



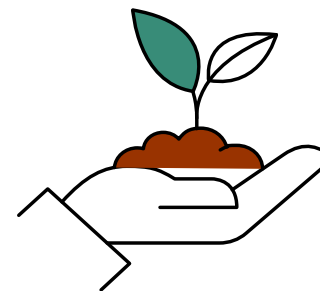
MODUL 4

Valorifică Toate Vocile– (DEI) Diversitate, Egalitate & Diversitate în Tranziția Verde

Scopul modulului 4

Valorifică toate vocile– (DEI) Diversitate, Egalitate & Diversitate în Tranziția Verde

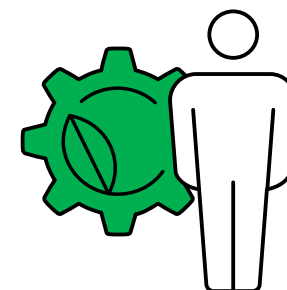
Asigurarea faptului că eforturile de sustenabilitate și tranziție verde sunt incluzive și echitabile este esențială pentru un impact pe termen lung. Integrarea Diversității, Echității și Incluziunii (DEI) în activitatea cu tinerii și în inițiativele de tranziție verde consolidează practicile sustenabile ale organizațiilor și asigură implicarea comunităților diverse în acțiuni de protejare a mediului.



Modulul 4 din planul Youth-Fit-for-55 este dedicat consolidării DEI ca prioritate de leadership și pilon fundamental al sustenabilității. Acest modul oferă organizațiilor de tineret strategii și instrumente pentru a implica comunități diverse în eforturile de sustenabilitate, asigurând că toate vocile sunt ascultate și au un rol activ în tranziția către un viitor mai verde.



Incluziunea înseamnă ca fiecare persoană să se simtă apreciată și să aibă oportunitatea de a participa. Este vorba despre crearea unor medii în care oameni din toate categoriile sociale se reunesc, împărtășesc idei și colaborează pentru obiective comune. Când sunt incluse perspective și experiențe diferite, rezultatele sunt adesea mai inovatoare, mai relevante și mai echitabile.



Obiective de învățare

Context european : Tranziția Verde & DEI pentru organizații non-profit

Înțelege Pactul Verde European și cadrul „Fit for 55” și rolul acestora în tranziția verde pentru organizațiile nonprofit. Recunoaște importanța integrării diversității, echității și incluziunii (DEI) în eforturile de tranziție verde ale organizațiilor nonprofit, astfel încât acestea să fie aliniate cu obiectivele europene de mediu și sociale.

DEI și sustenabilitatea de mediu pentru organizații nonprofit

Explorează cum principiile DEI pot consolida inițiativele de durabilitate în organizațiile nonprofit. Înțelege sinergiile dintre durabilitatea de mediu și cea socială.

Depășește obstacolele pentru a include DEI în Tranzitia Verde

Identifică provocările. Învăță strategii pentru a le depăși și pentru a promova incluziunea.

Implicare și impact eficient

Învățați cele mai bune practici pentru implicarea comunităților și părților interesate diverse în domeniul sustenabilității. Construiți conexiuni solide cu comunitățile, promovând colaborarea și beneficiul reciproc.

Măsurarea și sprijinirea DEI în Tranziția Verde

Explorează metode pentru evaluarea și urmărirea rezultatelor DEI în proiectele de sustenabilitate. Folosește instrumente care te sprijină în demersul tău de incluziune în inițiativele pentru tranziția verde.



Sumar

- 01** **Context European :** Importanța Tranziției Verzi & DEI pentru ONG-uri
- 02** Intersectarea DEI cu Sustenabilitatea de Mediu pentru ONG-uri
- 03** **Depășește Barierele:** Provicările includerii DEI în Tranziția Verde
- 04** **Construiește Conexiuni Puternice:** Implicare și Impact Eficient
- 05** Măsurarea și Sprijinirea DEI în Tranziția Verde
- 06** Aplicații practice & Concluzii

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.



Co-funded by
the European Union

An illustration of a city park cleanup scene. In the background, there is a city skyline with several blue skyscrapers. In the foreground, four people are engaged in cleaning activities. On the left, a woman in a blue shirt and yellow headband is using a lawnmower. In the center, a woman in a yellow shirt is sitting on a yellow bench. To the right, a man in a yellow shirt is holding a blue trash bag, and another man in a blue shirt is standing nearby. There are green bushes and a yellow trash can in the scene.

