

Piano di gestione delle diversità e promozione dell'uguaglianza di genere

Presidi Educativi Impresa sociale srl

Versione: #1

Data: Settembre 2024

INTRODUZIONE

Presìdi Educativi Impresa Sociale srl (di seguito denominata Presìdi Educativi) basa il suo operato sul principio che ogni persona deve poter esprimere il più alto livello di autonomia in tutti i contesti di vita, siano questi: accessibili per tutti, adeguati ad ogni esigenza, soddisfacenti tutti i bisogni possibili e nel rispetto dell'inclusione; quest'ultima, rappresenta uno dei valori cardini della nostra impresa, che tutela i diritti sociali della comunità sostenendo la parità di genere, in linea con quanto stabilito dalla *“Strategia Europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025”*.

A tal proposito, l'impresa è fortemente convinta della necessità di costruire una società inclusiva per le persone appartenenti alla comunità LGBTIQ+ (rif. *“Strategia europea per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025”*), per garantire i diritti delle persone con disabilità (rif. *“Strategia europea dei diritti delle persone con disabilità 2021-2030”*), scevra da ogni discriminazione razziale (rif. *“Piano d'azione contro il razzismo dell'Unione europea 2020-2025”*) e siano, dunque, più inclusive e accessibili (rif. *“Strategia Inclusione e diversità Erasmus+ e corpi europei di solidarietà 2021”*).

Con il presente documento si sottolinea l'impegno della nostra impresa nel portare avanti una gestione corretta e attenta alla diversità, applicando proattivamente delle misure improntate al rispetto della dignità umana e al sostegno della diversità, in tutte le sue forme e in ogni iniziativa o attività in cui operiamo. Il piano di gestione delle diversità e di promozione dell'uguaglianza di genere ha come obiettivo il superamento della dimensione strutturale e la creazione di un'organizzazione eterogenea, inclusiva e paritaria, che risponde alle esigenze del personale interno all'impresa ma anche ai bisogni dei soggetti a cui si rivolge. Il documento contiene indicazioni circa le procedure di assunzione, i programmi di formazione e crescita del personale, la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo attento ai bisogni speciali. Fornisce, inoltre, importanti informazioni sul gender mainstreaming, sulle strategie di comunicazione, sul tipo di rappresentazioni da veicolare, nonché riguardo alle attività di progettazione, gestione e implementazione di progetti.

Tutto il personale e i soggetti che collaborano con Presìdi Educativi sono tenuti ad attenersi al presente regolamento.

1. Definizioni

Di seguito presentiamo le principali definizioni delle espressioni utilizzate nel presente documento.

● **Discriminazione strutturale**

Una forma di discriminazione dovuta a politiche che, sebbene possano apparire neutrali, hanno delle ricadute fortemente negative su alcuni gruppi sociali¹.

● **Discriminazione**

Si verifica quando una persona riceve un trattamento meno favorevole per motivi legati al sesso e al genere, all'età, alla nazionalità, all'etnia, alla religione o alle convinzioni personali, allo stato di salute, a disabilità, all'orientamento sessuale o all'identità di genere rispetto al trattamento di cui ha goduto o godrebbe un'altra persona in una situazione analoga².

● **Diversità**

Tutte le diverse sfumature e identità legate al genere, all'etnia, alla nazionalità, all'età, alla disabilità, alla lingua, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose, all'estrazione sociale, all'orientamento sessuale, all'aspetto fisico e al colore della pelle di ogni individuo³.

● **Uguaglianza**

È il valore a cui tende un'attenzione per la comune dignità umana; la partecipazione di tutte le persone (cfr. definizione di diversità) alla vita economica, sociale e culturale⁴.

