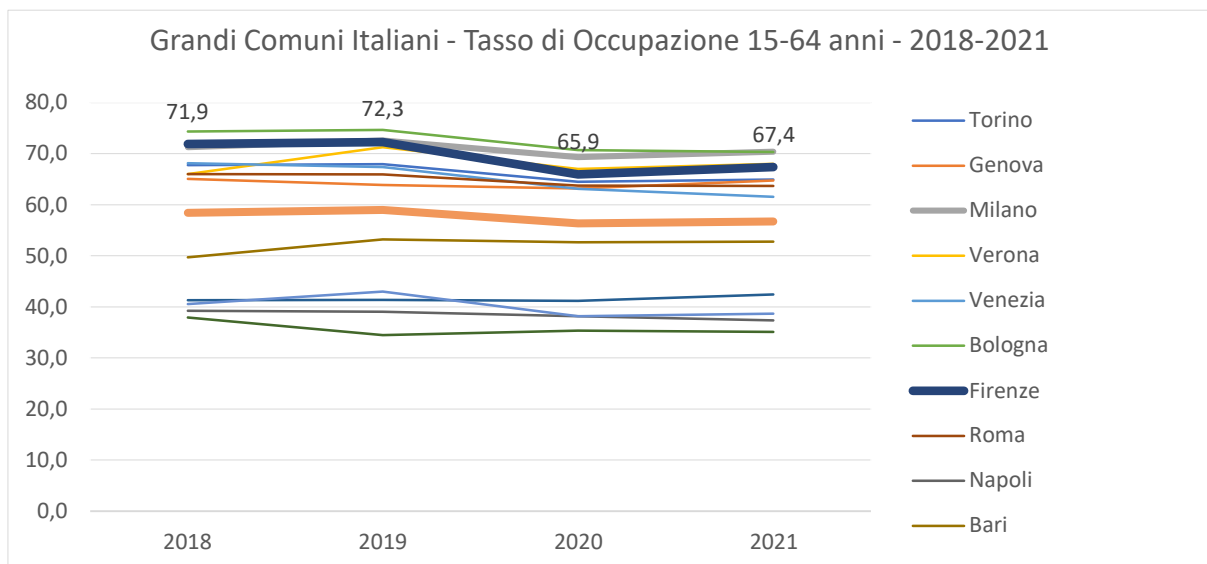


Questa diminuzione è soprattutto legata alla diminuzione della componente maschile dell'aggregato, che diminuisce in un anno di 1,5 p.p. contro un aumento della componente femminile di 1,2 p.p.

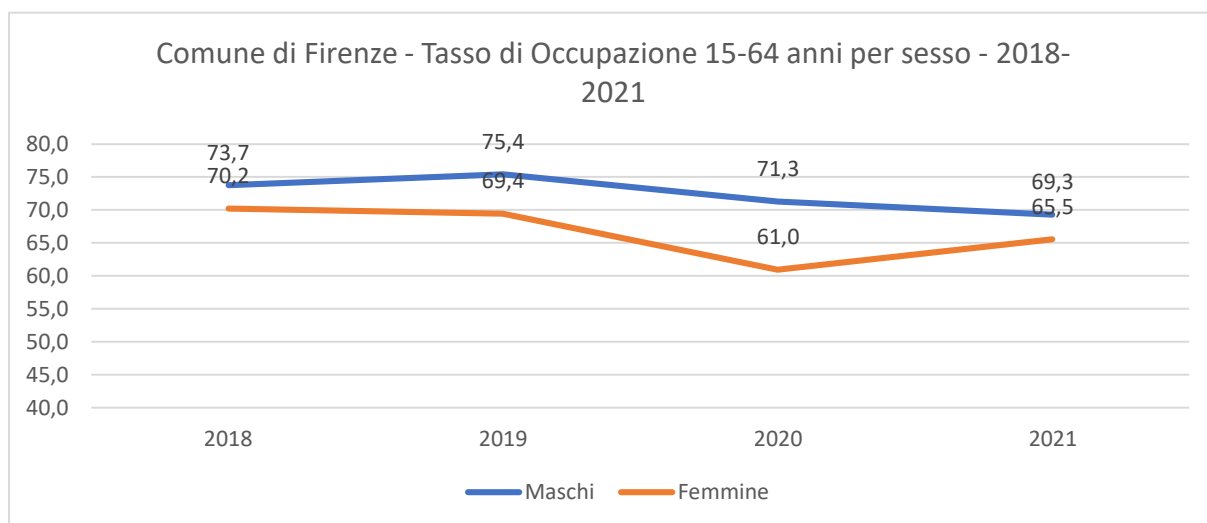
⁷ Ad eccezione del tasso di occupazione, i dati sul lavoro per genere si riferiscono alla Città Metropolitana di Firenze perché a livello comunale non sono disponibili



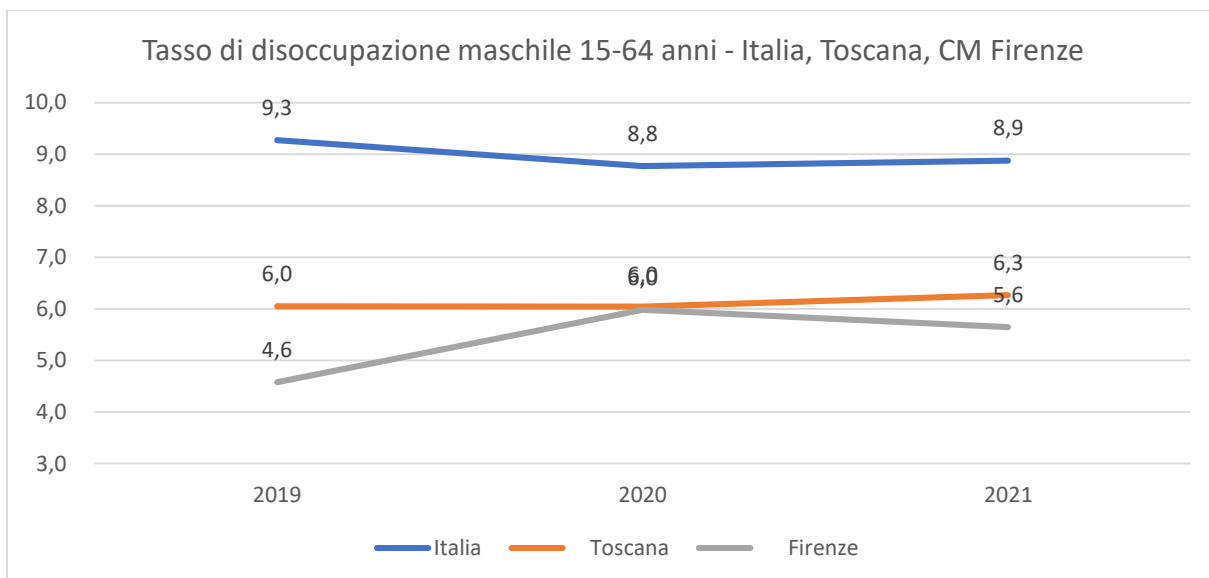
Per il Comune di Firenze la situazione è leggermente diversa rispetto all'andamento descritto a livello provinciale: per quanto riguarda il tasso di occupazione complessivo, nel 2021, per la fascia d'età tra i 15 e i 64 anni (67,4%) è in aumento di 1,5p.p. rispetto al 2020.



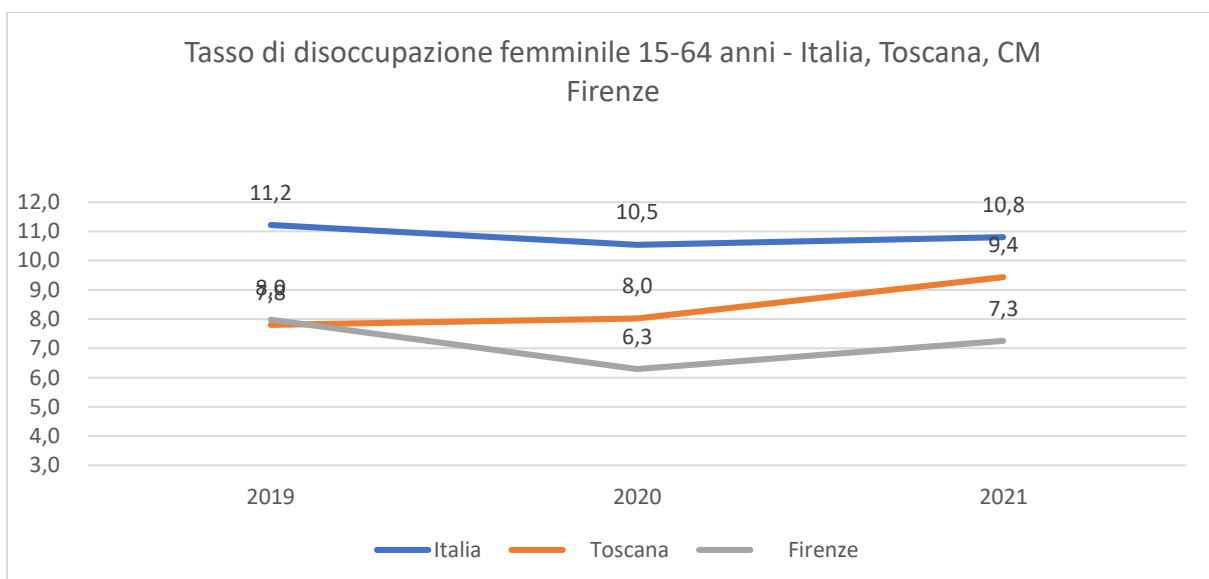
Il risultato generale comunale (67,4%) è fortemente supportato dalla componente femminile dell'aggregato: il tasso di occupazione femminile 15-64 anni passa da 61,0% del 2020 al 65,5% del 2021. Al contrario, il tasso di occupazione maschile passa dal 71,3% del 2020 al 69,3% del 2021.



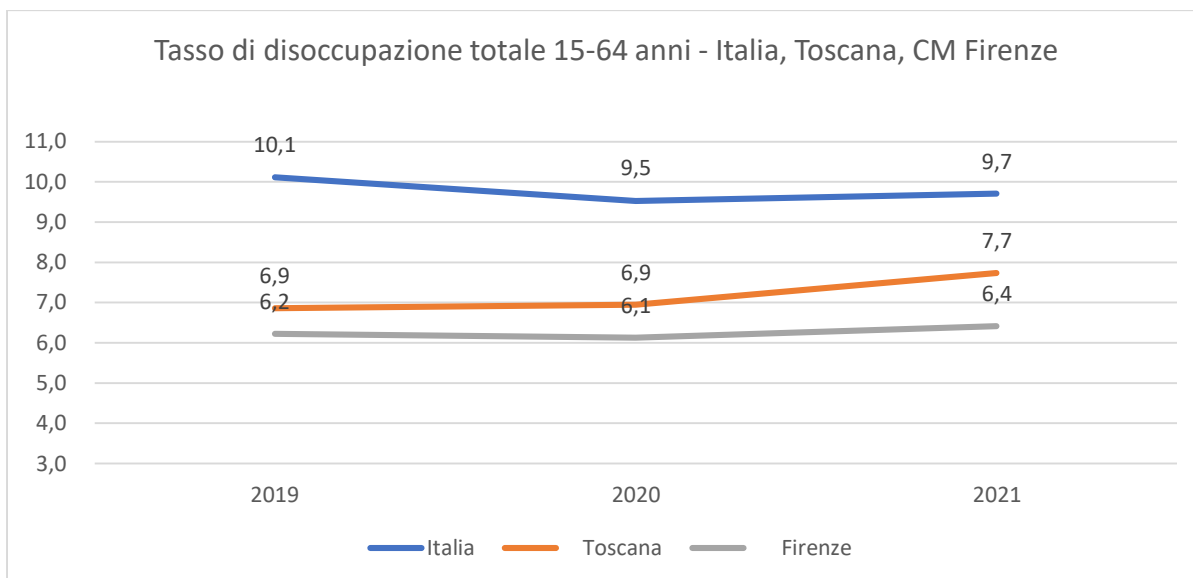
Il **tasso di disoccupazione** esprime il rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro (pari alla somma degli occupati e le persone in cerca di occupazione).



Nella Città Metropolitana di Firenze il tasso di disoccupazione 15-64 anni è in aumento (+0,3p.p.) attestandosi al 6,4% per il 2021. Questo risultato è la conseguenza di una diminuzione del tasso di disoccupazione maschile (-0,4p.p. rispetto al 2020) e di un aumento di +1,0% tra le donne.



Il tasso di disoccupazione 15-64 anni della Toscana (7,7%) resta superiore a quello della Città Metropolitana (6,4%) ma significativamente inferiore a quello nazionale (9,7%).



Tra il 2020 e il 2021 il **tasso di disoccupazione generale** comunale è in aumento, passando da 8,1% al 8,8%. Nel 2019 era stimato al 6,8%. Per questo dato non è disponibile disaggregazione per genere.

L'imprenditoria femminile ⁸

Il 2022 si chiude con 23.292 imprese femminili iscritte al Registro delle Imprese di Firenze, di cui sono attive 20.174 imprese (pari al 22,6% del totale delle imprese attive), in leggero aumento dopo la crescita che aveva caratterizzato gli anni più recenti. Il dato è leggermente più basso di quello regionale (24,1%).

Il 48,5% delle imprese femminili iscritte alla CCIAA di Firenze (al terzo trimestre 2022) sono a grado di imprenditorialità esclusivo (escludendo le imprese individuali), il 39,8% forte e l'11,7% maggioritario. Nel periodo settembre 2021-settembre 2022, ci sono state 1.511 iscrizioni e 1275 cessazioni di imprese femminili, che portano a un contributo netto positivo pari a +1,0% allo sviluppo delle imprese nel territorio (tasso di sviluppo).

Per quanto riguarda i settori di attività, al terzo trimestre 2022 e in riferimento ai 12 mesi precedenti, si segnala un calo della numerosità imprenditoriale femminile nei settori dell'agricoltura (-1,0%). Mentre crescono edilizia (+4,4%) e i servizi (+2,0%).