01

**Context European : Importanța
Tranziției Verzi & DEI pentru ONG-uri**

Importanța DEI în Tranziția Verde

Incluziunea înseamnă ca fiecare persoană să se simtă apreciată și să aibă oportunitatea de a participa. Este vorba despre crearea unor medii în care oameni din toate categoriile sociale pot veni împreună, să împărtășească idei și să colaboreze pentru obiective comune. Când sunt incluse perspective și experiențe diverse, rezultatele sunt adesea mai creative, cu impact mai mare și mai echitabile.

Diversitate, Egalitate & Incluziune merge dincolo de recunoașterea diferențelor – este vorba despre celebrarea acestora. Prin acceptarea unui mix de culturi, origini și abilități, organizațiile și comunitățile pot construi echipe mai puternice și mai reziliente, mai bine pregătite pentru a face față provocărilor prezentului și viitorului. Acest lucru este deosebit de important în contextul construirii unui viitor sustenabil.

Tranziția Verde: Tranziția către o lume mai ecologică trebuie să implice toată lumea pentru a avea succes real. Includerea vocilor din comunități subreprezentate sau marginalizate garantează că nimeni nu este lăsat în urmă și că soluțiile sunt echitabile și durabile. Pactul Verde European și inițiativa „Fit for 55” ne reamintesc că sustenabilitatea nu se referă doar la obiectivele de mediu, ci și la echitate și incluziune socială. Dacă tratăm incluziunea ca pe o prioritate, putem construi un viitor în care fiecare are șansa de a contribui și de a beneficia.

Importanța DEI în Tranziția Verde



Să înțelegem că intersectarea DEI cu sustenabilitatea de mediu este crucială.

Tranziția verde trebuie să fie incluzivă și echitabilă, abordând provocările de mediu și asigurând în același timp incluziunea socială pentru toate comunitățile, în special pentru cele care au fost istoric excluse din eforturile de sustenabilitate. Această abordare promovează:

- Acces egal la locuri de muncă verzi și oportunități de formare profesională.
- Perspective diverse în luarea deciziilor legate de mediu.
- Soluții sustenabile holistice care iau în considerare bunăstarea socială, economică și de mediu.

DEI îți va face organizația mai puternică



O organizație care aplică principiile DEI, își va îmbunătăți:

- ✓ Alinierea dintre scop, servicii și o reprezentare autentică a comunității.
- ✓ Cultura organizațională, conexiunea și creșterea retenției personalului.
- ✓ Inovația în programe și servicii.
- ✓ Finanțarea, deoarece finanțatorii iau din ce în ce mai mult în considerare măsurile și impactul DEIB (Diversitate, Echitate, Incluziune și Apartenență) în deciziile de finanțare.
- ✓ Mobilitatea economică și o stare de bine sporită pentru beneficiari.

Cu cât DEIB este mai prezent în organizația ta, cu atât este mai puternică alinierea între programe, servicii și rezultate. Creșterea DEIB este, de asemenea, un demers corect din punct de vedere etic. Reprezentarea diversă în echipele, consiliile și beneficiarii tăi asigură că scopul tău contribuie la o stare de bine comunitară mai mare și mai integrată.

.

Puterea DEI în Sustenabilitate și Tranziția Verde

Diversitatea, echitatea și incluziunea merg dincolo de simpla recunoaștere a diferențelor — ele le celebrează.

Prin îmbrățișarea unei diversități de culturi, medii și abilități, organizațiile și comunitățile pot construi echipe mai puternice și mai reziliente, capabile să abordeze provocările de mediu și sociale ale prezentului și viitorului.

Cercetările realizate de McKinsey & Company au arătat că firmele aflate în sfertul superior în ceea ce privește diversitatea etnică și culturală au cu 35% mai multe șanse să aibă performanțe financiare mai bune decât omologii lor, demonstrând astfel puterea perspectivelor diverse în luarea deciziilor și inovare.. (McKinsey, 2020)

Rolul organizațiilor în pachetul ‘Fit for 55’

Pentru ONG pune accent pe incluziunea socială oferă oportunități de implicare activă în tranziția verde. Aceste organizații pot juca un rol esențial în:

- ❖ **Advocacy:** Reprezentarea nevoilor comunităților marginalizate pentru a asigura că politicile sunt incluzive și echitabile.
- ❖ **Educație și impact:** Creșterea gradului de conștientizare cu privire la practicile durabile și importanța tranziției verzi în rândul populațiilor diverse
- ❖ **Implementarea programelor suport:** Utilizarea fondurilor, cum ar fi Fondul Social pentru Climă, pentru a dezvolta și implementa programe care sprijină grupurile vulnerabile în adaptarea la noile politici de mediu.