● **Genere**

Il genere si riferisce alla costruzione sociale dei ruoli maschili e femminili. Tale categoria di analisi e interpretazione comprende norme, comportamenti e ruoli associati a donne e uomini, ragazze e ragazzi e al loro modo di relazionarsi. Poiché si tratta di un costrutto sociale, il genere varia di società in società e cambia nel corso del tempo.⁵ PRESIDI EDUCATIVI sposa una concezione non binaria del genere, ossia non limitata alle categorie del maschile e del femminile⁶ e preferisce

¹ Cfr. Glossary of Terms and Concepts by UNICEF, 2017

² Cfr. EIGE's Glossary & Thesaurus

³ Cfr. Gender & Diversity Policy of the IFRC (2020)

⁴ Cfr. EQUINET

⁵ Cfr. Definizioni a cura dell'Organizzazione Mondiale della Sanità

⁶ Cfr. National Centre for Transgender Equality - Understanding Non-Binary People: How to Be Respectful and Supportive

l'utilizzo del concetto "dei generi" anziché "di genere" molte volte inteso in modo strettamente binario.

● **Equilibrio di genere**

Espressione utilizzata per descrivere un approccio alla gestione delle risorse umane che punti alla pari partecipazione di tutti i generi in tutti gli ambiti lavorativi, progetti o programmi.⁷

● **Violenza di genere (GBV)**

Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte le forme di violenza perpetrate ai danni di persone o gruppi di persone sulla base del sesso, del genere, dell'orientamento sessuale e/o dell'identità di genere reale o percepita. Si basa su uno squilibrio di potere ed è agita con l'intenzione di umiliare o far sentire le persone che ne sono vittime inferiori o subalterne. Può essere di natura fisica, verbale, psicologica (emotiva), economica⁸, e di altro tipo⁹. PRESIDI EDUCATIVI vede la violenza di genere come una forma di violenza contro le donne e tutti i generi.

● **Gender Bias**

Pregiudizi e stereotipi che portano a prendere delle decisioni sulla base del genere che tendono a favorire e a creare dei contesti sono favorevoli agli uomini/ragazzi a svantaggio delle donne/ragazze¹⁰. PRESIDI EDUCATIVI concepisce il concetto come relativo a tutti i generi.

● **Uguaglianza di genere**

L'idea secondo la quale donne e uomini, ragazze e ragazzi ¹¹e tutti i generi possono godere delle stesse condizioni, di parità di trattamento e opportunità allo scopo di poter esprimere appieno le loro potenzialità, esercitare i loro diritti e vivere in maniera dignitosa, e contribuire allo (e beneficiare dello) sviluppo economico, sociale, culturale e politico¹².

● **Equità di genere**

Il concetto riconosce che le donne e gli uomini hanno esigenze e poteri diversi e che queste differenze devono essere identificate e affrontate in modo da correggere gli squilibri tra i sessi. Ciò

⁷ Cfr. Concetti e definizioni a cura dell'EIGE

⁸ Cfr. Council of Europe -What is gender-based violence?

⁹ Per ulteriori informazioni sulla violenza di genere cfr. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1153>

¹⁰ Cfr. Glossary Of Terms And Concepts by UNICEF, 2017

¹¹ Ibidem

¹² Ibidem

può includere la parità di trattamento, o un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità¹³. PRESIDI EDUCATIVI riconosce che tutti i generi hanno esigenze diverse e che gli squilibri devono essere corretti tra tutti.

● **Identità di genere**

Ogni persona esperisce dentro di sé in maniera del tutto intima e personale il proprio genere che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita. L'identità di genere riguarda il rapporto con il proprio corpo (e può implicare la scelta di modificare il proprio aspetto fisico o le proprie funzioni corporee ricorrendo a trattamenti farmacologici o interventi chirurgici) e altre modalità di espressione del genere, quali abbigliamento, modo di parlare e di gesticolare¹⁴. È il senso che una persona ha di essere donna, uomo, entrambi, nessuno dei due, o in qualsiasi punto dello spettro di genere¹⁵, dando spazio a una miriade di soggettività diverse.

● **Gender Mainstreaming**

Una strategia volta a promuovere l'uguaglianza di genere. Prevede l'adozione di una prospettiva di genere nella preparazione, nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione di norme, provvedimenti e programmi di finanziamento allo scopo di promuovere l'uguaglianza fra uomini e donne¹⁶ e tutti i generi e combattere ogni forma di discriminazione.

