Piano Locale Antidiscriminazione del Comune di Ravenna

Indice

1. Premessa....3

1.1 Contesto europeo, nazionale e regionale....4

2. Obiettivi generali e principi ispiratori del Piano....10

3. Mappatura dei servizi e delle risorse esistenti....11

3.1 Politiche di Genere e Contrasto alla Violenza sulle Donne....12

3.2 Tutela dei Diritti delle Persone LGBTI+ e Contrasto all'Omotransfobia....13

3.3 Contrasto al razzismo, politiche di inclusione....15

3.4 Inclusione delle persone con disabilità e accessibilità urbana....17

3.5 Strumenti Interni e Collaborazioni Istituzionali Trasversali....21

4. Azioni previste....22

4.1 Costituzione del Tavolo sul contrasto alle discriminazioni....23

4.2 Formazione del personale comunale e delle/gli insegnanti sulle tematiche antidiscriminatorie e interculturali....23

4.3 Accuratezza e attenzione inclusiva nella redazione della documentazione....24

4.4 Realizzazione di iniziative di contrasto alle discriminazioni....24

4.5 Evento interno di presentazione dei servizi comunali....25

4.6 Ideazione di uno slogan contro le discriminazioni....25

4.8 Sensibilizzazione ed educazione nelle scuole....26

4.9 Rete Interculturale sui Temi dell'Immigrazione R.I.T.I....26

5. Monitoraggio e aggiornamento....27

1. Premessa

Il Comune di Ravenna è Partner del progetto europeo "CITIES – Cities Initiative Towards Inclusive and Equitable Societies" a valere sul fondo CERV-2023-EQUAL – "Call for proposals to promote equality and to fight against racism, xenophobia and Discrimination".

Il progetto, della durata di 24 mesi, ha avuto avvio il 21/03/2024 ed è guidato da un Consorzio progettuale composto da 8 partner: Comune di Reggio Emilia (capofila), ICEI – Istituto di cooperazione economica internazionale, Comune di Modena, Comune di Casalecchio di Reno, Fondazione Mondinsieme (Reggio Emilia), Comune di Olbia, Comune di Ravenna e UNIMORE – Università degli studi di Modena e Reggio Emilia e 9 Enti associati (UNAR, Regione Emilia Romagna, Regione Sardegna, Consiglio d'Europa, Citta di Leuven, Città di Strasburgo, RECI – Rete spagnola Città interculturali, RPCI – Rete portoghese Città interculturali, Rete svedese Città Interculturali).

Il progetto CITIES è finalizzato a supportare le amministrazioni pubbliche territoriali nella prevenzione e nel contrasto delle discriminazioni multiple, dei fenomeni di intolleranza, nonché delle manifestazioni di razzismo e xenofobia, attraverso l'attuazione di tre linee di intervento principali:

- Elaborazione e attuazione di strategie e piani locali, in modalità partecipativa con il coinvolgimento attivo della società civile, comprensivi di iniziative di sensibilizzazione e formazione, nonché del potenziamento dei servizi territoriali dedicati (sportelli informativi e osservatori locali);
- Raccolta, analisi e sistematizzazione di dati relativi agli episodi discriminatori, al fine di agevolare l'attività di monitoraggio e la definizione di politiche pubbliche e strategie efficaci di prevenzione e contrasto;

- Valorizzazione del ruolo delle città quali attori centrali nel promuovere l'inclusione e la coesione sociale, mediante la diffusione dei risultati progettuali e il confronto strutturato con altre realtà urbane a livello europeo, anche al fine di contribuire all'elaborazione di strategie nazionali e sovranazionali.

È all'interno di tale cornice che il Comune di Ravenna, in linea con le prescrizioni dettate dall'Unione Europea, intende dotarsi di un Piano Locale Antidiscriminazione, quale strumento di indirizzo e operativo per attuare politiche di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione, tutelando i diritti fondamentali degli individui.

L'amministrazione comunale, in quanto istituzione più vicina ai cittadini, ha un ruolo cruciale nell'analizzare gli ambiti in cui le discriminazioni si manifestano, individuare

gli ostacoli che limitano l'uguaglianza e agire per rimuoverli. Questa iniziativa risponde alle sollecitazioni della Commissione Europea, che richiede l'impegno di tutti i Paesi membri e delle comunità locali nella realizzazione di strategie per la promozione dell'inclusione e della diversità.

Il presente Piano Locale Antidiscriminazione è ispirato alle migliori pratiche già adottate in altre città italiane (Reggio Emilia, Milano, Torino, Bologna, ecc.), riconosciute a livello nazionale ed europeo. Da queste esperienze, Ravenna trae indicazioni metodologiche e strategiche, adattandole al proprio contesto territoriale e sociale.

Sul piano metodologico, la redazione del Piano di Ravenna è avvenuta attraverso un percorso partecipativo e intersettoriale, coinvolgendo gli uffici comunali competenti e una rete di organizzazioni della società civile attive sui temi dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni. Questo approccio partecipativo mira a rispecchiare la pluralità della comunità locale e garantire che le azioni proposte rispondano ai bisogni reali delle persone più esposte.

Il Piano adotta una prospettiva intersezionale, riconoscendo che le diverse forme di discriminazione (razza, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, religione, origine nazionale, ecc.) possono sommarsi e interagire fra loro: vi è piena consapevolezza delle interazioni tra fattori diversi di discriminazione e la molteplicità delle identità personali coinvolte. Viene assunto un approccio interculturale, che valorizza il dialogo e lo scambio tra culture diverse.

1.1 Contesto europeo, nazionale e regionale

Europeo

L'Unione Europea riconosce il principio di **uguaglianza e non discriminazione** come uno dei valori fondamentali. L'**Articolo 21** della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE sancisce che *"È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche […] l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale"*. Questo principio vincola sia le istituzioni europee sia, nell'attuazione del diritto comunitario, gli Stati membri.

In attuazione dell'Art. 21 della Carta e dell'art. 19 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, l'Unione ha adottato diverse direttive per l'attuazione di politiche antidiscriminatorie. Di particolare rilievo è la **Direttiva 2000/43/CE** del Consiglio del 29 giugno 2000 che mira a stabilire un quadro per la lotta alle

discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento, che *"[…] comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica"* (art. 2, comma 1). È qui fondamentale richiamare anche la distinzione che viene fatta al comma 2 del medesimo articolo tra discriminazione diretta e indiretta:

- *"sussiste **discriminazione diretta** quando, a causa della sua origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga";*
- *"sussiste **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari […]".*

Tale direttiva impone agli Stati membri di proibire la discriminazione diretta e indiretta basata sulla razza o l'etnia in differenti ambiti di intervento (accesso all'occupazione e al lavoro, accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione, accesso alla protezione sociale e sanitaria, accesso all'istruzione, etc.) e di istituire organismi nazionali per la promozione della parità di trattamento di tutte le persone a difesa dei diritti umani e della salvaguardia dei diritti individuali.

Ulteriore fonte del diritto meritevole di considerazione è la **Direttiva 2000/78/CE** del Consiglio del 27 novembre 2000, che *"[…] mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento".* La suddetta direttiva integra e amplia il contenuto della precedente Direttiva 2000/43/CE, estendendo l'ambito di applicazione del principio di parità di trattamento oltre le sole fattispecie di discriminazione etnica e razziale, ricomprendendo qualsiasi altra forma di discriminazione.