Prin integrarea principiilor de Diversitate, Echitate și Incluziune (DEI) în operațiunile lor, organizațiile non-profit pot asigura că tranziția verde nu este doar eficientă din punct de vedere ecologic, ci și echitabilă social. Adoptarea DEI poate duce la soluții mai inovatoare și la o abordare mai rezilientă a provocărilor legate de durabilitate.

În concluzie, deși pachetul „Fit for 55” este axat în principal pe obiectivele de mediu, acesta recunoaște importanța esențială a incluziunii sociale. Organizațiile non-profit și cele de servicii au un rol semnificativ în a se asigura că tranziția către un viitor durabil este echitabilă și incluzivă pentru toți membrii societății.



02

Intersectarea DEI cu Sustenabilitatea de Mediu pentru ONG-uri

Legătura dintre Sustenabilitatea și DEI

Conceptele de **Sustenabilitate și DEI** pot să nu pară conectate, dar ele au o relație apropiată într-o lume sustenabilă. Scopul sustenabilității s-a extins în afara amprente de mediu, astfel încât se intersectează cu DEI. De exemplu, acum include factori ca **drepturile omului și responsabilitate socială**. Pentru a vedea cum se leagă aceste două concepte, trebuie să înțelegem mai întâi ce înseamnă fiecare.



Sustenabilitate (implică mai mult decât mediul)

În cuvinte simple, sustenabilitatea înseamnă să înțelegem că modul în care trăim astăzi afectează capacitatea tuturor generațiilor viitoare de a duce o viață bună. Este impactul unei companii asupra mediului, economiei și societății. Strategia de sustenabilitate a unei organizații are, de obicei, scopul de a influența pozitiv aceste domenii, contribuind astfel la rezolvarea unora dintre cele mai presante probleme ale prezentului, cum ar fi

Schimbări climatice	Inegalitatea veniturilor
Reducerea resurselor naturale	Poluare
Inegalitatea de gen	Condiții corecte de muncă
Racial injustice	Human rights issues

Legătura dintre Sustenabilitatea și DEI

Diversitate înseamnă prezența unei game largi de persoane și recunoașterea și valorizarea diferențelor dintre ele, inclusiv genul, identitatea de gen, vârsta, rasa, naționalitatea, religia, etnia, orientarea sexuală, statutul socio-economic, capacitatea fizică sau chiar perspectiva politică. Nu este vorba despre îndeplinirea unor cote, ci despre înțelegerea faptului că o varietate largă de perspective întărește organizațiile și duce la rezultate mai bune.

Egalitate este corectitudine. Diversitatea ne arată cum diferă oamenii, iar echitatea înseamnă înțelegerea faptului că diferite grupuri se confruntă cu provocări diferite. Prin urmare, este vorba despre crearea unor condiții egale, în care toată lumea are acces echitabil, oportunități și posibilitatea de a progresa.

Incluziune Este un rezultat care urmărește ca toată lumea să se simtă susținută și binevenită, indiferent de contextul personal sau de circumstanțe. Oamenii trebuie să simtă că aparțin comunității și că pot contribui pe deplin. Incluziunea înseamnă eliminarea barierelor care împiedică participarea și implicarea activă a oamenilor în procesul decizional. Este vorba despre crearea unei culturi și a unui mediu potrivit în care fiecare persoană să simtă că aparține organizației și că este un membru valoros al echipei.



Ce înseamnă o cultura organizațională extraordinară?

"Un loc fantastic de muncă este unul unde ai încredere în oamenii cu care lucrezi, ești mândru de ceea ce faci și îți place de colegii tăi."

Conform Best Workplaces (Irlanda) o cultura extraordinară se definește din perspectiva angajatului astfel:

Simți: că poți să ai încredere în toți cei de lângă tine,

Simți: că ești tratat corect, indiferent de cine ești,

Auzi: că sugestiile tale sunt bine venite,

Auzi: că munca ta este valoroasă



Sursa [Great Place to Work](#)

Recunoașterea modului în care intersecția contribuie la sustenabilitatea organizațională.

