

YOUTH  
FIT  
FOR

FF  
55



## MODULO 4

# Valorizzare tutte le voci - Diversità, equità e inclusione nella transizione verde

MODULO 4 -  
Valorizzare tutte le voci  
- (DEI) Diversità, equità  
e inclusione nella  
transizione verde

Da  
Giovani in forma per 55  
Progetto  
[www.youthfitfor55.eu](http://www.youthfitfor55.eu)

Youth Fit for 55 Blueprint © 2022-2025 by  
YFF55 Consortium is licensed under CC BY-SA  
4.0. To view a copy of this license, visit  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

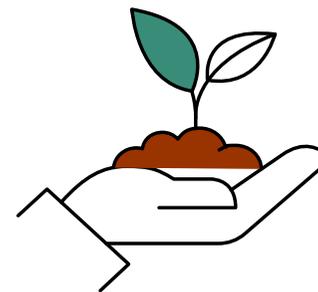


Co-funded by  
the European Union

# Scopo e finalità del Modulo 4

## Valorizzare tutte le voci - Diversità, equità e inclusione nella transizione verde

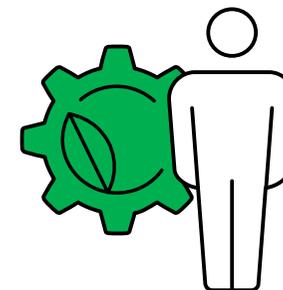
**Garantire che gli sforzi di sostenibilità e transizione verde siano inclusivi ed equi è essenziale per un impatto a lungo termine.** L'integrazione di diversità, equità e inclusione (DEI) nel lavoro giovanile e nelle iniziative di transizione verde rafforza le pratiche commerciali sostenibili e garantisce che le organizzazioni giovanili coinvolgano comunità diverse nell'azione ambientale.



**Il modulo 4 del programma Youth-Fit-for-55 è dedicato al rafforzamento della DEI come priorità della leadership e pilastro fondamentale della sostenibilità.** Questo modulo fornisce alle organizzazioni che si occupano di giovani strategie e strumenti per coinvolgere comunità diverse negli sforzi di sostenibilità, assicurando che tutte le voci siano ascoltate e potenziate nella transizione verso un futuro più verde.



**L'inclusione consiste nell'assicurarsi che tutti si sentano valorizzati e abbiano l'opportunità di partecipare.** Si tratta di creare ambienti in cui persone di ogni estrazione sociale possano riunirsi, condividere idee e lavorare per raggiungere obiettivi comuni. Quando si includono prospettive ed esperienze diverse, i risultati sono spesso più innovativi, d'impatto ed equi



# Obiettivi di apprendimento

## Contesto europeo: Transizione verde e DEI per le organizzazioni non profit

Comprendere il Green Deal europeo e il quadro Fit for 55 e il suo ruolo nella transizione verde per le organizzazioni non profit. Riconoscere l'importanza dell'integrazione dei DEI nelle iniziative di transizione verde, in modo che siano in linea con gli obiettivi ambientali e sociali europei.

## DEI e sostenibilità ambientale per le organizzazioni non profit

Esplorare come i principi DEI possono migliorare le iniziative di sostenibilità nelle organizzazioni non profit. Comprendere le sinergie tra sostenibilità ambientale e sociale.

## Abbatere le barriere ai DEI nella transizione verde

Identificare le sfide che le organizzazioni non profit devono affrontare nella DEI e nella transizione verde. Imparare le strategie per superare queste barriere e promuovere l'inclusività.

## Coinvolgimento e sensibilizzazione efficaci

Imparare le migliori pratiche per coinvolgere comunità e stakeholder diversi nella sostenibilità. Costruire forti legami con le comunità, favorendo la collaborazione e il vantaggio reciproco.

## Misurare e sostenere il DEI nella transizione verde

Esplorare i metodi per valutare e monitorare i risultati DEI nei progetti di sostenibilità. Imparare gli strumenti per sostenere gli sforzi di inclusione in corso nelle iniziative di transizione verde.



# Indice dei contenuti

- 01** **Contesto europeo:** L'importanza della transizione verde e della DEI per le aziende no profit
- 02** L'intersezione tra DEI e sostenibilità ambientale per le organizzazioni non profit
- 03** **Rompere le barriere:** Sfide per l'inclusione dei DEI nella transizione verde
- 04** **Costruire connessioni forti:** Coinvolgimento e sensibilizzazione efficaci
- 05** Misurare e sostenere la diversità e l'inclusione nella transizione verde
- 06** Applicazione pratica e conclusioni



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 National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.

An illustration of a city park scene. In the background, there are several light blue skyscrapers. In the foreground, there are green bushes and trees. A woman in a blue dress is on the left, a woman in a yellow shirt is sitting on a yellow bench in the center, and two men are on the right, one holding a blue bag. A street lamp is visible on the left.

# 01

**Contesto europeo: L'importanza della transizione verde e della DEI per le aziende no profit**

# L'importanza dei DEI nella transizione verde

L'inclusione consiste nell'assicurarsi che tutti si sentano valorizzati e abbiano l'opportunità di partecipare. Si tratta di creare ambienti in cui persone di ogni estrazione sociale possano riunirsi, condividere idee e lavorare per raggiungere obiettivi comuni. Quando si includono prospettive ed esperienze diverse, i risultati sono spesso più creativi, d'impatto ed equi.

**Diversità, equità e inclusione** vanno oltre il riconoscimento delle differenze, si tratta di celebrarle. Accogliendo un mix di culture, provenienze e abilità, le organizzazioni e le comunità possono creare team più forti e resistenti, meglio preparati ad affrontare le sfide di oggi e di domani. Questo è particolarmente importante nel momento in cui ci muoviamo verso un futuro più sostenibile.

**Transizione verde:** La transizione verso un mondo più verde deve coinvolgere tutti per avere davvero successo. Includere le voci delle comunità sottorappresentate o emarginate garantisce che nessuno venga lasciato indietro e che le soluzioni siano eque e durature. Le iniziative europee Green Deal e Fit for 55 ci ricordano che la sostenibilità riguarda sì gli obiettivi ambientali, ma anche l'equità e l'inclusione sociale. Facendo dell'inclusione una priorità, possiamo creare un futuro in cui tutti abbiano la possibilità di contribuire e trarre beneficio.

# L'importanza dei DEI nella transizione verde



**Comprendere l'intersezione tra DEI (Diversità, Equità e Inclusione) e sostenibilità ambientale è fondamentale.**

La transizione verde deve essere inclusiva ed equa, affrontando le sfide ambientali e garantendo al contempo l'inclusione sociale di tutte le comunità, in particolare di quelle storicamente escluse dagli sforzi di sostenibilità. Questo approccio promuove:

- ❖ Parità di accesso ai lavori verdi e alle opportunità di formazione.
- ❖ Prospettive diverse nel processo decisionale ambientale.
- ❖ Soluzioni di sostenibilità olistica che tengono conto del benessere sociale, economico e ambientale.

# Il DEI renderà più forte la vostra organizzazione non profit



Un'organizzazione che rafforza e aumenta il DEI è destinata a migliorare:

- ✓ Allineamento tra finalità, servizi e una vera rappresentazione della comunità.
- ✓ Cultura organizzativa, connessione e maggiore fidelizzazione del personale.
- ✓ Innovazione nei programmi e nei servizi.
- ✓ Finanziamento, poiché i finanziatori guardano sempre più alle misure e all'impatto del DEIB come considerazioni chiave per il finanziamento.
- ✓ Mobilità economica e maggiore benessere dei clienti.
- ✓ Più il DEIB è presente all'interno della vostra organizzazione, più forte è l'allineamento tra i vostri programmi, servizi e risultati.

Aumentare il DEIB è anche la cosa giusta da fare. Avere una rappresentanza diversificata nei vostri team, nei consigli di amministrazione e nei clienti garantisce che il vostro scopo sia quello di contribuire a un maggiore benessere olistico della comunità.

# Il potere del DEI nella sostenibilità e nella transizione verde

**Diversità, equità e inclusione non si limitano a riconoscere le differenze, ma le celebrano.**

Accogliendo un mix di culture, provenienze e abilità, le organizzazioni e le comunità possono costruire team più forti e resilienti, in grado di affrontare le sfide ambientali e sociali di oggi e di domani.

Una ricerca di McKinsey & Company ha rilevato che le aziende nel primo quartile per diversità etnica e culturale hanno il 35% in più di probabilità di superare i loro colleghi dal punto di vista finanziario, dimostrando il potere delle prospettive diverse nel processo decisionale e nell'innovazione.  
(McKinsey, 2020)

# Il ruolo delle organizzazioni giovanili nel pacchetto "Fit for 55"

**Per le organizzazioni non profit e di servizio,** questa enfasi sull'inclusione sociale offre l'opportunità di impegnarsi attivamente nella transizione verde. Queste organizzazioni possono svolgere un ruolo fondamentale in:

- ❖ **Advocacy:** Difendere le esigenze delle comunità emarginate per garantire che le politiche siano inclusive ed eque.
- ❖ **Educazione e sensibilizzazione:** Sensibilizzare popolazioni diverse sulle pratiche sostenibili e sull'importanza della transizione verde.
- ❖ **Attuazione di programmi di sostegno:** Utilizzare fondi come il Fondo sociale per il clima per sviluppare e attuare programmi che assistano i gruppi vulnerabili nell'adattamento alle nuove politiche ambientali.

Integrando i principi di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) nelle loro attività, le organizzazioni non profit possono garantire che la transizione verde non sia solo efficace dal punto di vista ambientale, ma anche socialmente equa. L'adozione dei DEI può portare a soluzioni più innovative e a un approccio più resiliente alle sfide della sostenibilità.

