

**Avviso Pubblico GENERE in COMUNE**  
**Allegato 2** “scheda di progetto e piano finanziario”

**SEZIONE 1**

<b>DENOMINAZIONE DEL PROGETTO</b>
PERCORSI DI GENERE

**SEZIONE 2**

<b>SOGGETTO PROPONENTE IN FORMA SINGOLA OVVERO ASSOCIATA</b>		
COMUNE PROPONENTE/CAPOFILA	COMUNE DI TREPZZI	
COMUNE PARTNER N.1		
COMUNE PARTNER N. 2		
COMUNE PARTNER N. 3		
COMUNE PARTNER N. 4		

**SEZIONE 3**

<b>LUOGO DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' PROGETTUALI</b>
CITTÀ DI TREPZZI (LE)

**SEZIONE 4**

<b>ARCHITETTURA DEL PROGETTO E CONTENUTI PRINCIPALI</b>
---

<p style="text-align: center;"><b>TITOLO DEL PROGETTO:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PERCORSI DI GENERE</b></p>
<p><b>1. Contesto di riferimento e caratteristiche dei/delle destinatari/e</b></p> <p><i>Descrivere le caratteristiche specifiche del territorio e dei/delle destinatari/e, richiamando i fattori che maggiormente incidono sul gap di genere anche con riferimento ad esperienze pregresse realizzate dal/i Comune/i eventualmente in collaborazione con altri soggetti del territorio (max 3000 caratteri)</i></p> <p>Dalla relazione dell’Ambito di Zona di Campi, di cui fa parte Trepuzzi, emerge che sono stati rafforzati interventi rivolti delle donne nelle seguenti aree tematiche: prima infanzia, contrasto alla povertà, sostegno alla genitorialità, non autosufficienza, prevenzione e contrasto delle forme di maltrattamento e violenza di genere.</p> <p>Secondo l’attività di analisi politico-sociale del primo Bilancio di Genere del Comune di Trepuzzi, l’attuale condizione sociale e familiare della città è caratterizzata dall’ingresso sempre più tardivo per le donne nel mondo del lavoro, con caratteri spesso di sottoccupazione e precarietà, con ripercussioni nella costruzione e nei caratteri dei nuovi legami famigliari; ciò è accompagnato dalla diminuzione dei matrimoni e delle nascite e di conseguenza da un innalzamento dell’età genitoriale. Le famiglie di Trepuzzi continuano ad investire nell’istruzione dei propri figli, in particolar modo nel genere femminile, il quale necessiterebbe di un adeguato riconoscimento nella società e nel mondo del lavoro. Tuttavia la posizione lavorativa delle donne risulta notevolmente inferiore agli uomini nonostante il livello di istruzione sia superiore, a causa dell’impegno e del carico lavorativo all’interno del nucleo familiare e parentale. Da una ricerca condotta dalla Consulta Pari Opportunità del Comune sulla condizione lavorativa, su un campione rappresentativo di</p>

donne, emerge che la maggior parte delle intervistate è impegnata con lavori diversi e quasi la metà è casalinga.

L'amministrazione comunale è intervenuta, in termini di politiche sociali a sostegno delle donne, con l'istituzione di asili nidi e centri per la cura dell'infanzia. Particolarmente sensibile alla partecipazione in progetti che aprono alle innovazioni, ha dato avvio a percorsi formativi-informativi per una maggiore comprensione dei processi evolutivi in ottica di genere, finalizzati ad una più ragguardevole apertura e disponibilità non solo delle istituzioni ma anche della comunità.

Il Comune di Trepuzzi è impegnato nel superamento delle marginalità femminili, nell'incremento della presenza delle donne nel mercato del lavoro, nella denuncia e nel contrasto di ogni forma di discriminazione e ha organizzato negli anni diverse attività per informare le donne dei loro diritti e promuovere la parità di genere nell'accesso alle professioni, alle carriere, alla rappresentanza. Più volte ha promosso iniziative (corsi di formazione, mostre, open day, rappresentazioni teatrali e convegni) inserite in programmi tematici sulle politiche di genere in collaborazione con le associazioni del territorio. Tra i più recenti la mostra rassegna per l'inclusione "Libere di vivere", gli incontri formativi "Donne al Quadrato" per donne che desiderano acquisire competenze economiche, finanziarie e patrimoniali di base, progetti di prevenzione del cybershaming e cyberbullismo, il progetto "star bene insieme, strategie per un'educazione socio-affettiva e sessuale" nelle scuole.