Sustenabilitatea de mediu și DEI sunt din ce în ce mai recunoscute ca aspecte interconectate în cadrul organizațiilor prospere. Sustenabilitatea presupune o abordare cuprinzătoare care vizează provocările de mediu, economice și sociale. În același timp, DEI se concentrează pe promovarea unui mediu incluziv care valorizează perspectivele diverse și promovează echitatea în ceea ce privește oportunitățile și avansarea.

Interconectarea dintre sustenabilitatea de mediu și DEI devine evidentă în diverse aspecte ale funcționării organizaționale.

De exemplu, în lumea afacerilor, organizațiile cu un nivel mai ridicat de diversitate raportează o proporție mai mare de venituri din inovație, cele cu diversitate peste medie generând **45%** din venituri din inițiative inovatoare, comparativ cu **26%** pentru companiile cu diversitate sub medie. În plus, cele mai diverse companii din punct de vedere etnic au cu **27%** mai multe șanse să-și depășească concurenții în ceea ce privește profitabilitatea. Această sinergie dintre DEI și sustenabilitate stimulează performanța financiară, dar contribuie și la un model operațional mai solid și durabil

Cum să abordezi intersecționalitatea: Creează un loc de muncă incluziv.

Prin recunoașterea și abordarea intersecționalității, organizațiile pot dezvolta strategii mai incluzive și mai eficiente care promovează sustenabilitatea mediului și echitatea socială pentru toate persoanele, indiferent de originea sau identitatea lor.

Organizațiile trebuie să creeze un sentiment de apartenență pentru toți, pentru ca fiecare să poată prospera! Oamenii experimentează problemele de mediu diferit, în funcție de factori intersecționali precum rasa, genul și statutul socio-economic. O abordare intersecțională ia în considerare modul în care diverse forme de discriminare și privilegiu influențează experiențele în cadrul organizației și al comunității largi. Crearea unei culturi incluzive este esențială pentru a aborda atât sustenabilitatea mediului, cât și principiile DEI. Mediile incluzive încurajează perspective și voci diverse, promovând inovația și soluționarea creativă a problemelor — esențiale pentru a face față provocărilor complexe de mediu.



De exemplu, crearea unei echipe concentrate pe initiative sustenabile poate sprijini diverse voci să contribuie la obiectivele de mediu și să determine un impact pozitiv.

Interconectarea DEI, Sustenabilității și a Tranziției Verzi de Mediu



Leadership-ul inclusive motivează schimbările sustenabile: Liderii cu inteligență culturală pot spori eforturile de sustenabilitate prin implicarea eficientă a comunităților și părților interesate diverse. Ei pot colabora eficient cu persoane din medii diferite și la diferite niveluri, atât intern, cât și extern, îmbunătățind cultura organizațiilor de tineret, sustenabilitatea și amprenta lor asupra mediului.



DEI îmbunătățește politica și strategia O echipă diversă oferă perspective valoroase asupra impactului asupra mediului, contribuind la dezvoltarea unor strategii de sustenabilitate mai eficiente și mai echitabile. O echipă formată din persoane cu demografii, comunități și locații diferite ajută organizațiile să înțeleagă mai bine impactul negativ și pozitiv (de exemplu, impactul operațional) asupra mediului înconjurător. Aceste perspective esențiale contribuie la construirea unor strategii mai bune pentru a sprijini societatea și mediul.



Egalitatea & Incluziunea întăresc implicarea: Procesele incluzive asigură contribuția tuturor părților interesate, consolidând inițiativele de sustenabilitate și prevenind omisiunile. Este esențial să fie implicate toate părțile interesate și să se creeze procese care să le facă pe toate persoanele să se simtă ascultate și sprijinite, integrând cu succes sustenabilitatea și responsabilitatea față de mediu într-o strategie.



Diversitatea stimulează inovația

În contextul obiectivelor Youth Fit for 55, organizațiile de tineret diverse sunt mai bine echipate să dezvolte soluții curajoase și creative la provocările de mediu. O gamă largă de experiențe și perspective contribuie la contestarea sistemelor învechite și la apariția unor abordări noi care sprijină o tranziție verde echitabilă și eficientă.



Echitatea încurajează participarea. Când membrii echipelor și comunitățile se simt apreciați, sunt mai predispuși să se implice activ în acțiuni pentru sustenabilitate. Echitatea asigură că toți — în special tinerii din medii subreprezentate — au acces la oportunități, formare și roluri de conducere în tranziția către un viitor mai verde. Acest sentiment comun de responsabilitate întărește acțiunea colectivă.