⁸ I dati sull'imprenditoria femminile si riferiscono alla Città Metropolitana di Firenze perché a livello comunale non sono disponibili i dati per genere

Il 63,2% delle imprese femminili ha come forma giuridica l'impresa individuale, mentre minore è la quota di Società di capitali (22,1%) e di Società di persone (13,0%).

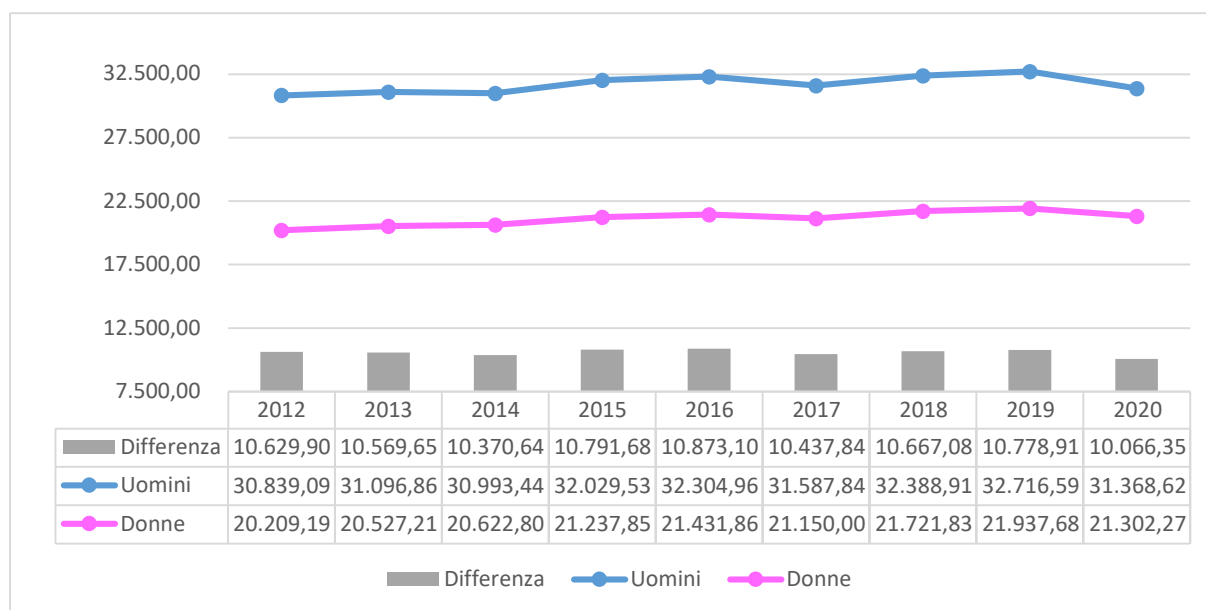
Il 56,4% delle imprese femminili ha un solo addetto, superiore alla media tra tutte le imprese fiorentine che è 55,9%. Il 32,1% da 2 a 5 addetti (media imprese fiorentine 29,8%).

Il 60,8% delle imprese femminili si colloca nell'area urbana di Firenze. Il 20,1% nell'Empolese-Valdelsa.

I redditi

Nell'analisi delle dichiarazioni dei redditi 2021 riferite al periodo d'imposta 2020 a Firenze, i residenti dichiaranti di sesso maschile sono 119.393 e hanno dichiarato complessivamente un reddito imponibile di 3,502 miliardi di euro; quelli di sesso femminile erano 130.696 con un reddito imponibile complessivo di 2,639 miliardi di euro. Il reddito imponibile medio dei residenti dichiaranti di sesso maschile a Firenze nel 2020 è quindi pari a 31.582 euro e risulta ancora superiore del 47,1% rispetto al reddito imponibile medio femminile (pari a 21.473 euro).

Serie storica del reddito totale medio per genere e differenza tra uomini e donne, dal periodo d'imposta 2012 al periodo d'imposta 2020.



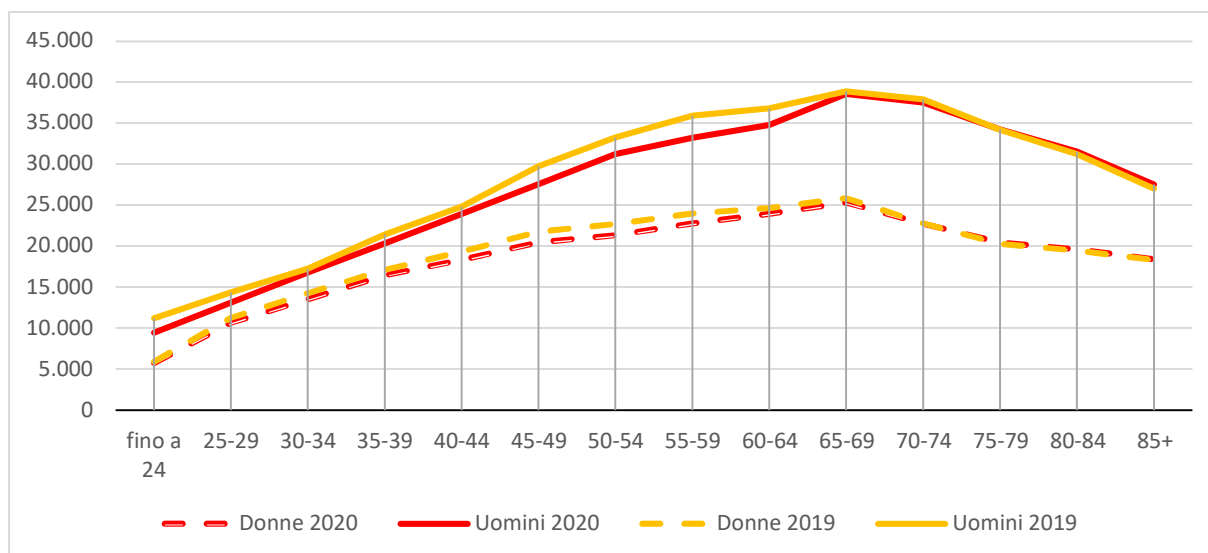
I redditi totali medi di uomini e donne dichiarati negli ultimi sei anni seguono un andamento simile. In lieve diminuzione, benché non significativa, è il gap tra i redditi dichiarati, che passa da 10.629,90€ a favore degli uomini nel 2012 a 10.066,35€ nel 2020. Il reddito totale medio percepito dalle donne residenti è quindi ancora inferiore a quello degli uomini. I redditi totali medi nel 2020 sono ancora distanti tra i due generi: 21.302,27€ per le donne contro 31.368,62€ per gli uomini (nel 2019: 21.937,68€ per le donne e 32.716,59€ per gli uomini). Le donne residenti contribuiscono al totale di tutta la ricchezza dichiarata per il 42,6% e questa differenza si riflette ovviamente anche nelle imposte.

Sono 104 (su 690) le donne che hanno un reddito totale maggiore di 250.000€.

Nonostante nel 2020 le donne residenti dichiaranti siano il 52,3% del totale dei dichiaranti residenti, queste contribuiscono al totale IRPEF e al totale dell'addizionale, entrambi per il 37,4%.

Come paragone, possiamo osservare che nel 2019 le donne residenti dichiaranti erano ancora il 52,3% del totale dei dichiaranti residenti, contribuivano al totale IRPEF per il 37,3% e al totale dell'addizionale comunale per il 37,5%.

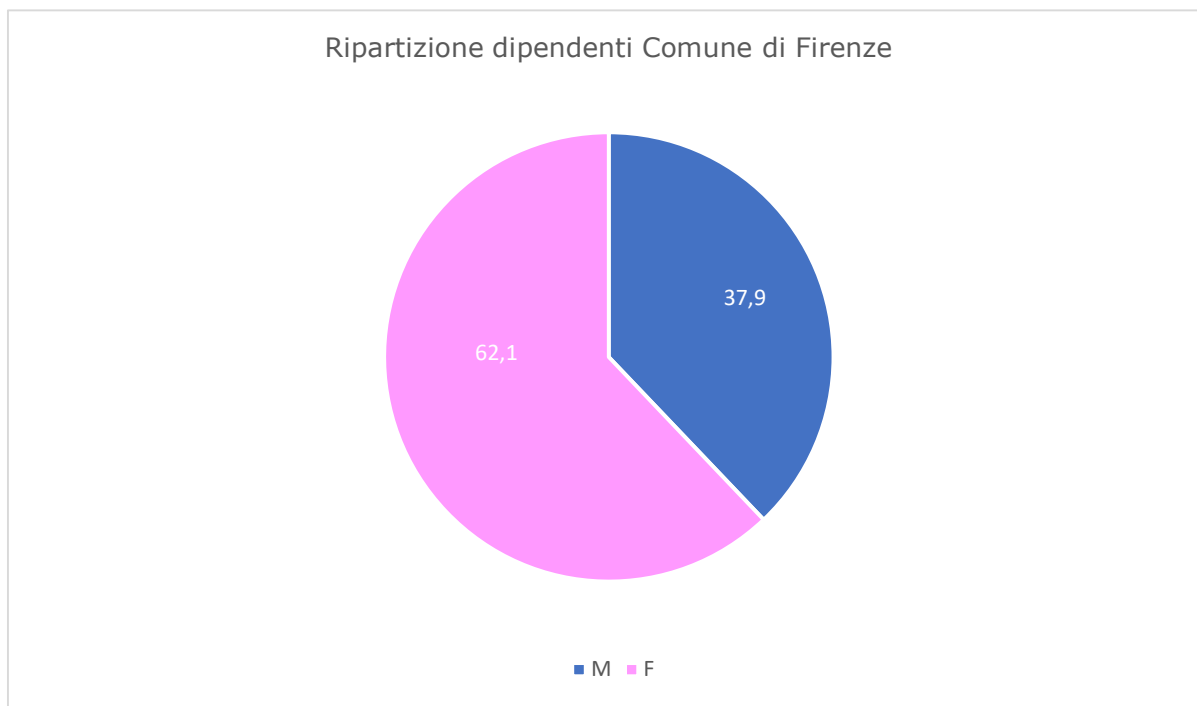
Dichiaranti nel Comune di Firenze – Differenza del reddito imponibile medio per genere. Anni di imposta 2019 e 2020.



In termini di gap uomo/donna sul reddito imponibile medio, si nota come nel totale dei contribuenti del comune di Firenze il gap resti costante fino a circa 40 anni, per poi crescere in modo molto più spiccato a favore degli uomini e tornare a crescere sullo stesso gradiente dai 65 anni in su.

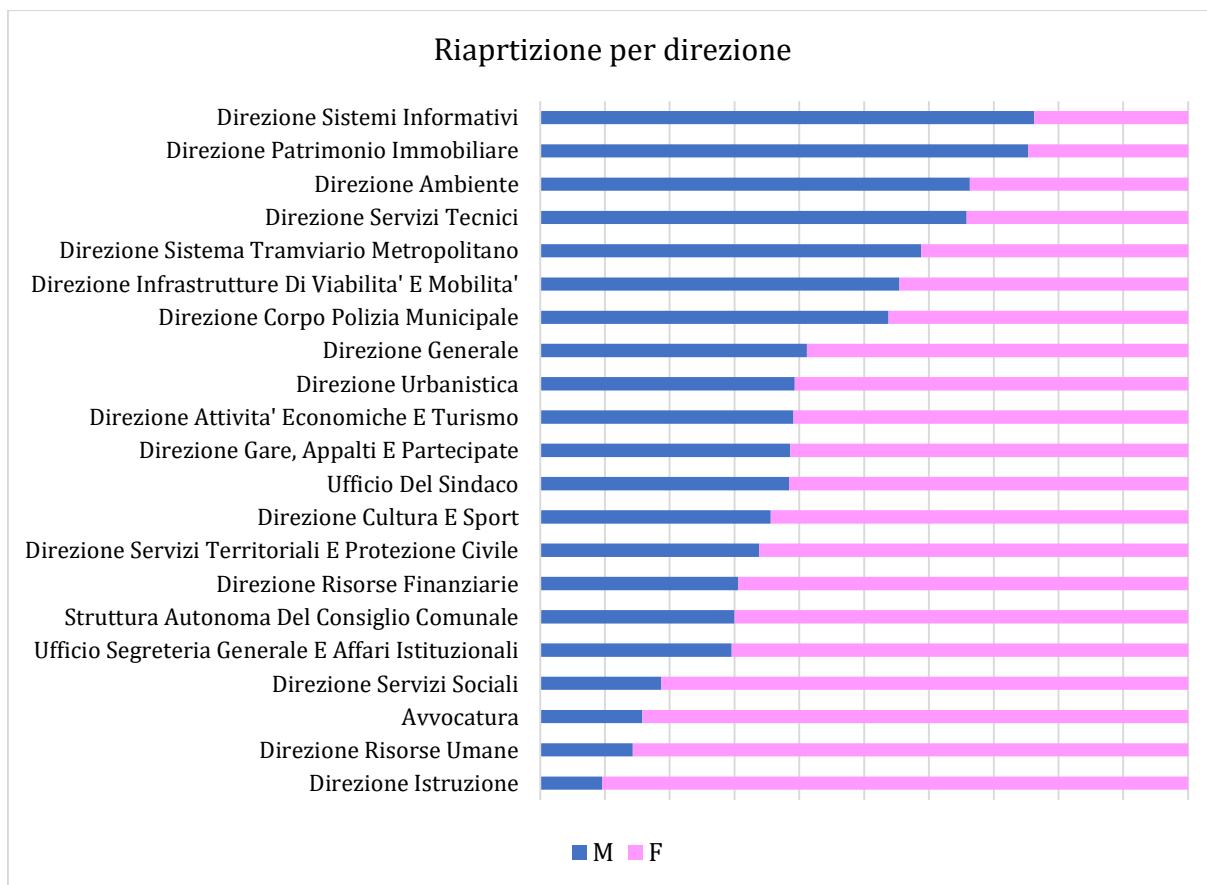
I dipendenti comunali

La struttura per genere dei dipendenti del Comune di Firenze⁹ mostra, nel suo complesso, una netta prevalenza delle donne che rappresentano il 62,1% e contro il 37,9% degli uomini.