## **2. Obiettivi**

*Indicare gli obiettivi che si intende raggiungere con il progetto (max 3000 caratteri)*

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti di sviluppo sostenibile, fissato come il 5° dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030. Come sottolineato dalla Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne, e nel *Global Gender Gap Report 2021* del *World Economic* l'Italia si colloca solo al 63esimo posto e si posiziona molto lontana dal podio.

Le amministrazioni pubbliche sono oggi chiamate a rispondere con interventi adeguati all'esigenza di ideare, sostenere e condividere azioni concrete di promozione delle pari opportunità, basate sull'eguaglianza e la valorizzazione delle differenze, per una società più equa, priva di stereotipi di genere e realmente paritaria, e in questo ogni Municipalità dovrebbe coinvolgere la propria comunità in un nuovo patto tra generi, giusto e rispettoso della ricchezza di ogni differenza.

Questo progetto trae origine dalla convinzione che sia necessario operare un passaggio fondamentale che evolva dalla logica della sola azione positiva alla logica del mainstreaming, incentrando l'attenzione sullo sviluppo di una politica del personale attenta alle variabili di genere e alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche attive del Comune. Tale obiettivo sarà attuato attraverso iniziative formative ad hoc e l'attuazione di misure di programmazione e progettazione ad approccio integrato, per il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa, con un piano che investa sull'innovazione dei processi che attuano la logica del mainstreaming di genere, secondo gli ambiti prioritari individuati dall'Agenda di Genere della Regione Puglia, per una piena partecipazione delle donne alla vita sociale, economica e culturale della Città.

L'obiettivo del progetto, quindi, è quello di supportare l'amministrazione ad avviare azioni concrete di gestione e sviluppo del personale che tengano in considerazione l'ottica di genere, focalizzandosi sull'approccio per competenze, con il fondamentale ruolo svolto dalla formazione, che sarà vera e propria leva di sviluppo organizzativo per il Comune, che consoliderà il concetto di differenze di genere come patrimonio reale e non penalizzante a cui attribuire valore in termini culturali e sociali e di efficacia amministrativa.

Solo con l'integrazione dell'ottica di genere in tutte le fasi del processo, dall'autoanalisi alla valutazione, alla progettazione formativa e programmazione di settore, alla differenziazione degli interventi, avviando una strategia complessiva e trasversale, che sistematicamente prenda in considerazione le differenze di condizioni, di esperienze e di esigenze delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunali, si può procedere nella direzione di un cambiamento duraturo nel tempo.

### **3. Descrizione delle attività**

*Indicare quali azioni specifiche si intende realizzare  
(max 3000 caratteri)*

Il percorso di lavoro proposto si baserà su tre direttrici: prenderà avvio da una fase di autoanalisi e di riflessione all'interno dell'amministrazione, partendo dalla somministrazione di un questionario per poi passare alla diffusione dei risultati emersi, alla formazione del personale per aree e contenuti specifici e, infine, alla definizione di un progetto operativo di miglioramento che permetta di consolidare il mainstreaming di genere nella programmazione dei singoli settori, con l'aggiornamento del bilancio di genere comunale e la creazione di una banca dati locale sulle disuguaglianze.

Il progetto si propone di realizzare un'attività di indagine e sperimentazione sul tema dello sviluppo del personale attento alle variabili di genere, attraverso l'uso di strumenti ad hoc per l'analisi di tali tematiche, per sviluppare una maggiore consapevolezza nell'amministrazione, con particolare riguardo alle ricadute operative che le soluzioni indicate possono avere, e favorire l'individuazione di suggerimenti e linee guida per un metodo innovativo di sostegno al cambiamento. Attraverso la leva della formazione, con la scelta di contenuti specifici ma anche con le chiavi di lettura di fenomeni ormai consolidati, la predisposizione di casi e l'impostazione di project work, saranno elaborate conoscenze inedite o sistematizzate conoscenze già presenti, pervenendo alla predisposizione di linee guida operative per utilizzare autonomamente gli strumenti e le metodologie proposte e definire le priorità di intervento e come input per lo sviluppo di progetti integrati di miglioramento.