Sul piano strategico, la Commissione Europea ha lanciato il **Piano d'Azione dell'UE contro il razzismo 2020–2025**, con l'obiettivo di intensificare l'azione di contrasto al razzismo in Europa e incoraggiare ogni Stato membro ad adottare un proprio Piano d'azione nazionale contro il razzismo. Questo piano prevede una serie di interventi chiave, *inter alia*: migliorare l'applicazione del diritto antidiscriminatorio esistente, istituire un **coordinatore europeo per l'anti-razzismo**, promuovere politiche di polizia equa e tutela delle vittime, rafforzare le azioni a livello nazionale e locale, incrementare la diversità all'interno delle istituzioni UE. Il piano d'azione si prefigge di

coinvolgere tutti i livelli di governance, attribuendo a ciascuno specifici obiettivi verso i quali tendere:

- A livello mondiale, si prevede un rafforzamento dei partenariati con i principali partner internazionali, regionali e bilaterali, volto alla definizione di un approccio rinnovato e rafforzato al programma di lotta contro il razzismo;
- A livello comunitario, è prevista la nomina di un coordinatore antirazzismo della commissione, che fungerà da punto di riferimento per tutti i rappresentanti, affinché le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche possano far sentire la propria voce e le loro preoccupazioni siano integrate in tutte le politiche dell'UE;
- A livello nazionale, agli Stati membri è stata richiesta l'elaborazione di piani d'azione nazionali contro il razzismo e la discriminazione;
- A livello locale, viene richiesta una collaborazione tra le città attraverso l'attivazione di reti istituzionali e la formalizzazione di patti, riconoscendo annualmente alle realtà più virtuose il premio di capitali europee dell'inclusione e della diversità;

Oltre al contesto UE, va ricordata l'adesione dell'Italia alle convenzioni internazionali rilevanti, tra cui la **Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale** (ICERD, ratificata con L. 654/1975) e la **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità** (ratificata con L. 18/2009), che impegnano il nostro Paese, e quindi anche gli enti territoriali, a politiche attive di contrasto alle discriminazioni razziali e alla promozione di pari opportunità per le persone con disabilità.

Nazionale

La **Costituzione italiana** sancisce il principio di eguaglianza nei suoi principi fondamentali. L'**Articolo 3, comma 1** stabilisce che *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"*. Inoltre, il **comma 2** dello stesso articolo impegna la Repubblica a *"[...] rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"*. È proprio in questo dettato costituzionale che è possibile rinvenire la fonte giuridica di tutta la legislazione italiana sul tema del contrasto alle discriminazioni.

In attuazione delle Direttive europee sopra meglio specificate, l'Italia ha adottato nel 2003 due decreti legislativi:

- il **D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215**, attuativo della Direttiva 2000/43/CE, che ha introdotto il principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza o origine etnica. Tale decreto ha anche istituito, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità, l'**Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)**, designato come organismo di riferimento per la promozione della parità e il contrasto alle discriminazioni razziali. L'UNAR, operativo dal 2004, ha successivamente ampliato il suo raggio d'azione a tutte le forme di discriminazione (non solo etnico-razziali) ed è oggi l'organismo centrale che coordina la rete nazionale di prevenzione e contrasto delle discriminazioni. Esso gestisce un Contact Center per la raccolta di segnalazioni di atti discriminatori e promuove azioni positive e campagne di sensibilizzazione a livello nazionale.

- il **D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216**, attuativo della Direttiva 2000/78/CE e della direttiva n. 2014/54/UE, che sancisce il divieto delle discriminazioni in materia occupazionale e lavorativa per motivi di religione, nazionalità, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale.

Di particolare importanza è anche il **Codice delle Pari Opportunità** (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198), che riordina e raccoglie le disposizioni volte a garantire la parità tra uomo e donna. Il codice prevede misure di contrasto alle discriminazioni basate sul sesso in ambito lavorativo e nella vita economico-sociale, e istituisce le figure della **Consigliera di Parità** che opera a livello nazionale, regionale e provinciale, con il compito di vigilare sull'attuazione dei principi di uguaglianza tra i generi e intervenire nei casi di discriminazione sul lavoro.

Sul versante penale, va richiamata la normativa italiana che ha introdotto i cosiddetti **re ati d'odio**: la Legge 205/1993 (cd. "Legge Mancino") punisce con aggravanti specifiche i crimini e i discorsi istigatori motivati da odio razziale, etnico, religioso o fondati sull'omofobia. È altresì doveroso richiamare l'**art. 604-bis c.p.** che punisce chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi e chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

A livello nazionale, l'Italia ha dato attuazione al "Piano d'Azione dell'UE contro il razzismo 2020–2025" mediante l'adozione del nuovo **Piano Nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza**. Tale strumento di programmazione pluriennale è il risultato di un articolato processo di consultazione e concertazione istituzionale, sociale e territoriale, coordinato dall'**UNAR** – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali. L'adozione ufficiale è stata deliberata dalla Cabina di regia interistituzionale, presieduta dalla Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari

Opportunità, con la partecipazione dei Ministri competenti ovvero dei loro delegati, nonché dei rappresentanti della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, dell'Unione delle Province d'Italia (UPI) e dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI).
Il Piano in esame si configura come un dispositivo di programmazione strategica pluriennale, mirato a contrastare in maniera strutturale e continuativa le discriminazioni basate sull'origine etnica e razziale. Esso rappresenta una risposta sviluppata a livello statale ai fenomeni di razzismo, xenofobia e intolleranza, e costituisce altresì uno strumento di promozione dell'inclusione sociale e del dialogo interculturale.
Il documento si fonda su un principio ispiratore essenziale, ovvero l'adozione di un approccio multidimensionale e sistemico, orientato a consolidare il principio costituzionale dell'eguaglianza sostanziale e del divieto di ogni forma di discriminazione. Tale approccio mira, inoltre, a incentivare l'interazione costruttiva tra individui provenienti da contesti culturali diversi, a valorizzare la pluralità identitaria e a riconoscere l'apporto sociale, economico e culturale delle persone migranti e di origine straniera presenti nel territorio nazionale.
L'elaborazione del Piano è stata resa possibile grazie a un articolato processo di consultazione promosso dall'UNAR, che ha incluso l'attivazione di tavoli di lavoro tematici con il coinvolgimento di soggetti istituzionali, enti pubblici, organizzazioni del terzo settore e attori privati. Questo percorso ha consentito di raccogliere dati, buone pratiche ed esperienze significative, individuare criticità sistemiche e formulare proposte operative nei settori ritenuti prioritari: accesso al lavoro, politiche abitative, istruzione, cultura e sport, diritto alla salute, sicurezza e tutela delle vittime, comunicazione e informazione.
Il Piano prevede, inoltre, tre linee trasversali di intervento strategico: la formazione continua del personale della pubblica amministrazione, la promozione di campagne informative e di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza, e il potenziamento delle reti di cooperazione territoriale.

Grazie al suo carattere partecipativo, interistituzionale e inclusivo, il Piano Nazionale d'Azione contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza assume la duplice valenza di strumento di indirizzo politico-programmatico e di guida operativa, finalizzata a sostenere l'azione delle istituzioni e della società civile nel perseguimento dell'integrazione sociale, della dignità umana e della piena affermazione dei diritti fondamentali di ogni persona, senza distinzioni.

Regionale

La Regione Emilia-Romagna vanta un quadro normativo avanzato in materia di pari opportunità e non discriminazione, che funge da cornice per le azioni locali. In particolare si segnalano:

- La **Legge Regionale 24 marzo 2004, n. 5** *"Norme per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati"*. Questa legge riconosce il fenomeno migratorio come componente stabile della comunità regionale e si fonda sul principio di garantire pari diritti e opportunità ai cittadini di origine straniera. In attuazione del D.Lgs. 286/1998 (TU Immigrazione), la L.R. 5/2004 ha istituito in Emilia-Romagna una rete integrata di servizi per l'accoglienza e l'integrazione (sportelli informativi, mediazione culturale, corsi di lingua, etc.), ponendo attenzione anche alla prevenzione delle discriminazioni etnico-razziali. Nel territorio regionale sono operativi più di 100 punti informativi per migranti, distribuiti tra tutti i Comuni e Ravenna, attraverso la propria Unità Organizzativa Politiche per l'Immigrazione, partecipa attivamente a questa rete regionale di integrazione.
- La **Legge Regionale 27 giugno 2014, n. 6** *"Legge Quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"*. Questa legge regionale aggiorna e rafforza le misure per promuovere la parità tra i sessi e prevenire e contrastare la discriminazione basata sul genere in tutti gli ambiti (lavoro, educazione, partecipazione politica, salute, ecc.). La L.R. 6/2014 prevede, tra le altre cose, la collaborazione con le parti sociali ed economiche nelle politiche di pari opportunità, azioni di supporto all'occupazione femminile, interventi educativi nelle scuole sul rispetto di genere, e il sostegno ai centri antiviolenza e alle reti di aiuto alle donne vittime di violenza o discriminazione.
- La **Legge Regionale 1 agosto 2019, n. 15** *"Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere"*. Si tratta di una normativa all'avanguardia a livello nazionale, che mira a combattere specificamente l'omofobia e la transfobia. In base a questa legge la Regione ha istituito un *Osservatorio regionale* sulle discriminazioni verso le persone LGBTQ+, con il compito di raccogliere dati sul fenomeno, mappare i servizi locali e individuare buone pratiche. L'Osservatorio, avviato nel 2021, coinvolge attivamente le associazioni LGBTQ+ regionali, i Comuni e i servizi socio-sanitari, ed è chiamato a formulare proposte per diffondere la cultura del rispetto e tutelare i diritti delle persone di orientamento omosessuale e transessuale. La legge regionale 15/2019, inoltre, finanzia progetti di formazione, campagne di sensibilizzazione e sportelli di ascolto dedicati alla comunità LGBTQ+ sul territorio. Il *Centro Antidiscriminazioni LGBTI+* attivo a Ravenna si inserisce proprio nel quadro applicativo di questa legge regionale, avendo ottenuto riconoscimento e sostegno istituzionale come presidio locale contro l'omotransfobia.