La ripartizione per direzione mostra differenze significative: ci sono direzioni in cui la componente maschile rappresenta oltre il 70% dei dipendenti di quel settore come per esempio la direzione Sistemi Informativi (76,3%) e la direzione Patrimonio Immobiliare (75,3%). Ci sono altre direzioni dove prevale la componente femminile, oltre l'80%, come la direzione Istruzione (90,5%), direzione Risorse Umane (85,7%), Avvocatura (84,2%), direzione Servizi Sociali (81,3%).

⁹ Dati riferiti a febbraio 2023



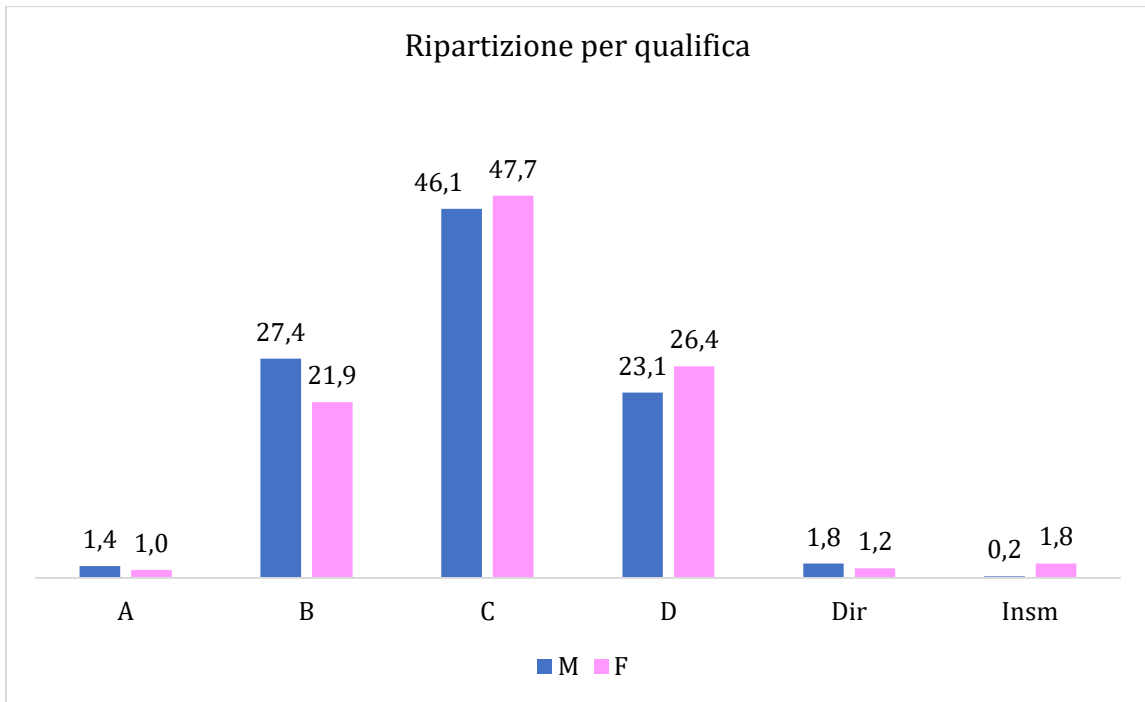
Considerando tutti i dipendenti non si riscontra una differenza tra l'età media maschile (50,0) e l'età media femminile (49,9).

Distinguendo l'analisi per direzioni e evidenziando solo quelle in cui si ha uno scostamento superiore ai 2 anni si evince che:

- Le direzioni in cui le donne risultano più giovani rispetto agli uomini sono: direzione Ambiente, direzione Cultura e Sport, direzione Generale, direzione Infrastrutture di viabilità e mobilità, direzione Istruzione, direzione Risorse Umane, direzione Servizi Sociali e direzione Servizi Tecnici.
- Le direzioni in cui l'età media maschile è inferiore all'età media femminile sono: Avvocatura, direzione Corpo Polizia Municipale, direzione Gare, Appalti e Partecipate, direzione Risorse Finanziarie, direzione Urbanistica e Ufficio del Sindaco.

DIREZIONE	M	F
AVVOCATURA	43,3	51,4
DIREZIONE AMBIENTE	54,4	47,4
DIREZIONE CORPO POLIZIA MUNICIPALE	46,7	51,4
DIREZIONE CULTURA E SPORT	54,1	51,5
DIREZIONE GARE, APPALTI E PARTECIPATE	47,6	50,3
DIREZIONE GENERALE	54,0	44,9
DIREZIONE INFRASTRUTTURE DI VIABILITA' E MOBILITA'	50,6	48,0
DIREZIONE ISTRUZIONE	52,0	48,3
DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE	51,5	53,7
DIREZIONE RISORSE UMANE	51,9	49,3
DIREZIONE SERVIZI SOCIALI	54,2	49,8
DIREZIONE SERVIZI TECNICI	50,4	47,6
DIREZIONE URBANISTICA	47,0	50,5
UFFICIO DEL SINDACO	49,8	53,6
Totale complessivo	50,0	49,9

- L'analisi distinta per qualifica mostra che tra i dipendenti uomini il 27,4% ha una qualifica B mentre tra le donne la quota è pari al 21,9%.
- Più di una dipendente donna su 4 ha una qualifica D (26,4%), nel caso degli uomini la percentuale è pari al 23,1%.



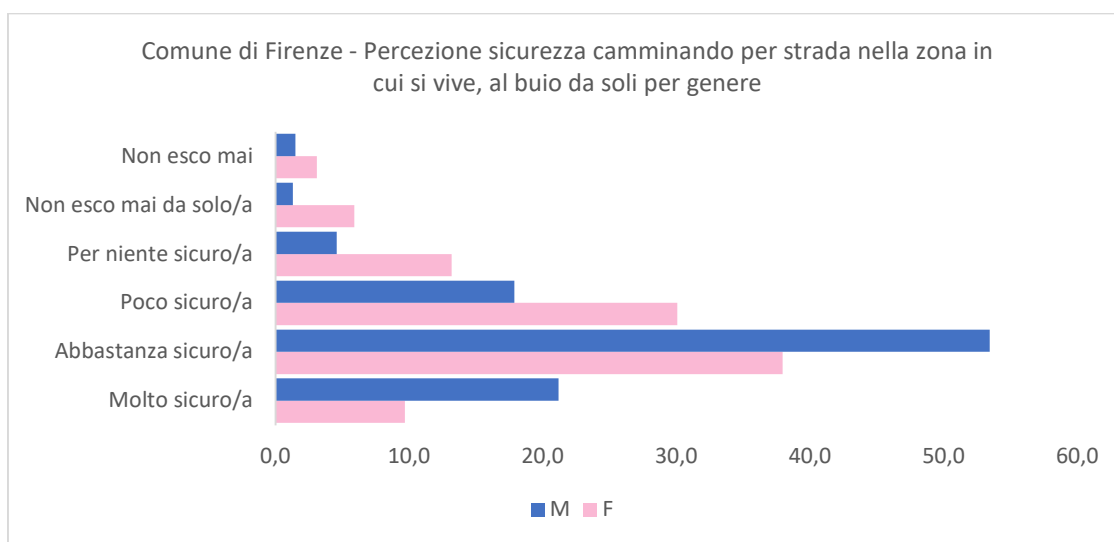
- Tra gli incaricati di Posizione organizzativa le donne sono il 56,7% contro il 43,3% degli uomini
- Sono donne il 48,9% dei Dirigenti e 64,7% dei Direttori

ASPETTI DELLA VITA SOCIALE

Le differenze di genere nella percezione della sicurezza cittadina

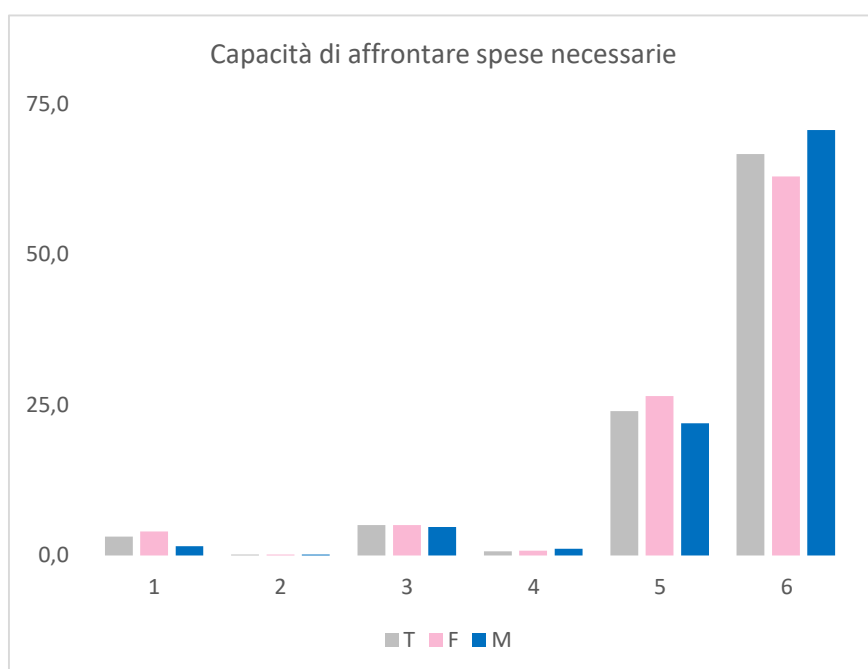
A fine 2020 è stata condotta un'indagine condotta sulla percezione della sicurezza nella città di Firenze dalla quale è emerso che:

- Le donne sono più sensibili, ovvero ritengono più diffusi rispetto agli uomini i fenomeni che riguardano le persone tipo scippi, rapine, molestie personali, ubriachezza molesta e accattonaggio molesto. Questi nel complesso non sono fra i fenomeni percepiti come più frequenti in città ma presentano una maggiore scarto nella percezione fra i generi. Minore è lo scarto per i furti in appartamento che però risultano al terzo posto per percezione della diffusione.
- Di ritorno si sentono anche meno protette/tutelate dalle istituzioni per gli stessi fenomeni
- Si tengono meno soddisfatte degli uomini dell'operato delle forze dell'ordine, mentre meno differenza c'è relativamente all'operato della PM
- Relativamente all'uscire di buio da sole nella zona in cui vivono anche qui prevalgono le percezioni 'poco' e 'per niente sicura' (43,3% vs 22,5% degli uomini) oppure 'non esco mai da sola' (5,9% vs 1,3% degli uomini).



La percezione dell'insicurezza economica

L'emergenza sanitaria sta provocando, come è noto, un'emergenza economica di dimensioni fino a ora sconosciute e i cui effetti sono, purtroppo, non noti. Questa incertezza sul futuro genera anche una forte insicurezza economica che, insieme ad altri fenomeni, sono stati indagati in una rilevazione campionaria effettuata nell'ottobre scorso. Tra i risultati più significativi per genere c'è la capacità di affrontare le spese necessarie come la manutenzione della casa, manutenzione dell'automobile, spese per trasporti e spese per la salute. Il 5,1% delle donne e il 4,8% degli uomini dichiara che prima riusciva ad affrontare queste spese mentre ora non riesce più mentre il 26,5% delle donne e il 22,0% degli uomini dichiara di affrontare queste spese anche se con maggiore difficoltà.



1 Prima non riuscivo, adesso nemmeno

2 Prima non riuscivo, adesso sì

3 Prima riuscivo, adesso no

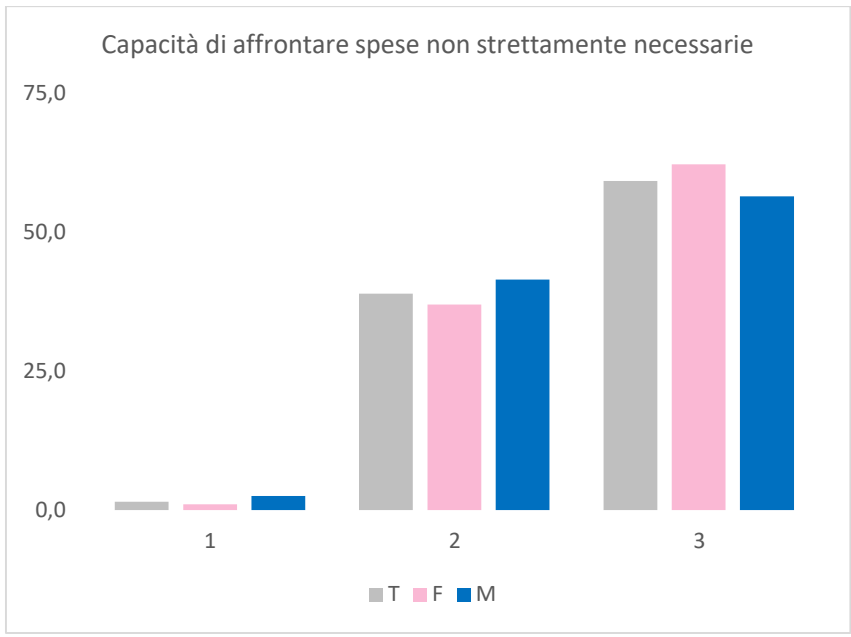
4 Prima riuscivo e anche adesso, ma meglio

5 Prima riuscivo e anche adesso, ma peggio

6 Prima riuscivo e anche adesso allo stesso modo

Anche considerando spese meno necessarie ma comunque importanti¹⁰ si registra una tendenza simile con le donne che, dopo la pandemia, sono meno propense ad affrontarle. Il 62,3% delle donne, infatti, dichiara di essere meno propense ad affrontare queste spese rispetto all'inizio della pandemia mentre gli uomini lo sono solo il 56,5%.