Incluziunea duce la decizii mai bune. Liderii incluzivi din rândul tinerilor își analizează propriile presupuneri și creează activ spațiu pentru ca și alții să contribuie. Rezultatul este un proces decizional mai echilibrat și mai atent, care ține cont de nevoile diferitelor comunități. Pe termen lung, incluziunea sprijină rezultate de mediu mai durabile, mai echitabile și mai eficiente.



DEI ajută organizațiile să ajungă la un public mai larg Implicarea persoanelor din medii diferite oferă organizațiilor de tineret o perspectivă asupra zonelor nevalorificate unde este nevoie de sprijin. De asemenea, ajută la identificarea și reducerea discriminării (precum politici sau practici rasiste ori sexiste), transformând organizația într-un brand de încredere pentru susținători și echipă.



DEI promovează transparența, empatia și buna guvernare Mediile incluzive favorizează responsabilitatea, leadershipul etic și o guvernare eficientă a sustenabilității. Când există oportunități egale și un spațiu sigur pentru toți, comunicarea devine mai transparentă și conduce la o guvernare mai bună. Combinate cu un leadership empatic și incluziv, aceste condiții duc la echipe mai pregătite pentru a gestiona confruntări, conflicte de interese și probleme etice.



Echipele diverse întăresc încrederea: Organizațiile care acordă prioritate eforturilor de sustenabilitate prin DEI și o tranziție verde își construiesc credibilitatea și o imagine publică de încredere. Organizațiile incluzive au lideri mai deschiși să înțeleagă opiniile diferite ale părților interesate, membrilor echipei, angajaților și utilizatorilor finali.



Diversitatea stimulează creativitatea, eficiența și sustenabilitatea

financiară: O gamă largă de perspective favorizează soluții inovatoare, creative și sustenabile, îmbunătățind eficiența și stabilitatea financiară. Diversitatea sporește creativitatea și profitabilitatea. Modurile diferite de gândire și ideile membrilor unei echipe proveniți din medii variate contribuie la inovație și reduc riscurile, în timp ce un grup omogen se poate baza pe o experiență și un set de competențe mai limitate.



Concluzie: Ca parte a responsabilității sociale, organizațiile de tineret ar trebui să privească spre exterior pentru a înțelege cum contribuie la societate și cum influențează mediul și comunitățile pe care le deservește. În același timp, trebuie să privească spre interior, analizându-și scopul, valorile și practicile. O concentrare puternică pe DEI poate fi cheia transformării eforturilor de sustenabilitate și tranziție verde într-un succes. Acest lucru va aduce beneficii organizației, umanității și mediului în ansamblu.



Fii deschis, fii transparent



Pentru organizațiile de tineret, principiile DEI trebuie integrate în tot ceea ce fac—nu tratate ca un element secundar.

Aceasta înseamnă stabilirea unor obiective clare, planificarea modului în care veți măsura progresul și asigurarea că echipa are timpul și instrumentele necesare pentru a le atinge.

A fi sincer și deschis cu privire la activitatea DEI—ce funcționează și ce nu—construiește încredere în rândul tinerilor, partenerilor, finanțatorilor și al comunității largi.

O abordare clară și angajată ajută la combaterea sistemelor inechitabile și creează schimbări pe termen lung în modul în care organizația include și susține toate vocile în tranziția verde.

- ❑ Oferă **instruire** privind DEI pentru angajați, conducerea superioară și Consiliul Director.
- ❑ Clarifică că DEI reprezintă scopul organizației și se reflectă în **declarația de misiune** și în activitățile desfășurate.
- ❑ Abordează **problemele DEI**, de exemplu, inechitatea rasială, prejudecățile sistemice. Înțelegeți impactul acestora.
- ❑ Măsoară și monitorizează **diversitatea organizațională** (de exemplu, componența echipei, fluctuația de personal etc.)
- ❑ **Colaborează cu comunitatea și partenerii** pentru a aborda problemele de excluziune, cum ar fi șomajul și discriminarea.
- ❑ Dezvoltă **strategii noi de recrutare și atragere** pentru a crește diversitatea în rândul echipei (angajați și voluntari).
- ❑ Urmărește **echitatea în compensarea financiară** (de exemplu, analiza echității salariale, paritate pentru persoane în roluri similare).
- ❑ Creați o echipă DEI în care persoane din întreaga organizație să se întâlnească, să se sprijine reciproc și să gestioneze incluziunea.