Completano il quadro regionale ulteriori provvedimenti come il **Piano Triennale per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri** (periodicamente aggiornato, da ultimo Programma 2022–2024, DGR 104/2022, che richiama la L.R. 5/2004) e le **Linee guida regionali per il contrasto alle discriminazioni**. La Regione coordina inoltre la *Rete regionale contro le discriminazioni*, in sinergia con UNAR, di cui Ravenna, attraverso l'UO Politiche per l'Immigrazione è nodo provinciale per raccordare gli sportelli locali.

2. Obiettivi generali e principi ispiratori del Piano

Il Comune di Ravenna, consolidando il proprio impegno nelle politiche di inclusione sociale, di promozione dell'interculturalità e di valorizzazione della pluralità identitaria, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Piano di Azione per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni. Tale iniziativa si inserisce nel quadro delle strategie locali volte a costruire una comunità coesa, in cui ogni forma di disparità venga non solo contrastata, ma anche portata all'emersione e rimossa, al fine di favorire una convivenza civile fondata sul rispetto reciproco e sull'effettiva uguaglianza dei diritti. In qualità di ente territoriale maggiormente prossimo ai bisogni e alle istanze dei cittadini, il Comune esercita un ruolo centrale nell'attuazione di misure concrete, nel rispetto del principio di sussidiarietà verticale sancito dalla Costituzione, volto a rimuovere gli ostacoli di ordine sociale, economico e culturale che impediscono la piena realizzazione del principio di eguaglianza sostanziale. Il Piano rappresenta, dunque, uno strumento di indirizzo strategico, non solo operativo ma anche culturale, attraverso cui l'Amministrazione comunale intende orientare e strutturare le proprie azioni, promuovendo al contempo una responsabilità collettiva. Infatti, la costruzione di una società autenticamente inclusiva e non discriminatoria richiede il coinvolgimento attivo e consapevole dell'intera cittadinanza, nella prospettiva di una corresponsabilità diffusa nella tutela dei diritti fondamentali.

L'obiettivo ultimo è quello di consolidare il ruolo della città di Ravenna quale ente territoriale promotore dei diritti fondamentali, inclusivo e socialmente coeso, in cui le diversità siano pienamente riconosciute, tutelate e valorizzate quali risorse per lo sviluppo della comunità locale.

Ai fini del conseguimento delle finalità sopra delineate, la redazione del Piano richiede l'adozione di alcuni principi guida fondamentali, i quali si concretizzano attraverso i seguenti specifici approcci metodologici:

- **Prospettiva interculturale**, intesa come promozione di una società inclusiva, attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze culturali, il rafforzamento dell'interazione sociale tra individui e gruppi con background eterogenei, nonché la partecipazione attiva delle comunità interessate ai processi decisionali;

- **Approccio intersezionale**, volto a cogliere la natura composita dei fenomeni discriminatori, analizzando l'intreccio tra differenti fattori identitari e condizioni personali (quali, a titolo esemplificativo, genere, origine etnica, credo religioso, orientamento sessuale, condizione socioeconomica, disabilità);
- **Governance multi-stakeholder**, mediante la costruzione di partenariati strutturati tra soggetti istituzionali (in primis enti locali), mondo accademico, rappresentanze della società civile organizzata e gruppi direttamente interessati da fenomeni di esclusione o discriminazione;
- **Attività di rafforzamento delle competenze (capacity building)**, declinate in percorsi formativi e informativi mirati per specifici gruppi di destinatari;
- **Strategie di comunicazione inclusiva**, finalizzate a veicolare contenuti accessibili, culturalmente sensibili ed efficaci, indirizzati sia a target specifici sia alla popolazione generale, al fine di promuovere una narrazione rispettosa della diversità e orientata alla coesione sociale.

3. Mappatura dei servizi e delle risorse esistenti

Un elemento essenziale per la definizione del Piano è la mappatura di servizi ed enti attivi nel contrasto alle discriminazioni nel Comune di Ravenna. Risulta fondamentale la collaborazione con le realtà del privato sociale, che offrono al territorio competenza tecnica e specializzazione settoriale.

Questa mappatura consente di fotografare le risorse esistenti, istituzionali e della società civile, che già oggi offrono tutela, supporto o promozione delle pari opportunità. Di seguito si riportano i principali nodi della rete antidiscriminazione locale, con indicazione di competenze, recapiti e orari di apertura.

La presente attività di mappatura non ha carattere esaustivo né intende fornire un elenco completo di tutti i soggetti attivi sul tema né di tutti i servizi presenti sul territorio comunale. Essa si propone piuttosto di individuare i principali punti di riferimento operativi presenti nel Comune di Ravenna in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni. Tale ricognizione costituisce un primo passaggio funzionale alla costruzione di una rete territoriale integrata dei servizi, con l'obiettivo di promuovere progressivamente un approccio intersezionale nella lettura e nel trattamento dei fenomeni discriminatori, in linea con le più avanzate strategie nazionali ed europee in materia di pari opportunità.

3.1 Politiche di Genere e Contrasto alla Violenza sulle Donne

Il Comune di Ravenna promuove attivamente l'uguaglianza di genere e il contrasto alle discriminazioni e violenze basate sul sesso, avvalendosi di servizi dedicati e collaborazioni consolidate con il terzo settore. In questo ambito operano sportelli e centri antiviolenza, affiancati da reti istituzionali e tavoli di coordinamento interistituzionale. Di seguito si elencano i principali servizi attivi sul territorio comunale:

- **Centro Antiviolenza "Linea Rosa" ODV**: servizio convenzionato con il Comune di Ravenna. Opera nel Distretto di Ravenna, Cervia e Russi, offrendo accoglienza e sostegno a donne vittime di maltrattamenti e abusi. Gestisce uno **s portello di ascolto** attivo presso la sede di Ravenna (Via Mazzini 57/A, tel. 0544-216316) dal lunedì al venerdì ore 9:00–19:00 e il sabato dalle 9 alle 12. Fornisce consulenza psicologica e legale, interventi di emergenza e dispone di case rifugio per l'ospitalità in sicurezza. Svolge inoltre attività di sensibilizzazione nelle scuole e nella comunità locale. È attivo h24 il numero nazionale antiviolenza 1522, con cui il Centro è in collegamento.
- **Casa delle Donne di Ravenna – Associazione "Liberedonne" APS**: spazio pubblico di incontro e iniziativa gestito da un'associazione di promozione sociale in partenariato con l'Amministrazione, mediante un *Patto di collaborazione* per la gestione condivisa (sede in Via Maggiore 120). La Casa delle Donne è un luogo laico e autonomo aperto a tutte le donne, dove si promuovono la cultura delle differenze e la partecipazione paritaria. L'Associazione coordina tavoli di confronto tra le varie realtà associative femminili del territorio ed organizza eventi di sensibilizzazione su parità di genere, diritti delle donne e contrasto alla violenza. Gli orari di apertura al pubblico sono: martedì–venerdì ore 9:00–12:00 e lunedì–giovedì ore 15:00–18:00.
- **Adesione al "Patto dei Comuni per la Parità e contro la Violenza di Genere"** : il Comune di Ravenna ha formalizzato, con delibera di Giunta, l'adesione al protocollo promosso da ANCI per impegnare i Sindaci nella promozione di politiche locali coordinate contro gli stereotipi di genere, per la parità e il contrasto alla violenza sulle donne. Tale patto nazionale favorisce il confronto di buone pratiche tra amministrazioni locali e stimola l'inserimento di questi temi nell'agenda politica. Ravenna, in attuazione del Patto, partecipa alle campagne di sensibilizzazione e ai progetti condivisi a livello nazionale.

