Co-funded by the European Union

CHARTER MARK di EDI GO

UN APPROCCIO ORGANIZZATIVO COMPLETO BASATO SULL'UGUGAGLIANZA, SULLA DIVERSITÀ E SULL'INCLUSIONE

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

IMPRESSUM

TITOLO
CHARTER MARK di EDI GO - UN APPROCCIO ORGANIZZATIVO COMPLETO BASATO SULL'UGUGAGLIANZA, SULLA DIVERSITÀ E SULL'INCLUSIONE

REDATTO DA

Forum for Freedom in Education

Đorđićeva 8

10 000 Zagabria

A CURA DI

Ana Munivrana

AUTRICI E AUTORI: Višnja Pavlović, Georgia Alexandrou, Camille Petersen, Adriana Garriga, Ana Bustamante Rosero, Lisa Avarello

CONTRIBUTO ALLA REVISIONE DELLA QUALITÀ: Karolina Kraljić, Alberto Biondo, Vasileios Margaritis, Claudia Lopez Monteagudo, Terje Kõlamets, Ana Munivrana, Vanja Kožić Komar

PROGETTAZIONE GRAFICA A CURA DI

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagabria, 2023

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

PROGETTO: EDI GO - *Introducing the organizational approach to integration of Equality, Diversity, Inclusion Model in working with young people*

Convenzione di sovvenzione: 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

EU LOGO

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Indice

IL PROGETTO 5

EDI: A COSA CORRISPONDONO QUESTI PRINCIPI? 5

INTRODUZIONE 7

ISTRUZIONI PER UTILIZZARE IL CHARTER MARK EDI 8

DIMENSIONE 1: GOVERNANCE 10

a) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: SVILUPPO DELLE POLITICHE EDI DELL'ORGANIZZAZIONE** 10

b) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: POLITICHE IN MATERIA DI SELEZIONE** 13

c) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: FORMAZIONE INTERNA DEL PERSONALE E DELLE RISORSE VOLONTARIE** 15

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 1 18

DIMENSIONE 2: AMBIENTE FISICO 20

a) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: PROGETTAZIONE E STRUTTURA DELL'EDIFICIO** 20

b) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: USO DELL'AMBIENTE FISICO** 22

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 2 23

DIMENSIONE 3: ATTEGGIAMENTI E RELAZIONI 24

a) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE** 24

b) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: CULTURA ORGANIZZATIVA** 26

c) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: APPROCCIO INTERCULTURALE** 29

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 3 31

DIMENSIONE 4: COMUNITÀ E COLLABORAZIONI 32

a) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: COLLABORAZIONE CON LA COMUNITÀ LOCALE** 33

b) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: SVILUPPO DI COLLABORAZIONI CON LE FAMIGLIE** 36

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 4 38

DIMENSIONE 5: LAVORO DIRETTO CON LE PERSONE GIOVANI 38

a) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE** 39

b) **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: FORMAZIONE/EDUCAZIONE DELLE PERSONE GIOVANI** 41

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

c) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: MATERIALI EDUCATIVI 44

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 5 46

BIBLIOGRAFIA 49

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Co-funded by the European Union

IL PROGETTO

"EDI GO – introducing the organisational approach to integration of equality, diversity, inclusion model in working with young people"

In diversi documenti strategici l'Unione europea (UE) ha fornito chiare indicazioni per incoraggiare l'inclusione sociale, valorizzare la diversità e promuovere pari opportunità per le persone giovani (ad esempio, nella Strategia dell''UE per la gioventù e nella Strategia per l'inclusione e la diversità del programma Erasmus+). Inoltre, in molteplici paesi dell'UE, tali principi sono alla base dell'animazione socioeducativa.

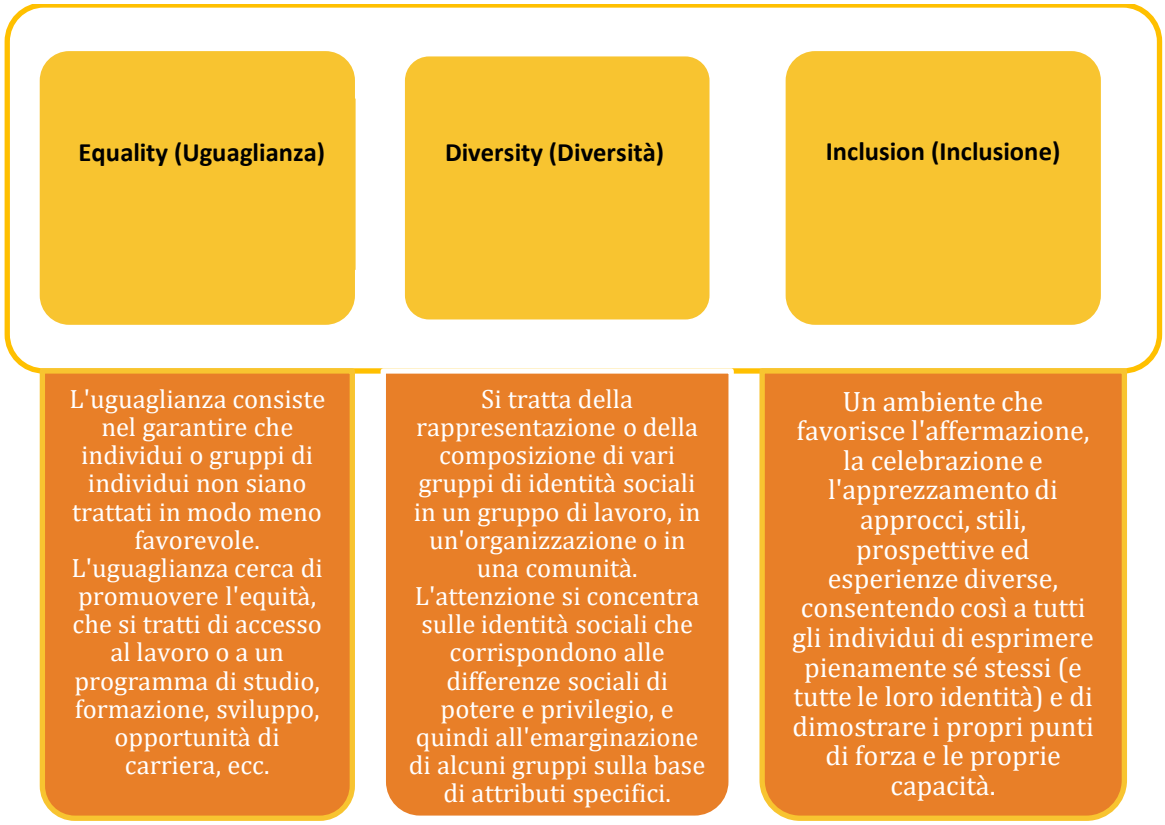
Ciononostante, vi è sempre l'esigenza di riflettere, riesaminare e, di conseguenza, migliorare le pratiche e le politiche nel campo dell'animazione socioeducativa, specie per le organizzazioni attive in questo campo.

Il principale obiettivo che il progetto EDI GO si prefigge di raggiungere consiste nell'offrire supporto alle organizzazioni che si occupano di animazione socioeducativa attraverso il potenziamento delle buone pratiche interne che promuovono l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione ("***E**quality, **D**iversity, **I**nclusion*", principi di cui si fa portatore il progetto). EDI GO ha portato allo sviluppo di un approccio organizzativo completo per rivedere le specifiche pratiche EDI nell'ambito di diversi aspetti che riguardano l'organizzazione, avviando così potenziali cambiamenti a livello organizzativo.

Organizzazioni partner: Forum for Freedom in Education (Croazia); KMOP – Education Hub (Grecia); Centre for Creative Development "Danilo Dolci" (Italia); La Xixa (Spagna); ADICE (Francia); Humana Nova (Croazia).

EDI: A COSA CORRISPONDONO QUESTI PRINCIPI?

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Per maggiori informazioni si invita a consultare il sito Internet del progetto https://edi-go.eu/

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

INTRODUZIONE

La presente pubblicazione mira a fornire alle organizzazioni giovanili degli interessanti spunti da cui trarre ispirazione e un percorso dedicato al fine di migliorare le pratiche attuali e di incoraggiare la potenziale adozione di nuove, in modo tale da assicurare un approccio più olistico all'animazione socioeducativa orientata alla giustizia sociale, all'uguaglianza e al rispetto dei diritti. Ciò significherebbe compiere uno sforzo significativo e consapevole verso l'integrazione nelle organizzazioni di pratiche che rispondono alle esigenze delle persone giovani svantaggiate, al fine di promuovere in loro un senso di appartenenza e di comunità. Inoltre, comporterebbe l'adozione di pratiche capaci di contrastare i comportamenti oppressivi e discriminatori e i pregiudizi inconsci presenti nella società a cui le persone giovani sono soggette.

Prestando semplicemente ascolto alle esperienze di esclusione narrate dalle persone giovani e da coloro che lavorano con loro nell'ambito dell'animazione socioeducativa è possibile promuovere lo sviluppo delle pratiche in questo campo, rendendole più inclusive, attente alla diversità e capaci di soddisfare le esigenze concrete dei gruppi beneficiari e di aiutarli a esprimere il loro pieno potenziale. Le loro prospettive ed esperienze, che abbiamo potuto ascoltare tra aprile e giugno 2023 nei 5 paesi partner del progetto, in occasione di incontri con 30 organizzazioni giovanili e circa 100 persone giovani, costituiscono una parte integrante di questa pubblicazione e sono riportate in modo più dettaglio nel Rapporto di ricerca comparativa "Principali problematiche nell'attuazione dei principi di uguaglianza, diversità e inclusione nelle organizzazioni giovanili – L'esperienza di 5 Paesi dell'UE".

Oltre alle raccomandazioni e alle buone pratiche condivise dalle professioniste e dai professionisti del settore e dalle persone giovani intervistate, il team di redazione ha attinto anche alla propria esperienza nel campo dell'animazione socioeducativa e, in linea con i risultati di vari studi, ha sviluppato delle raccomandazioni pratiche relative a 5 dimensioni organizzative al fine di garantire un approccio più olistico all'integrazione dei valori di uguaglianza, valorizzazione della diversità e inclusione all'interno delle organizzazioni giovanili.

Nell'esplorazione delle dimensioni, l'organizzazione potrebbe decidere di sviluppare un piano per il miglioramento continuo più adatto a sé e al proprio profilo o di aggiornare le proprie politiche esistenti in materia di uguaglianza, diversità e inclusione. Naturalmente, l'analisi delle dimensioni potrebbe semplicemente rappresentare un punto di partenza per una profonda riflessione sulle pratiche messe in atto dall'organizzazione e per avviare un dialogo tra personale e risorse volontarie. La pubblicazione non richiede né ambisce all'attuazione di tutti i passaggi, ma intende solo fornire alcune pratiche raccomandazioni, nella speranza che possano ispirare il modo in cui viene concepita l'inclusività all'interno della propria organizzazione.

IL TEAM DEL PROGETTO EDI GO

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

ISTRUZIONI PER UTILIZZARE IL CHARTER MARK EDI

5 DIMENSIONI all'interno di un'organizzazione in una prospettiva di **uguaglianza, diversità** e **inclusione.**

Ogni **DIMENSIONE** tratta da 2 a 3 **ARGOMENTI LEGATI ALLA DIMENSIONE** collegati alle pratiche EDI.