Inspiră-te de la....

European Solidarity Corps

https://youth.europa.eu/solidarity/projects_en.

Proiecte Verzi pentru tineri

- **Go Green II in Craiova, Romania:** Acest proiect implică voluntary în ateliere de lucru ecologice, campanii de conștientizare și initiative verzi în și în afara Craiovei. [Instagram](#)
- **BEYOND Horizons – Team One 2025:** Un proiect de voluntariat de două luni în Craiova care oferă participanților oportunități pentru stewardship de mediu.

[European Youth Portal](#)



Inspiră-te de la....



Promoting Youth Participation in Just Transition

#EUTeens4Green Initiative

Inițiativa **#EUTeens4Green** oferă tinerilor din întreaga Europă posibilitatea de a participa activ la tranziția justă și incluzivă către neutralitatea climatică. În 2024, peste 250 de tineri au implementat 70 de proiecte în 41 de regiuni din 19 state membre ale UE.

Aceste proiecte au abordat diverse provocări, precum creșterea gradului de conștientizare ecologică în viața de zi cu zi, combaterea „exodului de creiere” prin crearea de oportunități locale pentru tinerii profesioniști și crearea unor spații incluzive pentru implicarea comunității.

[European Commission+1Wikipedia+1](#)

De ce contează pentru YF55:

Această inițiativă demonstrează cum proiectele conduse de tineri pot promova incluziunea și durabilitatea, asigurând implicarea activă a comunităților diverse în tranziția verde.

Câteva constatări europene importante

Integrarea diversității, echității și incluziunii (DEI) cu sustenabilitatea și responsabilitatea față de mediu oferă avantaje semnificative pentru organizațiile nonprofit și de tineret. Iată câteva date și constatări importante:

Raport - Blocking the Backlash: „Impactul pozitiv al DEI în organizațiile nonprofit” a analizat date de la peste 3.000 de lideri și angajați din acest sector. Concluziile sugerează că inițiativele DEI sunt corelate cu atitudini mai bune la locul de muncă și rezultate organizaționale îmbunătățite. ([Sursa](#))

Din 2014, **Fundația Europeană pentru Tineret (EYF)** încurajează organizațiile de tineret să adopte practici durabile din punct de vedere ecologic în proiectele lor. EYF oferă ghiduri și o listă de verificare pentru sustenabilitate, care acoperă aspecte precum munca în echipă, cazarea, alimentația, transportul și educația, pentru a ajuta organizațiile să își reducă impactul asupra mediului. ([Sursa](#))

The European Union Youth Orchestra (EUYO) a implementat o politică DEI și de gen, ghidată de principii care vizează promovarea unui viitor mai divers, echitabil și egal. Această politică subliniază angajamentul organizației de a crea un mediu incluziv, esențial pentru eforturile sale de sustenabilitate. ([Sursa](#))

Exerciții & Resurse

Cultura organizațională este privită ca unul dintre cei mai importanți factori în prezicerea succesului general. Un audit cultural este important deoarece permite unei organizații să evalueze starea actuală și să ia măsuri corective înainte ca problemele culturale neabordate să afecteze negativ succesul acesteia.

Cultura poate construi sau distruge o organizație, iar dacă se destramă, este posibil să nu mai existe cale de întoarcere. Nu toate problemele culturale duc la colaps, dar o cultură toxică, chiar și localizată, poate afecta serios o organizație.

Sursa [Audit Board](#)



EXERCİȚIU: Definește cum vrei să arate cultura organizațională și valorile organizației tale

Definirea unei culturi incluzive presupune articularea unei viziuni și crearea unor principii concrete care reflectă valorile și obiectivele organizației. Mai jos sunt prezentate exemple și definiții care pot ghida organizațiile în modelarea unei culturi incluzive:

Declarație de **Vision Statement** (Exemplu)

“Cultura noastră incluzivă oferă fiecărei persoane posibilitatea de a se simți apreciată, respectată și sprijinită. Celebrăm diversitatea și încurajăm sentimentul de apartenență, asigurând șanse egale pentru ca toți să prospere și să contribuie

Principii (Exemple)

- ❖ **Respect:** Crează un mediu unde toate vocile sunt ascultate și valorificate.
- ❖ **Egalitate:** Oferă acces egal la oportunități și resurse adaptate nevoilor individuale.
- ❖ **Transparență:** Menține canale deschise de comunicare pentru feedback și responsabilizare.
- ❖ **Colaborare:** Creează echipe cu perspective diverse pentru a stimula inovația și procesul decizional.