Questo percorso sarà adeguato agli obiettivi fissati e attento agli impegni ordinari dell'amministrazione, per evitare che la sperimentazione diventi un sovraccarico di lavoro invece che un'occasione di apprendimento e prova sul campo. Si opterà quindi per obiettivi modulari, un insieme di risultati parziali che saranno composti in sequenza, rispondendo in modo diretto alle esigenze operative e di approfondimento, avvalendosi della visione di insieme ottenuta unendo il punto di vista teorico di chi sistematizza le conoscenze con quello operativo di chi affronta quotidianamente sul campo problemi concreti.

Gli interventi di merito, nell'ambito dei 2 corsi da 12 ore ciascuno, saranno tenuti da esperti sulle tematiche inerenti ai sei ambiti prioritari individuati dall'Agenda di genere: Qualità della vita delle donne, Istruzione e formazione per l'occupazione, Competitività, sostenibilità e innovazione, Miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, Azioni trasversali e miglioramento dell'azione amministrativa, con particolare attenzione all'uso del linguaggio di genere, per una comunicazione che sappia porre attenzione alle differenze, rappresentando persone e ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale e non stereotipata, e diffonda modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.

#### **4. Carattere innovativo del progetto e delle metodologie**

*Esplicitare gli aspetti di innovatività previsti, con particolare riferimento alle metodologie (max 2000 caratteri)*

Il progetto promuove l'acquisizione di metodi e non di soluzioni preconfezionate, non sempre adatte ai bisogni specifici, attraverso un percorso che favorisca la consapevolezza dei problemi da affrontare, la capacità di analizzare il contesto all'interno del quale i problemi si sono manifestati e la ricerca della risposta più adeguata alla specifica situazione con il chiaro intento di promuovere una crescita culturale duratura e diffusa.

Il questionario di autoanalisi in ottica di genere consentirà degli spazi di riflessione e scambio di esperienze, permettendo di ottenere una visione di insieme dei fenomeni, nonché nuove chiavi di lettura degli stessi, per realizzare una sorta di "carta di identità" del Comune rispetto alle politiche poste in essere relative alle pari opportunità di genere anche in funzione della loro possibile appartenenza a più obiettivi.

Punto di forza sarà l'offerta di formazione pratica e personalizzata e il supporto su specifici metodi e pratiche di mainstreaming di genere, sviluppati in una serie di incontri con esperti esterni, seminari pratici e sessioni di condivisione delle esperienze. I partecipanti alla formazione proverranno dai settori e servizi comunali di istruzione, sanità, servizi sociali e occupazione, e saranno formati anche su come eseguire una valutazione dell'impatto di genere, propedeutica al loro lavoro di progettazione o modalità di erogazione dei servizi, per garantire organicità e congruenza alle politiche da attuare, attraverso l'affinamento di una metodologia comune che permetta di consolidare il mainstreaming di genere nella programmazione dei singoli settori.

Al termine del percorso sarà verificato, con un secondo questionario più snello, l'acquisizione della consapevolezza della differenza di genere. Il Comune sarà dotato del software *Kit Documentale-Parità di Genere* per misurare, valutare e rendicontare la parità di genere attraverso specifici indicatori e l'impiego di specifiche procedure e moduli.

## **5. Risultati attesi**

*Esplicitare i risultati attesi rispetto agli obiettivi specifici declinati  
(max 2000 caratteri)*

Il PNRR individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono e deve essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming, per questo il risultato atteso del progetto non è limitato all'apprendimento di nuove conoscenze, ma avrà un impatto diretto e concreto sul modo di lavorare e sulla qualità delle prestazioni dell'Amministrazione e dei servizi da questa erogati.

Al termine si potrà avere un quadro analitico, ma anche sintetico, delle politiche e dei numeri che descrivono il proprio atteggiamento e le strategie nei confronti delle donne e degli uomini che la compongono. Il buon successo del questionario di autoanalisi e l'utilizzo del *Kit Documentale-Parità di Genere* riadattato potranno diventare strumento propedeutico ad una oculata gestione delle risorse e delle azioni e per aggiornare il Bilancio di Genere provvisorio e la creazione di una banca dati riguardo i domini chiave e sottodomini elaborati dall'EIGE.