DIMENSIONI	ARGOMENTI LEGATI ALLA DIMENSIONE
DIMENSIONE 1: GOVERNANCE La *governance* delle organizzazioni non governative include il processo di sviluppo di una leadership strategica che prevede la definizione degli orientamenti, il processo decisionale strategico, la valutazione delle prestazioni e la garanzia dell'affidabilità e della trasparenza. Se l'organizzazione valuta nuovi approcci e pratiche legate ai principi EDI, è importante che queste vengano integrate nei documenti chiave dell'organizzazione e/o sviluppare una politica/linee guida per la loro attuazione e il rafforzamento delle capacità.	**SVILUPPO DELLE POLITICHE EDI DELL'ORGANIZZAZIONE, politiche in materia di selezione e formazione interna del personale e delle risorse volontarie**
DIMENSIONE 2: AMBIENTE FISICO Comprende il design e la struttura dell'edificio dell'organizzazione, inteso non solo come la somma di mere stanze o parti dell'edificio, ma anche come ambienti in cui si radunano le persone che ne fanno uso. Pertanto, è essenziale assicurarsi che l'ambiente fisico sia imparziale in termini di progettazione, sicurezza e rappresentazione.	**Progettazione e struttura dell'edificio e uso dell'ambiente fisico**
DIMENSIONE 3: ATTEGGIAMENTI E RELAZIONI Si tratta di aspetti cruciali per la creazione e il mantenimento di una cultura improntata all'uguaglianza, alla valorizzazione della diversità e all'inclusione all'interno dell'organizzazione. Questa dimensione include la consapevolezza di quanto il linguaggio sia inclusivo, poiché le micro-esclusioni troppo spesso passano inosservate o non vengono contestate. Riguarda anche la consapevolezza dei pregiudizi inconsci e delle eventuali aspettative stereotipate da parte del personale, delle risorse volontarie e delle persone giovani in base al loro genere, alla loro etnia, alla loro religione, alla loro disabilità, ecc.	**Linguaggio e comunicazione,** **cultura organizzativa e** **approccio interculturale**
DIMENSIONE 4: COMUNITÀ E COLLABORAZIONI la partecipazione della comunità è fondamentale per permettere alle famiglie e agli amici di comprendere perché il lavoro dell'organizzazione sui principi EDI è importante e come questi possano supportarlo. Fare rete nella piena consapevolezza dei principi EDI comporta lo sviluppo di relazioni con vari soggetti interessati della comunità e impegnarsi per supportare le persone giovani appartenenti a comunità emarginate e minoritarie.	**Collaborazione con la comunità locale e sviluppo di collaborazioni con le famiglie**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

DIMENSIONE 5: LAVORO DIRETTO CON LE PERSONE GIOVANI Il lavoro con i giovani deve essere improntato a una sensibilità culturale e critica. Occorre tenere conto di fattori quali il genere, l'etnia, la religione, l'orientamento sessuale, la cultura e la lingua, l'abilità, le capacità linguistiche e l'età e affrontarli in modo adeguato attraverso progetti e programmi.	**Pianificazione e progettazione, formazione/educazione e materiali educativi**

L'introduzione di ciascun **ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE è così articolata:**

RISULTATO – offre una spiegazione del modo in cui i valori EDI sono visibili nella pratica legata a questo argomento.

OBIETTIVI – chiarisce l'obiettivo che si intende raggiungere integrando le raccomandazioni relative a questo argomento.

RACCOMANDAZIONI – fornisce suggerimenti circa le fasi concrete che occorre seguire per contribuire al raggiungimento degli obiettivi fissati.

BUONE PRATICHE – descrizioni delle buone pratiche e/o degli strumenti disponibili per supportare l'attuazione concreta.

LETTURE CONSIGLIATE – fornisce l'accesso alle risorse e alle buone pratiche esistenti legate all'argomento specifico.

L'idea è quella di fornire elementi e suggerimenti specifici per sviluppare (ulteriormente) le pratiche della propria organizzazione relative allo specifico argomento in questione.

È possibile leggere tutte le dimensioni e i relativi argomenti correlati o concentrarsi solo su quelle ritenute più interessati per la propria organizzazione cliccando sul relativo link.

In alternativa, come raccomanda il team di redazione, è possibile compilare lo **STRMENTO DI AUTOVALUTAZIONE EDI** (a supporto del Charter Mark) e individuare le proprie pratiche organizzative connesse ai valori EDI. Lo strumento può anche essere utilizzato come **lista di controllo**, in quanto viene presentato dopo ogni DIMENSIONE all'interno di questa pubblicazione.

Compilando questo strumento è possibile riconoscere le pratiche "Non in atto" o "In atto" e in quale misura. Ciò offre la possibilità di focalizzarsi su quegli aspetti che potrebbe valere la pena esplorare ulteriormente e di interrogarsi su come svilupparli e/o integrarli nella pratica organizzativa.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

DIMENSIONE 1: GOVERNANCE

Descrizione: la *governance* delle organizzazioni non governative include il processo di sviluppo di una leadership strategica che prevede la definizione degli orientamenti, il processo decisionale strategico, la valutazione delle prestazioni e la garanzia dell'affidabilità e della trasparenza. Per migliorare e introdurre le pratiche EDI è importante integrarle nei documenti chiave e concentrarsi sulle attività di rafforzamento delle capacità all'interno dell'organizzazione.

Rivolta a: direzione dell'organizzazione

Argomenti legati alla dimensione: a) SVILUPPO DELLE POLITICHE EDI DELL'ORGANIZZAZIONE, b) POLITICHE IN MATERIA DI SELEZIONE e c) FORMAZIONE INTERNA DEL PERSONALE E DELLE RISORSE VOLONTARIE

a) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: SVILUPPO DELLE POLITICHE EDI DELL'ORGANIZZAZIONE

Risultato	I valori di uguaglianza, diversità e inclusione (EDI) fanno parte della visione e della missione a lungo termine dell'organizzazione e sono inclusi nei documenti e nelle politiche principali. Il personale, le risorse volontarie e le persone giovani stesse sono coinvolte e contribuiscono al processo di definizione delle politiche e all'applicazione dei valori EDI nelle pratiche dell'organizzazione.
Obiettivi	Riconoscere la centralità dei valori di uguaglianza, diversità e inclusione condivisi dal personale all'interno dell'organizzazione. Promuovere l'impegno e la riflessione costante da parte del personale che si occupa di animazione socioeducativa, delle risorse volontarie e delle persone giovani circa il loro coinvolgimento verso la realizzazione dei principi di uguaglianza, diversità e inclusione all'interno dell'organizzazione.
Raccomandazioni *"Elaborate dei piani e dei passaggi specifici prima di introdurre la politica di inclusione, ad esempio, organizzate un gruppo di discussione per individuare le esigenze delle minoranze."* *Giovane (Croazia)*	• La direzione dell'organizzazione deve essere d'accordo con l'avviamento di qualsiasi (ulteriore) intervento di sviluppo delle politiche EDI. Occorre informare la direzione a tutti i livelli (Consiglio di Amministrazione, la Direttrice o il Direttore Esecutivo, le persone responsabili dei programmi, ecc.) in merito al processo di sviluppo delle politiche che l'organizzazione è in procinto di avviare. • Sviluppare dei passaggi specifici per intraprendere questo processo di comunicazione con la direzione adatti alla realtà della propria organizzazione. Ciò implica la

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

"Instaurate delle collaborazioni con le comunità sottorappresentate e altre organizzazioni." *Responsabile delle attività di animazione socioeducativa (Grecia)*	valutazione del grado di formalità di questo processo e delle informazioni fondamentali sui valori e le pratiche EDI di cui la direzione potrebbe avere bisogno per ottenere il massimo coinvolgimento possibile nel processo di sviluppo delle politiche. • Rendere i valori EDI visibili all'interno dei documenti fondamentali dell'organizzazione (statuto, missione, visone, ecc.). • Integrare le dimensioni EDI nel piano strategico dell'organizzazione e dare loro visibilità nel sito Internet e nei canali social dell'organizzazione. • Incaricare una persona e/o formare un gruppo di lavoro (nelle organizzazioni più grandi) per coordinare le pratiche EDI dell'organizzazione e rivedere le pratiche attuali. • Autorizzare chi si occupa della coordinazione delle misure EDI o il gruppo di lavoro assegnato per pianificare strategicamente i miglioramenti da apportare ai diversi aspetti delle politiche e pratiche organizzative. • Includere nel gruppo di lavoro una rappresentanza eterogenea del personale, oltre a persone esterne che lavorano nel campo EDI. • Ricercare e definire i segmenti della popolazione locale appartenenti ai gruppi svantaggiati della comunità in cui opera l'organizzazione. • Rivedere le pratiche dell'organizzazione per raggiungere questi gruppi nella comunità e, se necessario, stabilire ulteriori contatti con le comunità sottorappresentate. • Coinvolgere le persone giovani con cui si lavora, in particolare quelle con background diversi, nella revisione delle pratiche esistenti. Con la dovuta attenzione, occorre chieder loro informazioni sulle pratiche e sulle esperienze di accettazione, rispetto e valorizzazione all'interno della propria organizzazione. • Chiedere a chi si occupa della coordinazione delle misure EDI di sviluppare, insieme ad altre collaboratrici e collaboratori e/o al gruppo di lavoro, la politica dell'organizzazione in base alle buone pratiche EDI (riportate sotto). Tale politica deve servire come linea guida per migliorare le pratiche EDI in diverse aree e per adattare i programmi già in corso.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	• Pianificare sistematicamente l'introduzione della politica e/o delle linee guida EDI al personale e ai volontari. Fornire un modello e uno spazio per la riflessione e la discussione, in modo da avere il tempo necessario per far sì che le risorse volontarie si approprino della politica. • Individuare i bisogni formativi relativi alle pratiche EDI del personale e delle risorse volontarie e sviluppare un piano di formazione. • Stabilire un calendario e monitorare gli indicatori e i progressi nel raggiungimento dell'uguaglianza, della valorizzazione della diversità e dell'inclusione delle comunità sottorappresentate. • Cooperare con altre organizzazioni per favorire lo scambio di esperienze e buone pratiche. • Pianificare metodi sistematici ed efficaci per informare le persone giovani e la propria comunità sulle politiche e le procedure adottate dall'organizzazione in materia di uguaglianza, diversità e inclusione. • Individuare e cercare il sostegno e la collaborazione delle istituzioni del proprio Paese che si occupano di uguaglianza, diversità e inclusione e/o delle organizzazioni della società civile che si occupano di questi temi.
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica:** Gender & Diversity Management Policy (Politica di gestione delle questioni legate alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità - Centro per lo sviluppo creativo Danilo Dolci) **Strumento 1:** Ideas to consider when developing the EDI policy as not to end up on the shelf (Idee su cui riflettere quando si sviluppano delle politiche EDI perché possano essere realmente efficaci) **Strumento 2:** Proposed structure of the EDI policy document (Documento sulla struttura raccomandata per le politiche EDI)
Letture consigliate	➢ 8 STEPS TO INCLUSIVE YOUTH WORK (8 FASI PER RENDERE INCLUSIVA L'ANIMAIZONE SOCIOEDUCATIVA) - Promuovere buone pratiche inclusive nei contesti di animazione socioeducativa

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

b) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: POLITICHE IN MATERIA DI SELEZIONE

Risultato	Le politiche dell'organizzazione in materia di selezione in un'ottica orientata ai valori EDI assicura che l'organizzazione riesca ad attrarre un'ampia varietà di persone diverse, promuovendo una forza lavoro dinamica e rappresentativa. Di conseguenza, è possibile incrementare la creatività, l'innovazione e la comprensione culturale all'interno dell'organizzazione. L'impegno per realizzare pratiche giuste e inclusive è visibile nella forza lavoro diversificata e nell'eterogeneità delle risorse volontarie e dei gruppi di persone giovani coinvolti. L'organizzazione si impegna a presentarsi come una organizzazione giovanile che abbraccia la diversità nella sua composizione e promuove un ambiente in cui ogni membro si sente valorizzato, contribuendo a una cultura di *empowerment* collettivo e di impatto sociale positivo.
Obiettivi	Le politiche in materia di selezione che integrano i principi EDI cercano di abbattere le barriere che possono esistere nei processi tradizionali di assunzione del personale e delle risorse volontarie, promuovendo l'equità e affrontando in modo proattivo i pregiudizi sistemici e l'iniquità esistente nell'accesso alle opportunità di lavoro/volontariato. Il principale obiettivo consiste nel promuovere un luogo di lavoro rappresentativo di un'ampia varietà di background, identità, esperienze e prospettive. Richiede la ricerca e la valorizzazione attiva della diversità legata all'etnia, all'età, al genere, all'orientamento sessuale, (dis)abilità e ad altre caratteristiche o esperienze. In questo modo, l'organizzazione mira a creare un ambiente più inclusivo ed equo in cui tutti gli individui possano sentirsi apprezzati e abbiano pari opportunità di successo.
Raccomandazioni *"Applicate il principio di diversità alle procedure di assunzione: mescolate età, background, nazionalità, ecc."* *Responsabile delle attività di animazione socioeducativa (Francia)*	• Individuare i segmenti della popolazione presenti nelle comunità locali in cui la propria organizzazione opera e verificare se la diversità di questi dati si riflette nella composizione del personale, delle risorse volontarie e delle persone giovani con cui lavora. • Decidere in modo strategico se può essere utile diversificare la propria forza lavoro, incluse risorse volontarie, affinché questa rappresenti e rispecchi la diversità della propria comunità e possibilmente permetta di raggiungere meglio alcune persone giovani svantaggiate nella propria organizzazione.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

