

alda*



European Association
for Local Democracy

Politica per la parità di genere e l'anti-discriminazione



COMITATO EDITORIALE

Camilla Vedovato, Responsabile di progetti, Coordinatrice dell' HUB " Genere, Inclusione e Diritti umani"

Valeria Fantini, Responsabile di progetti, Coordinatrice dell' HUB "Ambiente"

Giulia Sostero, Coordinatrice del Dipartimento MEA

Mohammed Mustafa, Responsabile di progetti, Coordinatore dell'HUB "Migrazione"

GRUPPO DI LAVORO ESTESO SULLA POLITICA GE&AD

Giulia Albertoni, Responsabile del cofinanziamento

Alma Bustamante, Sviluppatrice di progetti

Manal Snidi, Responsabile di Comunicazione

Khrystina Kvartsiana, Sviluppatrice di progetti

Matteo Parisien, Responsabile Risorse Umane

Sara Afendi, Responsabile di progetti

Ufficio a Strasburgo

Consiglio d'Europa 1,
Av. de l'Europe
F-67075 Strasburgo, Francia
+33 3 90 21 45 93
+33 3 90 21 55 17
aldastrasbourg@aldaintranet.org
alda@aldaintranet.org

Ufficio a Bruxelles

26 rue de la Loi,
Mercator Building
4^e Piano - Salon For European
Civic Organisations
Bruxelles 1040, Belgio
+32 (0)2 430 24 08
aldabrusseles@aldaintranet.org

Ufficio a Vicenza

Viale Milano 36
36100 Vicenza, Italia
+39 04 44 54 01 46
+39 04 44 23 10 43
aldavicenza@aldaintranet.org

Ufficio a Skopje

Bld. Partizanski Odredi
43B/1-5
Skopje, 1000
Macedonia del Nord
+389 (0) 2 6091 060
aldabalkans@aldaintranet.org

Ufficio a Chişinău

40, Serghei Lazo street
5 Floor, office no.3, Chişinău
Repubblica di Moldavia
+37 368 012 888
aldamoldova@aldaintranet.org

Ufficio a Tunisi

Rue Brahim Jaffel,
Imm. Azaiez
2^e piano, Apt 4 El Menzah 4,
Tunis 1082, Tunisia
aldatunisia@aldaintranet.org



INDICE

- 1. INTRODUZIONE**
- 2. COMITATO PER IL GENERE E LA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE**
- 3. AREA 1: CULTURA ORGANIZZATIVA E LOTTA AGLI STEREOTIPI**
- 4. AREA 2: RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA**
- 5. AREA 3: MEDIA**
- 6. AREA 4: PARTNERSHIP, SOCI, FORNITORI E BENEFICIARI**
- 7. GLOSSARIO**
- 8. RIFERIMENTI**

ALLEGATI

- A. Modulo di reclamo**
- B. Sondaggio sull'accessibilità**
- C. Accordo con i soci**
- D. Accordo con i partner**
- E. Accordo con i fornitori**
- F. Sondaggio per i beneficiari**

INTRODUZIONE

La presente Politica per l'uguaglianza di genere e la lotta alla discriminazione ha lo scopo di delineare i valori e gli standard che ci aspettiamo dal personale e dalle altre persone associate ad ALDA, di proteggere il personale e le altre parti interessate da qualsiasi forma di discriminazione e di migliorare l'ambiente di lavoro di ALDA attraverso azioni positive.

In questo documento verrà utilizzata una prospettiva intersezionale. Questa politica è in linea con la priorità politica della Commissione europea: Comunicazione [“Un'Unione di parità: Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025”](#) (marzo 2020) e con il [Piano d'azione dell'OIL sull'uguaglianza di genere e il mainstreaming di genere](#).

Lo stato dell'arte di ALDA su genere e discriminazione

ALDA si impegna a promuovere l'uguaglianza di genere e a evitare ogni forma di discriminazione basata su sesso, genere, orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere, origine nazionale, etnia, lingua madre, differenze di abilità (disabilità), età, classe, affiliazione religiosa o etnica, stato civile, cittadinanza, informazioni genetiche, stato di gravidanza, problemi di salute o qualsiasi altra caratteristica speciale protetta dalla legge, in tutte le sue attività in tutti i Paesi in cui ALDA e i suoi stakeholder operano.

Scopo

L'obiettivo principale è quello di raggiungere l'uguaglianza di genere ed eliminare la discriminazione sul posto di lavoro di ALDA.

Questa politica definisce l'impegno di ALDA per la promozione dell'uguaglianza di genere e intende orientare le decisioni e le azioni del Consiglio direttivo di ALDA, dei dipendenti, dei soci, dei partner di progetto, degli appaltatori, dei fornitori, degli stagisti, dei visitatori e delle parti interessate a favore dell'uguaglianza di genere e della non discriminazione.

Obiettivi

- Combattere e prevenire qualsiasi forma di discriminazione nelle attività, nei programmi e nelle decisioni di ALDA, stabilendo requisiti di processo obbligatori per il monitoraggio e l'attuazione di questa politica;
- Promuovere la partecipazione paritaria alle attività di ALDA;
- Impegnarsi in programmi e iniziative volte a ridurre le disuguaglianze e le discriminazioni di genere;

- Diffondere questi obiettivi anche nella sfera pubblica di ALDA in modo da riflettere i valori di ALDA.
- In ogni momento è possibile includere una prospettiva di uguaglianza di genere e antidiscriminazione in tutte le campagne e il lavoro di advocacy.
- Fornire a tutti gli individui e agli stakeholder coinvolti nel lavoro di ALDA pari opportunità e diritti, indipendentemente dal loro genere.

Dichiarazione politica

In linea con il Codice etico di ALDA, questa politica intende promuovere una cultura di inclusione e di uguaglianza di genere nella vita e nelle operazioni dell'Associazione.