In sintesi, il pacchetto "Fit for 55", pur concentrandosi principalmente su obiettivi ambientali, riconosce l'importanza cruciale dell'inclusione sociale. Le organizzazioni non profit e di servizio hanno un ruolo significativo nel garantire che la transizione verso un futuro sostenibile sia giusta e inclusiva per tutti i membri della società. Fonti



02

Comprendere l'intersezione tra  
diversità, equità e inclusione (DEI) e  
sostenibilità ambientale

# Il legame tra sostenibilità e DEI (Diversità, equità e inclusione)

I concetti di **sostenibilità** e di **DEI** possono non sembrare collegati, ma hanno una relazione molto stretta in un mondo sostenibile. L'ambito di applicazione della sostenibilità si è ampliato oltre l'impronta ambientale e si è sovrapposto al concetto di DEI. Ad esempio, ora include fattori come i **diritti umani** e la **responsabilità sociale**. Per capire come questi due aspetti debbano lavorare insieme, dobbiamo innanzitutto comprendere il significato di ciascuno di essi.



## Sostenibilità (non riguarda solo l'ambiente)

In parole povere, sostenibilità è capire che il modo in cui viviamo oggi influisce sulla capacità di tutte le generazioni future di condurre una buona vita. È l'effetto di un'azienda sull'ambiente, sull'economia e sulla società. La strategia di sostenibilità di un'organizzazione mira tipicamente ad avere un impatto positivo su queste aree, contribuendo così ad affrontare alcuni dei problemi più urgenti di oggi, come ad esempio:

<b>Cambiamento climatico</b>	<b>Disuguaglianza di reddito</b>
<b>Impoverimento delle risorse naturali</b>	<b>Inquinamento</b>
<b>Disuguaglianza di genere</b>	<b>Condizioni di lavoro eque</b>
<b>Ingiustizia razziale</b>	<b>Questioni di diritti umani</b>

# Il legame tra sostenibilità e DEI (Diversità, equità e inclusione)

## Diversità, uguaglianza e inclusione

**La diversità** è la presenza di un'ampia gamma di persone e il riconoscimento e la valorizzazione delle loro differenze, tra cui il genere, l'identità di genere, l'età, la razza, la nazionalità, la religione, l'etnia, l'orientamento sessuale, lo status socioeconomico, l'abilità fisica e persino la prospettiva politica. Non si tratta di rispettare le quote, ma di capire che un'ampia gamma di prospettive rafforza le organizzazioni e porta a risultati migliori.

**L'equità** è il processo di equità. La diversità ci mostra le differenze tra le persone e l'equità consiste nel capire che gruppi diversi devono affrontare sfide diverse. Si tratta quindi di creare condizioni di parità in cui tutti abbiano accesso, opportunità e avanzamento equi.

**L'inclusione** è un risultato che garantisce che tutti si sentano sostenuti e accolti, indipendentemente dal loro background o dalle circostanze. Sentono di appartenere e di poter contribuire pienamente. L'inclusione consiste nel rimuovere le barriere che impediscono la partecipazione e nel coinvolgere attivamente le persone nel processo decisionale. Si tratta di creare la cultura e l'ambiente giusti, in modo che tutti sentano di appartenere all'organizzazione e di essere membri apprezzati del proprio team.



# Che cos'è la cultura di una grande organizzazione?

*"Un ottimo posto di lavoro è quello in cui ci si fida delle persone per cui si lavora, si è orgogliosi di ciò che si fa e ci si diverte con le persone con cui si lavora".*

Secondo Ireland's Best Workplaces, una grande cultura può essere definita, dal punto di vista dei dipendenti, come un'organizzazione in cui:

**Sentite** di potervi fidare di chi vi circonda,

**Ci si sente:** trattati in modo equo, indipendentemente da chi si è,

**Sentite:** Che i vostri suggerimenti e le vostre idee sono benvenuti,

**Sentite:** Che il vostro lavoro è apprezzato.



Fonte: Great Place to Work

# Riconoscere l'intersezione contribuisce alla sostenibilità organizzativa

La sostenibilità ambientale e il DEI sono sempre più riconosciuti come aspetti interconnessi all'interno di organizzazioni fiorenti. La sostenibilità comprende un approccio globale che affronta le sfide ambientali, economiche e sociali. Allo stesso tempo, il DEI si concentra sulla promozione di un ambiente inclusivo che valorizzi le diverse prospettive e promuova l'equità nelle opportunità e negli avanzamenti.

**L'interconnessione tra sostenibilità ambientale e DEI diventa evidente in vari aspetti del funzionamento organizzativo.**

**Ad esempio**, nel mondo degli affari, le organizzazioni con livelli di diversità più elevati registrano una percentuale maggiore di ricavi derivanti dall'innovazione: quelle con una diversità superiore alla media generano **il 45%** dei ricavi da iniziative innovative, rispetto al **26%** delle aziende con una diversità inferiore alla media. Inoltre, le aziende più diversificate dal punto di vista etnico hanno il **27%** in più di probabilità di superare i loro colleghi in termini di redditività. Questa sinergia tra DEI e sostenibilità spinge i risultati finanziari, ma contribuisce anche a un modello operativo più solido e duraturo.

Fonte: [AIM](#)

# Come affrontare l'intersezionalità: Creare un ambiente di lavoro inclusivo

Riconoscendo e affrontando l'intersezione, le organizzazioni possono sviluppare strategie più inclusive ed efficaci che promuovono la sostenibilità ambientale e l'equità sociale per tutti gli individui, indipendentemente dalla loro provenienza o identità.

**Le organizzazioni devono creare un senso di appartenenza per tutti affinché tutti possano prosperare!** Gli individui vivono le problematiche ambientali in modo diverso in base a fattori intersecanti come la razza, il genere e lo status socioeconomico. Un approccio intersezionale, che tenga conto di come le varie forme di discriminazione e di privilegio plasmino le esperienze all'interno dell'organizzazione e della comunità in generale. La creazione di una cultura inclusiva è fondamentale per affrontare sia la sostenibilità ambientale che la DEI. Gli ambienti inclusivi incoraggiano prospettive e voci diverse, promuovendo l'innovazione e la risoluzione creativa dei problemi, essenziali per affrontare le complesse sfide ambientali.

Fonte: [AIM](#)



**Ad esempio,** la creazione di un team focalizzato sulle iniziative di sostenibilità può dare la possibilità a voci diverse di contribuire agli obiettivi ambientali e di ottenere un impatto positivo.

# L'interconnessione di DEI, sostenibilità e transizione ecologica ambientale



**La leadership inclusiva favorisce il cambiamento sostenibile:** I leader dotati di intelligenza culturale possono migliorare gli sforzi di sostenibilità coinvolgendo efficacemente comunità e stakeholder diversi. Possono impegnarsi efficacemente con diversi contesti e a diversi livelli, sia internamente che esternamente, migliorando la cultura, la sostenibilità e l'impronta ambientale dell'organizzazione giovanile.



**Il DEI migliora le politiche e le strategie:** Un team eterogeneo fornisce approfondimenti sugli impatti ambientali, portando a strategie di sostenibilità più efficaci ed eque. Un team con caratteristiche demografiche, comunità e luoghi diversi aiuta le organizzazioni a comprendere meglio il proprio impatto negativo e positivo (ad esempio, l'impatto operativo) sull'ambiente circostante. Queste conoscenze chiave aiutano a costruire strategie migliori per sostenere la società e l'ambiente.



**Uguaglianza e inclusione migliorano il coinvolgimento:** I processi inclusivi garantiscono il contributo di tutti gli stakeholder, rafforzando le iniziative di sostenibilità e prevenendo il controllo. È fondamentale includere tutti gli stakeholder e generare processi che facciano sentire ogni individuo ascoltato e supportato, integrando con successo la sostenibilità e la responsabilità ambientale in una strategia

Fonte: Gruppo Bradfield MENA



### **La diversità spinge all'innovazione**

Nel contesto degli obiettivi di Youth Fit for 55, le organizzazioni giovanili diversificate sono meglio attrezzate per sviluppare soluzioni audaci e creative alle sfide ambientali. Un'ampia gamma di esperienze e prospettive aiuta a mettere in discussione sistemi obsoleti e a stimolare nuovi approcci a sostegno di una transizione verde equa ed efficace.



### **L'equità incoraggia la partecipazione**

Quando i membri del team e le comunità si sentono valorizzati, è più probabile che si impegnino attivamente nel lavoro di sostenibilità. L'equità garantisce che tutti, soprattutto i giovani provenienti da ambienti sottorappresentati, abbiano accesso a opportunità, formazione e ruoli di leadership nella transizione verso un futuro più verde. Questo senso di responsabilità condivisa rafforza l'azione collettiva.



### **L'inclusione porta a decisioni migliori**

I leader giovanili inclusivi riflettono sui propri presupposti e creano attivamente uno spazio per il contributo degli altri. Ciò si traduce in un processo decisionale più equilibrato e ponderato, che tiene conto delle esigenze delle diverse comunità. A lungo termine, l'inclusione favorisce risultati ambientali più sostenibili, giusti e d'impatto.

Fonte: Bradfield Group MENA: [Gruppo Bradfield MENA](#)



**Il DEI aiuta le organizzazioni a raggiungere un pubblico più ampio.** La presenza di persone provenienti da contesti diversi offre all'organizzazione giovanile una visione delle aree non sfruttate in cui è necessario il supporto. Inoltre, aiuta a identificare e ridurre le discriminazioni (come le politiche o le pratiche razziste o sessiste), rendendo l'organizzazione un marchio affidabile per i suoi sostenitori e il suo team.



**Il DEI promuove trasparenza, empatia e buon governo:** Gli ambienti inclusivi promuovono la responsabilità, la leadership etica e una governance efficace della sostenibilità. Quando ci sono pari opportunità e uno spazio sicuro per tutti, una comunicazione più trasparente porta a una buona governance. Questo, unito a una forte leadership empatica e inclusiva, porta a team meglio attrezzati per affrontare scontri, conflitti di interesse e problemi etici.



