



STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE DEI  
VALORI E DELLE PRATICHE CHE  
PROMUOVONO UGUAGLIANZA, DIVERSITÀ E  
INCLUSIONE NELLE ORGANIZZAZIONI  
GIOVANILI



Co-funded by  
the European Union



STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE DEI  
VALORI E DELLE PRATICHE CHE  
PROMUOVONO UGUAGLIANZA, DIVERSITÀ  
E INCLUSIONE NELLE ORGANIZZAZIONI  
GIOVANILI

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



Co-funded by  
the European Union

## IMPRESSUM

### TITOLO

STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE DEI VALORI E DELLE PRATICHE CHE PROMUOVONO EGUAGLIANZA, DIVERSITÀ E INCLUSIONE NELLE ORGANIZZAZIONI GIOVANILI

### 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, Adrian Crescini, Meritxell Martínez, Lisa Avarello

**CONTRIBUTO ALLA REVISIONE DELLA QUALITÀ:** Ana Munivrana, Claudia Lopez Monteagudo, Karolina Kraljić, Vanja Kožić Komar

### PROGETTAZIONE GRAFICA A CURA DI

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagabria, 2024



Co-funded by  
the European Union

L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione [comunicazione] e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

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

# INDICE

IL PROGETTO .....	5
EDI: A COSA CORRISPONDONO QUESTI PRINCIPI? .....	5
INTRODUZIONE .....	6
ISTRUZIONI PER UTILIZZARE LO STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE .....	7
<b>DIMENSIONE 1: GOVERNANCE .....</b>	<b>8</b>
<b>DIMENSIONE 2: AMBIENTE FISICO.....</b>	<b>9</b>
<b>DIMENSIONE 3: ATTEGGIAMENTI E RELAZIONI .....</b>	<b>10</b>
<b>DIMENSIONE 4: COMUNITÀ E COLLABORAZIONI .....</b>	<b>11</b>
<b>DIMENSIONE 5: LAVORO DIRETTO CON LE PERSONE GIOVANI .....</b>	<b>12</b>

## 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 (*“Equality, Diversity, Inclusion”*, 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.

### EDI: A COSA CORRISPONDONO QUESTI PRINCIPI?

#### *Equality (Uguaglianza)*

L'uguaglianza consiste nel garantire che individui o gruppi di individui non siano trattati in modo meno favorevole. L'uguaglianza cerca di promuovere l'equità, che si tratti di accesso al lavoro o a un programma di studio, formazione, sviluppo, opportunità di carriera, ecc

#### *Diversity (Diversità)*

Si tratta della rappresentazione o della composizione di vari gruppi di identità sociali in un gruppo di lavoro, in un'organizzazione o in una comunità. L'attenzione si concentra sulle identità sociali che corrispondono alle differenze sociali di potere e privilegio, e quindi all'emarginazione di alcuni gruppi sulla base di attributi specifici.

#### *Inclusion (Inclusione)*

Un ambiente che favorisce l'affermazione, la celebrazione e l'apprezzamento di approcci, stili, prospettive ed esperienze diverse, consentendo così a tutti gli individui di esprimere pienamente sé stessi (e tutte le loro identità) e di dimostrare i propri punti di forza e le proprie capacità.

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

## INTRODUZIONE

Circa un terzo delle persone giovani in Europa è a rischio di povertà ed esclusione sociale. Molti hanno una capacità limitata di accedere ai propri diritti sociali e altrettanti continuano ad affrontare molteplici forme di discriminazione, subiscono i pregiudizi e sono vittime di crimini d'odio.<sup>1</sup> La crisi migratoria ha contribuito anch'essa a presentare ulteriori sfide di natura sociale e legate all'inclusione. La Strategia dell'Unione europea per la gioventù (2019-2027) ha prefissato alcuni obiettivi per **tutti i soggetti che lavorano con le persone giovani** al fine di rispondere a queste sfide e dare loro il supporto necessario per esprimere le loro potenzialità.