L'uso consapevole di contenuti, tecniche, strumenti, linguaggi che tengono conto del diverso impatto di genere fornirà occasioni per sperimentare gli strumenti proposti nella formazione e per elaborarne di nuovi e più aderenti al contesto comunale. I risultati attesi includono il miglioramento della capacità del personale municipale di condurre valutazioni dell'impatto di genere e di continuare a sviluppare i piani per l'uguaglianza di genere con possibilità di migliorarne l'efficacia e ridurre al minimo gli impatti negativi delle politiche e dei servizi su un genere.

Le statistiche saranno la base indispensabile per l'individuazione dei settori critici e punto di partenza per la futura programmazione di azioni di competenza del comitato pari opportunità, per questo si monitorerà periodicamente la distinzione tra donne e uomini per ogni variabile, si attiveranno i processi formativi in un'ottica di genere e si verificherà il procedere di acquisizione di consapevolezza della differenza di genere.

## **6. Sostenibilità e documentabilità**

*Esplicitare la sostenibilità del progetto (anche in termini di gestione dei rischi) e la documentabilità della proposta progettuale rispetto agli obiettivi specifici declinati (max 2000 caratteri)*

Il progetto si fonda sull'azione congiunta e collaborativa di tutti gli attori coinvolti, oltre che su nuove azioni di sensibilizzazione e diffusione di buone pratiche nella prospettiva della riduzione di comportamenti e abitudini a impatto negativo rispetto alle pari opportunità.

In una logica di sostenibilità nel tempo, la partecipazione alle attività di analisi, formazione e valutazione, sarà un valore centrale intorno a cui motivare e costruire nuovi servizi. L'obiettivo, a fronte di uno sforzo notevole di coinvolgimento e collaborazione, è quello di far derivare, attraverso la lettura delle analisi effettuate, elementi da sottoporre ai decisori e su cui costruire ipotesi di lavoro e intervento futuri.

Il progetto si concluderà con la presentazione dei risultati dei questionari e di uno o più progetti e sperimentazioni inerenti la gestione delle politiche del personale con un'ottica di genere.

Per l'attivazione di una riflessione comune, finalizzata a favorire la condivisione dell'ottica di mainstreaming rispetto alle attività sviluppate per le pari opportunità, sarà di fondamentale importanza disporre di una figura che comprenda la situazione istituzionale e sia esperta in materia di parità di genere, anche a supporto della Commissione Pari Opportunità nelle iniziative di contrasto alla discriminazione e alla violenza, per questo obiettivo si istituirà la figura del Gender City Manager che si incardinerà negli uffici competenti, portando all'interno dell'azione amministrativa una prospettiva di genere.

Le linee guida per una comunicazione sensibile al genere saranno adottate come buone pratiche e fonte di orientamento per la redazione e l'attuazione dei piani per la parità di genere.

Il progetto si dimostrerà un importante motore di cambiamento individuando le linee di indirizzo e le azioni prioritarie e realizzabili con riferimento a quattro ambiti tematici delle pari opportunità individuati dal Piano Integrato Regionale: cura, tempo, mobilità, crescita culturale.

## **7. Coinvolgimento di altri soggetti pubblici o operatori economici**

*Esplicitare le modalità di coinvolgimento altri soggetti pubblici o operatori economici  
(max 2000 caratteri)*

Il Comune intende realizzare i percorsi di formazione all'interno del proprio Centro di aggregazione sociale, sede dell'associazione *BLABLABLA*, con la quale l'amministrazione ha sperimentato virtuose collaborazioni. L'associazione ha allestito, negli spazi del Centro, una *Minuteca*, un rifugio creativo a misura di bambino, servizio particolarmente utile per favorire i tempi di conciliazione tra lavoro, famiglia e i percorsi di formazione e aggiornamento per le donne che prenderanno parte al progetto.

I corsi di formazione e aggiornamento sui temi della parità saranno svolti in collaborazione con enti di formazione per garantire a chi parteciperà ad almeno il 75% delle ore stabilite, il rilascio degli attestati di frequenza e delle competenze tecniche acquisite.