**I team eterogenei rafforzano la fiducia:** Le organizzazioni che danno priorità agli sforzi di sostenibilità con il DEI e con l'obiettivo di una transizione verde costruiscono credibilità e creano un'immagine pubblica affidabile. Le organizzazioni inclusive hanno leader più aperti a comprendere le diverse opinioni di stakeholder, membri del team, dipendenti e utenti finali.



## La diversità aumenta la creatività, l'efficienza e la sostenibilità

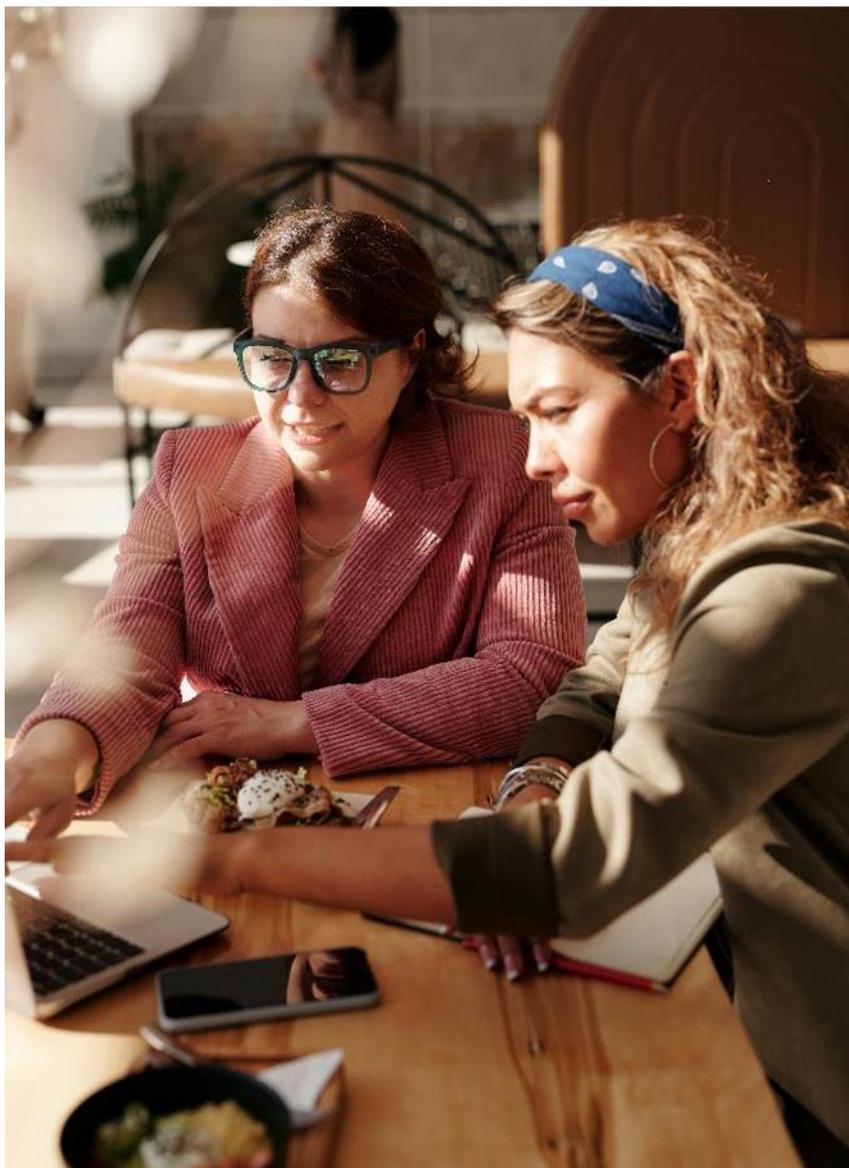
**finanziaria:** Un'ampia gamma di punti di vista favorisce soluzioni innovative, creative e sostenibili, migliorando l'efficienza e la stabilità finanziaria. La diversità aumenta la creatività e la redditività. I diversi processi di pensiero e le idee dei vari membri del team provenienti da contesti diversi migliorano l'innovazione e riducono i rischi, mentre un gruppo omogeneo potrebbe attingere a un insieme più ristretto di esperienze e competenze.



**In sintesi:** Nell'ambito della responsabilità d'impresa, le organizzazioni giovanili devono guardare all'esterno per capire quale sia il loro contributo alla società e come influiscano sull'ambiente e sulle comunità che servono. Devono anche guardare all'interno del loro scopo, dei loro valori e delle loro pratiche. Una forte attenzione al DEI può essere la chiave per trasformare tutti gli sforzi di sostenibilità e transizione verde in un successo. Ne beneficeranno l'organizzazione, l'umanità e l'ambiente nel suo complesso.



## Essere aperti, essere trasparenti



Per le organizzazioni giovanili, la DEI deve essere integrata in tutto ciò che si fa, non trattata come un'aggiunta.

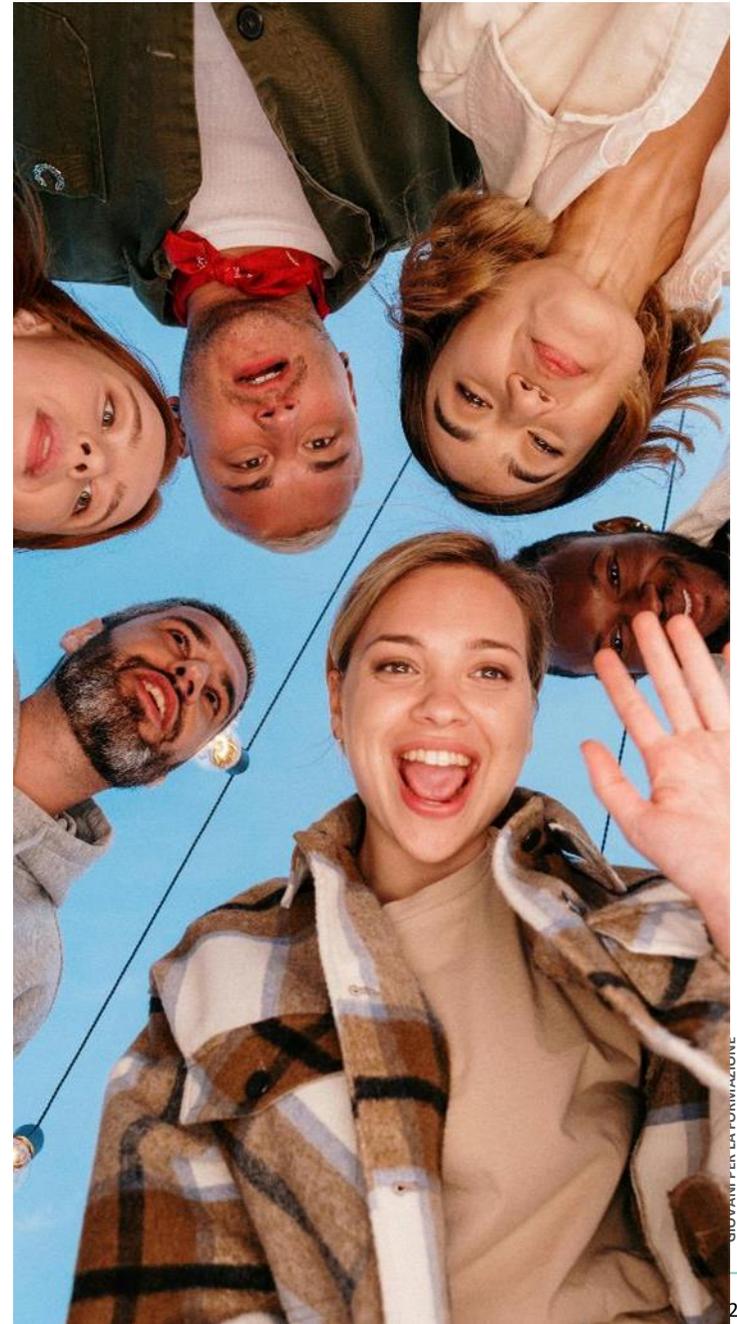
Ciò significa stabilire obiettivi chiari, pianificare come misurare i progressi e assicurarsi che il team abbia il tempo e gli strumenti per realizzarli.

Essere onesti e aperti sul proprio lavoro di DEI - cosa sta funzionando, cosa no - costruisce la fiducia con i giovani, i partner, i finanziatori e la comunità in generale.

L'adozione di un approccio chiaro e impegnato aiuta ad affrontare i sistemi iniqui e a creare un cambiamento a lungo termine nel modo in cui la vostra organizzazione include e sostiene tutte le voci nella transizione verde.

# Esempi di strategie DEI

- Fornire **formazione** sui DEI al personale, alla dirigenza e al Consiglio di amministrazione.
- Chiarire che i DEI sono lo **scopo** della vostra organizzazione e si riflettono nella vostra **dichiarazione di missione** e nelle vostre attività.
- **Affrontare le questioni DEI, ad esempio** l'iniquità razziale, i pregiudizi sistemici. Comprendere l'impatto.
- **Misurare e monitorare** la diversità organizzativa (ad esempio, la composizione dei team, il turnover, ecc.).
- Lavorare con la **comunità e i partner** sui temi dell'esclusione, ad esempio la disoccupazione e la discriminazione.
- Sviluppare **nuove strategie di reclutamento e di sensibilizzazione** per aumentare la diversità del team (personale e volontari).
- Perseguire l'**equità nella retribuzione finanziaria** (ad esempio, analisi dell'equità retributiva, parità tra persone con ruoli simili).
- Creare **un team DEI** in cui le persone di tutta l'organizzazione si incontrano per sostenere e aiutare a gestire l'inclusività.



# Lasciatevi ispirare da ....

## Corpo europeo di solidarietà

[https://youth.europa.eu/solidarity/projects\\_en](https://youth.europa.eu/solidarity/projects_en)

## Progetti verdi per i giovani

- **Go Green II a Craiova, Romania:** questo progetto impegna i volontari in laboratori ecologici, campagne di sensibilizzazione e iniziative ecologiche a Craiova e dintorni.