"Assicuratevi di dare l'opportunità alle persone giovani di presentare sé stesse, senza limitarvi alla lettura del CV." *Giovane (Croazia)*	• Impegnarsi nella revisione delle pratiche di selezione e assunzione recenti, individuare i potenziali ostacoli che impediscono alle persone con background e identità diverse di candidarsi e pianificare i propri interventi di conseguenza. • Entrare in contatto con altre organizzazioni o gruppi che riuniscono e lavorano con persone con particolari background svantaggiati e comunità sottorappresentate ed esplorare le potenzialità per nuove collaborazioni. Potrebbero essere una possibile fonte di conoscenze, di reclutamento di risorse volontarie e di personale e di supporto nell'integrazione di queste assunzioni nei team della propria organizzazione. • Adattare i propri annunci di lavoro/volontariato in base alle proprie politiche in materia di selezione. Se possibile, si raccomanda di includere delle dichiarazioni che incoraggino le persone con background diversi a presentare le proprie candidature. Se possibile, si consiglia di tradurre i propri annunci nelle altre lingue parlate nelle comunità in cui opera la propria organizzazione e di adattarli alle esigenze delle persone con disabilità visive. • Individuare i vari canali e le piattaforme utilizzate dagli individui con diversi background, come i gruppi di persone appartenenti a minoranze o i gruppi e le organizzazioni relative a specifici segmenti della popolazione, e inoltrare gli annunci di lavoro/volontariato. Ad esempio, i siti Internet che contengono annunci di lavoro, le piattaforme social, le associazioni professionali, le organizzazioni incentrate sulla diversità e gli eventi di networking rivolti specificamente ai gruppi sottorappresentati. • Garantire l'equità e la sensibilità durante il processo di selezione di cui il soggetto candidato potrebbe avere bisogno. Pianificare eventuali adattamenti (ad esempio, per i soggetti candidati che presentano delle disabilità). • Includere un minimo di due persone nel processo di selezione e, in caso di un numero maggiore di soggetti candidati, includere più personale coinvolto in questo processo (possibilmente le persone che hanno familiarità con i processi EDI della propria organizzazione). In questo modo, si hanno maggiori probabilità di evitare i pregiudizi inconsci nel processo decisionale di assunzione. • Pianificare meccanismi di feedback attenti a tutte le persone che si sono candidate ma che non sono state selezionate. Se ritenute delle risorse potenzialmente valide per la propria organizzazione (magari non per la posizione inizialmente offerta), si potrebbe cercare di tenerle informate sulle

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	opportunità future (lavoro, volontariato, partecipazione ad attività).
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica:** Duo Day in Francia (DuoDay in Francia) **Strumento 1:** The checklist to send to candidates for reasonable adjustments during the recruitment process (Lista di controllo da mandare a chi si candida per effettuare degli adeguamenti ragionevoli al processo di selezione e assunzione) **Strumento 2:** The recommendation list for Role Design & Advertisement, Application process and Selection process (L'elenco delle raccomandazioni per la definizione del ruolo e dell'annuncio, il processo di candidatura e il processo di selezione)
Letture consigliate	• How to run structured interviews (Come condurre un'intervista strutturata. 7 passaggi per impiegare le interviste strutturate nelle fasi di selezione e promozione del personale per promuovere la parità di genere e la rappresentazione) • Inclusive recruitment: Guide for employers (Assunzione inclusiva: guida per datrici e datori di lavoro) • The project GENEUS (Progetto Genius: strumenti e test neutrali rispetto al genere per i processi di selezione. Clicca qui per consultare l'insieme di strumenti)

c) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: FORMAZIONE INTERNA DEL PERSONALE E DELLE RISORSE VOLONTARIE

Risultato	La direzione dell'organizzazione è dedicata allo sviluppo professionale del personale e delle risorse volontarie sulle tematiche EDI, prevedendo per loro opportunità di formazione interne ed esterne e di supervisione per supportare la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, orientato alla valorizzazione della diversità e sostenibile e facilitare il lavoro diretto con le persone giovani. Il personale e le risorse volontarie dimostrano atteggiamenti, impegno e consapevolezza dei principali valori EDI (uguaglianza, diversità e inclusione), intesi come parte integrante del lavoro con le persone giovani.
Obiettivi	Sensibilizzare il personale e le risorse volontarie e incoraggiare pratiche riflessive sulle proprie convinzioni, percezioni e aspettative nell'ambito del proprio lavoro con una popolazione giovanile diversificata. Per l'attuazione di pratiche inclusive, rispettose della diversità ed efficaci è indispensabile che gli individui siano disposti a

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	prendere parte a un processo di approfondimento della propria consapevolezza mediante la riflessione continua sulle pratiche e l'acquisizione di nuove conoscenze. Più il personale e le risorse volontarie sono consapevoli di sé, maggiori sono le probabilità che si possano accorgere delle volte in cui, seppur involontariamente, escludono o ostacolano la libera espressione di una persona giovane. Approfondendo la propria comprensione, possono riuscire a rispondere alle esigenze dei vari gruppi in modo più empatico e a supportare lo sviluppo di un senso di appartenenza.
Raccomandazioni *"Tra le nostre buone pratiche, ad esempio, rientra un corso di formazione che abbiamo seguito sul sostegno alla comunità transgender, il quale ci ha permesso di acquisire una maggiore comprensione. La formazione è stata offerta dalla nostra organizzazione."* *Responsabile delle attività di animazione socioeducativa (Francia)* *"Questa formazione dovrebbe concentrarsi sulla comprensione e sul rispetto delle diverse culture, tradizioni e identità per creare un ambiente inclusivo e rispettoso."* *Giovane (Grecia)*	• Investire tempo e risorse nello sviluppo professionale del personale e delle risorse volontarie nelle aree relative all'inclusione, alla diversità e all'uguaglianza. • Attuare programmi per promuovere una maggiore consapevolezza dei propri pregiudizi legati alle dimensioni di genere, etnia, età, religione, (dis)abilità e altre caratteristiche rivolti a tutte e a tutti, in particolare a responsabili risorse umane e datrici e datori di lavori. • Assicurare che tali opportunità di formazione aumentino la competenza culturale del personale e delle risorse volontarie che lavorano con diversi gruppi di persone giovani e le loro famiglie. • Pianificare e attuare delle formazioni per il personale e le risorse volontarie in merito alle linee guida per un linguaggio inclusivo precedentemente redatte. • Per il personale che lavora direttamente con le persone giovani, garantire una **supervisione** regolare (incaricando una figura esperta della supervisione di un gruppo di apprendimento in cui le professioniste e i professionisti partecipanti esplorano e affrontano questioni o motivi di preoccupazione che potrebbero emergere nel corso della pratica quotidiana) (Herman, 2012, consulta le letture consigliate). • Promuovere lo sviluppo di competenze nell'ambito della consulenza e della psicologia tre le persone esperte che si occupano di animazione socioeducativa per prevenire e/o contrastare i casi di discriminazione. • Individuare le figure esperte e le oratrici o gli oratori presenti nella comunità e nella propria rete sui temi EDI e pianificare il loro coinvolgimento per sviluppare le competenze di chi si

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	occupa della coordinazione delle misure EDI all'interno dell'organizzazione. • Creare spazi e strutture a supporto delle **pratiche riflessive**. Si tratta di spazi in cui il personale e le risorse volontarie possono affrontare e discutere apertamente delle questioni legate all'inclusione, alla diversità e all'uguaglianza. • Introdurre o incrementare le occasioni di riflessione del team sulle questioni etiche al fine di raggiungere un accordo su come l'organizzazione nel suo complesso risponda alle esigenze legate all'inclusione, alla valorizzazione della diversità e all'uguaglianza e affronti le ingiustizie e le disuguaglianze sperimentate dalle persone giovani e dalla comunità. • Pianificare un calendario annuale dei programmi di formazione sulla politica e sulle pratiche EDI adottate dall'organizzazione in modo tale da coinvolgere tutto il nuovo personale e le risorse volontarie (questo riguarda in particolare le organizzazioni più grandi).
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica 1:** Training on how to approach a person with a disability - made by a young person with a disability - Zagreb Youth Centre (Corso di formazione su come relazionarsi in modo appropriato alle persone con disabilità - tenuto da una persona giovane con disabilità) **Buona pratica 2:** The staff training on inclusive language guidelines - CSC Danilo Dolci (Formazione del personale sulle linee guida per un linguaggio inclusivo)
Letture consigliate	➢ Introduction to diversity management (Introduzione alla gestione della diversità) ➢ A guide to diversity management for organisations active in intercultural youth work(Una guida alla gestione della diversità per le organizzazioni attive nel settore dell'animazione socioeducativa interculturale) ➢ PYD Network webinar: Hidden Biases: Is this a concern for youth work professionals? (Webinar sul PYD: Chi lavora nell'animazione socioeducativa dovrebbe preoccuparsi dei pregiudizi inconsci?) ➢ Cultural Competence Check-Ins (Verificare le competenze culturali) ➢ Reflective Practice Meets Youth Work Supervision a cura di Margo Herman (Le pratiche riflessive incontrano le strategie di supervisione dell'animazione socioeducativa)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 1

INDICATORI DI BUONE PRATICHE	In atto	In parte in atto	Non in atto	In fase di sviluppo
All'interno dell'organizzazione si applica la politica o la linea guida organizzativa EDI (compreso il protocollo per eventuali casi di discriminazione).				
I valori e le pratiche EDI sono menzionate all'interno dei documenti fondamentali dell'organizzazione (missione, visione, statuto, ecc.).				
I valori e le pratiche EDI fanno parte del piano organizzativo strategico.				
Le pratiche e i valori EDI sono citati nel sito Internet e nei canali social dell'organizzazione.				
L'organizzazione impiega personale e risorse volontarie con diversi background e appartenenti a minoranze.				
Gli annunci di lavoro e le opportunità di volontariato incoraggiano i soggetti emarginati e che appartengono alle minoranze a candidarsi per le posizioni.				
Il processo di selezione include pratiche concrete volte a migliorare l'inclusività nella fase di selezione (ad esempio, almeno due persone nella fase di selezione delle persone candidate).				
Il personale e le risorse volontarie vengono formate su tematiche EDI e su come offrire supporto alle persone giovani delle comunità emarginate e minoritarie.				
Si applica la pratica organizzativa di offrire al personale e alle risorse volontarie uno spazio sicuro in cui potere condividere e riflettere sulle proprie pratiche professionali con le persone giovani.				
È presente un calendario sulle formazioni annuali in materia di politiche e pratiche organizzative EDI rivolte al				

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

personale e alle risorse volontarie.				

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

DIMENSIONE 2: AMBIENTE FISICO

Descrizione: è importante considerare gli spazi dell'organizzazione non solo come mere stanze o parti dell'edificio, ma anche come ambienti in cui si radunano le persone che ne fanno uso. Pertanto, è essenziale assicurarsi che l'ambiente fisico sia imparziale in termini di progettazione, sicurezza e rappresentazione.

Rivolta a: direzione dell'organizzazione, personale e risorse volontarie

Argomenti legati alla dimensione: a) PROGETTAZIONE E STRUTTURA DELL'EDIFICIO e b) USO DELL'AMBIENTE FISICO

a) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: PROGETTAZIONE E STRUTTURA DELL'EDIFICIO

Risultato	La progettazione e la struttura di un edificio, nella prospettiva EDI, si manifestano visibilmente attraverso caratteristiche che privilegiano l'accessibilità e il senso di appartenenza per tutti gli individui, a prescindere dalle loro abilità o dal loro background. In pratica, tali caratteristiche si manifestano sotto forma di elementi architettonici inclusivi, simboli culturali diversi, opere d'arte, elementi di design, spazi di comunicazione trasparenti e zone di collaborazione, che favoriscono un ambiente in cui tutti si sentono benvenuti e valorizzati all'interno dello spazio di lavoro.
Obiettivi	L'obiettivo di incorporare i principi EDI nella progettazione di un edificio è quello di creare spazi accessibili, accoglienti e che riflettano le diverse esigenze e identità delle persone che li utilizzeranno. Promuovendo spazi che diano priorità ai principi EDI, l'organizzazione si sforza di migliorare l'equità sociale, di potenziare le comunità emarginate e di contribuire al benessere generale e alla produttività del personale, delle risorse volontarie e dei gruppi di beneficiari. L'obiettivo è eliminare le barriere e promuovere un ambiente in cui gli individui di diversa provenienza, abilità e cultura avvertano un senso di appartenenza e inclusione..
Raccomandazioni *Mettete dei piccoli cartelli sui muri o altrove per dimostrare che includete tutte e tutti (ad esempio,*	• Valutare lo spazio per stabilire la sua accessibilità per le persone giovani con disabilità. Ricercare il supporto di figure esperte che, ad esempio, lavorano in organizzazioni che si occupano di persone giovani con disabilità. • Apportare le eventuali modifiche e/o pianificare dei cambiamenti futuri per migliorare gli aspetti legati all'accessibilità (rampe, mobili ad altezza regolabile, sistemi tattili costituiti da elementi che forniscono informazioni