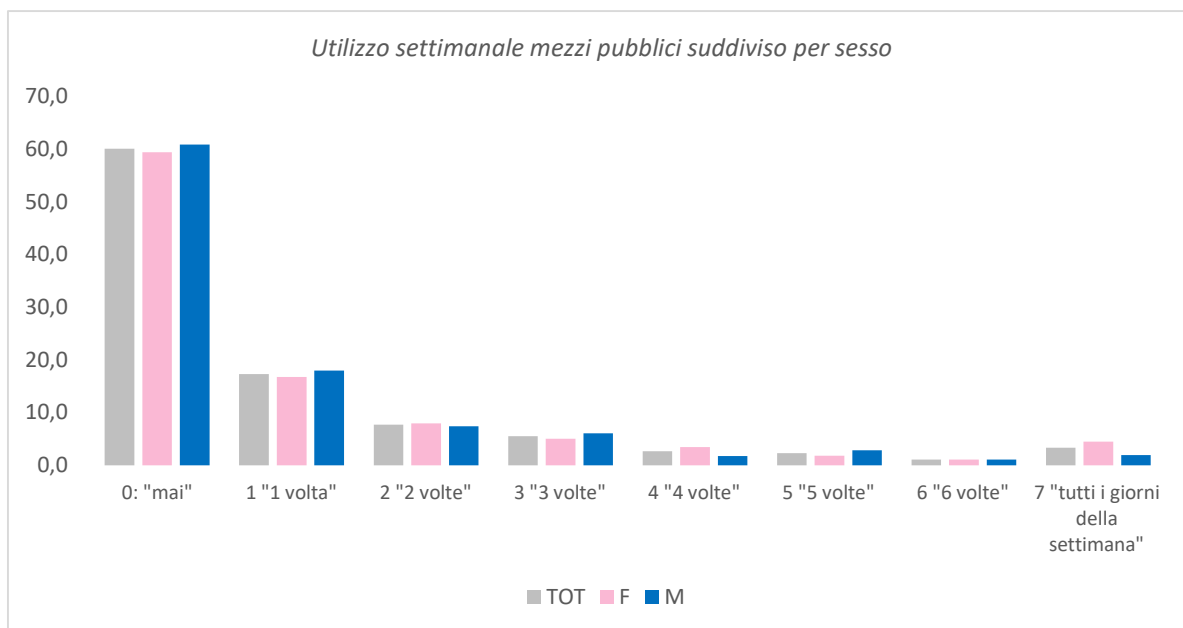
¹⁰ Sono state considerate le spese per una vacanza, per un pasto al ristorante, per lo sport, per la cura della persona, per le attrezzature elettroniche, per spettacoli, per le piattaforme digitali di intrattenimento e per internet



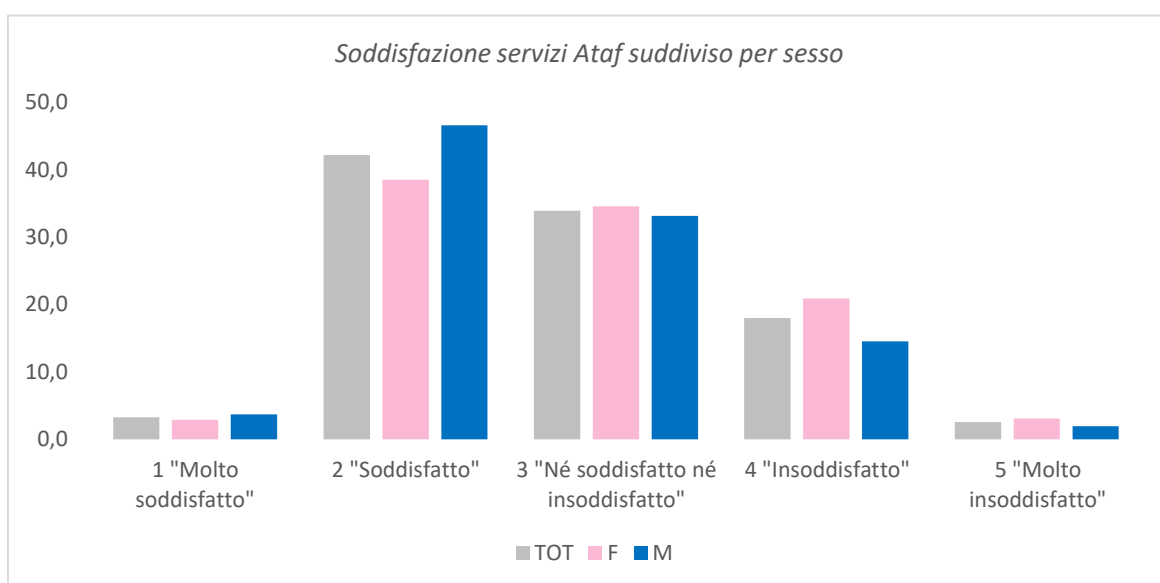
- 1 Più propenso
- 2 Stessa propensione
- 3 Meno propenso

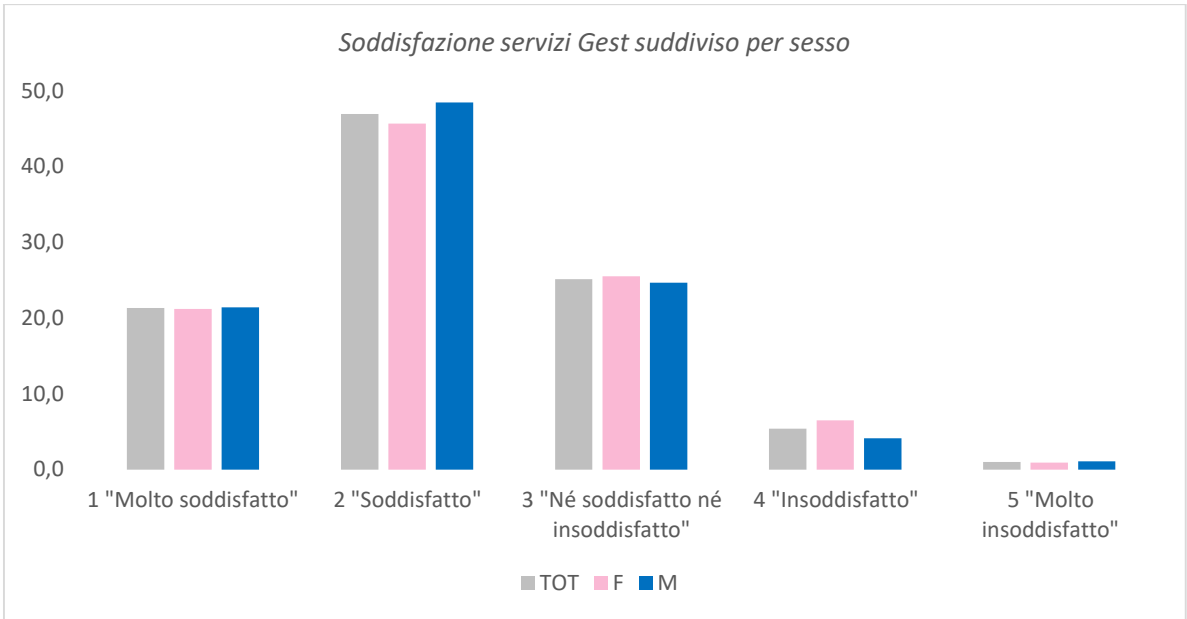
L'utilizzo e il gradimento dei servizi pubblici di trasporto

Un altro aspetto indagato nelle ultime rilevazioni condotte dall'Amministrazione Comunale ha riguardato la mobilità e l'utilizzo dei mezzi pubblici da parte dei fiorentini. Le donne usano i mezzi pubblici con maggiore frequenza e tra coloro che li usano tutti i giorni sono il doppio rispetto agli uomini. Tuttavia, rimane elevata la percentuale di coloro che non li usano mai: il 59,5% delle donne e il 61,0% degli uomini dichiarano di non utilizzare i mezzi pubblici.



Circa la soddisfazione dei mezzi pubblici le donne si dimostrano maggiormente critiche rispetto agli uomini sia per i servizi erogati da Ataf sia per quelli erogati da Gest.

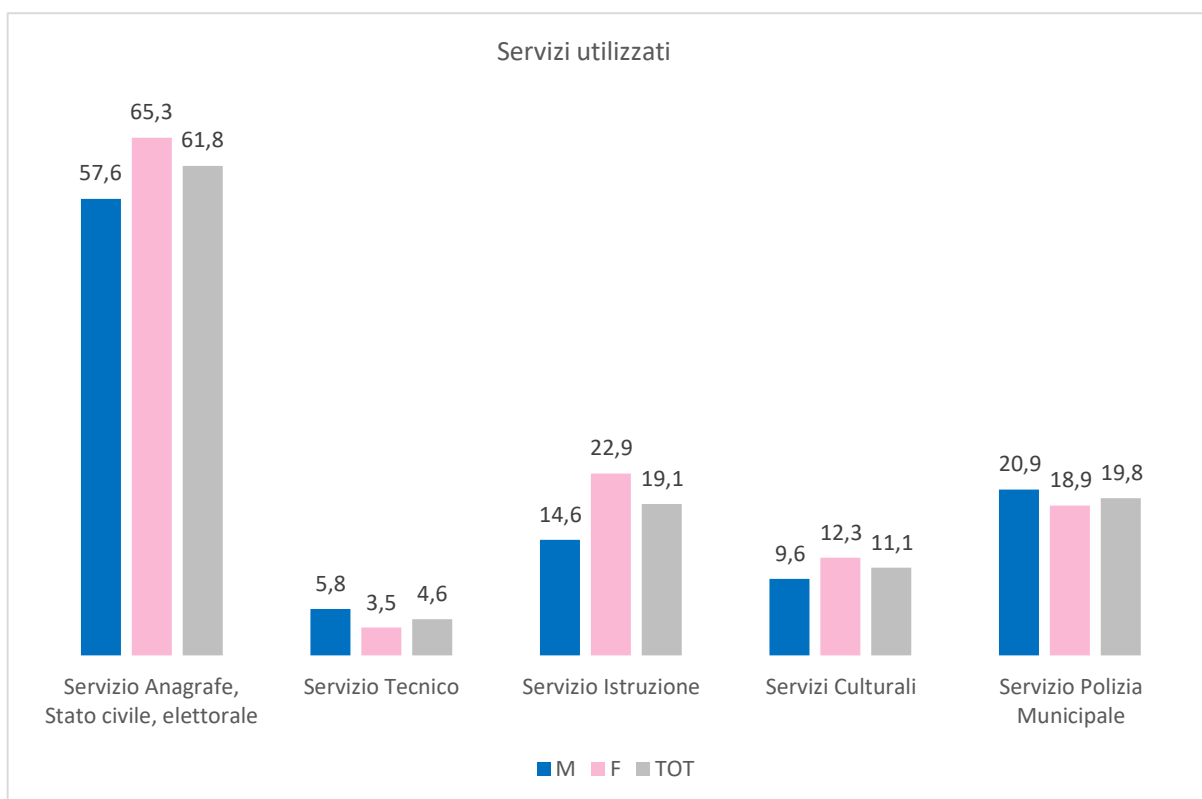




Le informazioni sui servizi e sulle iniziative comunali

A dicembre 2020, è stata effettuata una rilevazione rivolta ai cittadini fiorentini con lo scopo di rilevare come e quanto i cittadini risultino informati sui servizi e le iniziative organizzate e/o promosse dal Comune di Firenze.

Se tra le donne intervistate il 65,3% dichiara di aver utilizzato il Servizio Anagrafe, Stato Civile e Elettorale, il 22,9% il Servizio Istruzione e il 12,3% i Servizi Culturali, la quota di uomini che invece dichiara di averli utilizzati è inferiore e pari rispettivamente al 57,6%, al 14,6% e al 9,6%. Sono invece più elevate le quote maschili rispetto a quelle femminili in riferimento al Servizio Tecnico e Polizia Municipale.



I canali utilizzati per reperire informazioni che evidenziano un comportamento diverso tra gli uomini e le donne mostrano che il 37,6% degli uomini rispetto al 26,4% delle donne che si sono rivolte al servizio Finanziario, Ragioneria e Tributi, hanno ottenuto le informazioni consultando direttamente il sito internet.

Considerando coloro che hanno utilizzato invece il Servizio Tecnico, il 40,7% degli uomini ha chiamato il servizio 055055 mentre le donne hanno preferito recarsi direttamente allo sportello/ufficio preposto (42,1%).

Il 28,3% delle donne che si è rivolta ai Servizi Sociali ha reperito informazioni tramite il servizio 055055, selezionato invece dal 17,6% degli uomini che invece presenta quote più elevate rispetto alle donne contattando telefonicamente o via mail direttamente il servizio (35,3% vs il 23,9 delle donne).

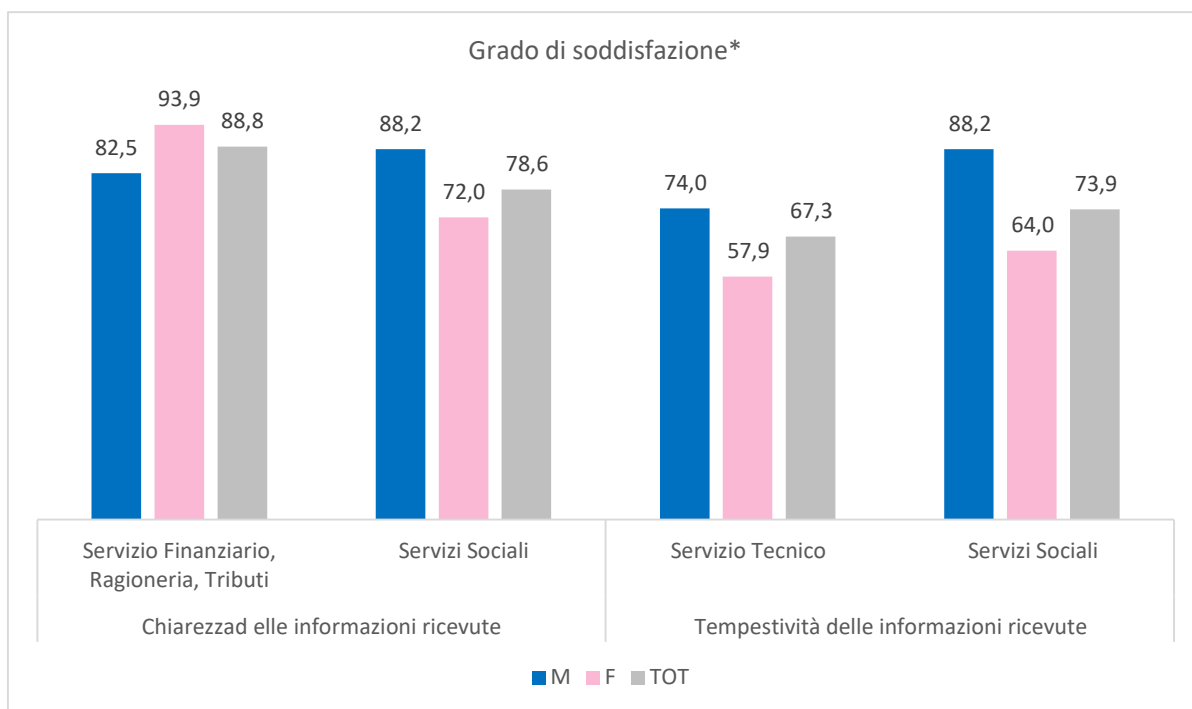
La consultazione del sito internet è pari al 33,4% degli uomini rispetto al 20,4% dichiarato dalle donne per reperire informazioni riguardo la Polizia Municipale.