- **Tavoli interistituzionali sulle pari opportunità** – L'Amministrazione comunale è attivamente coinvolta in organismi provinciali e prefettizi dedicati alla parità di genere, tra cui:
    - il *Tavolo "Lavoro, Conciliazione e Salute delle Donne"*, istituito presso l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna, che riunisce istituzioni e parti sociali per monitorare le disuguaglianze di genere nel lavoro e promuovere azioni concrete di conciliazione vita-lavoro e salute occupazionale;
    - l'*Osservatorio Statistico per la Parità di Genere* della Provincia di Ravenna, creato nel 2022, incaricato di raccogliere e analizzare dati disaggregati per genere su vari domini (salute, demografia, lavoro, istruzione, condizione economica, rappresentanza, violenza, etc.), in modo da orientare con evidenze statistiche le politiche locali di pari opportunità;
    - il *Tavolo Permanente per il Monitoraggio dei Fenomeni di Violenza di Genere e Devianza Giovanile*, operativo presso la Prefettura di Ravenna, che lavora in sinergia con un osservatorio istituito presso la Procura della Repubblica, al fine di coordinare le forze dell'ordine, la magistratura e i servizi sociali nella prevenzione e repressione delle violenze di genere (con particolare attenzione anche al coinvolgimento giovanile).

3.2 Tutela dei Diritti delle Persone LGBTI+ e Contrasto all'Omotransfobia

Per combattere le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, il Comune di Ravenna ha attivato servizi innovativi e aderisce a reti specializzate a livello nazionale. Tali interventi mirano a offrire supporto dedicato alle persone LGBTI+ e a promuovere una cultura dell'inclusione. Di seguito le principali opportunità e i principali servizi attivi:

- **Centro Antidiscriminazioni LGBTI+ Ravenna**: avviato nel 2023, è un servizio che opera quale presidio di accoglienza, consulenza e sostegno in favore di persone LGBTI+ che abbiano subìto discriminazioni, maltrattamenti, violenze, abusi o situazioni di marginalità legate all'orientamento sessuale o all'identità di genere. La gestione operativa è affidata al Movimento Consumatori Ravenna APS. Il Centro ha sede dedicata in Viale Berlinguer n.7 (piano terra Uffici Decentrati comunali) e si avvale di personale professionale e volontario con formazione specifica sulle discriminazioni e violenze omolesbobitransfobiche. I servizi offerti, completamente gratuiti, comprendono ascolto e prima accoglienza, supporto psicologico, consulenza legale, nonché

orientamento verso percorsi di formazione e inserimento lavorativo e supporto in ambito abitativo. Il Centro osserva il seguente orario di sportello: lunedì e giovedì dalle 17:00 alle 19:00; martedì, mercoledì e venerdì dalle 9:00 alle 11:00. Si consiglia l'accesso su appuntamento (tel. 0544-1796279, email sportello@antidiscriminazione.lgbt), ma lo sportello è anche su libero accesso durante gli orari di apertura. Sono attivi canali social dedicati (Facebook "Centro Antidiscriminazioni LGBTI+" e Instagram "cad_lgbti") e un sito web informativo (www.antidiscriminazione.lgbt).

- **Sportello Universitario Antidiscriminazione LGBTQIA+**: inaugurato nel 2024 dal Campus di Ravenna dell'Università di Bologna, in collaborazione con il Centro LGBTI+ di Ravenna, offre uno spazio sicuro, anonimo e gratuito a tutta la comunità universitaria (studenti e personale) per segnalare e affrontare situazioni di discriminazione legate all'identità di genere o orientamento sessuale. Lo sportello è attivo presso il Campus di Ravenna (Via Tombesi dall'Ova n. 55) ed effettua ricevimento ogni martedì dalle 17:00 alle 19:00 (altri orari su appuntamento). I contatti dedicati sono: tel. 0544-1796279 (in condivisione con il Centro LGBTI+) ed email antidiscriminazione.lgbt@unibo.it. L'iniziativa, nata d'intesa tra Comune e Università, garantisce anche in ambito accademico un servizio di ascolto e orientamento, integrato con la rete territoriale antidiscriminazione.
- **Adesione alla Rete RE.A.DY**: Ravenna fa parte, dal 2017, della Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti-Discriminazioni per Orientamento Sessuale e Identità di Genere (RE.A.DY). Attraverso tale adesione, il Comune si impegna a condividere buone pratiche e progettualità con altre amministrazioni locali per promuovere politiche rispettose delle differenze e contrastare omofobia e transfobia a livello istituzionale. La Rete RE.A.DY, fondata nel 2006 su iniziativa dei Comuni di Torino e Roma, rappresenta per Ravenna un importante riferimento per campagne di sensibilizzazione e formazione sui temi LGBTI+, oltre che un'occasione di collaborazione intercomunale e regionale.
- **Rete Nazionale Centri Antidiscriminazione LGBTQIA+ (CAD)**: nel dicembre 2024 il Centro LGBTI+ di Ravenna ha formalizzato la propria adesione alla nascente rete nazionale dei Centri Antidiscriminazione LGBTQIA+, promossa da UNAR a livello nazionale. La rete CAD collega attualmente 38 sportelli/centri in tutta Italia, favorendo il coordinamento e lo scambio di buone pratiche tra gli operatori impegnati in prima linea contro le discriminazioni e violenze omolesbobitransfobiche. L'obiettivo è anche quello di costituire un soggetto di interlocuzione politica unitario a livello nazionale, sulla scorta dell'esperienza maturata dai Centri Antiviolenza femministi, per

dare voce alle istanze delle persone LGBTI+ e potenziare l'efficacia dei servizi dedicati sul territorio. L'ingresso di Ravenna in questa rete conferma il ruolo attivo dell'Amministrazione nel contesto nazionale delle politiche antidiscriminatorie LGBTQIA+.

3.3 Contrasto al razzismo, politiche di inclusione

L'azione comunale per contrastare le discriminazioni fondate sull'origine etnica o la provenienza culturale si sviluppa essenzialmente lungo tre direttrici: l'offerta di servizi di supporto e inclusione per la popolazione migrante, la partecipazione a reti e progetti dedicati alla prevenzione del razzismo e alla tutela dei diritti di cittadinanza, la promozione dell'intercultura attraverso la realizzazione di eventi di sensibilizzazione e campagne di promozione.

Ravenna, città da sempre attiva in politiche interculturali, coordina i propri interventi in sinergia con la Prefettura, la Regione Emilia-Romagna e il Terzo Settore. Di seguito le principali iniziative e collaborazioni attive:

- **Sportello per Cittadini Migranti**: punto per l'informazione, l'orientamento e l'assistenza amministrativa a cittadini stranieri su materie legate alla regolarità del soggiorno e ai diritti di integrazione. Lo sportello, gestito dall'UO Politiche per l'Immigrazione, fornisce supporto per pratiche di rilascio, rinnovo o aggiornamento dei permessi di soggiorno, pratiche di ricongiungimento familiare e di cittadinanza, oltre a informazioni sui servizi territoriali. La sede principale è in Via Oriani 44, con apertura al pubblico lunedì e mercoledì 9:00–13:00; martedì e giovedì 14:00–17:30). È attivo inoltre uno sportello telefonico/online (anche via WhatsApp) per informazioni a distanza nei giorni di martedì e giovedì mattina. Il servizio è garantito anche nei Comuni di Cervia e Russi (facenti parte del Distretto di Ravenna).
- **Sportello Interculturale e di Mediazione**: presso la Casa delle Culture (Piazza Medaglie d'Oro 4, Ravenna) opera uno sportello dedicato a promuovere la partecipazione attiva e l'interculturalità. Esso offre consulenza e supporto in ambito socio-culturale: orienta ai percorsi di cittadinanza attiva, fornisce informazioni sul riconoscimento di titoli di studio esteri, supporta le iscrizioni scolastiche di minori stranieri e altre pratiche relative all'integrazione e al soggiorno. Il servizio funge da ponte tra le comunità migranti e i servizi pubblici, garantendo mediazione linguistico-culturale attraverso un apposito Servizio di Mediazione, anch'esso attivo presso la Casa delle Culture. La Casa delle Culture è aperta al pubblico con orario continuativo dal lunedì al venerdì (8:30–12:30) e due pomeriggi (martedì e giovedì 14:00–17:00), oltre al sabato mattina dalle 9 alle 12. Vi operano mediatori culturali e operatori specializzati in progetti

interculturali, in collaborazione con associazioni di volontariato e comunità straniere locali.