[Instagram](#)

- **BEYOND Horizons - Team One 2025:** Un volontariato di due mesi progetto a Craiova che offre ai giovani partecipanti opportunità per la scoperta di sé e la gestione dell'ambiente.

[Portale europeo per i giovani](#)

EUROPEAN SOLIDARITY CORPS

# BEYOND HORIZONS

ESC activities for youth engagement on social and environmental stewardship and education, creativity and culture

2 Months

Craiova, Romania

Go Romania

JOIN US

@goromania.info

Lasciatevi ispirare da ....



Promoting Youth Participation in Just Transition

## Iniziativa #EUTeens4Green

L'iniziativa **#EUTeens4Green** consente ai giovani di tutta Europa di partecipare attivamente alla transizione giusta e inclusiva verso la neutralità climatica. Nel 2024, oltre 250 giovani hanno realizzato 70 progetti in 41 regioni di 19 Stati membri dell'UE.

Questi progetti hanno affrontato diverse sfide, come il miglioramento della consapevolezza ambientale nella vita quotidiana, la lotta alla "fuga dei cervelli" attraverso la creazione di opportunità locali per i giovani professionisti e la creazione di spazi inclusivi per l'impegno della comunità.

[Commissione europea+1Wikipedia+1](#)

### ***Perché è importante per YF55:***

Questa iniziativa dimostra come i progetti guidati dai giovani possano promuovere l'inclusione e la sostenibilità, assicurando che comunità diverse siano attivamente coinvolte nella transizione verde.

## Alcuni risultati chiave in Europa

L'integrazione di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) con la sostenibilità e la responsabilità ambientale offre vantaggi significativi alle organizzazioni non profit e giovanili. Ecco alcune statistiche e risultati chiave:

**Il rapporto "Blocking the Backlash: The Positive Impact of DEI in Nonprofit Organizations"** ha analizzato i dati di oltre 3.000 leader e membri del personale di organizzazioni non profit. I risultati suggeriscono che le iniziative DEI sono correlate a un miglioramento degli atteggiamenti sul posto di lavoro e dei risultati organizzativi. ([Fonte](#))

Dal 2014, la **Fondazione europea per i giovani (EYF)** incoraggia le organizzazioni giovanili ad adottare pratiche ecosostenibili nei loro progetti. L'EYF fornisce linee guida e una lista di controllo della sostenibilità che copre aree come il lavoro di squadra, l'alloggio, il cibo, il trasporto e l'istruzione per aiutare le organizzazioni a ridurre al minimo il loro impatto ambientale. ([Fonte](#))

**L'Orchestra Giovanile dell'Unione Europea (EUYO)** ha implementato una politica DEI e di genere guidata da principi volti a promuovere un futuro più diversificato, equo e paritario. Questa politica sottolinea l'impegno dell'organizzazione nel promuovere un ambiente inclusivo, che è parte integrante dei suoi sforzi di sostenibilità. ([Fonte](#))

## Sezione successiva: Alcuni esercizi e risorse



## ESERCIZIO: Definire l'aspetto della cultura e dei valori della vostra organizzazione giovanile

La definizione di una cultura inclusiva implica l'articolazione di una visione e la creazione di principi attuabili che riflettano i valori e gli obiettivi dell'organizzazione. Di seguito sono riportati esempi e definizioni per guidare le organizzazioni nella definizione della loro cultura inclusiva:

### Dichiarazione di **visione** (esempio)

*"La nostra cultura inclusiva consente a ogni individuo di sentirsi apprezzato, rispettato e sostenuto. Celebriamo la diversità e promuoviamo l'appartenenza, garantendo a tutti eguali opportunità di prosperare e contribuire".*

### Principi (esempi)

- ❖ **Rispetto:** Creare un ambiente in cui tutte le voci siano ascoltate e valorizzate.
- ❖ **Equità:** Garantire la parità di accesso alle opportunità e alle risorse in base alle esigenze individuali.
- ❖ **Trasparenza:** Mantenere canali di comunicazione aperti per il feedback e la responsabilità.
- ❖ **Collaborazione:** Costruire team con prospettive diverse per guidare l'innovazione e il processo decisionale.

# ESERCIZIO: Valutare se siete un'organizzazione inclusiva

Ecco alcuni modi per valutare l'inclusività nelle aree fondamentali. Le risposte ti aiuteranno a capire se sei davvero inclusivo oppure se c'è ancora del lavoro da fare.

## Rappresentanza diversificata dei dipendenti.

- Disponete di dati demografici a tutti i livelli, compresa la leadership? Esistono barriere alla diversità nella progressione all'interno dell'organizzazione?

## Equità nelle politiche e nelle retribuzioni.

- Rivedere le politiche per garantire che siano inclusive e non discriminatorie. Ci sono disparità retributive? Accettate modalità di lavoro o di volontariato che tengano conto di esigenze diverse?

## Sicurezza psicologica.

- I membri del team si sentono sicuri nel condividere feedback e preoccupazioni? I manager ricevono una formazione sui comportamenti inclusivi e sull'ascolto attivo? C'è un alto livello di disimpegno o di turnover nel team?

## Leadership e processi decisionali inclusivi.

- I vostri leader ricevono una formazione DEI? Capiscono come incorporare prospettive diverse nel processo decisionale? I membri del team esprimono o si lamentano della leadership e della mancanza di inclusività?

## Responsabilità e appartenenza dei dipendenti.

- Create spazi per i membri del team per fornire contributi unici, collaborare o imparare? Qual è il grado di soddisfazione del vostro team? Com'è il turnover del team? Quanto è soddisfatto il team? I membri del team sono ansiosi di partecipare e contribuire?

# ESERCIZIO DI BRAINSTORMING: Laboratorio di chiarezza sull'inclusione

**Obiettivo:** Determinare quanto i vostri dipendenti pensano che la vostra organizzazione giovanile sia inclusiva.

**Partecipanti:** Riunite un campione del vostro team di tutti i livelli, incoraggiando una rappresentanza eterogenea. Registrate tutte le risposte su una lavagna o su uno strumento digitale collaborativo.

Riunite il vostro team e discutete questi suggerimenti:

- Cosa pensate che significhi inclusione per noi come organizzazione giovanile? Possiamo fare meglio? Come?
- Come garantiamo la correttezza e l'equità nel processo decisionale? O possiamo migliorare?
- Quali azioni o comportamenti vi fanno attualmente sentire supportati, inclusi e valorizzati? È sufficiente?
- Come possiamo promuovere esplicitamente il rispetto e l'inclusione nel vostro lavoro? Sognate in grande!
- Vi sentite sicuri e rispettati? Questo include sia la sicurezza psicologica che quella fisica. Come possiamo migliorare?
- Dove sono le nostre debolezze e dove i nostri punti di forza? Potete fornire soluzioni o opportunità?



## Risorse e articoli

- ❑ **Forbes** 11 modi efficaci per creare un'organizzazione non profit inclusiva; come condurre una valutazione della cultura interna, incorporare l'inclusione nella fondazione e come impegnarsi con le comunità.
- ❑ **Rapporto Bonterra & McKinsey** Diversità e inclusione per le organizzazioni non profit: come vi renderà più forti, come capire le realtà, come garantire che le conversazioni DEI avvengano
- ❑ **PNC** Ideas for Improving Diversity, Equity, & Inclusion for Nonprofits; discute le migliori pratiche, la gestione del razzismo sistemico, i pregiudizi inconsci, il livello di leadership... e altro ancora.
- ❑ **Il Consiglio Nazionale delle Organizzazioni Nonprofit** Perché la diversità, l'equità e l'inclusione sono importanti per le organizzazioni nonprofit; domande da porsi quando si intraprende il viaggio, biblioteca o risorse, glossari, kit di strumenti, strumento di valutazione.
- ❑ **International Youth Alliance** - Organizzazione giovanile senza scopo di lucro che dà priorità al sostegno e alla promozione di cultura, istruzione, ecologia, scienza, sport e turismo. L'Alleanza realizza progetti con una forte enfasi sull'inclusione e la diversità.
- ❑ **SALTO-YOUTH Inclusion & Diversity Resource** fornisce risorse e supporto alle organizzazioni giovanili per migliorare l'inclusione e la diversità all'interno dei programmi giovanili dell'UE. Offre strumenti pratici, formazione e orientamento per aiutare le organizzazioni a sviluppare e attuare strategie di inclusione efficaci, garantendo che i giovani con minori opportunità possano partecipare pienamente alla società.



**Diversità e inclusione nella  
sostenibilità: ostacoli e  
soluzioni per il terzo settore**

# Diversità e inclusione nella sostenibilità: ostacoli e soluzioni per il terzo settore

L'integrazione di diversità, equità e inclusione (DEI) nelle iniziative di sostenibilità è fondamentale per consentire una transizione verde completa e di impatto. Tuttavia, molte organizzazioni giovanili devono affrontare sfide significative che ostacolano questa integrazione. La creazione di un'organizzazione inclusiva richiede il superamento di vari ostacoli che possono impedire ad alcuni gruppi di partecipare pienamente o di sentirsi valorizzati.

**Riconoscere e affrontare queste barriere** è essenziale per garantire che gli sforzi di sostenibilità siano accessibili, inclusivi ed efficaci per tutte le comunità. Tra le barriere più comuni vi sono le risorse limitate, i pregiudizi inconsci, l'inaccessibilità fisica, le differenze culturali e linguistiche e la mancanza di una rappresentanza diversificata nel processo decisionale.

**Identificare le sfide**, in modo da poter implementare strategie mirate, sfruttare le risorse pertinenti e impegnarsi in esercizi pratici per promuovere una maggiore inclusività. Una pianificazione ponderata e misure proattive possono contribuire a creare un movimento per la sostenibilità che dia veramente potere e includa tutti.



# Creare ambienti inclusivi



**La creazione di un ambiente inclusivo inizia con piccole azioni ponderate che fanno sentire tutti benvenuti e valorizzati.** Queste azioni si concentrano sulla garanzia che tutti gli individui possano partecipare pienamente, indipendentemente dalle loro esigenze o dal loro background.