Sarà realizzata una mappatura degli stakeholder potenzialmente investiti dai possibili impatti del percorso (economici, sociali, ambientali, ecc...) allo scopo di includere, nel modo più ampio possibile, tutti gli interessi e i punti di vista.

## **8. Definizione di adeguate procedure di monitoraggio, gestione, controllo e rendicontazione**

*Esplicitare le modalità di monitoraggio, gestione, controllo e rendicontazione del progetto  
(max 2000 caratteri)*

Il monitoraggio sarà un'attività di ricerca-azione che accompagnerà tutte le fasi ex ante, in itinere ed ex post del procedimento. Il percorso di lavoro proposto si avvia da un momento di autoanalisi e di riflessione riguardo l'amministrazione per poi passare alla diffusione dei risultati emersi e, infine, alla proposta di un progetto che cerchi di superare le criticità evidenziate durante la sperimentazione con proposte operative da realizzarsi nell'arco di un tempo ben definito.

La strumentazione adottata si realizzerà appositamente per questo percorso tra cui la principale è il questionario di autoanalisi e le relative elaborazioni. Seguirà il monitoraggio della formazione che oltre agli indicatori "tout court" (la partecipazione, le modalità di accesso e organizzazione delle attività, i contenuti e gli approcci formativi) andrà ad indagare i processi formativi nello specifico, efficaci e affidabili, alla base dei quali ci sarà l'introduzione di alcuni concetti fondamentali e per niente scontati, e l'identificazione di alcuni indicatori che consentano di distinguere, per esempio, la rilevazione delle azioni dalla rilevazione dei soggetti destinatari e ancor più degli esiti delle azioni sui destinatari stessi. Questo sistema di interazione e monitoraggio con i partecipanti al progetto consentirà di consolidare le conoscenze e i saperi veicolati nella sperimentazione, incidendo anche sul rapporto di fiducia fattore imprescindibile di successo di un intervento di questo tipo, chiave di lettura che si colloca in una ideale gradualità tra l'aspetto quantitativo e l'aspetto qualitativo che ben rispecchia il percorso di sviluppo dalle pari opportunità al mainstreaming di genere.

Sarà realizzato a conclusione un prodotto finale contenente le indicazioni emerse, la soddisfazione dei partecipanti per l'esperienza svolta, la soddisfazione degli stakeholders per il processo e per l'esito, la trasformazione del senso di efficacia da interno ad esterno.

**SEZIONE 5**

<b>PIANO FINANZIARIO</b>					
<i>Spese di personale</i>					
VOCE DI COSTO	UNITÀ COINVOLTE	VALORE UNITARIO	ORE	IMPORTO LORDO DIPENDENTE	IMPORTO LORDO STATO
Docenti	n.3	€ 40	n.24		€ 960
Figure gestionali interne Esperto Comunicazione	n.1	€ 21	n.24	€ 504	
Personale esterno Coordinamento	n.1	€ 30	n.30		€ 900
Personale esterno Elaborazione Questionari e Banca Dati	n.2	€ 25	n.76		€ 1900
Personale esterno Rendicontazione	n.1	€ 25	n.20		€ 500
Personale esterno Facilitatore dei processi partecipativi	n.1	€ 30	n.20		€ 600
<i>Da esplicitare per tutte le figure coinvolte nel progetto</i>					
<b>TOTALE PARZIALE PERSONALE</b>					<b>€ 5364</b>
<i>Spese di funzionamento</i>					
VOCE DI COSTO (ATTREZZATURE INFORMATICHE / SOFTWARE E MATERIALE DI CONSUMO NECESSARIO ALLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ)	QUANTITÀ	VALORE UNITARIO	COSTO COMPRESIVO DI IVA		
Kit documentale Parità di Genere	n. 1	€ 336	€ 336		
Spese service e organizzazione evento finale	n. 1	€ 200	€ 200		
Spese di Cancelleria	n. 1	€ 100	€ 100		
<b>TOTALE PARZIALE FUNZIONAMENTO</b>					<b>€ 636</b>
<b>TOTALE PROGETTO DA IMPEGNARE</b>					<b>€ 6000</b>

LUOGO E DATA

FIRMA