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

una bandiera LGBT+ appesa al muro). *Responsabile delle attività di animazione socioeducativa (Francia)* *"Per la comunità delle persone disabili: fate controllare il vostro spazio di lavoro da qualcuno specializzato in materia; lavorate con le comunità."* *Giovane (Croazia)*	direzionali e avvisi situazionali e strumenti di comunicazione multisensoriale) per creare degli spazi di lavoro inclusivi a livello strutturale che rispondano a esigenze diverse. • Chiedere alle persone giovani con cui si lavora se ritengono che lo spazio dell'organizzazione sia accogliente e inclusivo per tutte e tutti. Se possibile, occorre chiedere specificamente al personale e alle persone giovani appartenenti a gruppi minoritari ed emarginati di contribuire a definire l'aspetto dello spazio. • Cercare di trovare modi creativi e innovativi per trasformare lo spazio per consentire al personale e alle persone giovani di venire a lavorare insieme. • Se possibile, tenere conto del benessere mentale e della neurodiversità delle persone che occupano lo spazio, fornendo aree per la meditazione, zone private, elementi biofili e materiali che riducono lo stress. • Se possibile, prevedere disposizioni come stanze private per le neomamme, strutture neutre dal punto di vista del genere, spazi per la preghiera e un arredamento inclusivo dal punto di vista culturale all'interno dello spazio di lavoro. • Mettere al centro del processo l'utenza dello spazio. Cosa significano per loro uguaglianza, diversità, inclusione e rappresentanza? Occorre chiedere alle persone che si occupano di animazione socioeducative e alle risorse volontarie che utilizzano regolarmente lo spazio che cosa bisogna fare per rendere lo spazio più accogliente, inclusivo e adatto alle loro esigenze. • Incoraggiare le proprie colleghe e colleghi e le persone con cui si lavora a porsi delle domande: ❖ Cosa vedo nello spazio quando varco la soglia dell'organizzazione giovanile? ❖ Percepisco un senso di appartenenza a questo spazio o devo adattarmi? ❖ Ho un facile accesso allo spazio, tenuto conto delle mie capacità? ❖ Mi sento al sicuro? Mi sento a mio agio nello spazio? ❖ Lo spazio riflette la mia identità?? • Discutere insieme i feedback di cui sopra e concordare i miglioramenti da apportare all'inclusività del proprio spazio.
Buone pratiche e risorse	**Strumento:** Checklist for an EDI Workplace and Environment (Lista di controllo per verificare se lo spazio di lavoro e l'ambiente dell'organizzazione sono in linea con i valori EDI)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Letture consigliate	Inclusion by design: Equality, diversity and the built environment (L'inclusione nella progettazione: Uguaglianza, diversità e ambiente architettonico) Workplace design for social and cultural inclusivity (Progettazione dell'ambiente di lavoro per l'inclusività sociale e culturale)

b) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: USO DELL'AMBIENTE FISICO

Risultato	L'organizzazione si impegna a garantire l'uso dello spazio fisico da parte del personale, delle risorse volontarie e delle persone giovani in modo da garantire la sicurezza e incoraggiare il senso di appartenenza. Il personale e le risorse volontarie sono consapevoli che l'uso dello spazio deve essere inclusivo e organizzato in modo sensibile e agiscono in modo appropriato per garantire che tutte e tutti si sentano accolti nello spazio, predisponendo una varietà di posti a sedere e adottando atteggiamenti inclusivi.
Obiettivi	L'organizzazione giovanile si impegna a garantire un uso dello spazio fisico che crei un'atmosfera di condivisione, rispetto reciproco, apprendimento e crescita tra il personale, le risorse volontarie e le persone giovani con cui lavora. Il personale e le risorse volontarie sono consapevoli che l'uso formale e informale dello spazio deve alimentare l'accettazione, la cura, la connessione e l'impegno attivo. Sono attenti all'eventualità che un gruppo particolare utilizzi uno spazio che potrebbe escluderne altri e sono disposti a fare uno sforzo per lavorare insieme, formalmente e informalmente, con persone con background diversi.
Raccomandazioni	• Mappare l'uso interno ed esterno dello spazio e determinare l'uso abituale che ne viene fatto da parte del personale, delle risorse volontarie e delle persone giovani dal punto di vista dei valori EDI. Ad esempio, è possibile constatare che le persone tendono a riunirsi informalmente in base al loro genere, ad altre identità comuni o magari alla loro posizione all'interno dell'organizzazione. • Investire del tempo per sensibilizzare il personale, le risorse volontarie e le persone giovani sulle dinamiche di *in group* e *out group* (consulta le letture consigliate) e avviare un dialogo

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	su come l'uso dello spazio possa essere orientato ai valori, promuovendo la cura e l'accettazione reciproca. ● Incoraggiare le persone giovani a osservare come le e i loro coetanei utilizzano formalmente e informalmente lo spazio fisico e a fornire un feedback a tal proposito (in particolare nei gruppi di sostegno e nei centri/club giovanili). ● Analizzare questo feedback e, se necessario, esplorare e avviare un dialogo all'interno dell'organizzazione. Ad esempio, quando si nota che solo un gruppo utilizza uno spazio, occorre esplorare all'interno di questo gruppo quali sono le relative esigenze e pensare al modo migliore per soddisfarle. ● Tenere presente che a volte le persone giovani con determinate identità subiscono discriminazioni ed esclusioni nella società in generale, e a volte un'organizzazione giovanile può rappresentare uno spazio in cui si sentono al sicuro e hanno bisogno di stare insieme (ad esempio, i membri di una certa etnia o persone appartenenti alla comunità LGBTQI+).
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica:** Beneficiaries own the place: "Ariadne's" space decoration – KMOP (Le beneficiarie e i beneficiari si appropriano del posto: decorazione degli spazi di Ariadne)
Letture consigliate	➢ How to create an inclusive & accessible space (Come creare uno spazio inclusivo e accessibile) ➢ In-group and out-group dynamics explained (Spiegazione delle dinamiche in-group e out-group)

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 2

INDICATORI DI BUONE PRATICHE	In atto	In parte in atto	Non in atto	In fase di sviluppo
L'edificio dell'organizzazione è accessibile per le persone con disabilità fisiche o sensoriali.				
La valutazione con il personale e le persone giovani viene svolta per conoscere la loro prospettiva sugli spazi dell'organizzazione, sulla loro inclusività e sulla rilevanza rispetto alle loro esigenze.				

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Le persone giovani appartenenti a comunità emarginate e minoritarie contribuiscono a definire l'aspetto dello spazio dell'organizzazione per rafforzare il loro senso di appartenenza.				
Vengono attuate valutazioni regolari per scoprire l'esperienza legata all'uso dello spazio dell'organizzazione da parte del personale e del relativo pubblico.				
L'uso inclusivo dello spazio dell'organizzazione con il gruppo di beneficiari è regolarmente oggetto di riflessione, discussione e miglioramento da parte del personale e delle risorse volontarie.				

DIMENSIONE 3: ATTEGGIAMENTI E RELAZIONI

Descrizione: questa dimensione supporta la creazione di una cultura improntata all'uguaglianza, alla valorizzazione della diversità e all'inclusione all'interno dell'organizzazione. Comprende la consapevolezza di come il linguaggio possa essere distorto e spesso passi inosservato o non venga contestato. Riguarda anche la consapevolezza dei pregiudizi inconsci e se all'interno dell'organizzazione vi siano atteggiamenti e comportamenti inclini a stereotipi e pregiudizi di vario tipo.

Rivolta a: direzione dell'organizzazione, personale e risorse volontarie

Argomenti legati alla dimensione: a) LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE, b) CULTURA ORGANIZZATIVA e c) APPROCCIO INTERCULTURALE

a) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE

Risultato	L'organizzazione si assicura che tutta la comunicazione che passa attraverso i canali interni ed esterni segua gli stessi principi condivisi per un uso inclusivo del linguaggio, secondo linee guida e regole comuni di cui ogni membro del personale è a conoscenza.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	Chi legge o ascolta si sente incluso a prescindere dal proprio genere, dalla religione, dalla (dis)abilità, dalla situazione sociale e/o economica a cui appartiene o da cui si sente rappresentato. La comunicazione è inclusiva e coerente, grazie alla riflessione condivisa e alle attività di formazione, nonché all'adozione di un insieme di regole o suggerimenti.
Obiettivi	L'obiettivo generale dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo è quello di promuovere il rispetto, la correttezza e l'equità per tutte le persone, valorizzando le diverse identità e realtà. Gli obiettivi secondari, ma altrettanto importanti, sono la promozione della diversità, il miglioramento della reputazione dell'organizzazione come un'organizzazione che valorizza l'inclusività negli aspetti comunicativi e la promozione del dialogo aperto e del pensiero critico tra il personale chiamato a riflettere e ad adottare le linee guida e le politiche. Chi legge o ascolta può sentirsi incluso, indipendentemente dal propri genere, dalla religione, dalle condizioni di salute o dalla situazione sociale e/o economica.
Raccomandazioni *"Dobbiamo creare annunci e post sui social media in tutte le lingue parlate dai gruppi di beneficiari e pianificare strategie di divulgazione per i gruppi minoritari e la popolazione in generale".* (Responsabile delle attività di animazione socioeducativa, Grecia) *"Dare accesso a un ambiente di gruppo in cui le persone giovani possano riflettere sulle parole e costruire un significato e avviare un confronto reciproco, incoraggiando in questo modo il dialogo aperto. Parole come pace,*	• Ascoltare le diverse opinioni prima di intervenire su qualsiasi politica sul linguaggio inclusivo. • Rivedere i documenti chiave dell'organizzazione e l'uso inclusivo del linguaggio sui siti Internet dell'organizzazione e dei progetti. • Coinvolgere in questo processo tutte e tutti i rappresentanti dei diversi gruppi. • Assicurarsi che le definizioni siano chiare per tutte e tutti e che non ci siano fraintendimenti: fornire definizioni chiare di termini chiave relativi all'inclusività come genere, etnia, orientamento sessuale, razza e abilità. Consultare le Linee guida di EDI GO per un linguaggio inclusivo. • Tenuto conto della lingua nazionale e della disponibilità di pronomi, avviare una riflessione su come i pronomi possano trasmettere un significato o un altro. • Nominare un team che lavori su un tema specifico che sia adeguatamente motivato a occuparsi della creazione di politiche interne sull'uso del linguaggio inclusivo. • Chiedere a tutte e a tutti i membri del team di commentare e/o approvare la bozza della politica e accogliere tutti i feedback in quanto forniscono prospettive utili da parte di chi è tenuto ad applicarla. • Includere un linguaggio neutro rispetto al genere, evitando di fare ipotesi sull'identità o l'espressione del genere. Ad esempio, nella lingua inglese, si incoraggia l'uso di "*they/them*", in italiano

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

non violenza, lotta alla mafia avrebbero meno significato se non ci pensassimo tutti insieme. (Responsabile delle attività di animazione socioeducativa, Italia)	si raccomanda l'uso di sostantivi collettivi, neutri o astratti e pronomi indefiniti. • Evitare stereotipi e pregiudizi relativi a razza, genere, sessualità e abilità. Incoraggiare la valorizzazione delle differenze individuali, senza costringere le persone a definire sé stesse. • Rendere sempre chiaro che c'è spazio per il dibattito quando è utile, ma c'è tolleranza zero per i discorsi di incitamento all'odio o l'uso di un linguaggio discriminatorio allo scopo di insultare qualcuno per scherzo. • Fornire materiali e programmi di studio inclusivi in cui sia spiegato in modo chiaro e semplice perché è importante esprimersi in maniera inclusiva e come riuscirci. • Stabilire spazi sicuri per denunciare il linguaggio discriminatorio, se necessario. • Fornire una formazione sul linguaggio inclusivo al personale e alle risorse volontarie, nonché attività di monitoraggio e aggiornamento periodiche.
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica:** Gender & Diversity Management Policy - Centro per lo sviluppo creativo Danilo Dolci (Politica di gestione delle questioni legate alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità) **Strumento:** EDI GO Inclusive Language Guidelines (Linee guida di EDI GO per un linguaggio inclusivo)
Letture consigliate	Key principles for inclusive language use (Principi chiave per un uso inclusivo del linguaggio) Inclusive communication (Center for Women's Economic Empowerment) (Comunicazione inclusiva) Inclusive communication Guidelines (Linee guida per comunicare in modo inclusivo)

b) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: CULTURA ORGANIZZATIVA

Risultato	L'organizzazione garantisce che i principi e i valori di uguaglianza, diversità e inclusione siano integrati nella cultura organizzativa. La cultura organizzativa riguarda le politiche, le pratiche e le procedure, nonché i comportamenti che vengono premiati, sostenuti e sono attesi