**Comunicare in modo chiaro e rispettoso è un primo passo essenziale.** Evitate di usare un linguaggio che possa escludere o allontanare le persone e fornite materiali in più formati, come caratteri grandi, braille o registrazioni audio, per garantire che tutti possano accedere alle informazioni.

**Gli spazi fisici devono essere progettati per accogliere persone con esigenze diverse.** Ciò potrebbe comportare l'aggiunta di rampe, servizi igienici accessibili o l'adeguamento della disposizione degli spazi per facilitare la navigazione di chi si muove in sedia a rotelle o con difficoltà motorie.

**L'accessibilità digitale è altrettanto importante.**



# Superare le limitazioni delle risorse

Come abbiamo visto nel Modulo 1, le risorse limitate sono una delle sfide più importanti che le organizzazioni non profit devono affrontare. Per le organizzazioni giovanili orientate all'inclusione sociale e alla sostenibilità, questa limitazione può sembrare un ostacolo insormontabile.

Dal garantire i finanziamenti alla gestione delle risorse umane, questi vincoli possono rendere difficile fornire programmi inclusivi che affrontino la sostenibilità ambientale. Tuttavia, con approcci creativi e partnership strategiche, queste sfide possono essere affrontate, assicurando che la DEI e la sostenibilità rimangano al centro del lavoro di queste organizzazioni.

## Soluzioni per superare le risorse limitate

- ❑ Esplorare partnership e collaborazioni
- ❑ Ricerca di finanziamenti e sovvenzioni esterne
- ❑ Sfruttare gli strumenti digitali a basso costo
- ❑ Coinvolgere i volontari e gli animatori giovanili
- ❑ Utilizzare le risorse della comunità

Soluzione	Esempio di cosa si potrebbe fare
<p data-bbox="118 528 499 576"><b>Risorse limitate</b></p>  <p data-bbox="118 596 954 1155">La collaborazione con altre organizzazioni non profit, enti locali o aziende private può aiutare a mettere in comune le risorse e a condividere i costi. Unendo le forze, i partner possono accedere a sovvenzioni o opportunità di finanziamento dedicate alla sostenibilità o all'inclusione sociale.</p>	<p data-bbox="987 459 1565 507"><b>Costruire collaborazioni</b></p> <p data-bbox="987 528 2056 831">Esplorare partenariati e collaborazioni con gruppi ambientalisti locali, organizzazioni di supporto ed esperti per ospitare congiuntamente workshop o corsi di formazione, condividendo i costi di affitto della sede, dei materiali o dei facilitatori.</p> <p data-bbox="987 916 2107 1219"><b>Nota:</b> le aziende locali, le scuole e le organizzazioni comunitarie spesso dispongono di risorse che sono disposte a condividere per sostenere i programmi giovanili. Ciò può includere la messa a disposizione di spazi, materiali o persino competenze.</p>

Soluzione	Esempio di cosa si potrebbe fare
 <p><b>Cercare finanziamenti esterni</b></p> <p>Esistono molte opportunità di finanziamento dedicate sia alla DEI che alla sostenibilità. Le organizzazioni giovanili possono richiedere le sovvenzioni offerte dai programmi dell'Unione Europea, come <i>Erasmus+ Gioventù</i>, che sostengono progetti legati all'inclusione sociale e alla transizione verde.</p>	<p><b>Richiesta di finanziamento</b></p> <p>Fate domanda per i finanziamenti dell'UE o per quelli locali, come <u>ERASMUS+ Gioventù</u>, che sostiene progetti sulla transizione verde, la sostenibilità e l'innovazione. I programmi incentrati sui giovani possono ricevere finanziamenti per l'educazione ambientale, l'efficienza energetica e i progetti ambientali guidati dai giovani.</p> <p>Contattate anche le aziende locali attente all'ambiente per ottenere sponsorizzazioni o donazioni in natura (ad esempio, materiali, volontari, relatori esperti o spazi per uffici) a sostegno di progetti di sostenibilità incentrati sul DEI.</p>

Soluzione	Esempio di cosa si potrebbe fare
<p><b>Sfruttare gli strumenti digitali a basso costo</b></p> <p>Molti strumenti digitali gratuiti o a basso costo possono aiutare a realizzare i programmi, a coinvolgere la comunità e a formare i DEI. Strumenti come Zoom per le riunioni virtuali, Canva per la creazione di contenuti inclusivi e visivamente accessibili e Mural per la condivisione collaborativa delle idee aiutano a minimizzare i costi e ad aumentare la capacità organizzativa.</p>	<p><b>Creare materiali multilingue</b></p> <p>Utilizzate piattaforme come Canva per creare materiali multilingue o infografiche inclusive che coinvolgano un numero maggiore di partecipanti. Piattaforme virtuali come Zoom o Google Meet possono ospitare workshop online, consentendo una partecipazione più ampia senza la necessità di sedi o viaggi costosi.</p>
<p><b>Coinvolgere i volontari e gli animatori giovanili</b></p> <p>I volontari e i leader giovanili possono essere una risorsa preziosa per guidare le iniziative DEI e di transizione verde. Il coinvolgimento diretto dei giovani nello sviluppo e nell'attuazione dei programmi favorisce un</p> <p>di</p> <p>responsabilizzazione</p>	<p><b>Creare programmi di mentorship per la transizione verde inclusiva.</b> Creare programmi di mentorship in cui i giovani leader provenienti da contesti diversi aiutino a organizzare le attività di transizione verde e guidino i coetanei attraverso il processo. In questo modo si riduce la richiesta di personale retribuito e si garantisce che i giovani contribuiscano</p>

## Superare i bias consapevoli e non consapevoli

**I bias consapevoli e inconsapevoli sono barriere comuni che le organizzazioni giovanili non profit devono affrontare** quando cercano di creare programmi inclusivi ed equi, soprattutto nel contesto della transizione verde. Questi pregiudizi possono avere un impatto negativo sul processo decisionale, sulla progettazione dei programmi e sul modo in cui i giovani provenienti da contesti diversi si impegnano nella sostenibilità. Per le organizzazioni che intendono impegnarsi in una transizione verde inclusiva, è essenziale affrontare i pregiudizi sia consci che inconsci per garantire che tutti, indipendentemente dal loro background, possano partecipare, contribuire e beneficiare di queste iniziative.

### **Impatto e soluzione dei pregiudizi nel sostegno ai giovani**

I pregiudizi, consci o inconsci, sono preferenze o giudizi radicati che possono influenzare il modo in cui interagiamo con gli altri. Nelle organizzazioni di sostegno ai giovani, i pregiudizi possono influenzare il reclutamento, la partecipazione ai programmi e lo sviluppo della leadership. Se non vengono affrontati, possono perpetuare l'esclusione e la disuguaglianza, il che è particolarmente preoccupante nel contesto della transizione verde, dove l'obiettivo è coinvolgere tutte le comunità nella creazione di un futuro sostenibile.

Soluzione	Esempio di cosa si potrebbe fare
<p><b>Fornire una formazione sulla consapevolezza dei pregiudizi</b></p> <p>Offrite regolarmente al personale e ai volontari seminari sull'identificazione e il superamento dei pregiudizi, sia consci che inconsci. In questo modo si può aumentare la consapevolezza e creare strategie per attenuarli.</p>	<p>Implementare programmi di formazione sui pregiudizi per gli animatori, il personale e i volontari, concentrandosi sul riconoscimento dei comportamenti pregiudizievoli e sul prendere decisioni più inclusive nel reclutamento e nelle opportunità di leadership.</p>
<p><b>Utilizzare processi di reclutamento strutturati e in grado di ridurre i pregiudizi.</b></p> <p>Organizzate processi di reclutamento o selezione che riducano al minimo l'influenza dei pregiudizi, come ad esempio le candidature alla cieca in cui vengono omessi il sesso e altre caratteristiche identificative.</p>	<p>Utilizzate moduli di candidatura anonimi per i ruoli di leadership o gli stage. In questo modo si garantisce che le decisioni siano basate sul merito e non su ipotesi legate al nome, al background o al sesso dei candidati.</p>
<p><b>Inserire il DEI nella cultura organizzativa</b></p> <p>Sviluppare valori e pratiche organizzative chiare che diano priorità alla DEI e che combattano attivamente i pregiudizi in tutti gli aspetti del lavoro, dalla pianificazione degli eventi alla creazione di strategie di</p>	<p>Stabilire un quadro di riferimento DEI e creare azioni specifiche che l'organizzazione intraprenderà per sfidare i pregiudizi. Ad esempio, garantire che i materiali di educazione ambientale siano accessibili a tutti in diverse lingue.</p>



## Affrontare l'inaccessibilità fisica

L'inaccessibilità fisica si riferisce ad ambienti che non sono stati progettati per soddisfare le esigenze di persone con necessità aggiuntive. Ciò può includere spazi fisici come edifici privi di rampe o servizi igienici accessibili, così come piattaforme digitali non ottimizzate per screen reader o altre tecnologie assistive. Nel contesto delle organizzazioni giovanili non profit che lavorano su progetti di sostenibilità, è fondamentale garantire che tutti i giovani, compresi quelli con disabilità, possano partecipare a programmi educativi, workshop o eventi finalizzati alla transizione verde.

### Soluzioni per affrontare l'inaccessibilità fisica

- ❖ **Scegliere luoghi accessibili:** Quando si organizzano eventi, workshop o programmi per i giovani, assicurarsi che le sedi siano accessibili alle sedie a rotelle. Questo include rampe, ampie porte e servizi igienici accessibili.
- ❖ **Adattare i materiali per l'accessibilità:** Fornire materiali in più formati per soddisfare le persone con esigenze diverse. Ciò può includere versioni a caratteri grandi, in braille o di facile lettura dei documenti, per garantire che tutti possano accedere alle informazioni.