ALDA ha una politica di tolleranza zero nei confronti della discriminazione. Crediamo che tutti debbano essere trattati allo stesso modo, indipendentemente da sesso, genere, orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere, origine nazionale, lingua madre, religione, età, differenze di abilità (disabilità), stato civile, cittadinanza, informazioni genetiche, stato di gravidanza o qualsiasi altra caratteristica speciale protetta dalla legge. Ci impegniamo a fornire un ambiente inclusivo e accogliente a tutti i membri del nostro consiglio direttivo, ai dipendenti, ai soci, ai partner di progetto, agli appaltatori, agli stagisti, ai visitatori e agli stakeholder.

Il personale di ALDA è tenuto a rispettare questa politica, a mantenere un alto livello di condotta professionale sul posto di lavoro e a trattare gli altri con rispetto ed equità.

ALDA è un datore di lavoro con pari opportunità. Non faremo discriminazioni e adotteremo misure di azione positiva per combattere le discriminazioni nell'impiego, nel reclutamento, negli annunci di lavoro, nella retribuzione, nel licenziamento, nell'avanzamento di carriera e nelle promozioni. Ci impegneremo a farlo anche in caso di discriminazione di qualsiasi dipendente o richiedente lavoro sulla base di razza, colore, sesso, origine nazionale, età, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere o espressione di genere.

Valori

- ALDA si propone di lavorare attivamente per cambiare le politiche, i comportamenti e le convinzioni che perpetuano idee e azioni razziste.
- ALDA è contro i pregiudizi e i preconcetti di ogni tipo nei confronti delle persone con disabilità.
- ALDA si oppone agli stereotipi e alla discriminazione di individui o gruppi in base alla loro età.
- ALDA crede nella parità di trattamento e nelle pari opportunità per le persone,



indipendentemente dal loro orientamento sessuale e dalla loro identità di genere.

- ALDA valorizza la diversità di background e nazionalità e opera per l'inclusione e l'integrazione.

COMITATO DI GENERE E ANTIDISCRIMINAZIONE

Comitato GE&AD

L'obiettivo del **Comitato per l'uguaglianza di genere e l'antidiscriminazione di ALDA** (Comitato GE&AD) è quello di supervisionare l'attuazione della politica di uguaglianza di genere e antidiscriminazione. Il Comitato monitorerà e riferirà sui progressi dell'attuazione al Segretario generale, che dovrà poi riferire al Consiglio direttivo.

Composizione e funzionamento del Comitato GE&AD

Il Comitato

Il Comitato mira a essere il più rappresentativo possibile del personale di ALDA. Pertanto, coinvolge almeno un rappresentante per ogni dipartimento (Comunicazione, Risorse umane, Finanza, Gestione dei progetti, Sviluppo dei progetti, Staff del Segretario generale) e un rappresentante per ogni regione geografica (dipartimento MEA, dipartimento EAP e Asia centrale, ALDA Balcani, ALDA Strasburgo, ALDA Bruxelles).

Il Comitato GE&AD si riunisce ogni tre mesi, in un giorno stabilito. A seconda della portata dell'attività/evento, può tenere ulteriori riunioni.

Copresidenti

Ogni sei mesi il Comitato seleziona due copresidenti che riferiranno al Comitato stesso e al Segretario generale. I copresidenti sono responsabili della programmazione e della preparazione delle riunioni, della loro facilitazione, del follow-up dei punti d'azione, ecc.

Gruppo di salvaguardia

Tre rappresentanti del Comitato GE&AD, che cambiano ogni sei mesi a rotazione, si riuniranno per affrontare le denunce di discriminazione presentate di persona o tramite il modulo di denuncia sul sito web. Il Gruppo di tutela indagherà su eventuali altre denunce riguardanti la stessa persona o lo stesso processo per determinare se la discriminazione è sistemica. Se lo ritiene opportuno, il GS inoltrerà il reclamo al Consiglio di coordinamento e al Segretario generale. Dopo la valutazione del Segretario generale, il reclamo potrebbe essere presentato al Consiglio di amministrazione, che consiglierà come procedere.

Responsabilità del Comitato G&AD

Il Comitato GE&AD di ALDA monitora regolarmente l'attuazione delle misure stabilite nella politica di uguaglianza di genere e antidiscriminazione e sostiene l'organizzazione nei suoi sforzi per mettere in atto tali misure. Il Comitato esamina annualmente i risultati delle misure, aggiorna il piano se necessario e definisce gli obiettivi per l'anno successivo. Ogni anno vengono condotte indagini sulla parità e sulla non discriminazione. Il Comitato GE&AD di ALDA fornisce una visione e formula raccomandazioni/piani d'azione.



Nel caso in cui il Segretario Generale sia la persona destinataria del reclamo, il Segretario Generale e il Consiglio direttivo di ALDA stabiliranno una comunicazione diretta.

AREA 1: CULTURA ORGANIZZATIVA E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Diritto al lavoro - Antidiscriminazione

L'organizzazione promuove e incoraggia un ambiente di lavoro sicuro, equo e privo di discriminazioni. ALDA mira a rafforzare una cultura condivisa di pari opportunità, valorizzando la diversità e sostenendo le categorie sottorappresentate.

Ai fini della presente politica, si applicano le seguenti definizioni:

Discriminazione diretta: situazione in cui un individuo è trattato meno favorevolmente di quanto sia, sia stato o sarebbe trattato un altro in una situazione analoga a causa del sesso, del genere, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere, dell'origine nazionale, della lingua madre, della religione, dell'età, della differenza di abilità (disabilità), dello stato civile, della cittadinanza, delle informazioni genetiche, della gravidanza o di qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.

Discriminazione indiretta: situazione in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono un gruppo specifico di individui in una posizione di particolare svantaggio, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi per raggiungere tale finalità siano appropriati, necessari e chiari.

Ad esempio, si può parlare di discriminazione indiretta se una dipendente in congedo di maternità presenta una richiesta di lavoro flessibile per ridurre l'orario di lavoro per la cura dei figli e tale richiesta viene respinta a causa della politica aziendale, e il rifiuto è motivato dal fatto di avere un contratto a tempo pieno. In questa situazione, la dipendente avrà un caso di discriminazione indiretta.