Canali utilizzati per reperire informazioni

Servizio	Canali utilizzati	M	F	TOT
<i>Servizio Finanziario, Ragioneria, Tributi</i>	Ottingo tutte le informazioni consultando direttamente il sito internet	37,6	26,4	31,5
<i>Servizio tecnico</i>	Chiamo il servizio 055055	40,7	15,8	30,4
	Mi reco direttamente allo sportello/ufficio preposto	29,8	42,1	34,9
<i>Servizi Sociali</i>	Chiamo il servizio 055055	17,6	28,3	23,9
	Contatto telefonicamente o via mail direttamente il servizio	35,3	23,9	28,5
<i>Servizio Polizia Municipale</i>	Ottingo tutte le informazioni consultando direttamente il sito internet	33,4	20,4	26,7

L'analisi sul grado di soddisfazione sulla chiarezza delle informazioni ricevute mostra il genere femminile più soddisfatto di quello maschile in riferimento al Servizio Finanziario, Ragioneria e Tributi, al contrario gli uomini dichiarano di essere maggiormente soddisfatti rispetto alle donne in riferimento ai Servizi Sociali.

L'analisi sul grado di soddisfazione sulla tempestività delle informazioni ricevute mostra sia per il Servizio Tecnico sia per il Servizio Sociale giudizi positivi più elevati espressi dagli uomini piuttosto che dalle donne.

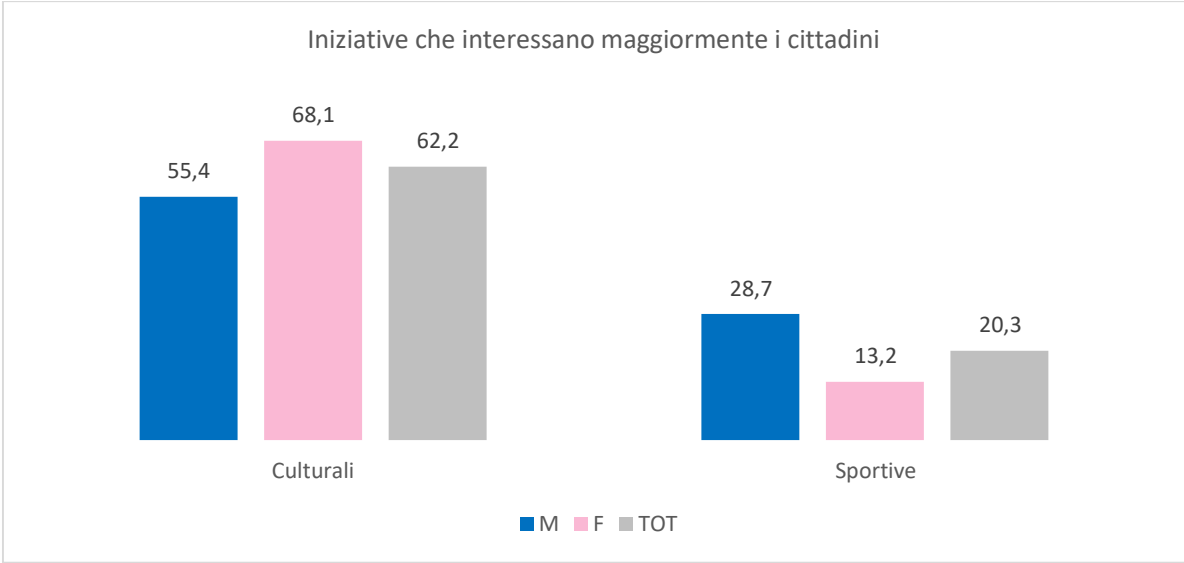


*Percentuale di giudizi positivi (molto o abbastanza soddisfatti)

Le donne sono generalmente più informate delle iniziative organizzate o promosse dal Comune: il 54,7% delle donne dichiara di conoscerle molto o abbastanza. La quota degli uomini è pari al 44,3%.

Le donne sono maggiormente partecipi alle iniziative organizzate o promosse dal Comune: il 26,4% delle donne risponde molto o abbastanza frequentemente. La quota degli uomini è pari al 16,7%.

Il 68,1% delle donne dichiara di essere maggiormente interessata alle iniziative culturali (55,4% la quota maschile), il 28,7% degli uomini segnala le iniziative sportive, scelte dal 13,2% delle donne.

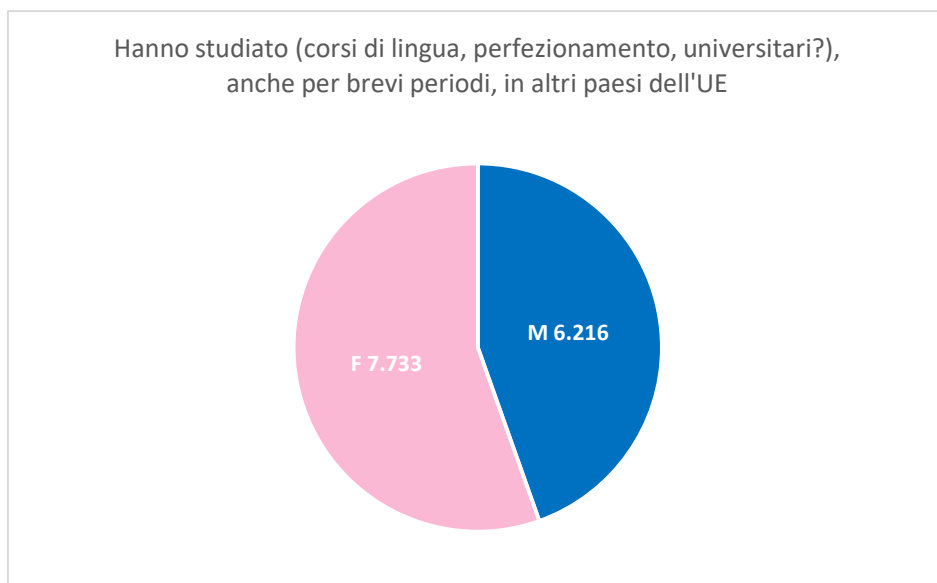


Indagine sulla condizione giovanile e loro rapporto con l'Europa

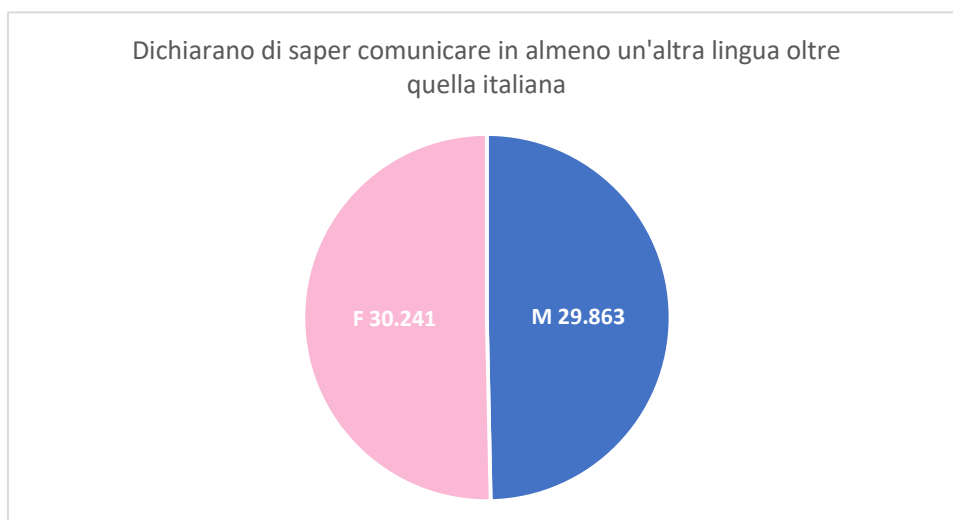
A dicembre 2020 è stata condotta una rilevazione tra i giovani fiorentini tra i 18 e i 35 anni per indagare sulla loro condizione e il loro rapporto con l'Europa.

Tra i principali risultati si segnala che il 23,8% delle ragazze ha fatto almeno un'esperienza di studio all'estero contro il 19,4% dei ragazzi.

Nel complesso sono circa 14.000 i giovani che hanno fatto almeno un'esperienza di studio all'estero.



Il 93,2% dei giovani tra i 18 e i 35 anni dichiara di saper comunicare in almeno un'altra lingua oltre l'italiano. Il 93,93% di chi dichiara di saper comunicare in almeno un'altra lingua, sa farlo almeno in inglese. Al secondo e terzo posto lo spagnolo (29,1%) e il francese (24,8%).



PARTE SECONDA

UNA RIELABORAZIONE DEL BILANCIO -PARTE CORRENTE- IN OTTICA DI GENERE

Introduzione

I documenti di programmazione e rendicontazione rappresentati rispettivamente dal bilancio di previsione e dal conto del bilancio, redatti a norma di legge, offrono un quadro di lettura che si concentra soprattutto su aspetti contabili e amministrativi. Esso evidenzia come sono composte le spese (a tal proposito si veda anche la nota integrativa al bilancio e la relazione sulla gestione che analizzano in dettaglio le spese in correnti, in conto capitale, per incremento attività finanziarie, per rimborso prestiti, per chiusura anticipazioni da istituto tesoriere e per conto terzi e partite di giro) e quali sono le fonti di reperimento delle risorse (entrate tributarie, da trasferimenti, extratributarie, da trasferimenti, da accensione di mutui, da anticipazioni da istituto tesoriere e da partite di giro). Tale presentazione non offre però un impatto immediato per la comprensione di come effettivamente le risorse vengono assegnate alle varie aree di intervento.

Per cercare dare informazioni rispetto alla dimensione di genere, è necessario operare una riclassificazione delle poste del documento di programmazione e rendicontazione, per rappresentare in ordine di importanza quali aree di intervento incidano in misura maggiore sulle pari opportunità.

La rielaborazione del bilancio

Il bilancio ed il conto del bilancio sono dunque rielaborati e presentati in uno schema che comprende quattro aree di genere e, al loro interno una analisi attraverso una serie di servizi. I dati presentati si riferiscono sia al 2023 previsionale (in quanto ultimo bilancio approvato), sia al conto del bilancio 2022 (in quanto ultimo rendiconto approvato).

Le quattro aree di genere menzionate comprendono: le aree direttamente inerenti al genere, le aree indirettamente inerenti il genere rispetto alla persona e alla famiglia, le aree indirettamente inerenti il genere rispetto alla qualità della vita e all'ambiente. La quarta area, l'area neutra, rappresenta le attività dell'ente per le quali non si rilevano effetti significativi nei confronti delle differenze di genere, impattando in misura equivalente su tutta la cittadinanza.

Le aree direttamente inerenti al genere, nel caso dei Comuni, riguardano tutte le iniziative e le attività destinate esplicitamente alla promozione delle pari opportunità e a interventi specifici a tal proposito previsti.

Le aree indirettamente inerenti al genere rispetto alla persona e alla famiglia riguardano tutti i settori che impattano sulla vita dei cittadini e sulle loro famiglie. In questo caso i servizi non sono direttamente indirizzati ad un particolare genere, ma ad una serie di categorie di utenza, ed indirettamente impattano in misura proporzionalmente superiore sulla qualità della vita e sulle opportunità ad esse concesse. Si tratta di tutta l'area dei servizi all'infanzia e agli anziani, il sociale, le fasce deboli o a rischio di marginalità o esclusione sociale, i servizi per la famiglia o per la casa, l'area per il lavoro e la formazione ed infine le politiche giovanili. Nel complesso tale area afferisce in gran parte a tutti i servizi che incidono sulla attività lavorativa e di cura e di assistenza, consentendo una migliore conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

Le aree indirettamente inerenti in genere rispetto alla qualità della vita e all'ambiente sono rappresentate da una serie di servizi comunali che contribuiscono a definire l'ambiente nel quale vivono i cittadini nel senso più ampio del termine: i trasporti, le aree verdi, la polizia municipale, gli interventi per la sicurezza, la cultura, lo sport e lo spettacolo. In tal caso il cittadino può usufruire di servizi che incidono sulla sua qualità della vita in termini più ampi e generici, non direttamente connessi con la famiglia e con l'esigenza di conciliazione sopra descritta. Il beneficio, però, considerate le differenze di genere, ha un'intensità e una ricaduta differente sulle donne e sugli uomini.

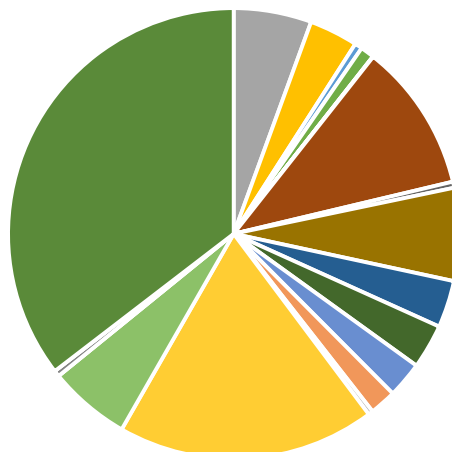
Infine, vi sono le aree neutre, che riguardano i servizi generali di funzionamento dell'ente, o servizi per i quali non si rileva una ricaduta differenziata rispetto al genere.

Di seguito vengono mostrati i dati contabili rielaborati relativi al conto del bilancio 2022 (ultimo rendiconto approvato).

I dati si riferiscono alla spesa corrente ed a quella di investimento impegnata al 31.12.2022.