- **Sportello Antidiscriminazione**: si tratta di un servizio trasversale, che offre supporto e assistenza a chiunque subisca o sia testimone di atti discriminatori. Lo sportello ha funzioni di ascolto, prima consulenza e orientamento: accoglie le segnalazioni di discriminazione in qualunque ambito (lavoro, accesso ai servizi, vita quotidiana, etc.), coordina l'eventuale invio verso servizi o enti specializzati già operanti sul territorio per specifiche tipologie di discriminazione, e accompagna i cittadini nell'esercizio dei propri diritti anche attraverso tutele amministrative e legali. Particolare attenzione è rivolta alle discriminazioni istituzionali che possono colpire i cittadini di origine straniera nelle procedure amministrative connesse alla regolarità del soggiorno volte all'affermazione dei loro diritti; in tale senso si prevede anche l'accompagnamento dei cittadini presso altri enti e istituzioni per supportarli nella presentazione della documentazione e delle istanze necessarie. Lo sportello comunale svolge inoltre attività di monitoraggio del fenomeno discriminatorio a livello locale. L'ufficio è contattabile via email (sportelloantidiscriminazione@comune.ravenna.it) o telefono dedicato (366 – 5737999) ed effettua apertura al pubblico due volte a settimana: il lunedì pomeriggio in Via Oriani 44, ore 15:00–18:00 e il sabato mattina presso la Casa delle Culture in P.zza Medaglie d'Oro 4, ore 9:00–12:00.
- **Sportello per Vittime di Tratta, Sfruttamento e Migrazione Forzata**: è un servizio specialistico rivolto a persone particolarmente vulnerabili, vittime di tratta di esseri umani, sfruttamento lavorativo o sessuale, nonché richiedenti protezione internazionale con esperienze migratorie traumatiche. Lo sportello, collocato anch'esso presso l'Area Immigrazione del Comune, offre colloqui di ascolto qualificato, orientamento legale e invio ai percorsi di protezione sociale previsti dall'ordinamento. Sono inoltre prese in carico le segnalazioni di grave sfruttamento lavorativo (caporalato) in raccordo con l'Ispettorato del Lavoro e le forze dell'ordine. L'intervento comprende anche il supporto a sex workers che desiderino uscire da situazioni di sfruttamento e l'orientamento all'accesso ai progetti di accoglienza del Sistema SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione) per richiedenti asilo e rifugiati. Lo sportello opera in coordinamento con la rete regionale "Oltre la Strada", progetto attivo dal 1996 in Emilia-Romagna e a Ravenna, finanziato con risorse del Dipartimento Pari Opportunità e regionali, che vede coinvolti Enti pubblici (Comuni, AUSL) e organizzazioni del privato sociale per fornire risposte integrate al fenomeno della tratta. Ravenna aderisce alla rete Oltre la Strada sin dalla sua costituzione, attivando programmi di assistenza e protezione in partnership con associazioni specializzate (unità di

strada, strutture protette, comunità di accoglienza). Lo sportello comunale riceve su appuntamento con contatto telefonico e osserva di norma i seguenti orari di front-office: lunedì, martedì e giovedì dalle 9:00 alle 12:00, oltre a martedì e giovedì pomeriggio dalle 14:00 alle 17:00. Esso collabora strettamente con i servizi sociali, sanitari (es. unità di strada AUSL) e le forze dell'ordine per garantire protezione immediata alle vittime e favorirne l'emersione da situazioni di violenza o sfruttamento.

- **Progettazione europea, nazionale e regionale**: il Comune di Ravenna aderisce e contribuisce a varie progettualità di livello sovra-locale finalizzate alla lotta al razzismo e alle discriminazioni etnico-razziali. Inoltre il Comune segue con interesse l'evoluzione delle strategie nazionali coordinate da UNAR (come la costituenda Strategia Nazionale Antirazzismo) e recepisce nelle proprie politiche locali le linee guida emanate a livello centrale ed europeo per la promozione di una società inclusiva e libera da discriminazioni di origine etnica o religiosa.
- **Promozione dell'intercultura**: il Comune di Ravenna, attraverso le attività promosse dalla Casa delle Culture, è fortemente impegnato nella valorizzazione dell'intercultura e nella promozione della coesione sociale. Tale impegno si concretizza mediante l'organizzazione di iniziative culturali e aggregative rivolte all'intera cittadinanza, quali eventi pubblici, mostre, convegni, occasioni di incontro e campagne di sensibilizzazione, nonché attività e servizi per donne e minori in collaborazione con le comunità. Negli ultimi anni, particolare attenzione è stata riservata al coinvolgimento delle giovani generazioni, anche attraverso la collaborazione con gli istituti scolastici del territorio e con la componente studentesca del Campus universitario di Ravenna. L'espressione più significativa delle politiche interculturali promosse a livello locale è rappresentata dal Festival delle Culture, una rassegna annuale costruita attraverso un processo di coprogettazione partecipata, che coinvolge attivamente il privato sociale, le associazioni locali e le istituzioni pubbliche, configurandosi come uno spazio di dialogo, confronto e valorizzazione delle diversità culturali.

3.4 Inclusione delle persone con disabilità e accessibilità urbana

L'impegno del Comune di Ravenna per garantire pari opportunità alle persone con disabilità si concretizza in una pluralità di servizi sociali, interventi di sostegno e misure per rendere la città più accessibile. L'obiettivo è di prevenire e rimuovere le discriminazioni fondate sulla disabilità o sulla condizione di non autosufficienza, assicurando l'uguaglianza sostanziale nell'accesso ai diritti, ai servizi e alla vita collettiva. Di seguito si illustrano i principali strumenti operativi e i servizi disponibili:

- **Sportello Sociale per la non autosufficienza e supporto ai Caregiver**: è il punto di accesso unificato attivato dal Servizio Sociale Associato del Distretto (Ravenna-Cervia-Russi) per fornire una risposta personalizzata ai bisogni di anziani, persone con disabilità e loro nuclei familiari. Lo sportello offre informazioni su tutte le prestazioni e i servizi disponibili (domiciliari, semiresidenziali e residenziali), orientamento su contributi e agevolazioni fiscali, consulenza sulla ricerca di assistenti familiari e supporto nell'attivazione di progetti individualizzati di assistenza. Il servizio è presente con sedi decentrate in ciascuno dei tre Comuni del Distretto (Ravenna, Cervia e Russi). A Ravenna lo sportello ha sede in Via Massimo D'Azeglio n. 2 ed è aperto al pubblico dal lunedì al mercoledì ore 9:00–13:00 e il giovedì ore 9:00–13:00 / 15:00–17:00. Contatti: tel. 0544-482789 / 485317, email nonautosufficienza@comune.ravenna.it. Oltre alla funzione informativa, lo sportello attiva direttamente interventi come: il servizio di supporto ai caregiver familiari, il servizio di incontro domanda/offerta per assistenti familiari (con relativa banca dati e corsi di formazione), nonché l'istruttoria per l'accesso a contributi economici e progetti regionali (es. assegni di cura, progetti di vita indipendente, ecc.). Questo sportello garantisce equità nell'accesso ai servizi sociali e sociosanitari in ambito disabilità, evitando frammentazioni e discriminazioni nell'erogazione delle prestazioni.
- **Servizi Educativi, Sociosanitari e Abilitativi**: nell'ambito del sistema integrato distrettuale, il Comune assicura una pluralità di servizi rivolti a persone con disabilità di diverse fasce d'età, gestiti in forma diretta o tramite accreditamento di enti specializzati. Si segnalano, tra gli altri: centri socio-educativi diurni per disabili adulti, progetti di sostegno all'inclusione scolastica (educatori di sostegno nelle scuole dell'obbligo, in sinergia con l'Ufficio Diritto allo Studio), comunità alloggio e comunità educative per minori con disabilità (es. in città sono attive una comunità educativa e una comunità educativa integrata 0-18 anni, dotate di figure socio-sanitarie qualificate). L'accesso a tali strutture avviene secondo requisiti di accreditamento regionale, privilegiando la qualità degli interventi e la personalizzazione dei progetti. Non esistono rigidi limiti anagrafici per l'attivazione di interventi: la presa in carico può riguardare persone da 0 a 100 anni (con focus prioritario sulla fascia 0-65), valutando caso per caso le soluzioni più idonee anche per minori di 14 anni in percorsi residenziali. Si evidenzia l'impegno del Comune a garantire la continuità educativa e il diritto allo studio per gli studenti con disabilità, attivando servizi di assistenza specialistica scolastica affinché ognuno possa completare il proprio ciclo di studi in un ambiente inclusivo. In collaborazione con l'Azienda USL,