[Fonte: Directive 2006/54/EC, Directive 2004/113/EC, Handbook on European Anti-Discrimination Law]

Azioni per prevenire la discriminazione

- Indagine annuale anonima per monitorare e valutare la politica di ALDA in materia di parità di genere e antidiscriminazione
- Formazione sull'uguaglianza di genere e sulla lotta alla discriminazione per il personale di ALDA

Azioni per affrontare il problema

- Revisione annuale della politica
- Il Comitato per l'uguaglianza di genere e l'antidiscriminazione si riunirà ogni tre mesi e discuterà i miglioramenti da apportare.
- Se si presenta la necessità di segnalare un reclamo, il Gruppo di Salvaguardia (GS) si riunirà per affrontare reclami specifici. Il Gruppo di tutela indagherà su potenziali

reclami simili riguardanti la stessa persona o lo stesso processo per determinare se il problema è sistemico. Se lo riterrà opportuno, il GS indirizzerà il reclamo al Responsabile delle Risorse Umane e al Coordinatore di Dipartimento. In caso di conflitto di interessi, il GS indicherà un sostituto.

Molestie

L'organizzazione ha tolleranza zero per tutte le forme di sfruttamento, abuso e molestia sessuale (SEAH). Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono atti o comportamenti che compromettono la sicurezza fisica, emotiva o finanziaria di chiunque sul posto di lavoro. L'organizzazione si propone di affrontare questo problema in modo neutrale rispetto al genere.

Azioni da intraprendere

- Formazione interna annuale per i dipendenti
- Workshop per i soci, i beneficiari, le forniture e il pubblico in generale
- In collaborazione con i centri antiviolenza, le case di accoglienza per le donne e qualsiasi altro soggetto interessato nella comunità, realizzazione di almeno un seminario all'anno per l'organizzazione e il pubblico in generale. Il seminario è finalizzato alla sensibilizzazione sulle questioni relative alla violenza di genere, all'identità di genere e alle molestie e su come affrontarle.

Azioni per affrontare il problema

- Revisione annuale della politica
- Il Comitato per l'uguaglianza di genere e l'antidiscriminazione si riunirà ogni due mesi e discuterà i miglioramenti da apportare.
- Il Gruppo per la tutela si occuperà di reclami specifici.

Inclusività

Per migliorare l'inclusività nell'organizzazione dobbiamo riconoscere e celebrare le differenze e comprendere il valore della diversità. **L'inclusività** è il principio di offrire a tutte le persone la possibilità di accedere a opportunità e risorse. L'impegno per l'inclusività sul posto di lavoro può aiutare i gruppi tradizionalmente emarginati, basati su genere, razza o disabilità, ma anche nazionalità e status migratorio, a sentirsi tra pari sul posto di lavoro. L'organizzazione mira a promuovere l'inclusività sul posto di lavoro, che si verifica quando le persone si sentono valorizzate e accettate nel loro team e nell'organizzazione senza doversi conformare.

Target: persone con necessità di assistenza

Azioni da intraprendere

- Ambienti di lavoro e sedi di eventi a misura di bambino (con fasciatoio, posti per l'allattamento, ecc.)

- Includere una domanda su questo tema nel modulo di registrazione di un evento/formazione

Target: persone con esigenze speciali

Azioni da intraprendere

- Avere ambienti di lavoro e per eventi privi di barriere architettoniche
- Includere una domanda su questo tema nel modulo di iscrizione a un evento/formazione

Azioni per affrontare il problema

- Revisione annuale della politica
- Il Comitato per le questioni di genere e la lotta alla discriminazione si riunirà ogni due mesi e discuterà i miglioramenti da apportare.
- Il Gruppo di tutela si occuperà di reclami specifici.

Destinatari: Colleghi extracomunitari e colleghi con status migratorio

Azioni da intraprendere

- Supportare i colleghi extracomunitari nella fase di contrattazione e nell'adempimento dei requisiti legali per lo svolgimento del loro ruolo in ALDA (ad es. documenti di supporto per il rilascio del permesso di lavoro e/o del passaporto).
- Richiedere un supporto esterno (ad es. consulenza legale) se necessario in casi specifici.

Quadro giuridico

L'organizzazione riconosce l'importanza di segnalare, registrare e intraprendere azioni legali contro le molestie e la discriminazione sul posto di lavoro. ALDA mira a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza della segnalazione, garantendo al contempo un trattamento equo e paritario nel processo di registrazione.

Azioni da intraprendere

- Formazione sulle azioni legali contro le molestie e le discriminazioni sul posto di lavoro e sulle modalità di segnalazione di tali eventi.

Azioni per affrontare il problema

- Individuare un consulente legale a supporto dell'organizzazione.

AREA 2: RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA

Reclutamento

ALDA non opera discriminazioni nel reclutamento, nell'impiego o nel subappalto del personale sulla base di razza, religione, età, sesso, colore della pelle, disabilità, orientamento sessuale, identità/espressione di genere, origine nazionale o etnica o affiliazione politica. L'organizzazione promuove una strategia di reclutamento diversificata che garantisca la parità di accesso all'organizzazione e un ambiente più inclusivo sul posto di lavoro, offrendo al contempo pari opportunità a tutti i dipendenti.

Questo documento lavorerà in sinergia con lo Statuto del personale e il Comitato GE&AD collaborerà alla stesura di alcuni articoli del regolamento.

Per garantire che la nostra condotta e i nostri processi siano equi e legittimi, ci impegniamo a:

Annuncio di lavoro

- Utilizzare un linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro e includere le dichiarazioni EEO-Equal Employment Opportunity (pari opportunità di impiego), evitando un linguaggio specifico per genere, età e abilità.
- Sviluppare nuovi modelli di annunci di lavoro che si rivolgano a una gamma più ampia di candidati.

Processo di assunzione

- Richiedere ai manager di tenere registrazioni dettagliate delle loro decisioni in merito al processo di assunzione dei membri del loro team e dei candidati al lavoro.
- Adottare colloqui strutturati.
- Implementare workshop e sviluppare linee guida per aumentare la consapevolezza e fornire strumenti per affrontare i pregiudizi inconsci nelle assunzioni e in altri processi.