<u>Bilancio di genere spesa corrente</u>	2022 consuntivo spesa corrente
PARI OPPORTUNITA' E TEMPI E ORARI	3.395,00
DIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE	3.395,00
SERVIZI ALL'INFANZIA ALL'ADOLESCENZA E DIRITTO ALLO STUDIO	100.144.888,57
SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI	62.616.152,07
POLITICHE GIOVANILI	9.801.047,81
POLITICHE PER LA CASA	17.652.301,61
POLITICHE DELLA SALUTE	531.471,33
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA	190.745.861,39
SVILUPPO ECONOMICO E TURISMO	7.788.308,34
AMBIENTE	119.112.145,62
VIVIBILITA' E SICUREZZA	60.544.598,84
TRASPORTI	57.461.040,93
VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	46.236.987,72
CULTURA	34.055.520,71
SPORT	6.077.586,13
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA QUALITA' DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	331.276.188,29
TOTALE AREE NEUTRE	105.373.308,72
Fondi e accantonamenti missione 20	0,00
Debito pubblico missione 50	7.539.841,69
Anticipazioni finanziarie missione 60	0,00
Totale spesa corrente	634.938.595,09

2022 spesa corrente consuntivo



- PARI OPPORTUNITA' E TEMPI E ORARI
- DIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE
- SERVIZI ALL'INFANZIA ALL'ADOLESCENZA E DIRITTO ALLO STUDIO
- SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI
- POLITICHE GIOVANILI
- POLITICHE PER LA CASA
- POLITICHE DELLA SALUTE
- TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA ED ALLA FAMIGLIA
- SVILUPPO ECONOMICO E TURISMO
- AMBIENTE
- VIVIBILITA' E SICUREZZA
- TRASPORTI
- VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE
- CULTURA

Bilancio di genere spesa investimenti

**2022 impegnato
spesa investimenti**

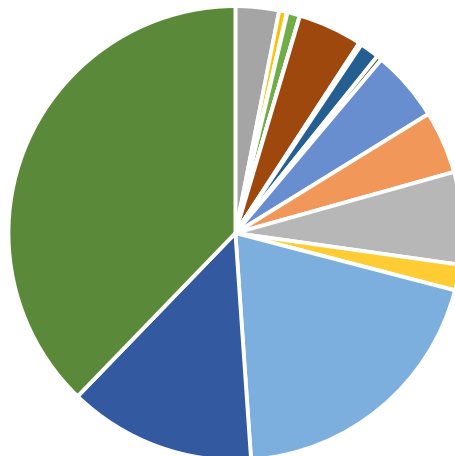
PARI OPPORTUNITA' E TEMPI E ORARI

DIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE

SERVIZI ALL'INFANZIA E ALL'ADOLESCENZA	12.856.684,07
SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI	2.321.608,96
POLITICHE GIOVANILI	191.142,59
POLITICHE PER LA CASA	3.710.564,56

POLITICHE DELLA SALUTE	46.334,18
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA	19.126.334,36
SVILUPPO ECONOMICO	822.575,15
AMBIENTE	5.702.562,08
VIVIBILITA' E SICUREZZA	1.538.807,84
TRASPORTI	21.094.243,05
VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	18.514.224,86
CULTURA	27.386.269,20
SPORT	7.559.023,33
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA QUALITA' DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	82.617.705,51
TOTALE AREE NEUTRE	55.453.092,63
ALTRI FONDI MISSIONE 20	0,00
TOTALE SPESA INVESTIMENTI	157.197.132,50

2022 impegnato spesa investimenti

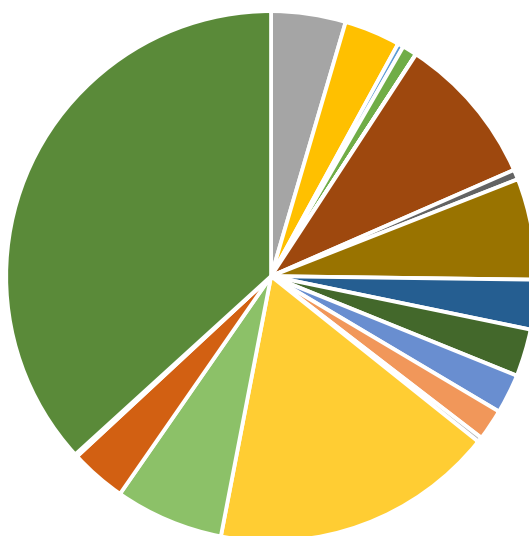


- PARI OPPORTUNITA' E TEMPI E ORARI
- DIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE
- SERVIZI ALL'INFANZIA E ALL'ADOLESCENZA
- SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI
- POLITICHE GIOVANILI
- POLITICHE PER LA CASA
- POLITICHE DELLA SALUTE
- TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA ED ALLA FAMIGLIA
-
- SVILUPPO ECONOMICO
- AMBIENTE
- VIVIBILITA' E SICUREZZA
- TRASPORTI

Infine, viene rielaborato il documento di programmazione per l'annualità 2023 (Bilancio di previsione) tenuto conto della suddivisione sopra indicata e si mostra l'andamento previsionale della spesa distinguendo tra spesa corrente (titolo 1) e spese di investimenti (titolo 2 e 3). Per consentire una maggiore riconciliazione con gli stanziamenti del bilancio di previsione sono state riportate anche le somme stanziare delle missioni 20, 50. I dati presentati sono relativi alla competenza e, correlati dai relativi grafici, dimostrano una crescente attenzione dell'Amministrazione alle politiche di genere.

<u>Bilancio di genere spesa corrente</u>	2023 competenza
PARI OPPORTUNITA' E TEMPI E ORARI	20.000,00
DIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE	20.000,00
SERVIZI ALL'INFANZIA ALL'ADOLESCENZA E DIRITTO ALLO STUDIO	100.172.449,57
SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI	76.041.585,69
POLITICHE GIOVANILI	7.754.954,16
POLITICHE PER LA CASA	19.354.144,28
POLITICHE DELLA SALUTE	660.245,24
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA	203.983.378,94
SVILUPPO ECONOMICO E TURISMO	13.099.330,31
AMBIENTE	136.780.875,91
VIVIBILITA' E SICUREZZA	67.023.500,60
TRASPORTI	63.857.230,02
VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	53.450.344,84
CULTURA	41.904.902,60
SPORT	6.774.935,95
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA QUALITA' DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	382.891.120,23
TOTALE AREE NEUTRE	146.847.000,37
Fondi e accantonamenti missione 20	75.652.364,89
Debito pubblico missione 50	3.681.751,14
Anticipazioni finanziarie missione 60	0,00
Totale spesa corrente	813.075.615,57

2023 spesa corrente competenza



- PARI OPPORTUNITA' E TEMPI E ORARI
- DIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE
- SERVIZI ALL'INFANZIA ALL'ADOLESCENZA E DIRITTO ALLO STUDIO
- SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI
- POLITICHE GIOVANILI
- POLITICHE PER LA CASA
- POLITICHE DELLA SALUTE
- TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA ED ALLA FAMIGLIA
- SVILUPPO ECONOMICO E TURISMO
- AMBIENTE
- VIVIBILITA' E SICUREZZA
- TRASPORTI
- VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE
- CULTURA
- SPORT

Bilancio di genere spesa investimenti

2023 iniziale spesa investimenti

PARI OPPORTUNITA' E TEMPI E ORARI

DIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE

SERVIZI ALL'INFANZIA E ALL'ADOLESCENZA

44.776.517,37

SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI

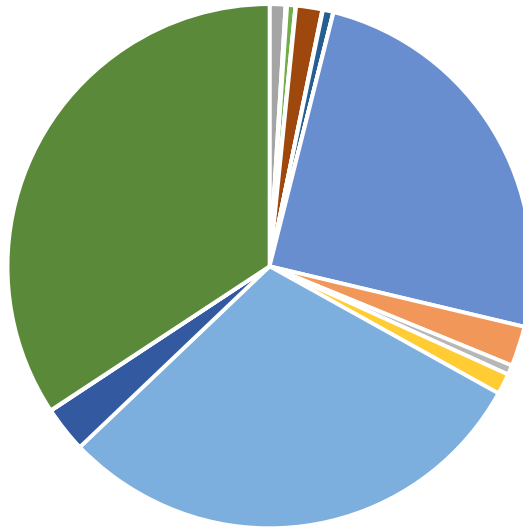
4.120.135,13

POLITICHE GIOVANILI

240.000,00

POLITICHE PER LA CASA	24.011.424,85
POLITICHE DELLA SALUTE	1.471.701,52
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA ED ALLA FAMIGLIA	74.619.778,87
SVILUPPO ECONOMICO	1.557.023,49
AMBIENTE	28.864.423,45
VIVIBILITA' E SICUREZZA	1.536.204,00
TRASPORTI	1.137.400.687,37
VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	113.290.115,10
CULTURA	27.759.852,30
SPORT	58.690.282,58
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA QUALITA' DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	1.369.098.588,29
TOTALE AREE NEUTRE	129.528.954,97
ALTRI FONDI MISSIONE 20	1.112.169,56
TOTALE SPESA INVESTIMENTI	1.574.359.491,69

2023 iniziale spesa investimenti



- PARI OPPORTUNITA' E TEMPI E ORARI
- DIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE
- SERVIZI ALL'INFANZIA E ALL'ADOLESCENZA
- SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI
- POLITICHE GIOVANILI
- POLITICHE PER LA CASA
- POLITICHE DELLA SALUTE
- TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA ED ALLA FAMIGLIA
-
- SVILUPPO ECONOMICO
- AMBIENTE
- VIVIBILITA' E SICUREZZA
- TRASPORTI
- VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE
- CULTURA

PARTE TERZA

LE AZIONI MESSE IN CAMPO NELL'ARCO DEL MANDATO PER CONTRASTARE LA DISPARITA' DI GENERE

Documenti di programmazione e politiche di genere

Nel Programma di Mandato e nel Documento Unico di Programmazione (DUP), la cui sezione strategica ha il medesimo orizzonte temporale, si trovano espressamente indicate le azioni sviluppate nell'ambito del contrasto al divario di genere. In particolare, ma non solo, esse si riscontrano nell'indirizzo strategico quinto "Per le famiglie, la solidarietà e il benessere sociale", che coinvolge in maniera preponderante le Direzioni: Servizi Sociali, Istruzione e Cultura e Sport.

Tra gli obiettivi operativi del DUP, che danno attuazione agli obiettivi strategici, si ricorda la valorizzazione della "Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne" contro ogni forma di discriminazione e violenza e l'impegno a combattere gli stereotipi di genere e a tenere alto il livello di attenzione sulle pari opportunità (operativo 5.2.16), anche attraverso la realizzazione di eventi quali, per esempio, il "Festival dei Diritti" (operativo 9.2.03).

L'amministrazione agisce in diversi settori con azioni mirate sul tema della violenza contro le donne, rivolte alle donne di ogni età e nazionalità: di sensibilizzazione (Florence 4 women), di prevenzione (Sportello Informa Donna), di tutela (case protette), di reinserimento (Rete di Nicoletta); attività attente ai bisogni individuali e collettivi, per il consolidamento e la valorizzazione dell'autonomia, dove le donne possano sentirsi ascoltate e sostenute lungo il proprio percorso personale e professionale.

Sono perseguite, inoltre, azioni finalizzate alla diffusione di una cultura antidiscriminatoria anche attraverso l'accrescimento della collaborazione con le associazioni impegnate sul territorio a favore delle donne e minori vittime di violenza e il rafforzamento di campagne di educazione dei giovani nelle scuole e di sensibilizzazione della cittadinanza.

Inoltre, il Comune mette a disposizione immobili, spazi, luoghi e personale specializzato in modo da rendere i progetti stabili e durevoli nel tempo con uno sguardo alla sperimentazione e all'intercettazione di nuovi bisogni e criticità.

E' stata ad esempio recentemente inaugurata la “**Casa delle donne**” con la concessione in uso gratuito al progetto di una struttura dentro il Complesso delle Murate, all’associazione temporanea chiamata DoMo, acronimo di DOnne in MOvimento per i diritti, composta da alcune associazioni della Rete Informadonna, ed in particolare da Nosotras APS, Co-Co' Spazio CO-STANZA e Le Curandaie APS che hanno in concessione l’immobile.

Il tema è, trasversale e coinvolge anche altri indirizzi strategici come, ad esempio, l’indirizzo 6, dedicato all’Urbanistica e a un nuovo modello di città circolare, nel cui ambito l’obiettivo operativo 6.1.01 prevede espressamente di “...puntare alla qualità degli spazi urbani con attenzione anche all’urbanistica di genere...” e l’indirizzo 13, che nel contesto dello strategico “Un comune efficiente” intende “favorire, attraverso gli strumenti di programmazione e di rendicontazione dell’Ente e attraverso il bilancio di genere, la conoscenza degli impatti delle politiche intraprese sulla equità di genere e sulla vita delle persone” (operativo 13.1.38).

Le azioni intraprese nei diversi ambiti della struttura comunale

Con la collaborazione della Direzione Generale e in particolare dell’ufficio Toponomastica del Servizio Pianificazione, Controllo e Statistica è stato implementato l’uso dei toponimi femminili nell’onomastica cittadina. Su questo ultimo fronte si ricordano: l’art. 3 del Regolamento per la toponomastica, le iscrizioni commemorative e la numerazione civica prevede che “*L’attribuzione dei toponimi deve rispettare l’identità culturale e civile della città e tenere in conto i toponimi tradizionali, storici o formatisi spontaneamente nella tradizione orale, nonché l’equilibrio di genere*” e la Delibera di Giunta n. 108 del 22 aprile 2020 che ha portato alla collaborazione con l’Associazione “Toponomastica femminile” per l’attuazione del progetto finalizzato al monitoraggio statistico dei dati relativi alle denominazioni toponomastiche esistenti e future, mediante la realizzazione di uno strumento tecnico che permette la rappresentazione semiautomatica in mappa della divisione di genere dei toponimi del Comune di Firenze, con la possibilità di collegamento a fonti informative disponibili in rete relative al toponimo e con la visualizzazione di statistiche di genere e tassonomiche.