vengono inoltre assicurati interventi socio-sanitari domiciliari, il trasporto disabili e l'adattamento domestico (anche attraverso il Centro Adattamento Ambiente Domestico – CAAD – ricezione dell'utenza su appuntamento contattando il numero 0544/482466 – email: casaamica@comune.ra.it).

- **Tavolo Permanente sulla Disabilità**: istituito a livello comunale, rappresenta la sede di confronto periodico con le associazioni delle persone con disabilità e dei loro familiari operanti sul territorio. Ne fanno parte tutte le principali associazioni locali nonché i rappresentanti degli enti pubblici competenti. Il Tavolo ha la finalità di consultazione e co-programmazione: analizza le criticità riscontrate nell'inclusione sociale delle persone disabili, monitora l'attuazione degli interventi previsti e formula proposte per migliorare l'accessibilità dei servizi, la mobilità, l'inserimento lavorativo e in generale la qualità di vita. Il Tavolo svolge anche una funzione informativa, diffondendo presso i propri membri aggiornamenti normativi e opportunità (progetti sperimentali regionali, bandi, ecc.).
- **Piano per l'Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA)**: il Comune di Ravenna è dotato di un Piano di settore volto a rilevare e superare progressivamente le barriere architettoniche negli spazi pubblici e negli edifici di propria competenza, in ottemperanza alla normativa vigente (L. 41/1986, L. 104/1992). In particolare, l'Amministrazione ha sviluppato un Piano di Accessibilità Urbana (PAU) integrato, che contiene la mappatura dettagliata di tutti gli edifici comunali aperti al pubblico e dei percorsi di accesso correlati. Sono stati classificati gli immobili per categoria d'uso e valutata l'accessibilità dei relativi percorsi pedonali: ad esempio, per ciascun ufficio o servizio è stato esaminato il tragitto dall'area di parcheggio disabili più vicina e dalla fermata del trasporto pubblico più prossima, individuando ostacoli e criticità sul percorso. Questo lavoro di audit urbano è stato condotto con la collaborazione attiva di persone con disabilità, coinvolte nelle verifiche sul campo per testare l'efficacia delle soluzioni proposte. Sulla base della mappatura, il Comune ha predisposto interventi prioritari e l'adeguamento di percorsi pedonali e accessi. Il PEBA/PAU aggiornato è stato presentato nell'ambito del Tavolo Permanente Disabilità, garantendo la massima trasparenza e condivisione. Il Comune partecipa inoltre a programmi nazionali per il miglioramento dell'accessibilità dei luoghi di interesse culturale: in sinergia con il Ministero della Cultura è in corso un progetto per rendere pienamente accessibili alcuni monumenti e musei cittadini di rilievo storico, con il supporto tecnico del Servizio di Progettazione Urbanistica (PAU) e il cofinanziamento ministeriale.

- **Interventi per la Mobilità Accessibile e l'Urbanistica Inclusiva**: nell'ambito del piano sopra descritto, si evidenziano alcune azioni specifiche intraprese dall'Amministrazione:
    - è stata avviata la riqualificazione delle fermate del trasporto pubblico locale per renderle idonee all'utilizzo da parte di persone con mobilità ridotta (marciapiedi rialzati, percorsi tattili per ipovedenti, segnaletica accessibile). L'adeguamento ha interessato inizialmente le fermate prossime ai principali poli sanitari (ospedali, case della salute), considerate prioritarie, ed è proseguito estendendosi gradualmente ad altre zone della città;
    - è operativo un canale permanente per la segnalazione da parte dei cittadini di barriere architettoniche o esigenze di adattamento nell'ambiente urbano: le richieste possono pervenire via email al servizio competente o tramite la piattaforma "Comuni-Chiamo" (portale e app per le segnalazioni dei cittadini - https://comuni-chiamo.com/@ravenna), e vengono istruite dai tecnici comunali ai fini della programmazione degli interventi correttivi. Questo approccio partecipativo consente di raccogliere esigenze puntuali e di dare loro seguito compatibilmente con le risorse disponibili;
    - il personale tecnico e amministrativo comunale è coinvolto in programmi di formazione sull'accessibilità e il *design for all*, affinché la progettazione di nuovi spazi pubblici o la ristrutturazione di quelli esistenti avvenga con una "lente" inclusiva, prevenendo la creazione di nuove barriere;
    - su richiesta degli interessati, il Comune provvede all'istituzione di stalli di sosta riservati alle persone con disabilità in prossimità dell'abitazione o del luogo di lavoro (previa valutazione caso per caso). Inoltre, d'intesa con l'amministrazione locale, sono stati creati stalli rosa dedicati alle donne in gravidanza o neogenitori con neonati, sia nel centro storico sia nelle località litoranee, allo scopo di favorire la mobilità delle categorie più fragili. Tali misure, sebbene non imposte da specifiche norme, rientrano nelle buone pratiche di inclusività urbana adottate dal Comune.
- **Carta Bianca – Tessera per le Persone non Autosufficienti**: dal 2016 Ravenna ha introdotto la "Carta Bianca", una tessera gratuita rilasciata dal Comune alle persone residenti con invalidità pari o superiore al 74% (nonché ai minorenni riconosciuti ai sensi della L.104/1992). La Carta Bianca funge da strumento di riconoscimento immediato della condizione di disabilità e dà diritto a una serie di agevolazioni tese a favorire l'inclusione sociale e il benessere della persona

disabile e del suo accompagnatore. In particolare, i possessori della Carta usufruiscono di ingressi gratuiti o a tariffa ridotta presso musei, monumenti e impianti sportivi comunali, hanno diritto di precedenza in alcune strutture e possono accedere a sconti presso esercizi convenzionati (come teatri, stabilimenti balneari attrezzati, parcheggi, ecc.). La tessera viene rilasciata a vista dall'Ufficio Accoglienza dei Servizi Sociali (su appuntamento telefonando al numero 0544/482550 - email: accoglienzasociale@comune.ravenna.it) previa presentazione della documentazione sanitaria e di una foto tessera, ed è estesa come iniziativa condivisa anche ai Comuni distrettuali di Cervia e Russi. La "Carta Bianca" rappresenta una buona prassi locale di amministrazione inclusiva, mirata a rimuovere gli ostacoli alla fruizione della vita culturale e sociale da parte delle persone con disabilità, complementare alla Disability Card europea (Carta Europea della Disabilità) recepita recentemente a livello nazionale.