Salari

La parità di retribuzione a parità di lavoro è uno dei principi fondanti dell'Unione Europea*.

ALDA vieta le discriminazioni salariali basate sul genere tra persone che, nello stesso stabilimento, svolgono lavori che richiedono competenze, sforzi e responsabilità sostanzialmente uguali in condizioni di lavoro simili.

[*Fonte: [2014/124/EU](#): Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance]

Trasparenza

L'attuazione di misure di trasparenza retributiva può contribuire ad affrontare il divario retributivo di genere e a ridurre le ampie disuguaglianze di genere sul posto di lavoro.

Progressione di carriera

ALDA offre opportunità di promozione, formazione, trasferimento o altri sviluppi di carriera senza discriminazioni illegali, comprese le opportunità di sviluppo che potrebbero portare a una promozione permanente. Per creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo in cui tutti possano prosperare, è necessario evitare di considerare le persone come unidimensionali (rappresentanti di un genere, di un gruppo etnico specifico, ecc.) e vedere invece il valore aggiunto che apportano all'organizzazione. A tal fine, è importante che le finalità e gli obiettivi relativi a una specifica posizione siano chiari, in modo che l'avanzamento di carriera dipenda dalla capacità del dipendente di raggiungerli piuttosto che da caratteristiche soggettive.

➤ Formazione del personale in posizioni manageriali e dei comitati di valutazione per informare e sensibilizzare sull'esistenza di pregiudizi inconsci che possono compromettere i processi decisionali e la progressione di carriera.

Equilibrio tra lavoro e vita privata

Il divario di genere può e deve essere colmato attraverso norme sull'equilibrio tra lavoro e vita privata che mirino contemporaneamente a migliorare l'impegno nei ruoli lavorativi e di vita e a ridurre i conflitti tra di essi. Un buon equilibrio tra lavoro e vita privata significa anche fornire un ambiente non discriminatorio, tenendo conto delle esigenze dei dipendenti in materia di malattia, salute mentale, vita privata e doveri di cura. Ciò dovrebbe comportare:

- Promuovere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, conciliando le esigenze della vita lavorativa e privata delle persone.
- Sostenere l'equilibrio tra il lavoro e le attività genitoriali e/o di assistenza.
- Accesso al lavoro a distanza o al congedo medico per le persone affette da malattie croniche (ad esempio, dolori mestruali cronici o emicranie croniche).
- Accesso al lavoro a distanza. Ogni dipartimento svilupperà il proprio regolamento, tenendo conto dei requisiti specifici dei ruoli lavorativi e delle esigenze dei dipendenti.
- Prevenzione delle condizioni di salute mentale legate al lavoro:
 - Definizione di programmi di salute mentale sul posto di lavoro con workshop per i membri del personale almeno una volta all'anno.
 - Condurre indagini sulla salute mentale sul posto di lavoro, includendo argomenti come il carico di lavoro, le relazioni con i colleghi, il supporto del team di gestione, al fine di identificare i segnali di allarme e affrontare i

problemi il più rapidamente possibile.

Congedo parentale equo per tutti i dipendenti

L'organizzazione intende sviluppare un congedo parentale equo che sia inclusivo per tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, indipendentemente dal loro genere o dalla loro situazione familiare. È importante disporre di norme sul congedo parentale neutre dal punto di vista del genere e dell'adozione, al fine di dare potere a tutti i genitori, in particolare ai dipendenti che possono sentirsi esclusi dai congedi parentali tradizionali, ossia i dipendenti transgender e non-binari, le coppie dello stesso sesso e le persone che sperimentano l'infertilità.

- Il congedo parentale dovrebbe essere concesso sia ai genitori biologici che a quelli adottivi, nonché a qualsiasi tipo di figura genitoriale. Questi diritti si estendono ai genitori di genere diverso, ai genitori single, ai partner dello stesso sesso e ai partner civili.

- ALDA tiene conto di ogni giurisdizione regionale, ma prevede un congedo parentale generale.

AREA 3: MEDIA

COMUNICAZIONE E DIVULGAZIONE

È probabile che le persone che non si sentono rappresentate nei nostri prodotti di comunicazione pensino che la nostra strategia di comunicazione e divulgazione non le riguardi. È quindi importante cercare di rappresentare l'intero spettro della popolazione, sfidando gli stereotipi legati al genere e ad altri aspetti, nelle attività e nelle campagne di ALDA. Offrendo a tutti ruoli di pari valore e importanza e includendo diversi aspetti della diversità, facciamo in modo che tutti si sentano coinvolti.

Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo equo e antidiscriminatorio attraverso:

- L'organizzazione di corsi di formazione su procedure e strategie
- L'applicazione estesa delle Linee guida GE&AD per la comunicazione istituzionale.
- Lo sviluppo di un kit di strumenti sul linguaggio e la comunicazione inclusivi.

Diffusione e monitoraggio delle Linee guida sulla promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e comitati.

- Moduli neutri e antidiscriminatori nel database, nei sondaggi, nell'elenco delle presenze.
- Garantire pannelli e presentatori equilibrati dal punto di vista del genere.
- Linguaggio e comunicazione inclusivi

Linguaggio e messaggio inclusivo

Le immagini inclusive devono essere rafforzate da un linguaggio inclusivo. Le percezioni della società e la rappresentazione dei media possono alimentare gli stereotipi di genere, non solo attraverso immagini e narrazioni, ma anche attraverso il linguaggio. Il linguaggio di genere è così comune che per molti può essere difficile accorgersene. Il linguaggio riflette e influenza fortemente gli atteggiamenti, i comportamenti e le percezioni, pertanto l'uso di un linguaggio equo e inclusivo può contribuire a ridurre gli stereotipi di genere, a promuovere il cambiamento sociale e a raggiungere l'uguaglianza di genere. Alcuni strumenti che ALDA dovrebbe adottare sono:

- Linguaggio inclusivo di genere, che tenga conto di:
 - Il tipo di comunicazione scritta/orale, l'audience, lo scopo
 - La chiarezza del testo
 - La strategia di comunicazione
 - Utilizzare un linguaggio non discriminatorio
 - Rendere visibile il genere quando è rilevante per la comunicazione
 - Non rendere visibile il genere quando non è rilevante per la comunicazione.