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	in un ambiente di lavoro, nonché il significato che questi comportano per i membri dell'organizzazione (Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. 2011). Si tratta del modo in cui le persone percepiscono il lavoro che svolgono, di ciò in cui credono, di come percepiscono l'organizzazione e di come si inseriscono nel quadro generale. Ogni organizzazione presenta già una cultura pervasiva, indipendentemente dal fatto che sia stata concepita intenzionalmente o meno. La cultura attuale potrebbe non essere costruita intorno ai valori e alle pratiche EDI. È bene tenere presente che, in tal caso, la ricostruzione della cultura dell'organizzazione non potrà avvenire introducendo semplicemente politiche e protocolli, bensì in modo parallelo, e talvolta sinergico, all'introduzione di una politica organizzativa e di una formazione interna e mirata sui valori EDI. L'organizzazione apre, quindi, spazi di auto-riflessione su vari aspetti del lavoro, del comportamento, delle pratiche e dei rituali dell'organizzazione in linea con i principi EDI.
Obiettivi	L'organizzazione si impegna a coltivare una cultura organizzativa inclusiva in cui le persone si sentano valorizzate, ascoltate e rispettate, al solo scopo di permettere a tutte e tutti di sviluppare un senso di appartenenza. La direzione dell'organizzazione e il personale sono a conoscenza di come la loro attuale cultura organizzativa affronti i temi di uguaglianza, valorizzazione della diversità e inclusione e adottano un approccio orientato alla pratica riflessiva affinché tutti all'interno dell'organizzazione si sentano incoraggiati ad assumersi un impegno personale e professionale verso l'applicazione dei valori e delle pratiche EDI.
Raccomandazioni *"Il dialogo aperto è essenziale e l'interazione regolare evita che vengano ribadite le diversità e si rafforzino le dinamiche di potere".* *(Responsabile delle attività di animazione socioeducativa, Italia)*	• La direzione dell'organizzazione deve essere d'accordo con l'avvio dei processi di sviluppo della politica EDI (vedi DIMENSIONE 1) e comprendere che si tratta di un processo di apprendimento a lungo termine da integrare nella cultura organizzativa. • Per integrare la politica EDI nella cultura organizzativa, è importante determinare la cultura organizzativa attuale. Questa può essere misurata attraverso sondaggi, osservazioni o interviste per raccogliere una prospettiva interna ed esterna sul funzionamento dell'organizzazione (Peterson & Fischer, 2004). • Sviluppare un esame della cultura attuale su misura per la propria organizzazione. Per le piccole organizzazioni, è possibile basare questa analisi su osservazioni e interviste. Se si tratta di una grande organizzazione, si può invece optare per sondaggi e gruppi di discussione. • Comunicare in vari modi con il personale e le risorse volontarie le opinioni sulla cultura attuale e su come i "modi di fare" abituali

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	possano influenzare positivamente le pratiche EDI o renderle più difficili. Discutere, scambiare opinioni e trovare un accordo per andare avanti. • Assicurarsi che il team che lavora all'introduzione delle politiche EDI presti attenzione e dimostri rispetto per l'eredità e la storia dell'organizzazione, poiché queste sono le fondamenta di una organizzazione, anche se non sono costruite intorno ai valori EDI. La storia dell'organizzazione deve essere valorizzata. • Promuovere costantemente tra i membri della direzione, il personale e le risorse volontarie il rispetto e la volontà di comprendere la diversità dell'organizzazione e delle persone e comunità con cui lavorano. Non si tratta di far sì che l'individuo si adatti alla maggioranza, bensì di creare un ambiente in cui tutte e tutti possano sentirsi parte del gruppo. • Per mettere in atto queste raccomandazioni è possibile lavorare sullo sviluppo professionale continuo del proprio personale e delle risorse volontarie e avviare un processo di consultazioni formale e non formale con il personale e la comunità con cui si lavora in merito all'accettazione della diversità e al miglioramento delle pratiche di rispetto dell'uguaglianza e di inclusione nella propria organizzazione. • Fornire le risorse necessarie per accogliere nuovi membri (ad esempio, prevedere delle sessioni di orientamento, un manuale di benvenuto, degli allestimenti specifici nello spazio di lavoro, ecc.) che permetterebbero ai nuovi membri di acquisire maggiore familiarità con una cultura organizzativa orientata ai principi EDI. • Trovare dei modi informali di promuovere e celebrare i valori EDI all'interno della propria organizzazione, ricorrendo a una pluralità di strategie, anche più sottili, per dimostrare che l'organizzazione non mira solo a espletare dei compiti ma a realizzare i valori verso cui è impegnata e da cui trae tutta la sua energia. Ad esempio, imparare a conoscere i vari background del personale e delle risorse volontarie, nonché delle persone giovani con cui si lavora e, attraverso piccoli gesti, valorizzare e riconoscere le loro identità (vedi sotto le buone pratiche).
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica:** An example to promote organisational culture - La Xixa (Un esempio per promuovere la cultura organizzativa) **Strumento:** Reflecting questions on your organisational culture (Domande di riflessione sulla propria cultura organizzativa)
Letture consigliate	

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	➢ "SOS homophobie" offre uno strumento di misurazione: un questionario esemplificativo per valutare la qualità dell'ambiente di lavoro per le persone LGBTQI+ all'interno delle organizzazioni. ➢ The impact of organizational culture in Child and Youth Care agencies (L'impatto della cultura organizzativa nelle strutture di assistenza all'infanzia e alle persone giovani)

c) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: APPROCCIO INTERCULTURALE

Risultato	L'approccio interculturale è un'importante dimensione dell'organizzazione e ciò è visibile attraverso diversi aspetti della pratica, della politica e della visibilità dell'organizzazione. L'approccio interculturale all'interno delle organizzazioni giovanili promuove e applica l'animazione socioeducativa con persone provenienti da contesti culturalmente diversi e considera la diversità culturale come un aspetto arricchente della società. Inoltre, opera secondo il principio del reclutamento di personale e risorse volontarie di culture diverse e realizza attività che coprono una varietà di argomenti che affrontano la discriminazione e l'esclusione e promuovono la diversità, la consapevolezza e l'educazione interculturale come valori della società moderna. L'organizzazione può essere fondata su questa motivazione o può adottare questo approccio realizzando diversi programmi e attività che coprono diversi ambiti dell'educazione interculturale. Tuttavia, l'approccio interculturale può essere valorizzato nella propria organizzazione definendolo un elemento importante della propria pratica e visione organizzativa.
Obiettivi	L'organizzazione si impegna per raggiungere un'effettiva parità di diritti e opportunità per tutte e tutti, radicata nell'impegno alla non discriminazione e all'equità. Riconoscere e rispettare la diversità è parte integrante dell'organizzazione. La direzione e il personale mirano a facilitare la creazione di spazi e opportunità per favorire interazioni positive tra gruppi diversi e lo sviluppo di relazioni sane. La visione dell'organizzazione consiste nel promuovere il dialogo interculturale, la partecipazione attiva e un impegno più profondo nella costruzione di armonie sociali e nel garantire che l'organizzazione applichi coerentemente i principi interculturali in tutte le sue attività.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Raccomandazioni *Diverse persone giovani del gruppo di discussione hanno affermato che un protocollo sul dialogo interculturale e sulle capacità di comunicazione dovrebbe essere parte integrante di qualsiasi organizzazione, sottolineando anche l'importanza di dimostrare flessibilità nei confronti delle diverse lingue, al fine di non fare discriminazioni su questo aspetto.* *(Gruppo di persone giovani, Spagna)*	• Esaminare quanto la prospettiva interculturale sia integrata nella propria organizzazione, compresa la struttura dell'organizzazione, gli argomenti dei progetti e dei programmi e la diversità del personale e delle persone giovani coinvolte nelle attività. • Decidere di adottare l'approccio interculturale nella propria organizzazione per promuovere la trasformazione della comunità e della società verso una società interculturale che favorisca l'armonia sociale. • Adottare l'approccio proattivo della posizione pubblica dell'organizzazione a favore dell'antirazzismo e del decolonialismo e aderire ad azioni e dichiarazioni in linea con questi principi. • Sviluppare un piano per facilitare l'integrazione della diversità socioculturale della comunità nei diversi aspetti dell'organizzazione (individuare gli obiettivi a breve e a lungo termine). • Condividere e comunicare questo piano con il personale e le risorse volontarie, consentendo loro di valutare i risultati e i benefici dell'integrazione di questa prospettiva. • Se si tratta di un'organizzazione di base, occorre promuovere tra la direzione, il personale e le risorse volontarie l'apprendimento delle diverse culture che fanno parte della comunità locale. • Se l'organizzazione opera a livello regionale o nazionale, fornire una formazione interna che copra specificamente la dimensione interculturale del lavoro e delle pratiche di animazione socioeducativa. • Individuare le opportunità di coinvolgimento attivo delle persone giovani di culture diverse, provenienti da aree e contesti diversi all'interno della propria organizzazione. • Creare collaborazioni con le organizzazioni che lavorano specificamente con i membri delle comunità migranti o delle minoranze con minori opportunità. Fornire l'accesso alle opportunità che la propria organizzazione propone alle persone giovani. • Creare un accesso "a bassa soglia" alle opportunità che si offrono alle persone giovani per i membri delle comunità sottorappresentate. Alcuni studi hanno dimostrato che le persone giovani appartenenti a comunità di migranti o a minoranze sono sottorappresentate in modo sproporzionato, ad esempio, nei programmi di mobilità internazionale, molti dei quali non riescono ad attirare il loro interesse.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	• Prestare attenzione alle relazioni e al legame che gli individui e i gruppi instaurano con l'organizzazione, facendoli sentire accolti e parte del progetto generale e delle attività, poiché questo è un aspetto fondamentale per raggiungere lo scopo della valorizzazione della diversità in termini di partecipazione. • Incorporare la diversità socioculturale e attribuirle valore, sia negli spazi decisionali dell'organizzazione, sia nella sua base sociale (membri, risorse volontarie, professioniste e professionisti), sia nei progetti e nelle attività, sia nelle relazioni esterne e nelle reti sociali. • Creare meccanismi per affrontare gli aspetti legati alle diverse culture e mediare in situazioni che riguardano l'armonia sociale e il rispetto della diversità. • Integrare il linguaggio inclusivo nelle azioni di comunicazione dell'organizzazione. Se possibile, i principali materiali organizzativi e, ad esempio, le dispense di formazione devono essere scritti nella lingua madre delle persone giovani che si rivolgono alla propria organizzazione, in modo che tutti gli individui e i gruppi provenienti da contesti culturali diversi si sentano parte dell'organizzazione e vengano invitati a partecipare alle proprie attività. • Organizzare periodicamente attività celebrative interne che siano divertenti e festose, che promuovano lo scambio e l'instaurazione di relazioni e che permettano di conoscersi al di là dei ritmi quotidiani del lavoro, dell'attivismo o dell'*advocacy*.
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica 1:** Intercultural Forum Theatre Facilitator Training - La Xixa (Formazione per facilitatrici e facilitatori sul teatro forum interculturale) **Buona pratica 2:** Intercultural learning to international mobility and Barnga Game – ADICE (Apprendimento interculturale per la mobilità internazionale e Barnga – Il gioco)
Letture consigliate	➢ What is intercultural youth work? (Cosa si intende per animazione socioeducativa interculturale?) ➢ T-Kit 4: Intercultural Learning(T-Kit 4: Apprendimento interculturale) ➢ International Youth Work: Participation. Diversity. Intercultural Awareness. (Animazione socioeducativa interculturale: Partecipazione. Diversità. Consapevolezza interculturale)

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 3

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

INDICATORI DI BUONE PRATICHE	In atto	In parte in atto	Non in atto	In fase di sviluppo
L'organizzazione ha adottato e rispetta delle chiare Linee Guide sul Linguaggio Inclusivo.				
Il personale e le risorse volontarie dell'organizzazione sono a conoscenza e usano abilmente il linguaggio inclusivo.				
La cultura organizzativa promuove e celebra i valori EDI, in modo formale e informale.				
All'interno dell'organizzazione si applicano pratiche di gestione dei conflitti.				
Interculturalità e inclusione sono alcuni dei valori sostenuti dall'ideologia dell'organizzazione e integrati nei documenti formali.				
La prospettiva femminista è integrata insieme all'interculturalità e ad altri temi trasversali (intersezionalità).				
L'organizzazione ha familiarità e collabora con gruppi e associazioni guidate e/o composte da persone con origini e background diversi.				

DIMENSIONE 4: COMUNITÀ E COLLABORAZIONI

Descrizione: la partecipazione della comunità è fondamentale per permettere alle famiglie e agli amici di comprendere perché il lavoro dell'organizzazione sui principi EDI è importante e come questi possano supportarlo. Fare rete nella piena consapevolezza dei principi EDI comporta lo sviluppo di relazioni con vari soggetti interessati della comunità e impegnarsi per supportare le persone giovani appartenenti a comunità emarginate e minoritarie.