# Affrontare l'inaccessibilità fisica

## Soluzioni per affrontare l'inaccessibilità fisica

- ❖ **Garantire l'accessibilità degli spazi digitali:** Assicuratevi che le piattaforme digitali della vostra organizzazione, compresi i siti web e le app, siano accessibili alle persone con disabilità. Ciò include l'ottimizzazione di queste piattaforme per gli screen reader, l'aggiunta di sottotitoli ai video e la garanzia di una navigazione facile e intuitiva.
- ❖ **Fornire assistenza e supporto personale:** Offrire assistenza personale o supporto alle persone che potrebbero aver bisogno di aiuto per orientarsi nello spazio dell'evento o per comprendere i materiali.

Secondo l'**Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)**, *"oltre 1 miliardo di persone, ovvero il 15% della popolazione mondiale, soffre di una qualche forma di disabilità"*. Ciò evidenzia l'importanza di creare spazi e materiali accessibili per garantire che nessuno sia escluso dalla partecipazione a importanti iniziative sociali, tra cui la transizione verde.





## Superare le barriere culturali e linguistiche

**Le differenze culturali e linguistiche possono costituire ostacoli significativi per le organizzazioni giovanili quando cercano di coinvolgere comunità diverse nella transizione verde.** Per gli individui provenienti da contesti culturali diversi o che parlano una lingua diversa da quella dominante in una determinata area, queste barriere possono limitare la partecipazione alle iniziative di sostenibilità e ai programmi educativi. Affrontare queste barriere è fondamentale per creare un approccio inclusivo ed equo alla transizione verde, assicurando che tutti i giovani abbiano l'opportunità di contribuire e beneficiare degli sforzi di sostenibilità.

**Le barriere possono manifestarsi in vari modi,** come la mancanza di rappresentanza di alcune comunità nelle discussioni sulla sostenibilità, gli ostacoli linguistici che impediscono una comunicazione efficace o le differenze culturali che influiscono sul modo in cui gli individui percepiscono e si impegnano nelle pratiche di sostenibilità.

**Le organizzazioni giovanili che lavorano su iniziative ambientali devono impegnarsi intenzionalmente per abbattere queste barriere.** Quando si affrontano le differenze culturali e linguistiche, le organizzazioni possono coinvolgere più efficacemente i giovani provenienti da contesti diversi, garantendo che ogni voce sia ascoltata e che gli sforzi di sostenibilità siano equi e inclusivi.

# Soluzioni alle barriere culturali e linguistiche



- ❖ **Fornire materiale multilingue:** Se la vostra organizzazione ospita un evento, fornire materiali nelle lingue parlate dalla vostra comunità di riferimento garantisce a tutti un accesso paritario alle informazioni. Traducete i volantini dell'evento, il materiale didattico e i contenuti digitali nelle lingue parlate dal vostro pubblico. Considerate la possibilità di offrire una varietà di lingue in base ai dati demografici della comunità locale.
- ❖ **Assumere personale e volontari bilingue o multilingue:** Assumete volontari o personale che parli correntemente le lingue parlate dalla vostra comunità di riferimento. Questo può migliorare il coinvolgimento dei partecipanti, facendo in modo che si sentano compresi e rispettati e, in ultima analisi, facilitando una migliore comunicazione.
- ❖ **Formazione sulla sensibilità culturale e sull'inclusività:** Per creare un ambiente accogliente, le organizzazioni giovanili dovrebbero investire in formazione sulla sensibilità culturale per aiutare il personale e i volontari a comprendere e rispettare i diversi background culturali dei partecipanti. Offrire una formazione regolare per garantire che siano consapevoli delle usanze, delle pratiche e delle sensibilità culturali che possono influenzare il modo in cui i giovani si impegnano nelle iniziative di sostenibilità.

# Soluzioni alle barriere culturali e linguistiche



**Creare spazi sicuri per un dialogo aperto:** Incoraggiare un dialogo aperto sulle differenze culturali nelle pratiche di sostenibilità può aiutare ad abbattere le barriere e consentire uno scambio di idee più inclusivo e rispettoso. Facilitate forum o focus group in cui i partecipanti provenienti da contesti culturali diversi possano condividere le loro prospettive sulla sostenibilità. Questo dialogo può aiutare a scoprire valori comuni e a creare opportunità di collaborazione.

## L'importanza di affrontare questa barriera;

Un **rapporto delle Nazioni Unite** su migrazione e cambiamento climatico afferma: *"Le sfide ambientali, come il cambiamento climatico e il degrado ambientale, colpiscono in modo sproporzionato i migranti, i giovani e le comunità emarginate, che spesso si trovano ad affrontare molteplici ostacoli alla partecipazione e alla leadership negli sforzi di sostenibilità"*.

Ciò rafforza la necessità di inclusione e l'importanza di affrontare le barriere culturali e linguistiche nelle iniziative di transizione verde per garantire un approccio veramente equo.

## Barriera: Assenza di Diversità nella Rappresentanza

Quando la leadership, il processo decisionale o le aree operative chiave all'interno di un'organizzazione mancano di diversità, si creano lacune in termini di prospettive, idee e innovazione.

Queste lacune possono avere un impatto negativo sul processo decisionale, sulla soddisfazione dei dipendenti e sulla capacità dell'organizzazione di rispondere alle esigenze della propria clientela o comunità. La rappresentanza è essenziale per garantire che una varietà di voci sia ascoltata e che le politiche e le pratiche siano in linea con le diverse esigenze delle persone che l'organizzazione serve. Le barriere principali includono;

- ❖ Accesso limitato a ruoli di leadership
- ❖ Mancanza di pratiche di assunzione e di volontariato diversificate
- ❖ Barriere culturali o pregiudiziali
- ❖ Ambiente di lavoro inaccessibile

**Quando la leadership e le aree chiave mancano di diversità, si limitano le prospettive, l'innovazione e l'equità del processo decisionale.** La rappresentanza garantisce che tutte le voci siano ascoltate e che le politiche siano in linea con le esigenze delle diverse comunità.



# ESERCIZIO DI BRAINSTORMING: Identificare le barriere culturali

**Obiettivo:** Identificare le barriere nella vostra organizzazione con membri del team diversi.

**Partecipanti:** Riunite in un workshop un gruppo eterogeneo di personale, volontari e stakeholder e chiedete loro di annotare le barriere esistenti. Chiedete loro di pensare a settori quali, ad esempio, la rappresentanza.

## Esempi di domande per la riflessione:

- Ci sono alcuni gruppi sottorappresentati nei ruoli di leadership?
- C'è una mancanza di diversità nei processi decisionali?
- Esistono barriere fisiche o culturali nell'organizzazione?

**Condivisione di gruppo:** Dopo 5 minuti di scrittura, chiedete ai partecipanti di condividere le loro barriere e di incollarle su una lavagna o una lavagna a fogli mobili. Raggruppate le barriere simili (ad esempio, "mancanza di tutoraggio", "pregiudizi inconsci").

**Dividetevi in piccoli gruppi** e chiedete a ciascuno di essi di proporre soluzioni pratiche e miglioramenti per ogni barriera.



**Costruire connessioni forti:  
Coinvolgimento e  
sensibilizzazione efficaci con  
gli stakeholder**

**04**

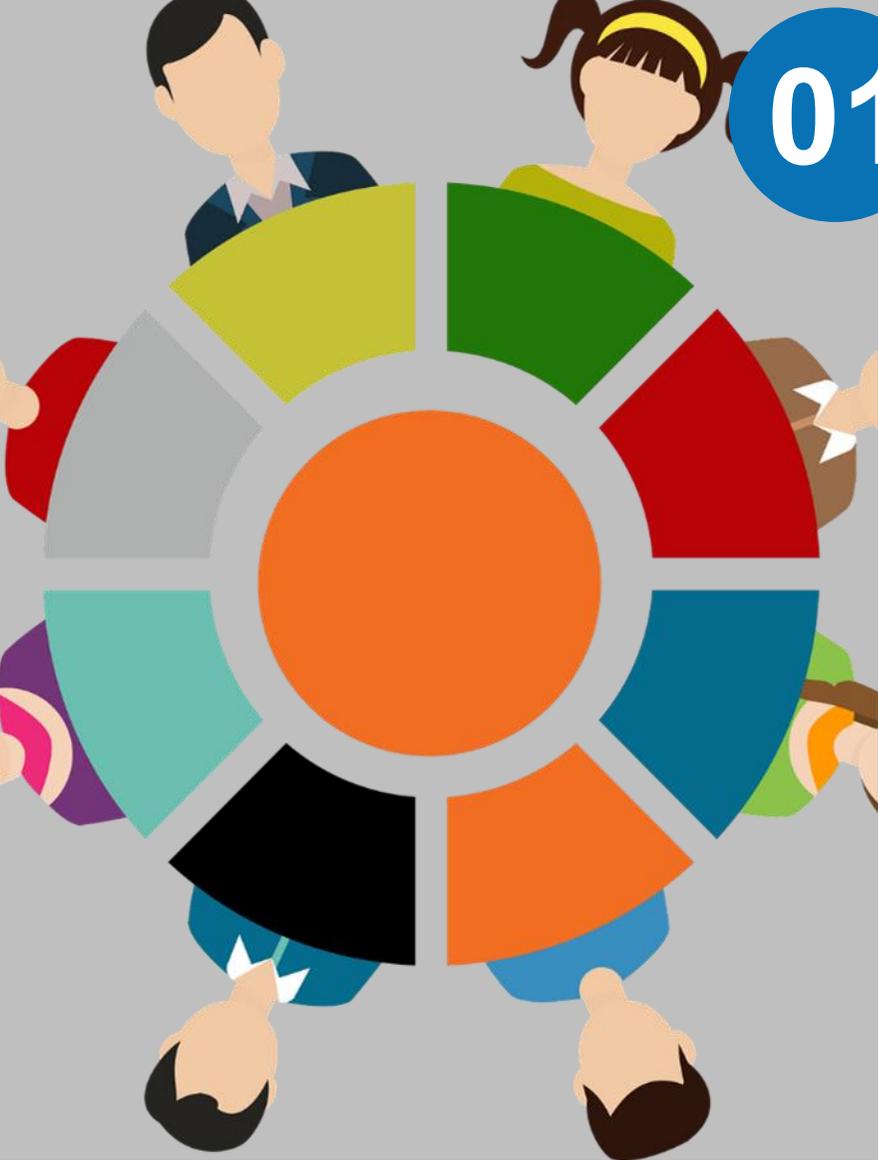


# Costruire connessioni forti: Coinvolgimento e sensibilizzazione efficaci con gli stakeholder



Un impegno comunitario di successo per le organizzazioni giovanili non profit richiede una profonda comprensione delle comunità in cui si opera, un'apertura alla collaborazione e l'impegno a realizzare cambiamenti sostenibili e inclusivi.

