



L'impegno per le pari opportunità riguarda e coinvolge tutti i soggetti dell'ordinamento, atteso il riferimento dell'art. 51 Cost. alla "Repubblica".

Anche i Comuni, quindi, sono chiamati a fare la loro parte.

Il Comune di Trani è fortemente convinto che – come osservato anche dalla Giurisprudenza amministrativa - *Organi squilibrati nella rappresentanza di genere, oltre ad evidenziare un deficit di rappresentanza democratica dell'articolata composizione del tessuto sociale e del corpo elettorale (...), risultano anche potenzialmente carenti sul piano della funzionalità, perché sprovvisti (...) del diverso patrimonio di umanità, sensibilità, approccio culturale e professionale che caratterizza i due generi*" (T.A.R. Lazio, Sez. II, n. 6673 del 25.7.2011; conf. T.A.R. Lazio, Sez. II, n. 4706 del 22.04.2021).

Il progetto del Comune di Trani, denominato "Agire per la parità valorizzando le diversità", a valere sull'avviso regionale "GENERE in COMUNE", prova a valorizzare un diverso concetto di parità, inteso non già come la qualità di essere uguali in termini di equità ed imparzialità, ma come la qualità di essere diversi.

Ciò è in linea con le strategie relative alle Politiche di Genere e di Pari Opportunità, il cui scopo ultimo è la rimozione degli ostacoli che impediscono la partecipazione dell'individuo alla vita sociale, economica e politica per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, condizioni psico-fisiche, età, estrazione sociale, orientamento sessuale o politico.

L'impianto progettuale messo in atto dal Comune di Trani comprende 2 linee prioritarie di intervento:

- ⇒ **FORMAZIONE:** percorso di sensibilizzazione, approfondimento e conoscenza rivolto a n. 30 dipendenti comunali, in rappresentanza di tutti i settori amministrativi. Complessivamente sono previste 20 ore formazione, articolata in 4 momenti, ciascuno attinente all'approfondimento di un'area contenutistica coerente con gli obiettivi esplicitati nell'Avviso:

1. Area giuridico-normativa
2. Area gender mainstreaming
3. Area della comunicazione/ informazione

Nella fase di avvio della formazione, è stata effettuata una rilevazione, previa somministrazione di questionario online, sulla percezione dei temi legati alle Pari opportunità e alla Cultura di genere all'interno dell'Ente. Il campione rilevato, ben 101 tra dipendenti e rappresentanti politici, ha consentito di avere una fotografia significativa di quanto e come i temi oggetto dell'Avviso siano percepiti e/o agiti quotidianamente. Inoltre, è stato possibile rimodulare il percorso immaginato alla luce delle risultanze, dei bisogni e delle aspettative emerse. Di seguito l'articolazione didattica:

Modulo	OBIETTIVI	QUANDO	ORE
KICK-OFF MEETING – INTRODUZIONE AL TEMA	• promuovere la formazione/aggiornamento professionale, attraverso un processo di sensibilizzazione, conoscenza e condivisione dei fenomeni connessi al tema delle pari opportunità e delle ricadute in termini di cultura di genere e di inclusività; • favorire la consapevolezza della ricaduta in termini di benessere organizzativo dei temi della D&I; • incentivare l'adozione di azioni di sistema attraverso il rafforzamento della capacità amministrativa nella realizzazione di azioni positive volte a favorire concretamente la partecipazione delle donne alla vita lavorativa sociale culturale e politica del territorio e della comunità di riferimento.	13.02.2025	2
PARI OPPORTUNITÀ P.A. IN OTTICA DI SOSTENIBILITÀ.	• Promuovere l'acquisizione del "lessico dell'Uguaglianza" • Supportare una corretta comprensione del principio di pari opportunità • Favorire la conoscenza delle fonti normative del diritto antidiscriminatorio • Divulgare l'acquisizione degli orientamenti europei, nazionali e regionali sul tema della Parità di genere e della non discriminazione • Trasferire conoscenze riferite ad azioni positive e buone pratiche nella pubblica amministrazione • Facilitare l'acquisizione di consapevolezza e di senso di responsabilità circa il ruolo delle amministrazioni locali	18.02.2025	3
DIVERSITY & INCLUSION NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	• identificare stereotipi e pregiudizi per comprendere le dinamiche relazionali nei contesti pubblici • conoscere le differenze e • favorire la conoscenza dello sviluppo di politiche, strumenti e azioni di inclusione e non discriminazione; • Trasferire buone pratiche e dimensioni di promozione dell'inclusione • valorizzare le differenze come risorsa al fine di creare legami autentici tra le persone	25.02.2025	3
TAVOLI FACILITAZIONE	Tavoli di facilitazione per la coprogettazione per l'individuazione e la progettazione di un piano di azioni di sistema	18.03.2025	4
IL LINGUAGGIO INCLUSIVO NEI CONTESTI NELLA P.A.: IL VALORE DELLE PAROLE	• comunicazione pubblica per la diffusione di un linguaggio inclusivo • Apprendere strategie per l'utilizzo di un linguaggio, testuale e visivo, non discriminatorio nei servizi pubblici • Trasferire la conoscenza di regole, strumenti e azioni utili alla messa a punto di documenti non sessisti • Conoscere e saper redigere un protocollo sulla comunicazione di genere e sul linguaggio non discriminatori	25.03.2025	4
BILANCIO DELL'ESPERIENZA	• Condivisione degli output di progetto • Bilancio dell'esperienza: valutazione e feedback	28.03.2025	4

⇒ **AZIONI DI SISTEMA:** promuovere l'adozione di tutti gli strumenti di pianificazione, progettuale e di governo, mediante gli organi preposti interni all'amministrazione, per la messa a punto di azioni di sistema, quali:

1. incidere sulle fasi di programmazione, realizzazione e conclusione dell'iniziativa pubblica, al fine di renderla attenta alle differenze di genere, con valutazione finale dell'impatto degli effetti di atti/provvedimenti amministrativi adottati sui destinatari diretti e indiretti degli stessi;
2. agire a favore e sostegno dell'individuazione della figura del Gender City Manager, quale organismo meglio in grado, per competenze molteplici e multidisciplinarietà, di rendere il servizio e lavorare di concerto con le associazioni locali. agisca in raccordo con l'Amministrazione e con il contesto territoriale di riferimento;

Nel suo complesso, il progetto tranese contribuisce al cambiamento istituzionale e culturale nel senso della valorizzazione delle identità di genere, in integrazione con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Amministrazione, fra tutti il Piano delle Performance ed il Piano delle Azioni Positive.