● **Crimini di odio**

Ogni tipo di reato compiuto ai danni di persone o cose perché ritenute legate, affini o vicine a un determinato gruppo in virtù di caratteristiche comuni fra i suoi membri, quali etnia, nazionalità, lingua, colore della pelle, sesso, età, disabilità fisica o mentale, orientamento sessuale o altri fattori simili¹⁷.

● **Dignità umana**

Nella sua formulazione elementare il concetto di dignità umana consiste nella convinzione che tutte le persone abbiano un valore che è strettamente correlato alla loro umanità a prescindere dalla classe, dall'etnia, dal genere, dalle abilità o dalla religione a cui sentono di appartenere¹⁸.

¹³ Cfr. EIGE

¹⁴ Cfr. Concetti e definizioni a cura dell'EIGE

¹⁵ Cfr. Ontario Human Rights Commission

¹⁶ Cfr. concetti e definizioni a cura dell'EIGE

¹⁷ Cfr. th

¹⁸ Cfr. Human Rights Career

● **LGBTIQ+**

Le persone appartenenti alla comunità LGBTIQ sono individui attratti da persone del loro stesso genere (lesbiche e gay) o di ogni genere (bisessuali); la cui identità e/o espressione di genere non corrisponde a quella assegnata alla nascita (persone trans, non binarie); nate con caratteri sessuali non definibili come esclusivamente maschili o femminili (intersessuali); e la cui identità non rientra nella classificazione binaria della sessualità e/o del genere (queer)¹⁹.

PRESIDI EDUCATIVI preferisce ricorrere al termine ombrello LGBTIQ+, il simbolo “+” rappresenta tutte quelle definizioni che continuano ad aggiungersi e ad evolversi allo scopo di rispettare tutte le identità di genere.

● **Membri dello staff/personale**

Il termine si riferisce a tutto il personale dell’organizzazione, tirocinanti, volontari e collaboratori.

2. Principi e valori

PRESIDI EDUCATIVI e il personale dell’organizzazione si impegnano a rispettare i valori e i principi descritti di seguito. Tali principi sono essenziali allo scopo di elaborare un piano di gestione delle diversità e promozione dell’uguaglianza di genere che sia in linea con gli standard più elevati in materia.

★ PRESIDI EDUCATIVI garantisce il trattamento a ogni individuo senza discriminazione di alcun tipo sulla base dell’età, dell’etnia, del colore della pelle, del sesso, della lingua, della religione, dell’appartenenza politica, della nazionalità, dell’ estrazione sociale, dell’identità di genere o dell’orientamento sessuale, della disabilità, di nascita o di qualunque altra condizione.

★ PRESIDI EDUCATIVI si impegna ad adottare misure e azioni positive che riflettano il valore di ogni persona umana. Tutto il personale è tenuto a considerare ogni persona all’interno di una rete sociale, onorandone la dignità, promuovendo il rispetto e l’ascolto attivo.

★ PRESIDI EDUCATIVI rispetta il diritto di ogni individuo a mantenere la propria integrità fisica e culturale, valorizza le competenze e le capacità individuali allo scopo di creare ponti di coesione e

¹⁹ Cfr. LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025

conoscenza. In tal senso, PRESIDI EDUCATIVI protegge gruppi e individui dalle discriminazioni e dalla violenza e sostiene l'inclusione sociale e la partecipazione attiva di soggetti vulnerabili e svantaggiati.

★ PRESIDI EDUCATIVI ha una politica di zero tolleranza nei confronti delle discriminazioni, dei crimini di odio o delle violenze, inclusa quella di genere in tutte le sue forme.

★ PRESIDI EDUCATIVI porta avanti la lotta per l'inclusione sociale. Tutte le iniziative promosse al suo interno e all'esterno sono condotte adottando un approccio imparziale e scevro da pregiudizi.