EXERCİȚIU: Evaluează dacă ești o organizație inclusivă

Iată câteva moduri prin care poți evalua nivelul de incluziune în domenii-cheie. Răspunsurile îți vor arăta dacă organizația ta este incluzivă sau dacă mai sunt lucruri de îmbunătățit:

Reprezentare diversă a angajaților.

- ☐ Ai date demografice pentru toate nivelurile organizației, inclusiv leadership? Există bariere în calea diversității în procesele de promovare?

Egalitate în politici și salarii.

- ☐ Revizuieste politicile pentru a te asigura că sunt incluzive și nediscriminatorii. Există diferențe salariale? Oferi aranjamente flexibile de muncă sau voluntariat adaptate diverselor nevoi?

Siguranță psihologică.

- ☐ Se simt membrii echipei în siguranță să își exprime opiniile și îngrijorările? Primesc managerii instruire privind comportamente incluzive și ascultare activă? Există un nivel ridicat de dezangajare sau fluctuație în echipă?

Leadership inclusiv și procesul de luare a deciziilor.

- ☐ Liderii tăi urmează cursuri de formare în DEI (Diversitate, Echitate și Incluziune)? Înțeleg cum să integreze perspective diverse în procesul decizional? Membrii echipei își exprimă sau reclamă lipsa de incluziune și probleme legate de leadership?

Empowerment-ul angajaților și sentimentul de apartenență.

- ☐ Creezi spații în care membrii echipei pot aduce contribuții unice, pot colabora sau învăța? Cum sunt evaluările de satisfacție și implicare ale echipei? Care este rata de fluctuație a personalului? Cât de mulțumită este echipa? Membrii echipei se oferă activ să participe și să contribuie?

EXERCIȚIU de BRAINSTORM-ing: Workshoppentru incluziune

Obiectiv: Stabilește cât de incluzivă consideră angajații tăi că este organizația ta de tineret.

Participanți: Selectează un eșantion din echipa ta din toate nivelurile, încurajând o reprezentare diversă. Notează toate răspunsurile pe o tablă albă sau un instrument digital colaborativ.

Reunește-ți echipa și discutați următoarele întrebări:

- ☐ Ce credeți că înseamnă incluziunea pentru noi ca organizație de tineret? Putem face mai bine? Cum?
- ☐ Cum asigurăm echitatea și corectitudinea în luarea deciziilor? Sau putem îmbunătăți?
- ☐ Ce acțiuni sau comportamente vă fac să vă simțiți susținuți, incluși și valorizați în prezent? Este suficient?
- ☐ Cum putem promova în mod clar respectul și incluziunea în munca voastră? Gândiți cu îndrăzneală!
- ☐ Vă simțiți în siguranță și respectați? Asta include siguranța psihologică și fizică. Cum putem îmbunătăți?
- ☐ Care sunt punctele noastre slabe și care sunt punctele forte? Puteți oferi soluții sau oportunități?



Resource & Articole

- ❑ **Forbes** [11 Effective Ways To Create An Inclusive Nonprofit Organization](#); cum să realizezi o evaluare internă a culturii organizaționale, să integrezi incluziunea în fundația organizației și cum să te implici în comunități.
- ❑ **Bonterra & McKinsey Report** [Diversity and Inclusion for Nonprofit Organizations](#): cum te va face mai puternic, mai conștient de realitățile care te înconjoară, asigurându-te că există un dialog despre DEI
- ❑ **PNC** [Ideas for Improving Diversity, Equity, & Inclusion for Nonprofits](#); discută bune practici, rasism sistemic, prejudecăți inconștiente, conducere și altele.
- ❑ **The National Council of Nonprofits** [Why Diversity, Equity, and Inclusion Matter for Nonprofits](#); întrebări utile la început de drum, biblioteci de resurse, glosare, ghiduri, instrumente de evaluare.
- ❑ [International Youth Alliance](#) – o organizație non-profit de tineret care sprijină și promovează cultura, educația, ecologia, știința, sportul și turismul, implementând proiecte cu accent puternic pe incluziune și diversitate.
- ❑ [SALTO-YOUTH Inclusion & Diversity Resource](#) oferă sprijin și resurse pentru organizațiile de tineret în vederea creșterii incluziunii și diversității în cadrul programelor europene de tineret. Oferă instrumente practice, formare și ghidaj pentru a ajuta organizațiile să dezvolte și să implementeze strategii eficiente de incluziune, asigurând participarea deplină în societate a tinerilor cu oportunități reduse.