Rivolta a: direzione dell'organizzazione, personale e risorse volontarie

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Argomenti legati alla dimensione: a) COLLABORAZIONE CON LA COMUNITÀ LOCALE e b) SVILUPPO DI COLLABORAZIONI CON LE FAMIGLIE

a) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: COLLABORAZIONE CON LA COMUNITÀ LOCALE

Risultato	L'attuazione di pratiche mirate e la collaborazione con la comunità locale è un aspetto importante dell'approccio alla diversità e all'inclusione di un'organizzazione, in quanto può dimostrare l'impegno verso i principi EDI e creare un ambiente più inclusivo. Se l'approccio è inclusivo, diversificato e capace di rispondere alle esigenze concrete, sarà evidente in tutte le aree di un'organizzazione, dalle attività di animazione socioeducativa alla politica e alla pianificazione. Un obiettivo fondamentale sarà il coinvolgimento attivo di persone provenienti da minoranze e identità emarginate a tutti i livelli dell'organizzazione, dal personale alle risorse volontarie, dalla gestione alla direzione, fino ai membri più giovani. I membri della comunità locale acquisiranno un senso di appartenenza più forte, sentendosi parte integrante delle attività e della missione dell'organizzazione giovanile. Inoltre, la comunità locale contribuirà attivamente alle risorse (finanziarie, umane o di altro tipo) per sostenere l'organizzazione giovanile. Infine, il gruppo dirigente e i membri dell'organizzazione saranno più diversificati e rifletteranno meglio la diversità della comunità locale. La misura delle pratiche di uguaglianza e inclusione dipenderà da quanto un'organizzazione giovanile collabora e fa rete con altri per garantire che le esigenze dei giovani appartenenti a minoranze e identità emarginate nella comunità siano soddisfatte.
Obiettivi	L'obiettivo è quello di comprendere meglio le questioni, le esigenze e le sfide uniche legate all'uguaglianza e all'inclusione nel contesto locale, comprendendo che i membri della comunità locale e le loro culture sono una risorsa per le attività dell'organizzazione legate ai valori EDI. Attraverso la collaborazione a lungo termine con le organizzazioni e le parti interessate della comunità locale, l'organizzazione mira a realizzare un impatto sostenibile grazie alle sue iniziative in materia di diversità e inclusione. Inoltre, l'organizzazione mira a sensibilizzare la comunità locale sui temi EDI e a sviluppare e mantenere la collaborazione con i membri della comunità locale per individuare e mobilitare le risorse (risorse umane, finanziarie o materiali) che possono sostenere le iniziative dell'organizzazione nelle aree EDI .

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	L'organizzazione valuta ciò che sarebbe più vantaggioso per la fascia di popolazione della comunità a cui si rivolge e prende in considerazione le esigenze delle persone giovani. La valutazione dell'organizzazione implica la verifica delle pratiche attuali. Permette all'organizzazione giovanile di fare un passo indietro e di adottare un approccio strategico basato su dati concreti, aiuta a costruire legami all'interno della comunità e mette a disposizione le risorse necessarie per coinvolgere e includere persone appartenenti a diverse minoranze e identità emarginate.
Raccomandazioni "È utile anche se le persone giovani hanno degli hobby e vogliono presentarli agli altri. E così che si aprono le porte. Come in questo evento "Insieme sotto il sole", dove la popolazione locale e noi migranti ci siamo riuniti e abbiamo imparato molto l'uno dell'altro, apprendendo anche nuove parole in lingue diverse". (Giovane, Croazia)	• Eseguire la valutazione e la revisione delle pratiche attuali del lavoro di comunità, così da potere fare il punto della situazione e di pianificare l'approccio strategico sulla base di dati concreti. • Includere valutazioni della popolazione locale specifica e considerare le esigenze delle persone giovani appartenenti alla propria comunità. • Procedere con la mappatura dei soggetti interessati (comunità locale, leader locali e singoli individui) che possono essere potenziali partner, guidando il processo di individuazione e mappatura stesso. • Pianificare gli interventi specifici per coinvolgere i membri della comunità appartenenti a diverse minoranze e identità emarginate, che porterebbero l'organizzazione a costruire legami (ponti) all'interno della comunità. Pianificare le risorse umane e finanziarie per questi interventi. • Adattare i canali informativi dell'organizzazione in modo da raggiungere le comunità isolate (ad esempio, adattare l'espressione linguistica in modo che sia comprensibile per le persone giovani con scarse capacità di lettura, preparare il materiale anche in una lingua minoritaria, stampare opuscoli per raggiungere le persone giovani che non hanno accesso a un computer/internet o che difficilmente potrebbero reperire le informazioni pubblicate sui canali online…). • Dare la priorità all'assunzione di persone provenienti dalla comunità locale, in particolare da ambienti sottorappresentati, all'interno della propria organizzazione. Ciò offre l'opportunità di sviluppare le proprie competenze e di crescere professionalmente. Inoltre, consentirà il coinvolgimento e l'impegno della comunità locale nel processo decisionale delle organizzazioni giovanili. • Organizzare eventi o attività che celebrino le diverse culture delle comunità locali (ad esempio, fiere alimentari, mostre d'arte o festival culturali). Cercare di non ricadere in aspetti culturali stereotipati e consultare la comunità locale.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	• Collaborare con i gruppi locali per sostenere i cambiamenti politici a livello nazionale, regionale o locale che promuovono l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione della comunità locale. • Valutare i bisogni specifici, le sfide e le opportunità all'interno della comunità locale legate alle pratiche EDI. Si potrebbe decidere di condurre gruppi di discussione, interviste, forum su questioni pubbliche, analisi di dati secondari, indagini e questionari, mappature, ecc. Per ulteriori suggerimenti, consultare le Letture consigliate. • Considerare l'idea di raggiungere e persone giovani recandosi nei loro spazi di ritrovo e organizzando attività di animazione socioeducativa di strada nella loro comunità (vedi la Buona pratica 3). • Coinvolgere la comunità locale nella pianificazione di politiche e pratiche che supportino i valori EDI a livello locale. Questo può includere la creazione di campagne di sensibilizzazione e la costruzione di relazioni con la classe politica locale. • Pianificare progetti che coinvolgano le persone giovani della comunità locale, iniziando con l'invitarli a esprimere i loro bisogni e promuovendo il loro *empowerment* per sviluppare collaborazioni efficaci con le loro comunità locali. • Organizzare attività aperte a tutti i membri della comunità per creare e coltivare i legami sociali all'interno della comunità locale. • Organizzare attività o progetti che mettano in contatto comunità diverse e le colleghino a diversi livelli.
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica 1:** Inclusion of the community through anonymous selection (Inclusione della comunità attraverso la selezione anonima) **Buona pratica 2:** Tutoring pilot project between different groups of the community (Sperimentazione di un progetto basato sul tutoraggio tra diversi gruppi della comunità) **Buona pratica 3:** **Social mentors – collaboration with the Roma community** - Ambidekster (Mentori sociali - collaborazione con la comunità rom)
Letture consigliate	➢ Involving participants from the beginning! Starting from the participant's needs (Coinvolgere fin dall'inizio! Cominciamo dai bisogni delle e dei partecipanti) ➢ Community Needs Assessment: The Resources and Examples Your Organization Needs (Valutazione dei bisogni della comunità: Le risorse e gli esempi di cui la vostra organizzazione ha bisogno)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	➢ How to Conduct a Community Needs Assessment (Come condurre una valutazione dei bisogni della comunità) ➢ What's the Focus? Needs & Assets Assessment for Foróige Staff (Qual è l'obiettivo? Valutazione dei bisogni e delle risorse per il personale di Foróige)

b) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: SVILUPPO DI COLLABORAZIONI CON LE FAMIGLIE

Risultato	Per le organizzazioni giovanili, la costruzione di relazioni con le famiglie e i tutori delle persone giovani della comunità locale in cui l'organizzazione opera è fondamentale per l'inclusione di tutte e tutti nella comunità locale. L'organizzazione giovanile indirizza quindi la propria comunicazione e alcune attività alle famiglie delle persone giovani, comprendendo l'importanza di avere rapporti con il loro sistema di supporto più importante. L'organizzazione si impegna a creare un ambiente collaborativo e inclusivo in cui le famiglie delle persone giovani appartenenti a gruppi minoritari siano considerate come partner a tutti gli effetti, migliorando così le pratiche EDI.
Obiettivi	La creazione di collaborazioni con le famiglie delle persone giovani e, di conseguenza, l'inclusione di gruppi diversi di persone nella comunità locale perseguono diversi obiettivi fondamentali. Uno di questi è quello di aumentare la comprensione da parte dell'organizzazione dei bisogni e delle aspirazioni delle famiglie, riconoscendo così i loro background e le loro esperienze uniche e diverse. Inoltre, è importante che chi si occupa di animazione socioeducativa riconosca i diversi tipi di famiglie, ad esempio quelle con un solo genitore (divorziato o mai sposato), con genitori affidatari (o con lo Stato come tutore legale), con genitori adottivi, con genitori misti (genitori biologici e un'altra figura genitoriale che può essere sposata o meno), con genitori biologici non sposati, con genitori LGBT, con parenti non genitori come tutori (nonne/i, zie/i, ecc.). Un altro aspetto importante è la relazione qualitativa con le famiglie, in modo che chi si occupa di animazione socioeducativa possa seguire e sostenere meglio i progressi delle persone giovani con cui lavora. La

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	costruzione di relazioni con le famiglie sostiene il lavoro dell'organizzazione nella comunità e rafforza il capitale sociale su cui si vuole che le persone giovani possano contare. Inoltre, l'ascolto delle esigenze delle e dei residenti aiuta l'organizzazione a sviluppare un'esperienza approfondita sul campo e offre l'opportunità di far luce su questioni sociali e di informare le politiche pubbliche su vari temi che riguardano le famiglie.
Raccomandazioni *"Lavoriamo anche con le famiglie sul tema della diversità sociale, della cultura e della mobilità, in modo che possano educare le loro figlie e i loro figli a una maggiore apertura."* *(Responsabile delle attività di animazione socioeducativa, Francia)*	• Consultare le persone giovani appartenenti a gruppi minoritari e le loro famiglie per individuare le loro esigenze di partecipazione e impegno all'interno della propria organizzazione. Adattare i canali di informazione della propria organizzazione per avere la possibilità di raggiungere le famiglie isolate e quelle in condizione di svantaggio. • Elaborare progetti che si concentrino sulla capacità delle e dei residenti di affrontare le questioni sociali che li riguardano o aggiungere questo aspetto a programmi e progetti già esistenti. • Nell'ambito dei progetti con persone giovani, pianificare almeno un'attività che preveda la partecipazione dei loro familiari (anche brevi attività possono aggiungere valore al progetto • Organizzare attività/azioni per coinvolgere le famiglie, i genitori/tutori e le persone giovani. Sensibilizzare il pubblico sui principi EDI invitando i genitori/tutori a eventi, conferenze e sessioni di formazione. • Riunire le diverse famiglie per discutere gli aspetti simili o le differenze, aiutandole ad andare avanti insieme creando un senso di comunità. • Attraverso un approccio attento, indagare sulle possibili ragioni della riluttanza o dell'abbandono da parte delle persone giovani delle opportunità offerte dalla propria organizzazione. Se le ragioni sono dovute alle difficoltà economiche delle rispettive famiglie o ad altre difficoltà, occorre assicurarsi di comunicare con discrezione il potenziale sostegno che si può fornire e/o far sapere loro che saranno accolti di nuovo quando ritorneranno. • Sostenere le famiglie con difficoltà economiche o finanziarie, prevedendo sovvenzioni per la partecipazione alle attività. • Sensibilizzare le famiglie e le e i tutori alle prospettive EDI attraverso corsi di formazione e attività, sottolineando i vantaggi per loro, per le persone giovani e per la comunità locale in generale.
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica:** Sociocultural and social centres in France (Centri socioculturali e sociali in Francia)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Letture consigliate	➢ Engaging the family to engage young people(Coinvolgere la famiglia per coinvolgere le persone giovani)

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 4

INDICATORI DI BUONE PRATICHE	In atto	In parte in atto	Non in atto	In fase di sviluppo
L'organizzazione conduce delle analisi dei bisogni nell'area in cui opera per valutare i segmenti della popolazione locale.				
I progetti dell'organizzazioni sono inclusivi nei confronti delle comunità che solitamente non ricevono supporto e che si trovano in una posizione svantaggiata.				
Gli eventi e le attività che celebrano la diversità culturali della comunità locale vengono organizzate regolarmente.				
L'organizzazione realizza attività o progetti che permettono di riunire diverse comunità insieme.				
L'organizzazione conduce delle analisi dei bisogni tra i membri delle famiglie delle persone giovani per individuare le esigenze per il loro possibile coinvolgimento e partecipazione.				
L'organizzazione progetta iniziative che prevedono il coinvolgimento dei membri delle famiglie delle persone giovani.				
L'organizzazione offre supporto formale e informale alle famiglie che hanno difficoltà di natura economica o di altro genere.				