★ PRESIDI EDUCATIVI considera importanti e rispetta l'identità di genere e tutte le diverse forme di diversità del suo personale e dei gruppi target. Inoltre, ritiene tale aspetto prioritario allo scopo di garantire le stesse opportunità e condizioni a tutt3. Pertanto, l'organizzazione è attenta alla diversità e alle questioni di genere, puntando ad eliminare le disuguaglianze e a promuovere l'uguaglianza di genere.

★ Le iniziative portate avanti da PRESIDI EDUCATIVI all'interno e all'esterno dell'organizzazione sono attente alle esigenze di ogni persona e si basano su un'analisi delle questioni di genere della diversità condotta nella fase di progettazione. L'obiettivo è quello di rispondere alle esigenze specifiche di persone e gruppi diversi, tenendo conto anche della loro sicurezza.

★ PRESIDI EDUCATIVI integra la prospettiva di genere nella pianificazione, nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle sue attività interne, nonché, ove possibile, dei programmi esterni.

3. Prassi e procedure

PRESIDI EDUCATIVI si impegna a condividere con il personale un insieme di regole e linee chiare riguardanti prassi e procedure volte alla gestione della diversità e della promozione dell'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro.

Risorse umane

● Piano di selezione e procedure di assunzione

PRESIDI EDUCATIVI porta avanti un piano di selezione e delle procedure di assunzione del personale basati sull'equilibrio di genere e sull'assenza di pregiudizi nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità. Così facendo, PRESIDI EDUCATIVI moltiplica i suoi sforzi per adottare delle misure positive delle procedure di assunzione per posizioni junior o manageriali, attente alla promozione dell'uguaglianza di genere e della diversità.

● Formazione sulla gestione della diversità e la promozione dell'uguaglianza di genere

PRESIDI EDUCATIVI informa e propone delle attività di formazione rivolte al personale sui contenuti del piano sulla gestione della diversità e la promozione dell'uguaglianza di genere. L'organizzazione si assicura che il personale sia consapevole e applichi le procedure interne ed esterne.

● Parità salariale

PRESIDI EDUCATIVI si assicura che il personale percepisca una paga equa a parità di lavoro svolto a prescindere dal genere.

● Inclusività

PRESIDI EDUCATIVI si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo sia in termini di strutture che di atmosfera.

Nello specifico, mira:

- Promuovere l'inclusività di genere: bagni unisex.
- Garantire il benessere di tutti: accessibilità e postazioni per persone con bisogni speciali.
- Promuovere delle alternative per rispondere a bisogni specifici: orari di lavoro flessibili in linea con le esigenze dell'organizzazione e le esigenze individuali.

● Trasparenza della comunicazione

Comunicazioni interne ed esterne

PRESÌDI EDUCATIVI si impegna a improntare la propria comunicazione interna ed esterna ai principi di rispetto reciproco, non-discriminazione, diversità e inclusività curando il linguaggio e il tipo di immagini scelte:

- Linguaggio inclusivo

Tutte le comunicazioni interne ed esterne di PRESÌDI EDUCATIVI si fondano sul ricorso a un linguaggio scevro da pregiudizi e termini discriminatori, in linea con le esigenze del gruppo target e in grado di dare dignità a tutte le soggettività:

- Linguaggio attento alla diversità

Un linguaggio rispettoso delle differenze di età, disabilità, etnia, religione, fra le altre.

- Linguaggio attento al genere

In base al tipo di messaggio veicolato e al gruppo target, è possibile utilizzare le seguenti strategie linguistiche: uso simmetrico del genere, uso di forme doppie asimmetriche, neutralizzazione, maschile sovra esteso.

Tali alternative saranno utilizzate:

→ Nelle comunicazioni interne:

- per rivolgersi a colleghi a voce o via e-mail;
- per elaborare relazioni e rapporti interni.

→ Comunicazioni con soggetti esterni:

- per rivolgersi a partner, stakeholder e beneficiari nel corso di colloqui o via e-mail;
- per presentare PRESÌDI EDUCATIVI, le sue unità e i suoi dipartimenti a stakeholder e organizzazioni partner;
- per redigere rapporti e relazioni; - per redigere articoli, post sui social media da pubblicare sui canali istituzionali di PRESÌDI EDUCATIVI;

- per produrre manuali, linee guida, toolbox e altre risorse derivanti dall'implementazione di progetti.