3.5 Strumenti Interni e Collaborazioni Istituzionali Trasversali

Oltre ai servizi rivolti alla cittadinanza per le specifiche aree di intervento sopra descritte, il Comune di Ravenna dispone di strumenti amministrativi interni e partecipa a reti istituzionali trasversali che contribuiscono al contrasto delle discriminazioni in senso ampio, anche all'interno dell'ente stesso con riferimento al pubblico impiego. In particolare possiamo individuare quanto segue:

- **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**: è l'organismo interno all'Amministrazione, previsto in attuazione della Legge n. 183/2010, con compiti di promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e di contrasto a ogni forma di discriminazione o molestia nell'ambiente di lavoro pubblico. Il CUG del Comune di Ravenna, composto da rappresentanti dell'ente e delle organizzazioni sindacali, opera in posizione "terza e imparziale" e presta attenzione sia alle discriminazioni di genere che alle altre possibili cause di disparità tra i dipendenti. Esso funge da osservatorio interno e formula proposte alla Dirigenza sulle politiche di personale improntate all'inclusione. Il CUG gestisce inoltre uno Sportello di ascolto riservato ai dipendenti comunali, cui ci si può rivolgere per segnalare episodi di discriminazione, mobbing o disagio collegati all'ambiente di lavoro: le segnalazioni vengono esaminate in modo riservato e, se del caso, inoltrate all'Ufficio Risorse Umane per gli opportuni interventi. Il Comitato cura l'adozione del Piano Triennale di Azioni Positive dell'ente, documento programmatico che include iniziative formative, organizzative e di sensibilizzazione rivolte al personale dipendente per

rimuovere gli ostacoli alla piena parità (ad es. corsi sul linguaggio non sessista, misure di conciliazione vita-lavoro, procedure di selezione inclusive, etc.). Ravenna partecipa inoltre alla Rete regionale dei CUG degli Enti Locali, un coordinamento informale sostenuto dalla Regione per lo scambio di buone pratiche tra Comitati di diversi enti. Ciò consente di affrontare in modo sistemico problematiche trasversali e di armonizzare le politiche antidiscriminatorie nel pubblico impiego a livello territoriale.

- **Consigliera di Parità**: a livello provinciale, le lavoratrici e i lavoratori del territorio (sia del settore pubblico che privato) possono fare riferimento alla Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna, figura istituzionale nominata dal Ministero del Lavoro ai sensi del D.Lgs. 198/2006. La Consigliera di Parità ha compiti di prevenzione e contrasto delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, vigilando sull'applicazione dei principi di pari opportunità nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni. Il Comune di Ravenna collabora attivamente con la Consigliera di Parità provinciale: ad esempio, come visto, partecipa ai tavoli convocati presso il suo Ufficio (Tavolo Lavoro e Salute Donne) e promuove presso i propri cittadini la conoscenza di questo strumento di tutela. La Consigliera può fornire gratuitamente consulenza e assistenza legale alle vittime di discriminazioni sul lavoro, nonché agire in giudizio in caso di violazioni rilevate. Presso la Provincia di Ravenna opera anche la Commissione Provinciale per le Pari Opportunità, con cui il Comune collabora su progetti educativi e campagne informative di carattere trasversale. Per appuntamento contattare la segreteria al numero 0544/258115 o scrivendo ai contatti email consiglieraparita.ra@provincia.ra.it - mmazzeo@provincia.ra.it

4. Azioni previste

In attuazione del presente Piano locale, il Comune di Ravenna, compatibilmente con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili e fatti salvi eventuali ulteriori vincoli di indirizzo, normativi o contabili che dovessero sopravvenire, si impegna a dare continuità ai servizi già attivi sul territorio, assicurandone il potenziamento ove necessario, nonché a promuovere l'attivazione di interventi innovativi orientati alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni in tutte le loro forme.

Il presente paragrafo individua un primo insieme di azioni di cui l'Amministrazione comunale si fa promotrice, fermo restando che ulteriori linee di intervento, di carattere generale o specifico, potranno essere determinate dagli uffici competenti e dai relativi Dirigenti, in coerenza con gli obiettivi strategici delineati nel Piano, senza necessità di procedere a formali modifiche o integrazioni del documento, salvo l'obbligo di

procedere al suo aggiornamento periodico, con cadenza almeno annuale, al fine di garantirne l'efficacia, l'attualità e l'adeguatezza rispetto al contesto socio-istituzionale di riferimento.

La seguente sintesi di attività non costituisce, pertanto, un elenco esaustivo delle misure attuabili, bensì rappresenta un punto di partenza per l'implementazione progressiva e coordinata delle politiche antidiscriminatorie a livello comunale, secondo un approccio integrato e trasversale.

4.1 Costituzione del Tavolo sul contrasto alle discriminazioni

Si prevede l'istituzione di un **tavolo tecnico** al quale partecipano tutti gli uffici comunali interessati. Ogni servizio parteciperà rappresentato da uno o più referenti che saranno individuati di volta in volta dal Dirigente o dalla Posizione Organizzativa di riferimento, senza necessità di particolari provvedimenti interni. Il tavolo, che dovrà riunirsi almeno una volta all'anno, avrà il compito di monitorare lo stato di attuazione del Piano Locale e di aggiornarlo inserendovi eventuali nuove azioni che l'amministrazione comunale intende promuovere.

Qualora se ne ravvisi la necessità o l'opportunità, la partecipazione al Tavolo potrà essere estesa anche a soggetti esterni all'Amministrazione comunale, individuati in ragione della loro competenza, rappresentatività o rilevanza rispetto alle tematiche trattate.

La convocazione del Tavolo avviene su iniziativa dell'U.O. Politiche per l'Immigrazione, che ne coordina altresì i lavori anche attraverso l'individuazione di un funzionario interno all'unità organizzativa.

4.2 Formazione del personale comunale e delle/gli insegnanti sulle tematiche antidiscriminatorie e interculturali

È prevista l'organizzazione di almeno un'attività formativa annuale rivolta all'insieme del personale comunale, con priorità per i dipendenti che operano a diretto contatto con l'utenza, avente ad oggetto le tematiche relative alla prevenzione delle discriminazioni e alla promozione dell'intercultura.

Tale formazione potrà articolarsi in un modulo unico oppure in più moduli, in funzione dei contenuti da approfondire e della struttura didattica prescelta, senza vincoli predefiniti in termini di durata complessiva. Le modalità di erogazione potranno essere diversificate e comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lezioni frontali, webinar, workshop, laboratori o altre forme di apprendimento attivo.

I contenuti specifici del percorso formativo, pur mantenendosi nell'ambito generale del contrasto alle discriminazioni, potranno essere definiti annualmente, anche con il coinvolgimento del Tavolo tecnico di cui al paragrafo 4.1 o sulla base della rilevazione periodica del fabbisogno formativo espresso dalle strutture comunali.

Potranno altresì essere realizzati moduli formativi, aventi ad oggetto le medesime tematiche e seguendo le modalità sopra descritte, destinati a soggetti esterni.

L'organizzazione della formazione sarà a cura dell'UO Politiche per l'Immigrazione, in collaborazione con il Servizio Risorse Umane e Qualità.

4.3 Accuratezza e attenzione inclusiva nella redazione della documentazione

Nell'ambito delle azioni volte a promuovere il contrasto alle discriminazioni e a garantire una comunicazione istituzionale equa e rispettosa, si sottolinea l'importanza di adottare criteri di particolare sensibilità e attenzione nella redazione della documentazione amministrativa, informativa e comunicativa prodotta dall'Ente. Ciò comporta, in primo luogo, l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, non stereotipato e rispettoso delle differenze di genere, origine etnica, orientamento sessuale, condizione sociale, religiosa o di disabilità, evitando espressioni che, anche involontariamente, possano risultare escludenti, stigmatizzanti o discriminatorie.

Tale attenzione deve tradursi non solo nella scelta terminologica, ma anche nella struttura e nei contenuti dei testi redatti, sia in forma cartacea che digitale, tenendo conto dei principi di accessibilità, comprensibilità e rispetto della dignità delle persone. La redazione dei documenti istituzionali deve quindi orientarsi verso una comunicazione che rifletta i valori di uguaglianza sostanziale, pari opportunità e rispetto dei diritti fondamentali, promuovendo la costruzione di una cultura amministrativa realmente inclusiva.