In opendata è oggi disponibile il Dataset toponomastica femminile https://opendata.comune.fi.it/page_dataset_show?id=toponomastica-femminile

con la georeferenziazione su mappa dei toponimi femminili e dei luoghi pubblici sul territorio del Comune di Firenze intitolati a donne che hanno avuto un ruolo importante per la città o per la storia.

Tutti i servizi svolti dalla Direzione Istruzione influiscono direttamente sulla popolazione della Città di Firenze, ed in particolare sulle famiglie, in qualunque fascia di età, e rappresentano strumenti molto potenti per ridurre le diseguaglianze di genere e favorire le pari opportunità. Attraverso i servizi erogati da questa Direzione, trova piena attuazione il diritto all'educazione tramite la presenza di 67 Nidi d'Infanzia, per un totale di circa 3.900 posti offerti, e di 27 Scuole d'Infanzia per un totale di circa 2.000 bambini iscritti.

I Nidi e le Scuole d'Infanzia rappresentano, inoltre, uno dei pilastri della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa favorendo la maggiore partecipazione dei genitori, e soprattutto delle donne, al mercato del lavoro e riducendo il rischio di povertà durante l'intero arco della vita.

Il Servizio Nidi (3-36 mesi) è svolto da gestori pubblici (posti pubblici offerti circa 2.500 in 48 strutture di proprietà comunale) e privati accreditati (posti privati accreditati offerti circa 1.400 in 19 strutture private). Il sistema di offerta pubblica integrata crea sinergie in grado di aumentare esponenzialmente la risposta territoriale in un'ottica di rete per intercettare e soddisfare al meglio le necessità delle famiglie.

Tramite un monitoraggio costante della domanda, con una conseguente rimodulazione continua dell'offerta, l'Amministrazione Comunale si è posta l'obiettivo dell'azzeramento delle liste di attesa.

Al fine di rendere meno onerosa ed universalmente accessibile la fruizione dei servizi educativi da parte delle famiglie, l'Amministrazione Comunale ha aderito alla misura regionale Nidi gratis: il bando, introdotto dalla Regione Toscana, utilizza il cofinanziamento del Fondo sociale europeo e mira ad ampliare la platea di beneficiari. L'obiettivo è di coniugare l'elevata qualità dei servizi educativi regionali per l'infanzia con la più ampia accessibilità da parte delle famiglie.

La Direzione Istruzione ha contribuito attivamente alla buona riuscita del progetto assumendo la funzione di *facilitatore* nei confronti delle famiglie e dei gestori dei nidi accreditati, nelle fasi di iscrizione e di raccolta delle richieste di contributo pervenute tramite l'applicativo regionale. Il numero di domande di iscrizione ai servizi educativi del

territorio cittadino, dopo l'attivazione della misura regionale, è stabile. Ciò testimonia l'efficienza delle strategie messe in atto autonomamente dall'Amministrazione Comunale e la qualità dei servizi offerti, attestata da alti indici di gradimento delle indagini rivolte alle famiglie.

Il Servizio Infanzia (3-5 anni) è svolto da scuole dell'infanzia paritarie comunali, con personale comunale e del soggetto aggiudicatario dell'appalto. Le scuole dell'infanzia pongono al centro il bambino e la bambina ed i loro diritti di persona e di cittadino, ricercano e valorizzano costantemente l'innovazione pedagogica, il dialogo, il confronto e la collaborazione con le famiglie, con le altre istituzioni interessate e con il territorio in generale, senza alcuna discriminazione di genere, di religione, di nazionalità e di etnia.

La scuola come luogo di incontro e di conoscenza, moderno ed accessibile a tutti, passa anche attraverso la creazione di nuove strutture educative e scolastiche e la riqualificazione di quelle esistenti, possibile grazie agli interventi realizzati dalla Direzione Servizi Tecnici. A tal proposito, è in corso la realizzazione di 4 nuovi asili nido comunali (Cascine, Arcovata, e 2 nidi presso la Manifattura Tabacchi) che incrementeranno i posti disponibili di circa 200 unità.

Il contrasto alle disuguaglianze di partenza e alla dispersione scolastica è garantito dal servizio di inclusione scolastica e socioeducativa di alunni e alunne che vivono una situazione di disagio (disturbi/difficoltà di apprendimento, disabilità, scarsa conoscenza della lingua italiana, ecc.). Gli alunni con assistenza educativa scolastica sono oltre 1.000. Attualmente le esigenze delle famiglie con bambini e bambine con disabilità trovano risposta in maniera quasi del tutto prevalente nell'offerta pubblica.

Tra i servizi di inclusione, rientrano:

- il servizio di Assistenza Educativa Scolastica rivolto a bambini e bambine, alunni e alunne, studenti e studentesse con disabilità certificata (L. 104/92);
- l'attività del CRED Ausilioteca rivolta alle scuole e alle famiglie per sostenere allieve e allievi con disabilità o svantaggio nei loro processi di apprendimento e integrazione scolastica. Per i genitori di bambini e ragazzi che fruiscono dei servizi del CRED si offrono servizi di ascolto e counseling individuale e di coppia.
- i Centri di alfabetizzazione, che erogano corsi di Italiano per alunni provenienti da contesti migratori e non italofofoni iscritti alle scuole dell'obbligo, primaria e secondaria di 1 grado, favorendo l'integrazione e il successo scolastico di ragazzi non italofofoni, diminuendo il rischio di insuccesso e abbandono scolastico.

Al fine di garantire l'accesso e la frequenza universale alle scuole del territorio il Comune di Firenze eroga il servizio di Trasporto Scolastico (trasporto ordinario e disabili) su richiesta individuale, gestito dalla Direzione Patrimonio Immobiliare - Autoparco.

Il servizio viene effettuato secondo un piano annuale di intervento, funzionale alle varie necessità, tenuto conto del calendario scolastico e degli indirizzi forniti dai Dirigenti Scolastici.

L'erogazione del servizio a domanda individuale di pre-post scuola nelle scuole di infanzia comunale e delle scuole primarie statali, con entrate anticipate ed uscite posticipate, facilita la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, in particolare per i genitori lavoratori.

Altro servizio a domanda individuale svolto dalla Direzione Istruzione è il servizio di refezione_scolastica, rivolto ad alunni delle scuole comunali e statali dell'infanzia, delle scuole statali primarie e secondarie di I grado, che eroga giornalmente circa 18.600 pasti (media prevista per a.s. 2023/2024). La preparazione dei pasti è effettuata presso n.15 centri di cottura di proprietà comunale, attualmente appaltati a imprese di ristorazione. Con questo servizio si integra il tempo del pasto nel tempo scuola, considerandolo come importante tempo di vita e di crescita sociale e personale.

Al fine di dare risposte adeguate alle esigenze delle famiglie con bambini e bambine, impegnate nelle attività lavorative e/o di cura familiare anche durante il periodo estivo di sospensione delle attività scolastiche, la Direzione Istruzione promuove e organizza Centri Estivi, attività a carattere educativo, ludico e aggregativo rivolte ai minori predisponendo graduatorie in base a criteri economici (valore ISEE) e prevedendo una riserva di posti per i minori con disabilità certificata.

L'obiettivo di favorire la crescita di nuovi cittadini aperti al mondo e liberi da pregiudizi con l'acquisizione di competenze e abilità culturali e sociali di bambini e ragazzi, è perseguito con percorsi di esperienza gioco (anche nelle 10 ludoteche gestite dalla Direzione Istruzione) e apprendimento e con un'offerta formativa in area musicale, artistica, linguistica, dell'attività motoria, per il contrasto alla violenza di genere, all'educazione ambientale ed altro, attivando collaborazioni su progetti educativi previsti nell'ambito de "Le Chiavi della Città", della Firenze dei Bambini e della Festa dell'Albero.

Nell'ambito della diffusione della cultura come mezzo per raggiungere un'effettiva uguaglianza di genere e un empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutti i cittadini si collocano i servizi erogati dall'Università dell'età libera, connotati da

un'articolata scelta di corsi e laboratori, di varia durata, in grado di rispondere ad una molteplicità di interessi culturali.

Al fine di contrastare la disoccupazione e di sviluppare competenze professionali utili all'ingresso nel mondo del lavoro di uomini e donne, il centro di formazione professionale (CFP) offre corsi di formazione, di durata differenziata, a pagamento per adulti che danno la possibilità di apprendere una professione. Il CFP organizza inoltre corsi di formazione gratuiti per ragazze/e dai 13-17 anni.

Rispetto alla realtà interna al Comune le azioni che vengono svolte e coordinate dalla Direzione Risorse Umane sono contenute nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione che dal 2022 ha assorbito il Piano delle Azioni Positive. Di quest'ultimo viene misurato il livello di avanzamento con la percentuale di azioni realizzate di anno in anno attraverso uno specifico indicatore di performance organizzativa. Il valore raggiunto di tale indicatore per il 2023 è stato dell'82%, su un valore atteso di $\geq 60\%$.

Dal Piao 2024-2026 approvato dalla Giunta con deliberazione n.111 del 26 marzo 2024 si riporta l'estratto delle azioni fatte su questo fronte suddivise nelle seguenti aree di azione: antidiscriminazioni, pari opportunità, benessere organizzativo, promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia - CUG.

Nell'ambito dell'area di azione denominata "Antidiscriminazioni", con l'obiettivo di contrastare qualunque forma di discriminazione sul posto di lavoro, è stata individuata la platea di destinatari per la formazione interreligiosa/interculturale.

Per l'area di azione "Pari Opportunità" sono state realizzate le seguenti azioni: identificazione team e avvio del progetto di stesura di linee guida generalizzate per le comunicazioni e la redazione di regolamenti, atti e documenti (individuate nel Vademecum elaborato in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Unifi); proposta di modifica, anche tramite il coinvolgimento dei dipendenti, del Codice di Comportamento con l'introduzione di nuove disposizioni per una maggiore attenzione al linguaggio e a comportamenti rispettosi (al momento in attesa di approvazione); sensibilizzazione del personale di livello dirigenziale alla cultura del rispetto; diffusione interna e sensibilizzazione del personale ai criteri sulla parità di genere introdotti nel ROUS e nel Regolamento sulle modalità di assunzione; individuazione del team per il progetto di sensibilizzazione sulla cultura manageriale di genere; monitoraggio sulla partecipazione di genere nelle procedure di selezione esterne, nelle procedure

comparative interne aventi ad oggetto posizioni di responsabilità (Bando PO/EQ) e nella partecipazione alla formazione non obbligatoria; inserimento di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere; adesione all'iniziativa "Riforma Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (attraverso la piattaforma Syllabus); elaborazione, su proposta del CUG, di un'apposita regolamentazione interna sull'identità Alias per i dipendenti in transizione di genere; stesura di linee guida interne per l'adeguamento delle procedure e dei contratti ai criteri stabiliti a livello nazionale atti a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e PNC.

Per quanto riguarda l'area di azione "Benessere Organizzativo", con l'obiettivo di prevenire e contrastare il disagio lavorativo, è proseguita l'esperienza del Servizio Sociale Aziendale (SSA), e l'aggiornamento formativo dei suoi componenti. Allo scopo della valorizzazione e della gestione integrata delle risorse umane, poi, sono stati realizzati i seguenti interventi: coinvolgimento del CUG per la definizione del modello tipo di profilo da utilizzare nella revisione complessiva dei profili professionali dell'ente per allinearsi al CCNL; avvio sperimentazione della Banca dati dei Curriculum Vitae dei dipendenti (piattaforma InComuneFI) quale strumento di conoscenza delle competenze del personale, al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse e valorizzarne la professionalità; analisi preliminare per la realizzazione di una Piattaforma digitale dedicata alle selezioni interne; co-progettazione con le Direzioni per un percorso formativo di accompagnamento e reinserimento al lavoro per il personale assente per lunghi periodi e kick off per il personale esonerato. Inoltre, nell'ambito dell'obiettivo dello sviluppo di strumenti di flessibilità lavorativa e di conciliazione vita-lavoro, nel 2023 l'Amministrazione si è impegnata nella realizzazione delle seguenti azioni riguardanti l'implementazione lavoro a distanza: sviluppo e perfezionamento del lavoro agile ordinario; creazione di spazi di co-working aziendale; attuazione della misura del lavoro agile straordinario per esigenze personali del dipendente; attivazione del nuovo telelavoro domiciliare.

Infine, per quanto riguarda l'area di azione "Promozione del ruolo del CUG" è stato disposto e realizzato quanto segue: formazione continua per i nuovi componenti del CUG; informazione a tutti i dipendenti in merito alle attività del CUG e all'evoluzione normativa in materia; raccolta dei dati del personale e sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale per monitorare la mutazione nella

composizione del personale e le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire; collaborazione nell'elaborazione del PTAP, monitoraggio sullo stato di attuazione e sulle criticità attuative riscontrate, nell'ottica di un "PTAP partecipato" per garantirne la piena attuazione e integrazione con il ciclo di programmazione strategica-operativa dell'Ente.

Le azioni della Direzione Cultura e Sport riconducibili alle quattro aree di genere di cui alla parte seconda del presente documento sono suddivisibili in due ambiti:

1. Azioni direttamente collegate alle politiche di genere
2. Azioni che a vario titolo possono ricondursi alle altre due aree di genere menzionate, quella inerente al genere rispetto alla persona e alla famiglia e quella indirettamente inerente al genere rispetto alla qualità della vita e all'ambiente

1. Tra le azioni del primo ambito, per le quali sono anche previste delle risorse di parte corrente che per il 2023 hanno assegnato 9.304,37euro, ricordiamo:

- l'iniziativa "Facciamo spazio: la vita delle donne in città - urbanistica di genere" svoltasi 1-2 dicembre 2023;

- le attività realizzate dallo Sportello Informadonna, inaugurato nel 2017, che rappresenta un servizio di orientamento e assistenza su lavoro e formazione rivolto alle donne di ogni età e nazionalità. E' un servizio della Direzione Cultura e Sport offerto dall'Informagiovani inaugurato nel 2019 e oggi attivo presso la sua nuova e definitiva collocazione, in Piazza delle Murate. Dal 25 novembre 2022 al 31 dicembre 2023 ha raggiunto un totale di 186 consulenze individuali effettuate. È sempre solida la collaborazione tra Informadonna e Centro Antiviolenza Artemisia, che si concretizza in primis attraverso l'invio al nostro Sportello di donne inserite nei loro percorsi di uscita dalla violenza. Da novembre 2022 ad oggi 18 donne su 86 sono state indirizzate dalle operatrici di Artemisia con lo scopo di collaborare insieme per il reinserimento lavorativo e il recupero di autonomia delle vittime di violenza. A marzo 2023, è stato inaugurato il JOB CLUB dell'Informadonna, ossia un gruppo di sostegno e accompagnamento alla ricerca di lavoro per le donne di ogni età con cadenza mensile.