- Rappresentazioni

PRESIDI EDUCATIVI si impegna a promuovere la diversità in tutte le sue forme nelle comunicazioni sia interne sia esterne rappresentando la diversità servendosi di foto, immagini gratuite o screenshot²⁰ da inserire all'interno di articoli, presentazioni, siti web, post sui social media o prodotti di progetto.

Progettazione

- Equilibrio di genere

PRESIDI EDUCATIVI porta avanti colloqui con stakeholder, attori locali e beneficiari per promuovere una partecipazione equilibrata di tutti i gruppi di persone tenendo conto di tutte le loro esigenze allo scopo di intraprendere misure positive.

- Disaggregazione di dati e indicatori

PRESIDI EDUCATIVI, in qualità di capofila o quando previsto dal bando o dalla tipologia di progetto, si impegna a presentare delle proposte di progetto che prevedano una descrizione dei gruppi target con dati disaggregati per genere o altre caratteristiche. Inoltre, prevede l'utilizzo di indicatori volti alla promozione dell'uguaglianza di genere e della diversità.

- Azioni volte a promuovere la diversità e l'uguaglianza di genere

PRESIDI EDUCATIVI, in qualità di capofila o quando previsto dal bando o dalla tipologia di progetto, si impegna a presentare delle proposte di progetto che prevedano una descrizione delle azioni volte a promuovere la diversità e l'uguaglianza di genere (ad es., gender-mainstreaming e misure positive). Inoltre, fornirà delle indicazioni in merito alle strategie da adottare allo scopo di coinvolgere partecipanti sia donne che uomini e tutti i generi, in tutta la loro diversità.

- Misure positive

²⁰ Secondo il Piano di Trattamento dei dati personali e il Piano di tutela dell'infanzia

Attraverso le attività di progettazione, PRESIDI EDUCATIVI ribadisce il proprio impegno nei confronti di una più forte partecipazione di gruppi sottorappresentati o svantaggiati, nonché delle varie identità di genere, a tutte le attività condotte dall'organizzazione. Inoltre, saranno adottate delle misure appropriate anche in termini di budget per garantire la piena partecipazione, quando ritenuto opportuno.

Gestione e implementazione dei progetti

- Raccolta di dati disaggregati

PRESIDI EDUCATIVI garantisce che il processo di raccolta dei dati si basi sulla disaggregazione degli stessi per genere o per altre caratteristiche. Tale procedura sarà implementata nella fase di monitoraggio o di rendicontazione qualora l'associazione sia responsabile delle attività volte a garantire la qualità e la visibilità del progetto o dello svolgimento di attività a livello locale o internazionale con partner che operano sotto la responsabilità dell'organizzazione. In base alle caratteristiche del progetto, saranno tenute in considerazione le seguenti categorie: genere (inclusa l'opzione "preferisco non rispondere"), età, background, esigenze speciali.

- Gender e diversity mainstreaming nella scelta dei gruppi di partecipanti

PRESIDI EDUCATIVI ribadisce il suo intento di diffondere un approccio attento alla diversità e al genere nella scelta dei gruppi di partecipanti, in relazione alla loro disponibilità e alle esigenze del progetto.

- Formazione su gender and diversity mainstreaming a partner e attori locali

PRESIDI EDUCATIVI si impegna a condividere conoscenze e a formare organizzazioni partner e attori locali nel corso di attività progettuali volte a diffondere principi, valori e prassi legati alla promozione dell'uguaglianza di genere e alla gestione della diversità.

4. Ruoli e responsabilità

Di seguito indichiamo le principali figure e le principali responsabilità dei soggetti che garantiscono l'applicazione delle norme relative alla gestione della diversità e alla promozione dell'uguaglianza di genere all'interno di PRESIDI EDUCATIVI.

Personale responsabile della gestione delle risorse umane.