**Le organizzazioni partner del progetto EDI GO si sono inizialmente rivolte alle animatrici e agli animatori socioeducativi e alle persone giovani** di 30 organizzazioni giovanili (aprile - giugno 2023) per esplorare le loro prospettive in materia di esclusione, pregiudizi e discriminazione e interrogarsi sulla loro quotidiana sperimentazione da parte delle persone giovani, nonché per invitarli a riflettere su come potere estendere il raggio di azione delle organizzazioni giovanili per raggiungere le persone giovani più svantaggiate.<sup>2</sup>

Le loro voci e prospettive hanno contribuito allo sviluppo del **Charter Mark EDI** il quale offre alcuni utili **raccomandazioni** alle organizzazioni giovanili su come **migliorare i valori e le pratiche EDI** (*Equality, Diversity & Inclusion*). Queste raccomandazioni riguardano 5 dimensioni organizzative e presentano alle organizzazioni giovanili l'opportunità di migliorare le strategie per raggiungere quelle persone giovani che potrebbero beneficiare in modo significativo delle pratiche inclusive dell'animazione socioeducativa.

Il presente **Strumento di autovalutazione** è basato sul Charter Mark EDI e costituisce un mezzo per individuare gli aspetti organizzativi che sostengono i valori e le pratiche EDI, nonché diversi aspetti che potrebbero essere ulteriormente migliorati. In questo modo, ogni organizzazione giovanile può riflettere sui possibili miglioramenti da apportare, tenendo conto delle differenze che le caratterizzano in termini di esigenze, ambito di intervento, dimensione e contesto in cui operano

---

<sup>1</sup> [the EU Youth Goal #3 Inclusive societies](#)

<sup>2</sup> ["Key issues in applying equality, diversity and inclusion in youth organizations – experience of five EU countries"](#)

## ISTRUZIONI PER UTILIZZARE LO STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE

Questo strumento di valutazione riguarda 5 dimensioni organizzative:

**GOVERNANCE**

**AMBIENTE FISICO**

**ATTEGGIAMENTI E RELAZIONI**

**COMUNITÀ E COLLABORAZIONI**

**LAVORO DIRETTO CON PERSONE GIOVANI**

Ciascuna dimensione viene inizialmente introdotta da una breve descrizione dei temi interessati e presenta una tabella all'interno della quale figurano delle affermazioni che la persona che legge deve valutare sulla base di questi criteri:

**In atto**

**In parte in atto**

**Non in atto**

**In fase di sviluppo**

Questa scala permette di valutare se l'aspetto in questione è presente all'interno dell'organizzazione o meno, e in caso affermativo, in che misura. Sommando le risposte per ciascuna affermazione è possibile ottenere un quadro generale per ciascuna dimensione.

Le dimensioni che ottengono i punteggi più alti di risposte "**In atto**", "**In parte in atto**" e "**In fase di sviluppo**" per diverse affermazioni indicano le buone pratiche organizzative che meritano di essere confermate, riconosciute e promosse.

Quelle che invece riportano punteggi più alti relativi all'opzione "**Non in atto**" possono rappresentare un indicatore dell'esigenza organizzativa attuale di pianificare ulteriormente l'ambito in esame e di esplorare le raccomandazioni specifiche incluse nel [Charter Mark EDI](#), nonché del bisogno di indagare meglio l'approccio più opportuno per integrare le raccomandazioni fornite a livello organizzativo.

## 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.

**Rivolta a:** direzione dell'organizzazione

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

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 strategico dell'organizzazione.				
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 personale e alle risorse volontarie.				



## 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:** PROGETTAZIONE E STRUTTURA DELL'EDIFICIO e USO DELL'AMBIENTE FISICO

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.				
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:** LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE, CULTURA ORGANIZZATIVA e APPROCCIO INTERCULTURALE

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

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

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 <b>segmenti della popolazione locale</b> .				
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

**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:** PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE, FORMAZIONE/EDUCAZIONE e MATERIALI EDUCATIVI

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.				

## PARTNER DEL PROGETTO



**Forum for Freedom in Education** (Croatia)



**KMOP Education and Innovation Hub** (Greece)



**CSC Danilo Dolci** (Italy)



**La Xixa** (Spain)



**Adice** (France)



**Humana Nova** (Croatia)



Co-funded by  
the European Union

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.