- Formazione per i dipendenti sulla comunicazione rispettosa (scritta e verbale)

- Workshop sulla comunicazione inclusiva per aumentare la consapevolezza degli stereotipi nei testi e nelle immagini

Inclusività visiva e audio

Il diritto di accesso alle informazioni consente alle persone di accedere alle informazioni a prescindere dalle loro abilità/disabilità fisiche. Comprende il diritto di richiedere e ricevere informazioni in diversi formati, accessibili per le diverse esigenze. Ciò include i mezzi audiovisivi, come i video, e l'uso di tecnologie informatiche, che devono essere progettate per essere accessibili a tutti gli utenti, comprese le persone con disabilità fisiche, visive, uditive e cognitive.

- Rivedere i risultati della comunicazione per garantire che siano inclusivi per le persone con disabilità visive.
- Migliorare il sito web e i social media per le persone con disabilità visiva
- Aggiunta del linguaggio dei segni e dei sottotitoli ai video
- Utilizzo e adozione di indicatori specifici/processi standardizzati (ex. [UNESCO Gender-Sensitive Indicators for Media \(GSIM\)](#)), utile anche ai fini della rendicontazione.

Piattaforme e social media

Crediamo fermamente nel ruolo trasformativo che i media possono svolgere per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'inclusività nelle società, creando contenuti sensibili al genere e inclusivi e rompendo gli stereotipi. Per attuare cambiamenti in questo settore, dovremmo:

- Adottare un approccio inclusivo e sostenibile alle competenze digitali, alla formazione, alle piattaforme/applicazioni digitali che creiamo.
- Seguire le priorità del Decennio Digitale della Commissione Europea, incentrate sulla solidarietà e sull'inclusione: all'esterno, promuovendo la tecnologia come strumento che unisce le persone, garantendo un facile accesso alle competenze e ai servizi digitali; all'interno, garantendo condizioni di lavoro eque con un facile accesso al digitale.
- Adottare un'agenda digitale incentrata sull'uomo e promuovere partnership internazionali e collaborazioni incrociate con stakeholder rilevanti che già adottano pratiche inclusive.
- Curare pagine di social media che siano uno spazio in cui tutti si sentano a proprio agio a partecipare

Uso di immagini e video

È importante riflettere le vite e le esperienze reali delle persone e muoversi verso una prospettiva più intersezionale per far sì che tutti si sentano visti e rappresentati nell'uso dei contenuti audiovisivi. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso:

- Moduli di consenso obbligatori e linee guida per la salvaguardia
- Scegliere immagini di persone diverse in termini di genere, disabilità, età ed etnia, assicurando che gruppi specifici si sentano rappresentati visivamente.
- Garantire che le immagini di persone con disabilità non mirino né a nascondere una disabilità visibile né a enfatizzarla eccessivamente. Le persone con disabilità devono essere ritratte insieme alle persone normodotate, in un contesto in cui hanno lo stesso valore.
- Garantire un equilibrio di genere ottimale tra le persone presenti nei prodotti audiovisivi.
- Evitare gli stereotipi o il tokenismo nelle immagini.

Stampa

Un approccio attento all'uguaglianza di genere e alla diversità nella stampa è importante per far sentire le diverse voci. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso:

- Scelte appropriate di copertura: includere una prospettiva di uguaglianza di genere e diversità nella comunicazione delle azioni, dei progetti e delle politiche di ALDA.
- Applicazione delle linee guida "Linguaggio e messaggio inclusivo" in tutto il lavoro editoriale e in tutte le lingue.
- Garantire che il linguaggio utilizzato nei comunicati stampa rifletta i valori della parità di genere e della lotta alla discriminazione.
- Diffusione del lavoro editoriale e del materiale attraverso canali mediatici che abbracciano i valori di ALDA.

Advocacy & campagne

L'advocacy è un mezzo per raggiungere l'uguaglianza e la giustizia sociale attraverso l'empowerment dei gruppi svantaggiati, in modo che partecipino attivamente e siano direttamente inclusi nei processi decisionali che riguardano la loro vita. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso:

- Tenere presente la prospettiva GE&AD nella fase di stesura di tutti i documenti, le politiche e le campagne.
- L'inclusione sistematica di punti di vista diversi, in particolare quelli delle organizzazioni sociali di base e delle organizzazioni e dei rappresentanti LGBTQIA+, delle donne, dei migranti e delle popolazioni indigene.
- Quando è possibile, garantire l'accessibilità alla documentazione nelle lingue dei gruppi emarginati chiamati in causa
- Garantire il più possibile la disponibilità di risorse adeguate per consentire la piena partecipazione delle parti interessate.
- L'inclusione di un sondaggio sul sito web dell'organizzazione per capire come migliorare l'accessibilità.

AREA 4: PARTNERSHIP, SOCI, BENEFICIARI E FORNITORI

Quest'area fornisce chiarezza su come l'organizzazione intende affrontare gli squilibri e le discriminazioni di genere nelle sue relazioni esterne. Tutti i partner, i membri, i fornitori e i beneficiari devono far propri i principi di ALDA in materia di uguaglianza di genere e antidiscriminazione.

Eventuali reclami o problemi relativi ad attività online o offline possono essere affrontati in forma anonima (o meno) attraverso un modulo online disponibile sul sito web dell'organizzazione, che sarà monitorato dal Gruppo di Salvaguardia.

I reclami o le segnalazioni che saranno affrontati attraverso il modulo di reclamo o di persona saranno trattati attraverso la seguente procedura:

- Il Gruppo di tutela si riunisce per esaminare i reclami.
- Il SG indagherà su eventuali altri reclami riguardanti la stessa persona o lo stesso processo per determinare se la discriminazione è sistemica. Se lo ritiene opportuno, il Gruppo di tutela inoltrerà il reclamo al Consiglio di coordinamento e al Segretario generale.
- Dopo la valutazione del Segretario generale, il reclamo può essere sottoposto al Consiglio di amministrazione, che consiglierà come procedere.