4.4 Realizzazione di iniziative di contrasto alle discriminazioni

Il Comune di Ravenna si impegna a garantire la continuità nella promozione e realizzazione di iniziative pubbliche — quali eventi, convegni, spettacoli, mostre ed altre occasioni di carattere culturale, educativo e informativo — finalizzate alla sensibilizzazione della cittadinanza sui temi della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni. Tali iniziative costituiscono strumenti fondamentali per la diffusione di una cultura dei diritti, dell'inclusione e del rispetto delle diversità, e si inseriscono in modo organico all'interno delle politiche comunali orientate alla promozione della coesione sociale.

A tal fine, è previsto il coinvolgimento attivo del privato sociale, delle associazioni operanti sul territorio e, più in generale, della cittadinanza, con particolare attenzione

alla partecipazione delle fasce più giovani della popolazione. Il contributo attivo di questi soggetti è ritenuto essenziale per alimentare in modo continuativo la costruzione di una comunità locale inclusiva, consapevole e solidale, capace di contrastare i fenomeni discriminatori in tutte le loro forme.

Ciascun servizio interno all'Amministrazione comunale, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto delle proprie competenze, è libero di promuovere e realizzare autonomamente iniziative ed eventi coerenti con le finalità del presente Piano. È altresì auspicata, ove possibile, la collaborazione tra più servizi e strutture comunali, nonché con altre istituzioni del territorio, al fine di favorire un approccio integrato e trasversale nella programmazione e nell'attuazione delle attività di sensibilizzazione e contrasto alle discriminazioni.

4.5 Evento interno di presentazione dei servizi comunali

In un'ottica di rafforzamento della cooperazione interna e di promozione di un'azione amministrativa sempre più coesa ed efficace, il Comune di Ravenna intende organizzare un evento interno di presentazione dei servizi comunali. Tale iniziativa nasce dall'esigenza di favorire una più approfondita conoscenza reciproca tra le diverse articolazioni dell'Ente, nella consapevolezza che il dialogo e la condivisione di informazioni tra uffici rappresentino presupposti fondamentali per un'azione pubblica integrata. In particolare, la conoscenza trasversale delle rispettive competenze e attività si configura come uno strumento essenziale per rendere più efficaci le politiche di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, favorendo un approccio multidimensionale e sinergico, in linea con i principi di inclusione e coesione sociale perseguiti dal Piano.

L'evento sarà organizzato con cadenza biennale, a cura del Servizio Risorse Umane e Qualità, compatibilmente con le risorse economiche e strumentali disponibili, nonché nel rispetto della capacità organizzativa e delle risorse umane impiegabili.

4.6 Ideazione di uno slogan contro le discriminazioni

È prevista l'elaborazione e la diffusione di uno slogan (es. "Ravenna contro le discriminazioni"), quale strumento promozionale delle politiche non discriminatorie dell'Amministrazione comunale. Tale slogan, rappresentativo dell'impegno istituzionale nel promuovere una cultura di inclusione e nel contrastare ogni forma di discriminazione, sarà utilizzato in modo specifico per la realizzazione di materiali informativi, gadget e supporti promozionali destinati alla distribuzione presso la cittadinanza e gli istituti scolastici del territorio.

L’impiego dello slogan in questi contesti mira a rafforzare la consapevolezza collettiva, favorire la diffusione di valori di uguaglianza e rispetto della diversità, nonché stimolare un dialogo attivo con le giovani generazioni e con l’intera comunità locale.

La definizione grafica e testuale dello slogan, nonché la successiva produzione e distribuzione dei materiali promozionali, saranno coordinate dall’U.O. Politiche per l’Immigrazione in sinergia con le strutture comunali competenti, nel rispetto delle risorse economiche e umane disponibili.

4.8 Sensibilizzazione ed educazione nelle scuole

L’azione educativa riveste un ruolo imprescindibile nella prevenzione della formazione di stereotipi e pregiudizi all’interno delle nuove generazioni. In sinergia con l’Ufficio Scolastico Provinciale e le istituzioni scolastiche del territorio, dal livello primario fino a quello secondario superiore, il Comune intende promuovere programmi di educazione alle differenze e di cittadinanza attiva. Tali programmi si articoleranno in una pluralità di interventi, tra cui si segnalano, a titolo esemplificativo, laboratori tematici dedicati al contrasto del razzismo, del sessismo e del bullismo omofobico; percorsi di lettura finalizzati alla sensibilizzazione degli studenti e delle studentesse, accompagnati dalla donazione di testi selezionati e conclusi con incontri con gli autori, durante i quali le classi avranno l’opportunità di confrontarsi direttamente; nonché percorsi volti alla promozione della cittadinanza attiva, dell’educazione civica e del contrasto al discorso d’odio (cd. hate speech), che andranno ad arricchire il Piano dell’Arricchimento Formativo Territoriale del Comune (PAFT).

Potranno altresì essere realizzati moduli formativi e di aggiornamento professionale, aventi ad oggetto le medesime tematiche e seguendo le modalità sopra descritte, destinati ai docenti degli istituti comprensivi e delle scuole secondarie di secondo grado.

Attraverso queste iniziative, il Comune persegue l’obiettivo di consolidare nel medio-lungo termine una cultura radicata della non discriminazione tra i giovani, contribuendo a prevenire il manifestarsi di comportamenti intolleranti, quali scritte xenofobe o episodi di bullismo a sfondo razziale, e formando cittadini consapevoli e attivamente impegnati nella promozione di una società inclusiva e rispettosa della diversità.

4.9 Rete Interculturale sui Temi dell’Immigrazione R.I.T.I.

Tra gli strumenti di partecipazione previsti dallo Statuto del Comune di Ravenna si annovera la Rete Interculturale sui Temi dell’Immigrazione (R.I.T.I.), organismo indipendente composto da cittadini che partecipano attivamente al confronto con

l'Amministrazione comunale in merito alle politiche in materia di immigrazione, intercultura e inclusione sociale.

R.I.T.I. si configura quale strumento innovativo di partecipazione civica, finalizzato a promuovere l'incontro e il dialogo tra culture, la sensibilizzazione dell'opinione pubblica, l'elaborazione e la diffusione di buone prassi, nonché la collaborazione con soggetti istituzionali e del terzo settore, quali cittadini, enti pubblici e privati, istituzioni scolastiche e universitarie, consigli territoriali, consulte, reti regionali e altri attori rilevanti.

Tra le finalità della Rete rientra altresì la collaborazione con l'Amministrazione comunale nell'organizzazione e promozione di iniziative pubbliche, dibattiti e momenti di confronto sui temi dell'accoglienza, dell'inclusione sociale e della prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, xenofobia, incitamento all'odio e razzismo.

In tale contesto, l'Amministrazione comunale, per il tramite dell'Unità Operativa Politiche per l'Immigrazione, conferma il proprio impegno a garantire il sostegno e il coinvolgimento della R.I.T.I. nei processi di individuazione delle politiche territoriali e nella coprogettazione di interventi di promozione della cittadinanza attiva e di sensibilizzazione interculturale.

5. Monitoraggio e aggiornamento

Il Tavolo tecnico di cui al paragrafo 4.1 esercita funzioni fondamentali di monitoraggio e aggiornamento del presente Piano. Con cadenza annuale, il Tavolo è chiamato a procedere a una revisione complessiva dei contenuti e delle azioni programmate, al fine di garantirne la piena coerenza con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione comunale. In tale occasione, dovrà specificare quali iniziative risultano già state realizzate e concluse, mantenere quelle attualmente in corso, programmate o di natura permanente, nonché integrare nuove azioni ritenute opportune e coerenti.

Al Tavolo viene altresì riconosciuta la facoltà di escludere dal Piano quelle azioni che, nel corso della verifica, risultassero non più conformi o pertinenti rispetto alle finalità e priorità delineate dall'Amministrazione comunale, garantendo così un costante allineamento tra le strategie adottate e le esigenze effettive del contesto locale.

L'aggiornamento potrà altresì recepire e valorizzare iniziative autonome promosse dai singoli servizi interni all'Ente locale nel corso dell'anno precedente, garantendo interventi flessibili e capaci di rispondere tempestivamente ai mutamenti e alle nuove esigenze emerse nel corso dell'attuazione del Piano. Tale processo contribuirà a consolidare un approccio dinamico e integrato nella lotta alle discriminazioni,

rafforzando l’efficacia e l’efficienza complessiva degli interventi posti in essere dall’Amministrazione.