DIMENSIONE 5: LAVORO DIRETTO CON LE PERSONE GIOVANI

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Descrizione: Il lavoro con i giovani deve essere improntato a una sensibilità culturale e critica. Occorre tenere conto di fattori quali il genere, l'etnia, la religione, l'orientamento sessuale, la cultura e la lingua, l'abilità, le capacità linguistiche e l'età.

Rivolta a: Direzione dell'organizzazione, personale addetto all'animazione socioeducativa e risorse volontarie

Argomenti legati alla dimensione: a) PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE, b) FORMAZIONE/EDUCAZIONE e c) MATERIALI EDUCATIVI

a) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE

Risultato	Ideare e pianificare un progetto all'interno di un'organizzazione che tenga conto dell'inclusività significa creare un ambiente in cui il personale, le risorse volontarie e le persone giovani, indipendentemente dalle loro origini, identità o abilità, abbiano parità di accesso, opportunità e sostegno. La progettazione, la pianificazione e l'attuazione del progetto prevedono l'impegno a promuovere i valori EDI con i partner del progetto, ma anche con il pubblico attraverso attività di divulgazione. Le componenti chiave comprendono una rappresentanza diversificata, l'accessibilità, la sensibilità culturale, le pari opportunità, l'assistenza e il supporto su misura, l'educazione alla diversità e all'inclusione, i meccanismi di scambio di feedback e la celebrazione della diversità. La collaborazione con le organizzazioni locali e la valutazione regolare sono anch'esse essenziali per raggiungere questi obiettivi.
Obiettivi	L'obiettivo di pianificare e realizzare un progetto che abbia come caratteristica principale l'inclusività è dare voce a tutte e a tutti e permettere ai gruppi sociali sottorappresentati di avere un ruolo fondamentale.
Raccomandazioni "Dovremmo pianificare i progetti coinvolgendo le persone giovani delle aree più remote. Anche se si tratta di organizzazioni giovanili di base che di solito coinvolgono le persone giovani della comunità locale più vicina,	• È essenziale pianificare il progetto definendo chiaramente la missione e gli obiettivi del progetto, delineando con precisione lo scopo, il significato delle pratiche EDI e il modo in cui possono essere integrate nel progetto. • Assicurarsi di rappresentare bene tutte e tutti, sia le persone partecipanti che i soggetti interessati; è importante avere in mente i bisogni, gli interessi e il background delle persone coinvolte e individuare in anticipo i possibili ostacoli. • Coinvolgere la comunità, ascoltare le esigenze e raccogliere feedback e input che possano essere utili per migliorare

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

ogni organizzazione potrebbe adattare alcuni dei progetti o pianificare progetti concreti per coinvolgere coloro che vivono in aree remote (zone rurali, isole). Alcune attività possono essere pianificate online e altre in collaborazione con organizzazioni esistenti nell'area locale, anche se non si tratta di organizzazioni giovanili". (Responsabile delle attività di animazione socioeducativa, Croazia)	l'obiettivo generale del progetto e la rappresentanza di tutte le persone. • Coinvolgere i membri dei gruppi di riferimento nella progettazione e nell'attuazione delle attività del progetto, attraverso gruppi di discussione, sondaggi e altre forme di consultazione. Ciò può includere l'analisi dei dati demografici e delle preferenze comunicative dei gruppi e la consultazione di esperte ed esperti del settore, riuniti in centri di comunità o altri luoghi facilmente accessibili a queste persone. • Includere nelle proposte di progetto la descrizione dei gruppi di riferimento attraverso dati disaggregati per genere e altre caratteristiche diverse e/o includere indicatori di genere e diversità per promuovere l'uguaglianza delle comunità sottorappresentate. • Assicurarsi che le attività del progetto siano pianificate e realizzate in modo da essere aperte a tutte e tutti e che la partecipazione delle persone giovani con minori opportunità sia particolarmente incoraggiata e sostenuta. • Considerare la possibilità di prendere decisioni per una maggiore partecipazione dei gruppi e dei generi sottorappresentati o svantaggiati alle attività. • Garantire che i processi di selezione siano aperti, trasparenti e privi di discriminazioni, assicurando che ogni persona interessata possa esprimere il proprio interesse a partecipare e che la sua candidatura sia trattata in modo equo. • Ideare un progetto che possa essere inclusivo e accessibile, consentendo la partecipazione fisica e digitale. Offrire alle e ai partner la flessibilità necessaria per organizzare attività in linea con i profili e le esigenze delle e dei partecipanti. • Evidenziare nella descrizione del progetto che le attività e i materiali di sensibilizzazione faranno uso di un linguaggio chiaro e facilmente comprensibile e saranno ampiamente condivisi per far conoscere le opportunità di partecipazione offerte e le misure di sostegno disponibili per motivare la partecipazione delle persone con minori opportunità. • Garantire misure che creino un ambiente sicuro e di supporto per tutte e tutti i partecipanti, fornendo informazioni, supporto e servizi di follow-up durante le attività del progetto. • Se pertinente alla proposta di progetto, includere una descrizione delle azioni attraverso le quali il progetto promuoverà l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione (ad esempio un approccio gender-mainstreaming o basato su misure positive) e una descrizione di come il progetto divulgherà le informazioni per coinvolgere vari gruppi di persone giovani.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	• Considerare nel budget i costi aggiuntivi per adattare le attività e le attrezzature a esigenze speciali. • Pianificare le valutazioni e il monitoraggio dell'attuazione delle pratiche EDI. • Promuovere e garantire l'uso di un linguaggio inclusivo all'interno della proposta di progetto e durante l'attuazione. • Pianificare lo svolgimento delle attività in strutture accessibili. Si incoraggia la consultazione della dimensione 2 per ottenere suggerimenti sulla progettazione degli edifici e degli spazi dal punto di vista dei principi EDI e scoprire come includere questi principi nelle proprie proposte e piani. • Assicurarsi che il requisito di apertura dei risultati del progetto sia rispettato e che questi siano, quindi, liberamente disponibili come risorse didattiche aperte tramite opportune licenze per consentire a chiunque di accedervi facilmente.
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica 1:** Gender & Diversity Management Policy, **pagina 9, 10, 11 -** Centro per lo sviluppo creativo Danilo Dolci (Politica di gestione delle questioni legate alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità)
Letture consigliate	➢ Planning an Inclusion Project Event (Pianificazione di un evento per un progetto di inclusione) ➢ Inclusion Toolbox (Carly Walker-Dawson, 2021) (Toolkit per l'inclusione) ➢ Steps to Developing an Inclusive Excellence Plan (Fasi per lo sviluppo di un piano di inclusione) ➢ How do you ensure inclusive planning? (Come si garantisce una pianificazione inclusiva?)

b) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: FORMAZIONE/EDUCAZIONE DELLE PERSONE GIOVANI

Risultato	Le attività formative ed educative all'interno dell'organizzazione giovanile sono inclusive e rispondono alle esigenze culturali. Nella pianificazione delle attività educative vengono prese in considerazione categorie come il genere, la religione, l'orientamento sessuale, la cultura e la lingua, le abilità, i bisogni speciali, le capacità di alfabetizzazione e l'età. Adottando un approccio inclusivo, l'organizzazione risponderà in modo più efficace alle esigenze delle persone giovani e farà in modo che diversi gruppi di giovani si sentano al sicuro e partecipino alle attività educative.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Goals (cosa vogliamo raggiungere?)	In un ambiente educativo inclusivo, tutte le persone giovani potranno maturare un senso di appartenenza e si sentiranno apprezzate e accettate per ciò che sono.
Raccomandazioni "È importante pianificare la durata e i contenuti, poiché le persone giovani con cui lavoriamo (Rom) non riescono a seguire programmi di 8-10 ore, che risultano troppo impegnativi per loro. Il programma deve essere adattato al gruppo di riferimento, così come deve essere ponderata la scelta delle parole utilizzate e degli argomenti da trattare, in quanto possono essere del tutto nuovi per loro. Spesso questo rappresenta un ostacolo alla loro partecipazione. Temono di essere lasciate sole e di non capire qualcosa e che, per questo, l'ambiente le respinga e le prenda in giro". (Responsabile delle attività di animazione socioeducativa, Croazia)	**Fase di pianificazione** • Essere consapevoli di includere i costi di inclusione nel budget per la formazione/educazione (vedi il primo argomento legato alla dimensione). • Valutare che la sala di formazione, soprattutto se esterna all'organizzazione, sia accessibile e accogliente per tutte e tutti. Se possibile, apportare gli adattamenti necessari. • Pianificare le attività di formazione e le possibili modifiche necessarie tenendo conto della diversità che può essere presente nella sala (anche se non è possibile saperlo prima della formazione). • Se possibile, informarsi in anticipo sulle esigenze delle e dei partecipanti inserendo nel modulo di partecipazione un campo per le esigenze/preferenze/richieste speciali. • Se si dispone di informazioni sulle e sui partecipanti, cercare di prevedere le loro esigenze e/o consultarli in merito. Ad esempio, se necessario, si può pianificare una formazione che non richieda la conoscenza dell'inglese o alti livelli di competenza linguistica o mobilità.. • Investire del tempo in più per pianificare le attività e i materiali che sostengano le identità delle persone giovani, come ad esempio la loro etnia, la religione, la situazione socioeconomica, l'abilità, la mobilità, l'identità di genere o l'orientamento sessuale. • Pianificare attività creative quando si esplorano argomenti EDI in cui le persone giovani possono condividere le proprie idee a coppia o in piccoli gruppi. **Fase di attuazione** • Offrire alle persone giovani l'opportunità di esprimere le proprie idee e fornire loro supporto per rappresentare sé stesse e le proprie esigenze. Evitare di permettere ad altri di agire in loro rappresentanza o di parlare per loro ammenoché non gli venga espressamente richiesto. • Se si lavora con persone giovani che non hanno una corretta padronanza della lingua nazionale, si raccomanda di impegnarsi nel riconoscere il loro talento nell'essere in grado di esprimersi

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

in più lingue. Esplorare in modo creativo le parole e le frasi nella propria e nella loro lingua madre come modo per rafforzare il senso di orgoglio e di identità delle persone giovani.

- Incoraggiare l'uso di una o più lingue o modalità di comunicazione. Promuovere il *translanguaging* incoraggiando la comunicazione delle persone partecipanti utilizzando un'ampia varietà di strumenti (ad es., gesti, app di traduzione, comunicazione scritta, disegni, ecc.) e di lingue. Vedi la sezione dedicata alle Letture consigliate per ricevere ulteriori spunti.
- Informarsi sui pronomi elettivi e incoraggiare la correzione dell'opportuna pronuncia (lei, lui o loro) all'inizio e durante la formazione. Spiegate alle persone partecipanti o lasciate che loro spieghino da soli perché i pronomi elettivi sono o non sono importanti per loro.
- Affrontare le questioni di giustizia sociale quando emergono nelle discussioni. Per ulteriori linee guida, consultare le Letture consigliate (Straight A's…).
- Sostenere le persone giovani nell'esprimere le sfide che stanno affrontando, parlare dei loro bisogni e rivendicare i loro diritti. A volte, anche solo comunicare le ingiustizie e le discriminazioni di cui sono vittime può essere un'esperienza fortificante.
- Sostenere e costruire la capacità delle persone giovani di riconoscere quando è il momento di parlare della propria identità.