Rapporto con i soci

Azioni da intraprendere:

- Inclusione della Politica GE&AD nel contratto di adesione che il socio deve firmare
- Organizzazione di corsi di formazione per i soci sui valori della politica e su come affrontare la discriminazione

Qualsiasi violazione della politica e/o comportamento, condotta o discorso discriminatorio di natura fisica o verbale perpetrato da un SOCIO può essere affrontato sia in forma anonima, tramite un modulo online fornito da ALDA, sia di persona, segnalandolo al Gruppo di Salvaguardia.

Se la violazione avviene durante un'attività, il presidente o il facilitatore della riunione/attività è tenuto a:

1. Sospendere immediatamente la sessione, assicurarsi che la sede sia sicura per tutti i partecipanti e che tutte le parti interessate si trovino in luoghi protetti.
2. Se necessario e possibile in base alle leggi del Paese, chiamare la polizia.
3. Segnalare l'atto discriminatorio al Gruppo di Salvaguardia

Relazioni con i partner di progetto (o potenziali partner)

Azioni da intraprendere

- Inclusione della Politica di GE&AD nell'accordo di partenariato che deve essere firmato dai partner.
- I valori di GE&AD devono essere parte integrante di tutte le attività del progetto

Qualsiasi violazione della politica e/o comportamento, condotta o discorso discriminatorio di natura fisica o verbale perpetrato da un PARTNER di progetto può essere affrontato sia in forma anonima, tramite un modulo online fornito da ALDA, sia di persona, segnalandolo al Gruppo di Salvaguardia.

Se la violazione avviene durante un'attività, il presidente o il facilitatore dell'incontro/attività è tenuto a:

1. Sospendere immediatamente la sessione, assicurarsi che la sede sia sicura per tutti i partecipanti e che tutte le parti interessate si trovino in luoghi protetti.
2. Se necessario e possibile in base alle leggi del Paese, chiamare la polizia.
3. Segnalare l'atto discriminatorio al gruppo di tutela.

Relazioni con i fornitori

Azioni da intraprendere:

- Inclusione della Politica GE&AD nel contratto che il fornitore deve firmare

Qualsiasi violazione della politica e/o comportamento, condotta o discorso discriminatorio di natura fisica o verbale perpetrato da un FORNITORE può essere affrontato sia in forma anonima, tramite un modulo online fornito da ALDA, sia di persona, segnalandolo al Gruppo di Salvaguardia.

Se la violazione avviene durante un'attività, il presidente o il facilitatore della riunione/attività è tenuto a:

1. Sospendere immediatamente la sessione, assicurarsi che la sede sia sicura per tutti i partecipanti e che tutte le parti interessate si trovino in luoghi protetti.
2. Se necessario e possibile in base alle leggi del Paese, chiamare la polizia.

3. Segnalare l'atto discriminatorio al Gruppo di tutela.

Relazioni con i beneficiari

Azioni da intraprendere:

- Conduzione di un sondaggio dopo ogni attività per monitorare e valutare le questioni di GE&AD.

In caso di violazione della politica:

- Qualsiasi reclamo o presunto problema relativo ad attività online o offline può essere affrontato in forma anonima (o meno) attraverso un modulo online fornito dalla nostra organizzazione.
- In caso di comportamenti, condotte o discorsi discriminatori di natura fisica o verbale, il presidente o il facilitatore dell'incontro/attività è tenuto a:
 1. Sospendere immediatamente la sessione, assicurarsi che la sede sia sicura per tutti i partecipanti e che tutte le parti interessate si trovino in luoghi protetti.
 2. Se necessario e possibile in base alle leggi del Paese, chiamare la polizia.
 3. Segnalare l'atto discriminatorio al Gruppo di tutela.

1.

GLOSSARIO

Ableismo: Credenze o pratiche che si basano sul presupposto che essere abili sia "normale" mentre altri stati dell'essere debbano essere "aggiustati" o modificati. Questo può portare a svalutare o discriminare le persone con disabilità fisiche, intellettuali o psichiatriche. L'abusismo istituzionalizzato può includere o assumere la forma di barriere organizzative non intenzionali che comportano un trattamento disparato delle persone con disabilità.

Ageismo: Stereotipizzazione e discriminazione di individui o gruppi a causa della loro età. Si tratta di un insieme di credenze, atteggiamenti, norme e valori utilizzati per giustificare il pregiudizio, la discriminazione e la subordinazione basati sull'età.

Accessibilità: Il grado di accessibilità delle funzionalità di un sistema, di un servizio o di un ambiente per il maggior numero possibile di persone. La progettazione accessibile garantisce sia l'accesso diretto (senza assistenza) sia l'accesso indiretto tramite tecnologie assistive (ad esempio, lettori di schermo per computer). La progettazione universale garantisce che un ambiente possa

essere accessibile, compreso e utilizzato il più possibile da tutte le persone.

Discriminazione: situazione in cui una persona è trattata in modo meno favorevole per motivi quali sesso e genere, età, nazionalità, razza, etnia, religione o credo spirituale, salute, disabilità, orientamento sessuale o identità di genere rispetto a come è, è stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.

Il genere: Un costrutto sociale e culturale. I ruoli e gli altri attributi basati sul genere, quindi, cambiano nel tempo e variano a seconda dei contesti culturali.

Equità di genere: Il processo di equità nei confronti delle persone. L'equità di genere può comportare l'uso di misure speciali temporanee per compensare pregiudizi o discriminazioni storiche o sistemiche. Si riferisce a un trattamento differenziato che è equo e affronta positivamente un pregiudizio o uno svantaggio dovuto a ruoli o norme di genere o a differenze tra i sessi. L'equità garantisce che le persone abbiano le stesse possibilità, non solo al punto di partenza, ma anche al traguardo. Si tratta di un trattamento equo e giusto di entrambi i sessi che tiene conto delle diverse esigenze delle persone, delle barriere culturali e della (passata) discriminazione di un gruppo specifico.