Il JOB CLUB si svolge il primo giovedì del mese dalla 10 alle 12 presso la Fondazione Kennedy.

Ad oggi sono stati realizzati 13 incontri ai quali hanno partecipato 55 utenti.

Il Job Club mensile è un incontro di condivisione di esperienze e di supporto all'azione sotto la supervisione di un consulente dell'orientamento, ma di volta in volta sono stati anche proposte delle riflessioni personali e di gruppo sui valori professionali che si vogliono ritrovare nel proprio progetto professionale, come preparare un "elevator pitch" (presentazione breve di se stesse), quali formazioni si possono trovare per re-inventarsi nel mondo del lavoro, come trovare la propria strada con l'IKIGAI, la difficoltà di trovare un equilibrio tra sfera privata e lavoro per le donne con carico familiare.

In aggiunta agli incontri mensili, sono stati attivati 4 workshop con temi più tecnici e verticali con la presenza di un ospite con una professionalità specifica in ambito dell'inserimento lavorativo e delle politiche attive al lavoro. I temi affrontati sono stati:

- 27 ottobre – tecniche efficaci per la ricerca attiva del lavoro.
- 24 novembre – come affrontare un colloquio di lavoro
- 26 gennaio – Come usare LinkedIn per fare rete e trovare lavoro
- 23 febbraio – Fare impresa: Strategie per valutare la tua idea e trasformarla in un progetto imprenditoriale.

Da gennaio 2024, sono state ampliate e rinforzate le relazioni con realtà del territorio che si occupano del sociale al femminile a partire dalla Rete delle Associazioni che fanno riferimento al Portale Informadonna, creata da novembre 2019. Ricordiamo che queste sono associazioni e servizi territoriali volte a promuovere tematiche di genere, favorire l'autonomia e l'emancipazione femminile in ogni fase della vita, a contrastare tutte le forme di violenza subita, a sostenere le donne immigrate nel processo di integrazione, a dare supporto nella conciliazione tra lavoro e famiglia, ma anche a proporre iniziative culturali/artistiche capaci di creare aggregazione e momenti di formazione.

Ad oggi questo sono le associazioni che fanno parte della Rete:

- Centro Antiviolenza Artemisia
- Associazione Progetto Arcobaleno
- Associazione Nostras Onlus
- Associazione Co-Cò (Spazio Co-stanza)
- Il Gomitolo Perduto onlus
- Le Curandaie
- Spazio Neomamme
- Associazione "La mia Ostetrica"
- Mamme Amiche

- Anelli mancanti
- Florence Dragon Lady e Donna come Prima - Lilt
- Mamme per la Pelle
- Azione Gay e Lesbica
- Ireos
- Associazione Ricerca e Studi Donne Iraniane
- Sportello Donna Chiama Donna (CGIL)
- Just Women
- WIC - Woman in Charge
- Corrente Alternata
- Il Giardino dei Ciliegi
- Fiesolana 2B
- Donne in Salute

Anche nell'ultimo anno lo Sportello Informadonna ha partecipato, realizzato e/o promosso iniziative su tematiche di genere, grazie alla collaborazione nata con le associazioni e le realtà territoriali.

- 5/3: "Trekking Urbano - alla scoperta della toponomastica femminile" - Informadonna/L'Erbacanta
- 9/3: Inaugurazione "Job Club" - InformaDonna e Fondazione R.F.Kennedy
- 17/3: "Lady Cinema - donne e rappresentazione cinematografica" - Informadonna e Uniche ma plurali
- 24/5: "Mona Eltahawi a Firenze" - InformaDonna, Le Plurali, Nosotras
- 21/09: "Donne migranti e lavoro" - tavola rotonda promossa da Nosotras onlus con la partecipazione dell'InformaDonna
- 27/09: "Faminismo: il sessismo è in tavola " di Nora Bouazzouni. Le Plurali, Comuni di Firenze, Institut Francais. Presentazione libro.
- 20/11: "Seminario attuazione del patto dei comuni per la parità e contro la violenza di genere" - Sala d'Arme di Palazzo Vecchio
- 1 e 2 /12: "Facciamoci spazio. La vita delle donne* in città". Evento su urbanisitca di genere.

2. Tra le azioni del secondo ambito possiamo ricordare quelle che la Direzione Cultura porta avanti nei servizi di sua competenza, dalle attività culturali e politiche giovanili ai settori dei musei archivi e biblioteche.

In questo contesto una particolare attenzione va rivolta all'inserimento negli affidamenti del Servizio attività culturali e politiche giovanili di specifiche clausole contrattuali e misure premiali per garantire e promuovere le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa delle persone con disabilità; l'inserimento delle queste clausole non è una scelta discrezionale, ma imposta dalle previsioni normative, mentre la previsione di premialità è stata una scelta di potenziamento del concetto di promozione. Questo inserimento si riscontra nell'appalto del servizio di educativa di strada ed empowerment di comunità, finanziato nell'ambito del PON Metro 2014-2020 "Ecosistema Giovani Firenze" e rinnovato fino al 02/07/2025 nell'ambito del PN Metro Plus e Città Medie Sud , nell'appalto del servizio di progettazione, organizzazione e realizzazione dell'iniziativa "Firenze Anima Giovane", con durata dal 15/09/2023 al 30/10/2023; nell'affidamento in concessione di servizi alla persona, di tipo ricreativo, sociale, culturale e formativo rivolti ai giovani e alla cittadinanza, presso i Centri polivalenti Ex Fila, il Kantiere, New Staz, San Donato.

Anche negli affidamenti del Servizio Musei è prevista la clausola sociale delle pari opportunità di genere e di inclusione lavorativa per persone con disabilità, con la previsione di specifiche penali per il mancato rispetto delle indicazioni sopraesposte. Oltre alle clausole, anche in questo contesto, sono previsti dei criteri premianti relativi a pari opportunità nelle azioni positive di incisività e relativi al rapporto vita/lavoro e innovazione nell'organizzazione aziendale.

Le varie attività che sono state realizzate dai Musei, direttamente o attraverso l'associazione MUSE, ma anche dall'Archivio e dalle Biblioteche, sono svariate e con destinatari di vario genere.

In particolare, si ricordano rispetto alle attività dei Musei civici:

Nell'ambito PNRR – M.1- C.3 - Misura 3 Inv.1.2 "Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un ampio accesso e partecipazione alla cultura" nei musei e luoghi della cultura pubblici non appartenenti al Ministero della Cultura finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU" i seguenti due interventi:

- DD/2023/05572 del 30.06.2023 intervento denominato "Rimozione di Barriere Fisiche e Cognitive nel Museo di Palazzo Vecchio a Firenze" (rif. Prog n. AQ0798/203) codice

opera 230122 - - Affidamento all'Associazione MUSE ente strumentale in house del comune di Firenze - Progetto di valorizzazione Palazzo Vecchio;

- DD/2023/05571 del 30.06.2023 intervento denominato "Rimozione di Barriere Fisiche e Cognitive per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura Museo 900" (n. AQ0805/2023) codice opera 230121 - Affidamento Associazione MUSE ente strumentale in house del comune di Firenze - Progetto di valorizzazione Museo Novecento;

Inoltre, si ricordano:

- Adesione dal 2020 alla Rete Museale Tematica "Musei di Tutti", DG n. 374 del 25 luglio 2023 di approvazione schema di Convenzione per la gestione della Rete (valido per un triennio 2024, 2025 e 2026) e DD n. 07508 del 20 settembre 2023, per impegno della spesa relativa alle quote associative;

- Adesione dal 2020 alla Rete MTA "Musei Toscani per l'Alzheimer", DG n. 365 del 18 luglio 2023 di approvazione schema di convenzione e regolamento per la gestione del Sistema museale unico MTA - Rete Musei Toscani per l'Alzheimer (validi per un triennio 2023, 2024 e 2025) e DD n. 07480 del 19 settembre 2023 per impegno della spesa per la quota annuale di adesione alla Sistema museale unico MTA - Rete Musei Toscani per l'Alzheimer, anni 2023, 2024 e 2025;

- Approvazione con DD n. 04114 del 17 maggio 2023 del contratto di comodato a titolo gratuito avente ad oggetto n. 6 postazioni tattili per la fruizione accessibile di contenuti museali, sviluppate nell'ambito del progetto di ricerca "XAll - Tutta un'altra guida" del Dipartimento di Architettura dell'Università degli Studi di Firenze;

Rispetto alle attività portate avanti con la Fondazione MUS.E si ricorda:

- Firenze dei Bambini

- Festival dell'Italia Gentile

- Progetti speciali 2023: espansioni - gen/dic 2023- Sviluppo del progetto di riproduzione di opere d'arte scelte fra i Musei Civici Fiorentini, nell'ottica di un ampliamento della loro fruizione da parte di pubblici speciali e del grande pubblico e di un'esportazione delle stesse al di fuori dei musei, in collaborazione con il Dip. Ingegneria dell'Università degli Studi di Firenze

Outdoor e Musei in valigia - gen/dic 2023-Definizione, cura e svolgimento della proposta di esportazione dei contenuti dei musei nelle scuole

(Outdoor/Museo Novecento), nei centri e nelle strutture di anziani, disabili, stranieri e persone fragili, in collaborazione con la Direzione Cultura e la Direzione Servizi Sociali ;

- Percorsi e attività per famiglie - gen/dic 2023 + 2024 - Definizione di cicli, percorsi e attività per favorire la fruizione e la frequentazione dei Musei Civici Fiorentini, di Palazzo Medici Riccardi, di Murate Art District e del Centro storico Patrimonio mondiale da parte delle famiglie con bambini, in forma sia fisica sia digitale;

- Campus nei Musei - Pasqua, estate e Natale 2023 e 2024- Programmi giornalieri e settimanali di avvicinamento al patrimonio civico da parte di bambini e ragazzi durante le vacanze scolastiche – in collaborazione con Dir. Istruzione del Comune di Firenze e Regione Toscana.

- Proposta Piccolissimi 0/3 - gen/dic 2023 + 2024- Progetto di avvicinamento ai musei e all'arte da parte dei piccolissimi 0/3 anni, sia con le strutture dei nidi sia con le famiglie – in collaborazione con Direzione Istruzione.

- Progetto Teens - gen/dic 2023 + 2024- Progetto di avvicinamento ai musei da parte dei teenagers 14/19 in co-progettazione con Gruppo Teens.

- Progetto Under 30 - gen/dic 2023 + 2024 -Progetto di avvicinamento ai musei da parte dei giovani 20/30 anni in co-progettazione con il gruppo Giovani e Musei.

- Progetto Over 65 - gen/dic 2023 + 2024 - Progetto di avvicinamento dei meno giovani ai musei – in collaborazione con la Dir. Servizi Sociali del Comune di Firenze.

- Accessibilità e pubblici speciali - gen/dic 2023 + 2024 - Definizione e conduzione delle proposte di valorizzazione dei Musei Civici Fiorentini, del Centro storico Patrimonio mondiale e di Palazzo Medici Riccardi per i “pubblici speciali” ovvero visitatori con difficoltà fisiche, sociali e mentali – in collaborazione con la Direzione Servizi Sociali;

- Nuovi cittadini e AMIR - gen/dic 2023 + 2024 - Progetto di avvicinamento e di inclusione dei «nuovi cittadini» (immigrati ed extra-comunitari) al patrimonio culturale con proposte specifiche nei Musei Civici, nel Centro storico Patrimonio mondiale e in Palazzo Medici Riccardi – in collaborazione con la Direzione Cultura e la Direzione Servizi Sociali, Regione Toscana e la rete Musei di tutti.

Rispetto all'Archivio e alle Biblioteche si ricordano le seguenti azioni:

- Inserimento terapeutico: convenzione attivata con la Asl per inserimento terapeutico di 1 persona di genere maschile (già in essere la vecchia convenzione con scadenza il 18 aprile 2024) e ora è stata già attivata la nuova con validità 2 anni.

- Conferenze rivolte alla cittadinanza/studenti- Conferenze su donne “Profili di donne tra carte e libri”, n°8 incontri presso il nostro archivio in collaborazione con l’Università degli Studi di Firenze - Dipartimento Sagas, attivata con convenzione con l’Università.

Infine, sono state promosse numerose iniziative di ascolto e di partecipazione degli stakeholders e attivati tavoli, dai quali sono emersi bisogni e nate proposte. Si ricorda, a questo, proposito, la delibera di Giunta n. 58 del 27 febbraio 2024 avente ad oggetto “Approvazione schema di Protocollo di Intesa per la costituzione del Tavolo Politiche di Genere”, un Protocollo con le Organizzazioni Sindacali CdLM CGIL Firenze, CISL Firenze Prato, UIL Firenze, Coordinamento Donne CGIL Firenze e Coordinamento Donne CISL Prato, quale strumento di partecipazione e rappresentanza dei soggetti che promuovono le politiche di pari opportunità, in cui sono rappresentate le forme generali di collaborazione e gli obiettivi che entrambe le Parti intendono perseguire. Si tratta di uno strumento di confronto e condivisione – un tavolo per le politiche di genere – con la finalità di stimolare azioni che guidino le nuove generazioni al superamento delle barriere e dei pregiudizi che ancora permangono, con l'obiettivo di diffondere consapevolezza e senso critico rispetto agli stereotipi legati all'identità maschile e femminile, promuovere l'accettazione della diversità, prevenire il bullismo sessista e la violenza di genere.

Esso è caratterizzato da un ambito di operatività più ampio e generale rispetto al protocollo del 2019 “*Protocollo d'intesa in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere*”, di cui alla Deliberazione di Giunta n. 438 che si riferiva in particolare alla violenza di genere.