Fase di valutazione

- Effettuare una valutazione interna dell'adeguatezza delle attività e dei materiali per le persone partecipanti.
- Invitare le persone partecipanti a valutare verbalmente e per iscritto l'adeguatezza delle attività e delle discussioni su argomenti e questioni EDI.
- Assicurarsi di verificare con le persone giovani quanto si sono sentiti al sicuro durante la formazione e chiedere un feedback anonimo sulle raccomandazioni relative a ciò che potrebbe essere migliorato.
- Se si organizzano regolarmente laboratori e si nota che alcune persone giovani hanno smesso di partecipare, se possibile, verificarne il motivo. Le persone giovani appartenenti a minoranze e comunità emarginate si trovano spesso ad affrontare ulteriori pressioni nella loro vita. È possibile comunicare loro che sono le e i benvenuti a tornare.
- Se si tengono regolarmente sessioni di formazione con persone giovani, organizzare sessioni di pratica riflessiva per tutte le

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	formatrici e tutti i formatori per discutere e condividere la gestione degli argomenti EDI in gruppo e/o la gestione di gruppi diversi di persone giovani.
Buone pratiche e risorse	**Buona pratica 1: Importance of adaptation in education program** - Ambidekster (Importanza dell'adattamento nel programma educativo)
Letture consigliate	➢ Creating Inclusive Program Environments for Youth with Different Abilities: A Training Manual(Creare ambienti inclusivi per persone giovani con diverse abilità: Un manuale di formazione) ➢ SEL Toolkit: Social Awareness(Toolkit SEL: Consapevolezza sociale) ➢ EDF guide for accessible meetings for all(Guida EDF per riunioni accessibili a tutte e tutti) ➢ Great Idea: Translanguaging(Translanguaging: una grande idea) ➢ Straight A's for facilitating Discussions about Diversity and Social Justice(Guida per facilitare le discussioni sulla diversità e la giustizia sociale)

c) ARGOMENTO LEGATO ALLA DIMENSIONE: MATERIALI EDUCATIVI

Risultato	I materiali didattici EDI sono ben visibili nella pratica attraverso l'incorporazione di contenuti diversi e accessibili nei libri di testo, nelle risorse online e nei materiali didattici. I programmi di formazione sono progettati per garantire che i materiali siano rappresentativi di varie prospettive e accessibili a persone con diverse esigenze di apprendimento. Ciò include l'uso di formati alternativi, sottotitoli e altre funzioni per adattarsi a diversi stili e abilità di apprendimento, favorendo un ambiente educativo inclusivo. Questi sforzi contribuiscono ad abbattere le barriere all'istruzione e a garantire che tutte le persone giovani, a prescindere dal loro background o dalle loro abilità, possano impegnarsi pienamente e beneficiare di materiali didattici che valorizzano e celebrano la diversità.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Obiettivi	L'obiettivo è coltivare un'atmosfera educativa che promuova l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione. Integrando i materiali EDI e garantendone l'accessibilità, le organizzazioni giovanili dovrebbero aspirare a dar voce alle persone a cui si rivolgono provenienti da contesti diversi, favorendo un ambiente di apprendimento in cui tutte e tutti si sentano rappresentati e valorizzati. In definitiva, l'obiettivo è preparare gli individui a un mondo globalmente interconnesso, abbattendo le barriere e contribuendo a una società più inclusiva ed equa.
Raccomandazioni	**Contenuti** • Assicurarsi che il materiale didattico e le attività includano i temi dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusività. • Assicurarsi che i materiali di formazione evitino ogni discriminazione rispetto ai concetti di razza, orientamento sessuale, religione, genere e disabilità. • Includere deliberatamente risorse provenienti da identità emarginate (ad esempio, donne cis, transgender, persone non binarie, persone non conformi al genere, persone nere, indigene, persone con disabilità sensoriali, fisiche e mentali). • Assicurarsi che le voci delle persone di cui sopra siano ascoltate e non solo raccontate da altri soggetti. • Offrire alle persone giovani l'opportunità di co-creare contenuti o materiale educativo, dando spazio alle loro voci ed esperienze. • Scomporre parole complesse in parti riconoscibili per facilitare l'apprendimento delle radici e migliorare la comprensione. • Assicurarsi che i materiali didattici siano facili da leggere con istruzioni chiare. • Adattare i metodi e i materiali didattici con istruzioni differenziate per soddisfare le diverse esigenze. **Aspetti tecnici** • Assicurarsi che i materiali richiesti alle persone beneficiarie siano non solo accessibili, ma anche facili da reperire nei negozi. • Offrire materiali didattici in più formati (ad esempio, digitale, audio, braille) per studenti diversi. • Offrire il materiale didattico in più lingue, concentrandosi su quelle parlate dalle persone giovani. • Confermare la compatibilità con le tecnologie assistive, come gli screen reader. • Condurre test di accessibilità web per le piattaforme educative e i siti Internet.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

	• Assicurare l'accessibilità di tutti i contenuti digitali (immagini, video e documenti).
	• Evitare di utilizzare il colore come unico mezzo per trasmettere informazioni; utilizzare trattini, schemi, etichette, forme e differenze di spaziatura.
	• Cercate di evitare le combinazioni verde/rosso, blu/viola e verde chiaro/giallo, poiché alcune combinazioni di colori sono problematiche per le persone con daltonismo.
	• Assicurarsi che le immagini e i diagrammi abbiano un buon contrasto ed evitare la sovrapposizione di testo su sfondi a fantasia.
	• Includere un testo alternativo (alt text) per le immagini per aiutare le persone giovani non vedenti e ipovedenti.
	• Fornire il materiale didattico nei formati originali (Word, PPT, Latex) e in PDF o ePUB; assicurarsi che i PDF siano accessibili a tutte e a tutti gli utenti. È possibile verificare personalmente chiedendo direttamente:
	  ○ Riesci a copiare il testo in un elaboratore di testi?
	  ○ Sei in grado di ingrandire il testo senza che si formino pixel?
	  ○ Riesci a visualizzare il PDF su uno schermo mobile senza scorrere orizzontalmente (il testo si riflette in modo simile a quello di un eBook Kindle quando si aumenta la dimensione dei caratteri)?
	  ○ La navigazione è significativa (presenta un indice sul pannello laterale)?

Buone pratiche e risorse	**Buona pratica 1:** Learning through games: "Educational workshops" - MELT (Apprendimento attraverso i giochi: "Laboratori didattici") **Buona pratica 2:** The Cecifoot - MELT (Il calcio a 5 per persone cieche)
Letture consigliate	➢ Update Your Learning Materials: Towards Active Global Citizenship (Aggiornare i materiali didattici: Verso una cittadinanza globale attiva) ➢ [Video] POUR: The 4 principles of accessibility (POUR: I 4 principi dell'accessibilità)

AUTOVALUTAZIONE RELATIVA ALLA DIMENSIONE 5

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

INDICATORI DI BUONE PRATICHE	In atto	In parte in atto	Non in atto	In fase di sviluppo
L'organizzazione è solita elaborare progetti che descrivono chiaramente i soggetti interessati, i gruppi di interesse e partecipanti per sottolineare l'intenzione di raggiungere le comunità sottorappresentate e le persone giovani in condizioni di svantaggio.				
Il budget dei progetti comprende i costi di inclusione e le misure per supportare l'adattamento delle attività e delle attrezzature alle esigenze delle persone giovani con difficoltà.				
L'invito a partecipare ai giovani contiene un linguaggio chiaro e comprensibile, nonché una dichiarazione di disponibilità di misure di sostegno per i giovani in posizione svantaggiata.				
La sede della formazione è accessibile per le persone giovani con disabilità.				
La formazione con le persone giovani comprende attività e materiali che riconoscono la molteplicità di identità e background.				
Si garantisce l'inclusione delle tematiche EDI nei materiali di apprendimento e nelle attività, con particolare riferimento all'importanza di evitare di adottare comportamenti discriminatori basati su etnia, orientamento sessuale, religione, genere e disabilità.				
Vengono offerte opportunità per la co-creazione dei contenuti educativi al fine di permettere alle persone giovani di esprimere le proprie idee e di fare in modo che le loro voci ed esperienze vengano ascoltate.				
Materiali economici e facilmente accessibili vengono offerti al gruppo di partecipanti, in particolare materiali di apprendimento in vari formati e lingue e compatibili con le tecnologie assistive.				

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

BIBLIOGRAFIA

Center For Women's Economic Empowerment. (2022). *INCLUSIVE COMMUNICATION - Gender-Sensitive, Inclusive and Accessible Language.* Consultabile al seguente indirizzo: https://euagenda.eu/upload/publications/cipe-gendersensitivelangugeguideline-20221.pdf. (Ultimo accesso: 19 Gennaio 2024).

Dotterweich, J. (2020). *Creating Inclusive Program Environments for Youth with Different Abilities: A Training Manual*. Act for Youth. Consultabile al seguente indirizzo: https://actforyouth.net/pro-resources/trainings/inclusive-manual.cfm (Ultimo accesso: 5 Gennaio 2024).

European Parliament Directorate-General for COMMUNICATION. (2019). *Inclusive communication Guidelines - for DG COMM output.* Consultabile al seguente indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/contracts-and-grants/files/grants/media-and-events/2023/local-eye-2024/annex-III-inclusive-communication-guidelines-of-the-european-parliament.pdf. (Ultimo accesso: 27 Febbraio 2024).

Herman, M. (2012). *Reflective Practice Meets Youth Work Supervision.* Youth & Policy. Consultabile al seguente indirizzo: https://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2017/06/herman_reflective_practice_meets_youth_work_supervision.pdf. (Ultimo accesso: 15 Gennaio 2024).

JoVe. (2024). *In-group and out-group dynamics explained.* [Online video]. Consultabile al seguente indirizzo: https://app.jove.com/science-education/v/11068/in-and-out-groups-in-group-bias-and-scapegoating?trialstart=1. (Ultimo accesso: 27 Febbraio 2024).

Mannes, J. & Lily, R. (2020). Engaging the family to engage young people. Youth Endowment Fund. Consultabile al seguente indirizzo: https://youthendowmentfund.org.uk/engaging-the-family-to-engage-young-people/. (Ultimo accesso: 15 Gennaio 2024).

Nadesan, V. (2005). *The impact of organizational culture in Child and Youth Care agencies.* Child and Youth Care, 23, 5, May 2005, pp. 16-17. Consultabile al seguente indirizzo: https://cyc-net.org/cyc-online/cycol-0711-nadesan.html. (Ultimo accesso: 27 Febbraio 2024).

Nestian Sandu, O. & Lyamouri-Bajja, N. (2019). *T-Kit 4: Intercultural Learning.* 2nd ed. Council of Europe. Consultabile al seguente indirizzo: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32?t=1522062157000. (Ultimo accesso: 16 Gennaio 2024).

Norwegian National Agency for Erasmus +: Youth in Action and SALTO Inclusion Resource Centre. (2017). *Embracing diversity: Introduction to diversity management in youth work*. Consultabile al seguente indirizzo: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3619/IntroductionToDiversityManagementInYouthWork.pdf (Ultimo accesso: 8 Gennaio 2024).

Peterson MF, & Fischer R. (2004). *Organizational culture and climate.* In Spielberger CD (Ed.), Encyclopedia of applied psychology. Oxford, UK: Elsevier Science & Technology.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

SALTO-YOUTH Inclusion and Diversity Resource Centre. (2021). *Embracing diversity: A guide to diversity management for organisations active in intercultural youth work.* Consultabile al seguente indirizzo: https://www.bkj.de/fileadmin/BKJ/01_Nachrichten/EmbracingDiversity.pdf. (Ultimo accesso: 8 Gennaio 2024).

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectives on organizational climate and culture. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (pp. 373–414). American Psychological Association. Consultabile al seguente indirizzo: https://doi.org/10.1037/12169-012. (Ultimo accesso: 8 Gennaio 2024).

The Behavioural Insights Team. *How to run structured interviews - 7 steps for using structured interviews in recruitment and promotions to improve gender equality and representation*. (no date) Consultabile al seguente indirizzo: https://www.bi.team/wp-content/uploads/2021/07/BIT_How_to_improve_gender_equality_guide_RSI.pdf. (Ultimo accesso: 9 Gennaio 2024).

The Finnish Global education Network. (2018). *Update Your Learning Materials: Towards Active Global Citizenship*. Consultabile al seguente indirizzo: https://globaalikasvatus.fi/wp-content/uploads/sites/6/2021/08/kepa-globa-2018-update-your-learning-materials-check-listfingoweb.pdf. (Ultimo accesso: 15 Gennaio 2024).

The project GENEUS. (2019). *Gender Neutral Tools and Test for Selection Processes.* Consultabile al seguente indirizzo: https://geneus-project.eu/wp-content/uploads/geneus-io2-en.pdf. (Ultimo accesso: 19 Febbraio 2024).

Walsh, A. & Yacef, A. (2020). *8 Steps to Inclusive Youth Work*. 2nd ed. [Online]. National Youth Council of Ireland. Consultabile al seguente indirizzo: file:///C:/Users/FSO%20-%20Korisnik2/Downloads/NYCI-8-steps-2nd-ed-1%20(3).pdf. (Ultimo accesso: 5 Gennaio 2024).

Walker-Dawson, C. (2021). *Inclusion Toolbox: A GUIDE ON INCLUSIVE PRACTICES.* European Youth Foundation. Consultabile al seguente indirizzo: https://rm.coe.int/inclusion-toolbox-final/1680a9173e. (Ultimo accesso: 6 Febbraio 2024).

Waters, A. (2023). *Community Needs Assessment: The Resources and Examples Your Organization Needs.* Consultabile al seguente indirizzo: https://www.galaxydigital.com/blog/community-needs-assessment. (Ultimo accesso: 5 Febbraio 2024).

Youth Disability Advocacy Service. *How to create an inclusive & accessible space.* (no date) Consultabile al seguente indirizzo: https://www.yacvic.org.au/assets/Uploads/YDAS-Accessible-Inclusive-Spaces-PosterA3.pdf. (Ultimo accesso: 27 Febbraio 2024).

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.