Uguaglianza di genere: Lo stato di uguaglianza in termini di status, diritti e opportunità e di valutazione, indipendentemente dal sesso o dall'identità e/o espressione di genere. In uno stato di uguaglianza di genere, le persone sono libere di sviluppare le proprie capacità personali e di fare scelte senza le limitazioni imposte da stereotipi, norme di genere o pregiudizi. L'uguaglianza di genere è ampiamente riconosciuta come una preoccupazione fondamentale per i diritti umani e un prerequisito per far progredire lo sviluppo, ridurre la povertà e promuovere lo sviluppo sostenibile. L'uguaglianza di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità di donne e uomini siano presi in considerazione e che il raggiungimento dei risultati dello sviluppo non dipenda dal sesso o dall'identità e/o espressione di genere di un individuo.

Espressione di genere: Il modo in cui una persona esprime il proprio genere agli altri attraverso mezzi esterni come l'abbigliamento, l'aspetto o i modi di fare.

Identità di genere: L'esperienza interna e individuale di genere profondamente sentita da ogni persona, che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita, compreso il senso personale del corpo (che può comportare, se liberamente scelto, la modifica dell'aspetto o della funzione corporea con mezzi medici, chirurgici o di altro tipo).

Genere neutro: Qualsiasi cosa - un concetto, un'entità, uno stile di linguaggio - che non sia associata al genere maschile o femminile.

Molestie: Qualsiasi comportamento indesiderato, fisico o verbale (o anche suggerito/implorato),

che fa sentire una persona a disagio, umiliata o angosciata.

Inclusione: Coinvolgere in modo autentico individui e/o gruppi tradizionalmente esclusi nei processi, nelle attività e nei processi decisionali/politici in modo da condividere il potere. L'inclusione promuove un ampio impegno, una partecipazione condivisa e un autentico senso di appartenenza attraverso ambienti sicuri, positivi e accoglienti. L'inclusione è fondamentale per eliminare le disuguaglianze sistemiche.

Approccio intersezionale: Riconoscimento della discriminazione sistemica dovuta all'orientamento e all'identità sessuale, al genere e all'identità di genere, alla razza, allo status economico, allo stato di immigrazione, all'origine nazionale e all'abilità. L'idea è che le identità multiple si intersecano per creare un insieme che è diverso dalle identità componenti.

Nonbinario: Persone che non aderiscono al binomio di genere (il concetto, ormai smentito, che esistano solo due generi, maschile e femminile, e che ognuno debba essere l'uno o l'altro).

Razzismo: Qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza, l'origine nazionale o etnica che abbia lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani.

Orientamento sessuale: Sentimenti emotivi, romantici o sessuali verso altre persone o nessuna persona.

RIFERIMENTI

<https://mailchi.mp/wilpf.org/safeguarding-toolkit-mena?e=cf37ee9bde>

<https://www.youthforum.org/news/code-of-conduct-of-the-european-youth-forum>

<https://www.conservation.org/about/our-policies/prevention-of-sexual-exploitation-sexual-abuse-and-sexual-harassment>

https://www.intersectionaljustice.org/img/intersectionality-report-FINAL_yizq4j.pdf

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-equality-training>

<https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-equality-plan>

https://www.staff.aau.dk/digitalAssets/1270/1270445_1112277_030122_uld_strategi_uk.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf

Eligibility for parental leave in EU Member States: <https://eige.europa.eu/>

<https://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index>

<https://www.wilpf.org/work-with-us/>

<https://www.wfp.org/careers/internships>

<https://www.youthforum.org/collective-complaint-on-unpaid-internships>

<https://www.europarl.europa.eu/contracts-and-grants/files/grants/media-and-events/en-annex-9-inclusive-communication-guidelines-of-the-european-parliament.pdf>

https://elearning.unipd.it/spgi/pluginfile.php/99867/mod_folder/content/0/WACC_Mission%20possible_gender%20and%20media%20advocacy%20toolkit_module%202.pdf?forcedownload=1

<https://asksource.info/topics/cross-cutting-issues/advocacy-inclusion>

https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2020/Comunicazione%20inclusiva_%20alcune%20risorse.pdf

https://www.glaad.org/sites/default/files/allys-guide-to-terminology_1.pdf

<https://pflag.org/glossary>

<https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>

https://home-affairs.ec.europa.eu/pages/glossary/racial-discrimination_en

<https://www.europarl.europa.eu/contracts-and-grants/files/grants/media-and-events/en-annex-9-inclusive-communication-guidelines-of-the-european-parliament.pdf>

<https://www.gatesgenderequalitytoolbox.org/wp-content/uploads/Gender-Equality-Lexicon-August-2018-1.pdf>

Annex A.

Modulo di reclamo

Tutte le informazioni saranno trattate in modo confidenziale e anonimo. È necessario indicare un indirizzo e-mail o un numero di telefono per poter essere contattati in caso di necessità di ulteriori informazioni.

*Obbligatorio

Email o numero di telefono*

Nome

Cognome

Organizzazione

Dove e quando è avvenuta la violazione? (riunione, evento, ecc.)*

Tipo di violazione*

- Violenza
- Discriminazione
- Umiliazione
- Intimidazione
- Degradazione
- Molestie
- Bullismo
- Altro

Per favore, descrivi la situazione dettagliatamente*

Per favore, specifica*

- Ho osservato la violazione della Politica GE&AD ma non sono stato direttamente coinvolto.
- Sono stato coinvolto in una situazione in cui la politica GE&AD è stata violata.

Dettagli Generali*

- Il sottoscritto dichiara che le informazioni fornite per la presente domanda sono veritiere e complete in base alle proprie conoscenze e convinzioni.

Annex B.

BANNER DI ACCESSIBILITÀ PER IL SITO WEB

- Ha riscontrato barriere che rendono difficile o impossibile l'accesso, la navigazione o il coinvolgimento nei contenuti del nostro sito web?
- In caso affermativo, può spiegare quali parti del sito web ha avuto difficoltà a consultare?
- Avete suggerimenti su come migliorare l'accessibilità del nostro sito web?



Annex C.