Assicurandosi che i gruppi locali siano ascoltati, lavorando per ottenere benefici condivisi e mantenendo una comunicazione continua, le organizzazioni giovanili possono promuovere partenariati duraturi che danno potere a comunità diverse e guidano un cambiamento significativo e sostenibile.



01

## Coinvolgimento e sensibilizzazione

L'impegno e la sensibilizzazione consistono nel costruire relazioni significative con le comunità e i gruppi che si desidera includere.

Il coinvolgimento e la sensibilizzazione iniziano con l'identificazione dei gruppi locali giusti che rappresentano vari segmenti della comunità. Possono essere associazioni culturali, gruppi di giovani, organizzazioni di disabili o iniziative guidate dalla comunità. Rivolgendovi a questi gruppi, potrete assicurarvi che le esigenze e le priorità delle diverse comunità siano incorporate nei vostri progetti. Il coinvolgimento implica la comprensione delle loro esigenze, l'ascolto delle loro idee e la collaborazione per creare opportunità che riflettano le loro priorità. Questo deve essere un processo a lungo termine per costruire la fiducia, rafforzare la collaborazione ottenendo feedback e comprendere le esigenze di relazioni durature.

**Un'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento di successo garantisce che le persone si sentano ascoltate e valorizzate.** Questo rafforza la fiducia, costruisce partnership durature e aiuta a creare progetti realmente inclusivi.

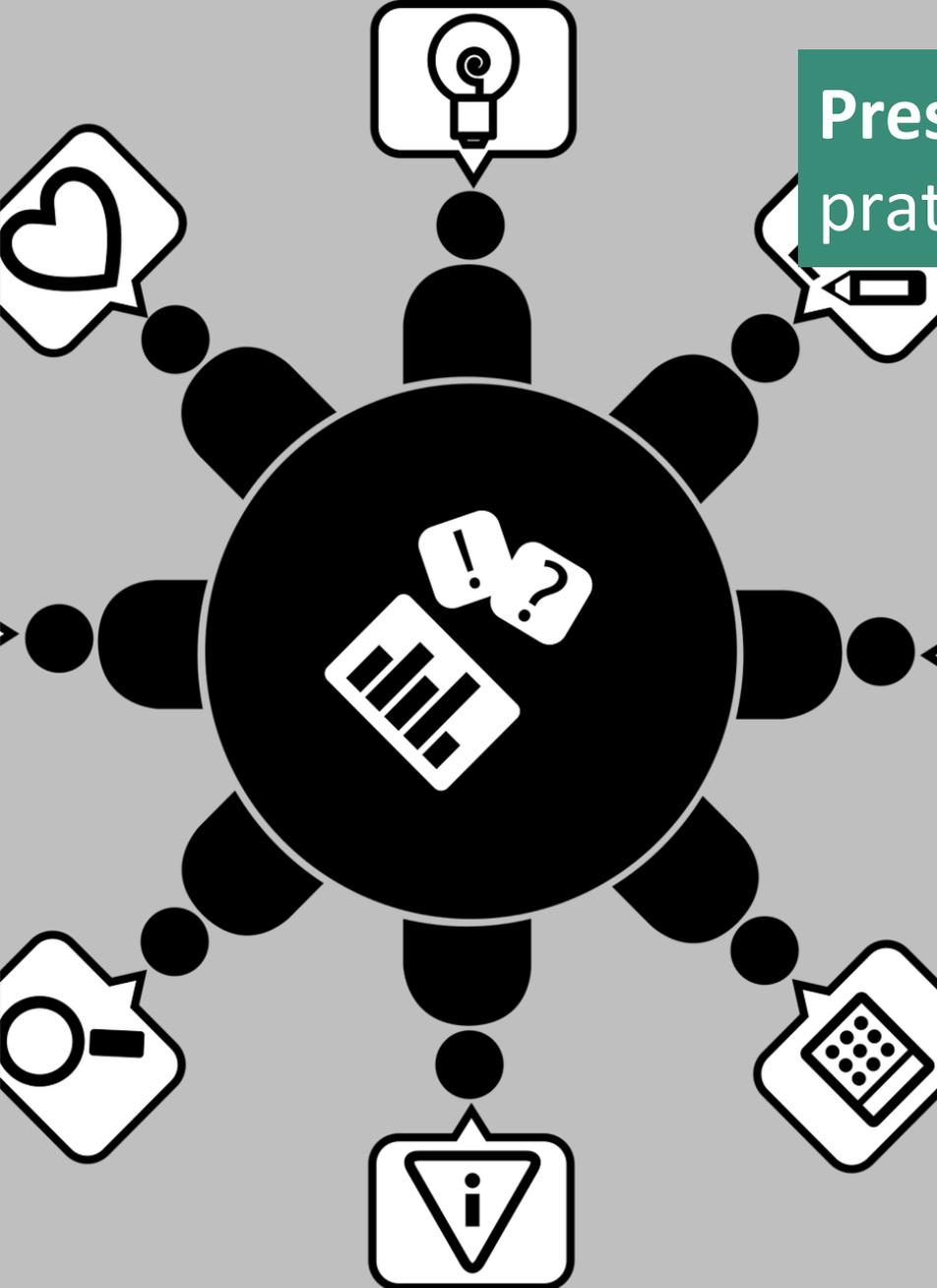
## Presentare l'organizzazione: Approcci pratici



**Sessioni di presentazione:** Presentate la vostra organizzazione ai gruppi locali, alle parti interessate, alle comunità e alle imprese. Spiegate le vostre iniziative DEI e di transizione verde, la vostra missione e i vostri obiettivi. Chiedete il loro feedback e se potete lavorare insieme.

**Costruire la fiducia attraverso una comunicazione costante:** Non limitatevi a contattarli una volta sola. Mantenete una comunicazione continua, chiedete un feedback e il loro coinvolgimento, fornite aggiornamenti sulle idee per creare una collaborazione a lungo termine.

**Porre domande aperte:** Invece di dare per scontato le esigenze delle comunità, chiedete loro direttamente. "Quali cambiamenti renderebbero i nostri programmi più accessibili per il vostro gruppo?" o "Come possiamo sostenere al meglio gli sforzi di sostenibilità della vostra comunità?". Queste domande promuovono il dialogo e incoraggiano una vera partnership.



02

## Ascoltare e creare fiducia

### Approcci pratici



**L'ascolto è uno degli aspetti più importanti di un coinvolgimento efficace.** Le persone sono più propense a partecipare, sono aperte al feedback e ai vostri suggerimenti quando sentono che la loro voce è veramente ascoltata. L'ascolto consente la fiducia, che è essenziale per le partnership a lungo termine.

**Pratiche di ascolto attivo:** Assicuratevi non solo di ascoltare, ma anche di comprendere la comunicazione e il feedback. Utilizzate metodi di monitoraggio regolari, come sondaggi di follow-up o forum comunitari, per confermare i loro input e allinearli al vostro progetto.

**Decisioni trasparenti:** Dimostrate di apprezzare i contributi degli altri essendo trasparenti sul modo in cui influenzano il vostro lavoro. Condividete il feedback in modo che tutti capiscano e si sentano rispettati.

**Riconoscere apertamente le sfide:** Siate sinceri sulle difficoltà che si presentano e chiarite che vi impegnate ad affrontarle e a trovare soluzioni insieme.



03

## Collaborazione per benefici condivisi: Approcci pratici

La collaborazione è più forte quando tutti i soggetti coinvolti sentono di trarre un vantaggio dalla partnership. Che si tratti di condividere risorse, conoscenze o sostegno, garantire un vantaggio reciproco crea legami più forti e duraturi. Nelle organizzazioni giovanili, l'attenzione deve essere rivolta alla creazione di situazioni vantaggiose per tutti i partner, siano essi gruppi o singoli, che sentono che il loro tempo e il loro sforzo sono utili.

**Identificare obiettivi comuni:** Collaborate con i gruppi della comunità allineando i vostri obiettivi ai loro.

**Ad esempio,** un'organizzazione giovanile collabora con una scuola locale e insegna competenze sulle tecnologie verdi, mentre la scuola contribuisce coinvolgendo gli studenti in progetti comunitari pratici come la creazione di orti urbani o iniziative di risparmio energetico.



# Collaborazione per benefici condivisi: Approcci pratici

**Celebrare i contributi:** Riconoscete pubblicamente gli sforzi dei vostri partner. Sia che si tratti di un'esortazione sui social media, di eventi di ringraziamento o di mostrare il loro lavoro nei vostri materiali, il riconoscimento aiuta a rafforzare le relazioni.

**Essere flessibili:** Comprendete che non tutti i partner avranno le stesse capacità. Alcuni possono fornire risorse, mentre altri possono offrire competenze o tempo. Adattate il vostro approccio per soddisfare i punti di forza e le esigenze di ciascun gruppo.