Si occupa di:

- procedure di selezione e assunzione del personale;
- parità salariale;
- formazione sulle questioni di genere e la promozione della diversità;
- inclusività dell'ambiente lavorativo;
- revisione degli aggiornamenti del presente Piano in collaborazione con la responsabile della gestione delle questioni di genere e delle diversità.

Uffici Networking e Progettazione

Hanno il compito di assicurarsi che le proposte di progetto tengano conto dei seguenti aspetti:

- analisi dei bisogni attenta al genere;
- disaggregazione dei dati;
- azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere e la diversità;
- misure positive.

Coordinatrici e coordinatore di unità e dipartimento.

Hanno il compito di assicurarsi di servirsi di:

- un linguaggio inclusivo e privo di pregiudizi;
- rappresentazioni e immagini inclusive;

- approccio ispirato al gender mainstreaming nella gestione e nell'implementazione dei progetti in relazione alla selezione di gruppi di partecipanti, disaggregazione dei dati e formazione.

5. Procedure di segnalazione

Il personale ha l'obbligo di segnalare eventuali violazioni al presente piano. Al personale sarà chiesto di denunciare eventuali contraddizioni fra regole e prassi effettivamente adottate seguendo la procedura interna descritta di seguito.

1) Compilare il modulo di segnalazione (Appendice I) da parte del soggetto e consegnare alla persona Responsabile della Gestione della Diversità e delle Questioni di Genere.

2) Tali segnalazioni saranno trattate in maniera riservata dalla persona Responsabile della Gestione della Diversità e delle Questioni di Genere che valuterà se sottoporre il caso all'attenzione dell'Ufficio delle Risorse Umane se ritenuto necessario.

3) Ogni dipendente responsabile di una violazione del piano di gestione delle diversità e promozione dell'uguaglianza di genere (allegato al codice di condotta) dovrà sottoporsi a una valutazione.

Qualora la violazione fosse ritenuta particolarmente grave, il caso sarà segnalato alle autorità competenti: → Autorità locali: Polizia o Carabinieri.

ALLEGATO 1 – MODULO PER LA SEGNALAZIONE

Modulo per la segnalazione di condotte inappropriate che violino i principi stabiliti dal piano di gestione della diversità e promozione dell'uguaglianza di genere di PRESIDI EDUCATIVI.

Dati personali	Nome: _____ Cognome: _____ Posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione: <ul style="list-style-type: none">● Dipendente● Tirocinante● Volontario● Collaboratore *L'organizzazione si impegna a tutelare l'identità della persona che presenta la segnalazione. I dati personali forniti saranno utilizzati in funzione di un'eventuale azione legale.
Informazioni sulla condotta oggetto di segnalazione	Ambito della condotta oggetto di segnalazione: <ul style="list-style-type: none">● Risorse umane● Comunicazioni interne ed esterne● Progettazione● Gestione e implementazione del progetto
Contesto in cui è avvenuta la violazione	Data: _____ Luogo: _____ Circostanze (formazione, evento, ecc): _____ _____
Descrizione della condotta oggetto di segnalazione	_____ _____ _____ _____ _____

<p>Descrizione della condotta oggetto di segnalazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● È stato testimone del comportamento? _____ ● In caso contrario, come ha saputo del comportamento? <hr/> <hr/> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● Come valuta la gravità del comportamento descritto? Poco grave - Mediamente grave - Molto grave - Non so ● Si tratta di un comportamento reiterato? <hr/> <hr/>
<p>Dati della persona accusata di condotta inopportuna</p>	<p>Nome: _____</p> <p>Cognome: _____</p> <p>Posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dipendente ● Tirocinante ● Volontario ● Collaboratore
<p>Dichiarazione</p>	<p>Inoltrando la presente segnalazione, dichiaro di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Essere consapevole che la presente segnalazione potrebbe essere utilizzata come atto ufficiale qualora PRESIDI decida di intentare un'azione legale ai danni della persona che si è macchiata della violazione in oggetto; 2. di essere in buona fede e di avere fornito informazioni veritiere; 3. essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni false e mendaci, perseguibili ai sensi di legge.

Firma dichiarante: _____

Data: _____