DICHIARAZIONE PER I SOCI

Data

OGGETTO: Politica di parità di genere e antidiscriminazione

Io, [INSERIRE IL NOME QUI], con la presente dichiaro di condividere i valori della politica di parità di genere e antidiscriminazione di ALDA e, in qualità di MEMBRO dell'organizzazione, acconsento a:

- ❖ Evitare e prevenire attivamente qualsiasi forma di discriminazione nelle attività, nei programmi e nelle decisioni;
- ❖ Promuovere e incoraggiare un ambiente sicuro e paritario;
- ❖ Sostenere l'espressione e la realizzazione di sé di tutti coloro che sono coinvolti o interessati dalle azioni dell'organizzazione;
- ❖ Impegnarsi in programmi e iniziative volti a ridurre la disuguaglianza di genere e ogni forma di discriminazione.

Firmando questo documento, accetto anche che:

In caso di violazione della politica e/o in caso di comportamenti, condotte o discorsi discriminatori di natura fisica o verbale, la mia adesione sarà rivista dal Consiglio direttivo.

Data _____

Firma _____

Annex D.

DICHIARAZIONE PER I PARTNER (se ALDA è il coordinatore del progetto)

Data

OGGETTO: Politica di parità di genere e antidiscriminazione

Io, [INSERIRE NOME QUI], in rappresentanza di [NOME DELL'ORGANIZZAZIONE] dichiaro di condividere i valori della politica di parità di genere e antidiscriminazione di ALDA e, in qualità di PARTNER del progetto “___”, accetto di:

- ❖ Evitare e prevenire attivamente qualsiasi forma di discriminazione nelle attività, nei programmi e nelle decisioni prese nel corso del progetto;
- ❖ Promuovere e incoraggiare un ambiente sicuro e paritario;
- ❖ Sostenere l'autoespressione e l'autorealizzazione di tutti coloro che sono coinvolti o interessati dalle azioni del progetto;
- ❖ Includere una prospettiva di uguaglianza di genere e antidiscriminazione in tutte le campagne e le attività di advocacy del progetto.

Firmando questo documento, accetto anche che:

In caso di violazione della politica e/o di comportamenti, condotte o discorsi discriminatori di natura fisica o verbale, la mia partnership e il mio coinvolgimento nel Consorzio saranno rivisti dal Consiglio direttivo di ALDA e l'accordo di partnership potrebbe essere modificato o ritirato.

Data _____

Firma _____



Annex E.

DICHIARAZIONE PER I FORNITORI

Data

OGGETTO: Politica di parità di genere e antidiscriminazione

Io, [INSERIRE IL NOME QUI], dichiaro di condividere i valori della politica di parità di genere e antidiscriminazione di ALDA e come FORNITORE accetto di:

- ❖ Evitare e prevenire attivamente qualsiasi forma di discriminazione nelle attività, nei programmi e nelle decisioni che fanno parte del contratto con ALDA;
- ❖ Promuovere e incoraggiare un ambiente sicuro e paritario durante le attività;
- ❖ Sostenere l'autoespressione e l'autorealizzazione di tutti coloro che sono coinvolti in questa transazione.

Firmando questo documento, accetto anche che:

In caso di violazione della politica e/o in caso di comportamento discriminatorio, condotta o discorso di natura fisica o verbale, il contratto sarà rivisto dal consiglio direttivo di ALDA e il contratto potrebbe essere modificato o ritirato.

Data _____

Firma _____

Annex F.

SONDAGGIO PER I BENEFICIARI

1. Secondo lei, sono stati raggiunti gli obiettivi e le finalità dell'evento? (1- Decisamente no, 5 - Decisamente sì)

- Decisamente no
- Probabilmente no
- Probabilmente
- Probabilmente sì
- Decisamente sì

2. Nel complesso, come giudica l'evento?

- Eccellente
- Molto buono
- Buono
- Giusto
- Povero

3. Cosa vi è piaciuto di più dell'evento?

4. Cosa non era necessario, cosa non le è piaciuto?

5. Quanto è stato ben organizzato l'evento?

- Estremamente ben organizzato
- Molto ben organizzato
- Un po' organizzato
- Non ben organizzato
- Per niente ben organizzato

6. Come giudica l'istruttore del workshop?

- Eccellente

- Molto buono
- Buono
- Giusto
- Povero

7. Come giudica il materiale del workshop?

- Eccellente
- Molto buono
- Buono
- Giusto
- Povero

8. Avete trovato utile il workshop?

- Decisamente no
- Probabilmente no
- Probabilmente
- Probabilmente si
- Decisamente si

9. Vi siete sentiti rispettati e valorizzati?

- Si
- No

10. In caso di risposta negativa, si prega di spiegare meglio:

11. Secondo voi, l'evento ha promosso direttamente o indirettamente i valori della parità di genere e della lotta alla discriminazione?

- Si
- No

12. Consiglierebbe questo evento ad altri ?

- Si
- No

13. C'è qualcosa che vorrebbe condividere sull'evento?



Strasburgo, Agosto 2024

Strasbourg

Council of Europe
1, avenue de l'Europe
F-67075 Strasbourg
France

+33 3 90 21 45 93
+33 3 90 21 55 17
aldastrasbourg
@aldaintranet.org
alda @aldaintranet.org

Brussels

Rue Belliard 20
Bruxelles 1040
Belgium

Metro, Arts-Loi
+32 (0)2 430 24 08
aldabrussels@
aldaintranet.org

Vicenza

Viale Milano 36
36100 Vicenza
Italy

+39 04 44 54 01 46
+39 04 44 23 10 43
aldavicenza
@aldaintranet.org

Skopje

Bld. Partizanski
odredi 43B/1-5
1000 Skopje
Macedonia

+389 (0) 2 6091 060
aldaskopje
@aldaintranet.org

Chişinău

Str. M. Kogalniceanu 18
Chişinău MD-2001
Moldova

aldamoldova
@aldaintranet.org

Tunis

Rue des Émeraudes,
Berges du Lac 2 - Tunis
1053
Tunisia

aldatunisia
@aldaintranet.org