*"Collaborare non significa solo fare qualcosa insieme; significa realizzare insieme qualcosa che nessuna delle due parti potrebbe fare da sola".*

Fonte: *Partenariati collaborativi, Stanford Social Innovation Review*



# 04

## Rendere sostenibile il coinvolgimento

### Approcci pratici

Il coinvolgimento richiede una comunicazione e un coinvolgimento continui. Sostenere l'impegno della comunità assicura che le relazioni con i gruppi locali rimangano forti anche dopo la fase iniziale del progetto e si evolvano. L'impegno a lungo termine impedisce alle comunità di sentirsi abbandonate e garantisce un miglioramento continuo.

**Creare circuiti di feedback:** Implementare meccanismi di feedback regolari, come sondaggi, forum o incontri di follow-up, per raccogliere continuamente input dalla comunità.

**Sviluppare un piano a lungo termine:** Il coinvolgimento non deve terminare una volta completato il progetto. Create una strategia per mantenere i membri della comunità coinvolti nelle iniziative future.

**Condividere aggiornamenti regolari:** Attraverso newsletter, post sui social media o incontri di persona, assicuratevi che la comunità sia informata sui risultati e sui piani futuri del vostro progetto.



05

Misurare e sostenere  
la diversità e  
l'inclusione nella  
transizione verde

# Misurare e sostenere la diversità e l'inclusione nella transizione verde



Nel perseguimento di una transizione verde sostenibile ed equa, misurare e sostenere l'inclusione all'interno delle organizzazioni che si occupano di giovani è essenziale per garantire che nessuno venga lasciato indietro.

L'inclusione non si limita alla semplice presenza, ma implica il coinvolgimento attivo di voci diverse, la garanzia di un accesso paritario e la creazione di ambienti in cui tutti, indipendentemente dal background o dall'identità, possano contribuire e prosperare.

Sostenere la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) nella transizione verde porta a soluzioni più innovative, a legami comunitari più forti e a una trasformazione a lungo termine di maggiore impatto. Quando l'inclusione è prioritaria, le organizzazioni attingono a un bacino più ampio di prospettive e idee, creando un movimento di sostenibilità più

# Misurare l'impatto e la responsabilità

Per promuovere i progressi nella sostenibilità ambientale e nella DEI, le organizzazioni devono stabilire metriche chiare per misurare l'impatto e garantire la responsabilità. Ciò implica il monitoraggio di indicatori di performance chiave relativi alla rappresentanza della diversità, all'equità nelle pratiche di assunzione e promozione e a parametri ambientali come la riduzione delle emissioni di carbonio e la conservazione delle risorse.

La rendicontazione regolare e la trasparenza dimostrano l'impegno al miglioramento continuo e al coinvolgimento degli stakeholder. Misurando l'impatto e garantendo la responsabilità, le organizzazioni possono tracciare i loro progressi verso gli obiettivi ambientali e sociali, identificare le aree di miglioramento e ritenersi responsabili dei loro impegni.



# Misurare l'impatto e la responsabilità

È evidente che l'equilibrio tra equità e sostenibilità ambientale non è solo vantaggioso, ma fondamentale per il successo a lungo termine di qualsiasi organizzazione.

La sinergia tra le strategie DEI e di sostenibilità aumenta la resilienza di un'organizzazione, l'attrattiva per i potenziali dipendenti e la competitività complessiva sul mercato.

Con questa consapevolezza, le organizzazioni sono incoraggiate a evolvere le loro pratiche, marcando l'impegno per l'equità e la sostenibilità come impronte della loro identità aziendale. Il viaggio verso l'integrazione può essere complesso, ma i potenziali vantaggi per la forza lavoro e la società sono vasti e spingono le organizzazioni a navigare in queste sfide con un intento strategico e uno scopo chiaro.

STUDY

Requested by the FEMM committee



## The Gender Dimension and Impact of the Fit for 55 Package



[https://www.europarl.europa.eu/R egData/etudes/STUD/2022/736899 /IPOP\\_STU\(2022\)736899\\_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/R egData/etudes/STUD/2022/736899 /IPOP_STU(2022)736899_IT.pdf)

# Misurare e sostenere la diversità e l'inclusione



**Creare un'organizzazione inclusiva significa valutare regolarmente i propri sforzi per garantire che rispondano alle esigenze della comunità, in particolare delle persone emarginate e sottorappresentate nella transizione verde.** È necessario coinvolgerli costantemente e attivamente nel processo decisionale e nei meccanismi di feedback, in modo che le organizzazioni giovanili possano soddisfare le diverse esigenze e portare a risultati equi. Questo può essere fatto da:

- ❑ **Raccogliere feedback:** Utilizzate sondaggi, discussioni e conversazioni informali per capire come le persone percepiscono l'inclusività della vostra organizzazione e identificare le aree di miglioramento.
- ❑ **Monitoraggio della partecipazione:** Verificate chi partecipa alle vostre attività e se la diversità della vostra organizzazione è rappresentata. Se alcuni gruppi sono sottorappresentati, modificate il vostro approccio per includerli.
- ❑ **Revisione delle politiche:** Aggiornare regolarmente le politiche e le pratiche per riflettere l'evoluzione delle esigenze e garantire che rimangano efficaci.

# ESERCIZIO: Pianificazione e processo decisionale guidati dalla comunità

**Obiettivo:** Impegnarsi con la comunità, le parti interessate e i partner.

**Conduzione di un gruppo di discussione:** La pianificazione guidata dalla comunità prevede la consultazione di gruppi e stakeholder locali per co-creare soluzioni culturalmente rilevanti e affrontare le specifiche sfide locali.

Collaborare con organizzazioni locali che rappresentano gruppi emarginati (come altre organizzazioni giovanili, gruppi di donne o comunità indigene) per garantire che le loro prospettive siano incluse nei progetti di sostenibilità.

**Condurre focus group** e consultare i giovani, i leader locali e le organizzazioni della comunità per identificare le questioni prioritarie legate alla sostenibilità ambientale.

**Organizzare workshop collaborativi** che includano sessioni di brainstorming, in cui le idee di tutti siano accolte e valorizzate.





# Applicazione pratica: Incorporare i principi DEI

Per creare un'organizzazione inclusiva non sono necessari grandi cambiamenti. Piccole azioni ponderate possono fare una differenza significativa.

**Integrare il DEI nella vostra attuale strategia:** Per le organizzazioni giovanili non profit, il DEI non dovrebbe essere un'iniziativa separata, ma una parte fondamentale della missione e della pianificazione strategica dell'organizzazione. L'integrazione dei principi DEI nel quadro della transizione verde garantisce che gli sforzi di sostenibilità raggiungano e rafforzino tutte le fasce della società, in particolare i gruppi emarginati e sottorappresentati. Alcuni passi che potete fare:

- ❑ **Includere gli obiettivi DEI nelle dichiarazioni di missione dell'organizzazione e nei piani d'azione** relativi alla sostenibilità ambientale.
- ❑ **Valutare le pratiche attuali:** Esaminate i vostri eventi, riunioni, attività e materiali. Ci sono barriere che impediscono ad alcuni gruppi di partecipare? Identificate ciò che può essere migliorato.
- ❑ **Utilizzare i dati per tracciare e valutare la** partecipazione di gruppi diversi alle iniziative verdi, garantendo che nessuno sia escluso da queste opportunità.
- ❑ **Stabilite obiettivi chiari e raggiungibili:** Concentratevi su uno o due cambiamenti per iniziare. Ad esempio, migliorare l'accessibilità agli eventi, fornire materiali in più formati o raggiungere un pubblico più ampio.

# Applicazione pratica: Incorporare i principi DEI in tutta l'azienda

**Creando spazi** in cui tutti si sentano accolti e valorizzati, possiamo liberare nuove idee, rafforzare le nostre comunità e garantire che il nostro lavoro rifletta le esigenze di tutti.

**Collaborare con i partner:** Collaborate con gruppi comunitari o altre organizzazioni per condividere conoscenze, risorse e sostegno. Le partnership possono aiutarvi ad ampliare il vostro impatto e la vostra portata.

**I passi per migliorare l'inclusione non devono essere troppo impegnativi.** Piccole azioni, come la revisione dell'accessibilità, il coinvolgimento dei gruppi sottorappresentati o l'aggiornamento delle politiche, possono fare una differenza significativa. Con gli strumenti e le indicazioni fornite, la vostra organizzazione è attrezzata per compiere questi passi e costruire un futuro più inclusivo.

**L'inclusione riguarda il progresso, non la perfezione.** Ogni sforzo compiuto contribuisce a creare una comunità migliore, più connessa e sostenibile. T

Il viaggio inizia con una semplice domanda: **Cosa farete oggi per rendere la vostra organizzazione più inclusiva?**

# Conclusione

- ❖ **Il DEI è essenziale per un cambiamento sostenibile:** L'integrazione della diversità, dell'equità e dell'inclusione negli sforzi di transizione ecologica garantisce l'efficacia, l'equità e il sostegno di comunità diverse, portando a soluzioni creative e olistiche.
- ❖ **L'ascolto e l'inclusività rafforzano le comunità:** Agendo in base alle esigenze e ai contributi dei gruppi emarginati, si creano fiducia e collaborazione, favorendo risultati inclusivi e sostenibili.
- ❖ **Flessibilità e adattabilità sono fondamentali:** Il coinvolgimento di comunità diverse richiede approcci personalizzati per rispondere alle esigenze specifiche, garantendo una partecipazione significativa.
- ❖ **La collaborazione promuove l'innovazione e l'equità: il** coinvolgimento di diverse parti interessate nel processo decisionale crea opportunità di apprendimento condiviso, innovazione e soluzioni eque per le transizioni verdi.
- ❖ **L'impegno a lungo termine per l'inclusione è fondamentale:** Il dialogo continuo, il feedback e le strategie di adattamento assicurano che le voci emarginate rimangano centrali nel processo di transizione verde, sostenendo un successo duraturo.

YOUTH  
FIT  
FOR

55

Avete  
completato il  
**Modulo 4**

Prossimamente: **Modulo 5**  
Integrare la Sostenibilità Ambientale  
nella transizione verde dell'UE

[www.youthfitfor55.eu](http://www.youthfitfor55.eu)