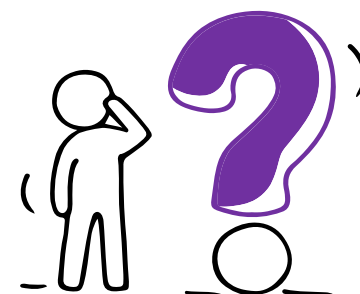
Depășește Barierele: Provocările includerii DEI în Tranziția Verde

Depășește Barierele: Provocările includerii DEI în Tranziția Verde

Integrarea Diversității, Echității și Incluziunii (DEI) în inițiativele de sustenabilitate este esențială pentru a permite o tranziție verde cuprinzătoare și cu impact. Cu toate acestea, multe organizații de tineret se confruntă cu provocări semnificative care împiedică această integrare. Crearea unei organizații incluzive necesită depășirea unor obstacole care pot împiedica anumite grupuri să participe pe deplin sau să se simtă apreciate.

Recunoașterea și abordarea acestor bariere este esențială pentru a asigura că eforturile de sustenabilitate sunt accesibile, incluzive și eficiente pentru toate comunitățile. Barierele frecvente includ: resurse limitate, prejudecăți inconștiente, inaccesibilitate fizică, diferențe culturale și lingvistice și lipsa reprezentării diverse în procesul decizional.

Identifică provocările astfel încât să poți implementa strategii țintite, să valorifici resursele relevante și să aplici exerciții practice pentru a încuraja o incluziune mai mare. Planificarea atentă și măsurile proactive pot contribui la crearea unei mișcări pentru sustenabilitate care cu adevărat împuternicește și include pe toată lumea.



Crearea de medii inclusive



Crearea unui mediu incluziv începe cu acțiuni mici și gândite care fac ca fiecare persoană să se simtă binevenită și valorizată. Aceste acțiuni se concentrează pe asigurarea faptului că toți indivizii pot participa pe deplin, indiferent de nevoile sau de originea lor.

Comunicarea clară și respectuoasă este un prim pas esențial. Evită utilizarea unui limbaj care ar putea exclude sau izola oamenii și oferă materiale în formate multiple, cum ar fi fonturi mari, braille sau înregistrări audio, pentru a te asigura că toată lumea poate accesa informațiile.

Spațiile fizice ar trebui să fie proiectate pentru a răspunde nevoilor diferite ale oamenilor. Acest lucru poate însemna adăugarea de rampe, toalete accesibile sau ajustarea layoutului pentru a face spațiile mai ușor de parcurs pentru utilizatorii de scaune rulante sau pentru cei cu dificultăți de mobilitate.

Accesibilitatea digitală este la fel de importantă.



Depășirea problemei resurselor limitate

Vedeam în Modulul 1 că problema resurselor limitate este una dintre cele mai importante provocări cu care se confruntă ONG-urile. De la obținerea finanțării până la gestionarea resurselor umane, aceste constrângeri pot face dificilă oferirea de programe incluzive care abordează sustenabilitatea de mediu.

Totuși, cu abordări creative și parteneriate strategice, aceste provocări pot fi depășite, asigurând ca DEI (Diversitate, Echitate, Incluziune) și durabilitatea să rămână esențiale în activitatea acestor organizații.

Soluții pentru a depăși lipsa resurselor

- ❑ Explorează parteneriate și colaborări
- ❑ Caută finanțări externe și granturi
- ❑ Valorifică instrumente digitale cu cost redus
- ❑ Implică voluntari și lideri de tineret
- ❑ Utilizează resursele comunității

Soluție	Exemple de ce poate fi făcut
Resurse limitate Colaborarea cu alte organizații non-profit, autorități locale sau companii private poate ajuta la reunirea resurselor și la împărțirea costurilor. Prin unirea forțelor, partenerii pot accesa granturi sau oportunități de finanțare dedicate sustenabilității sau incluziunii sociale.	Construiește colaborări Explorează parteneriate și colaborări cu grupuri de mediu locale și organizații support și experți pentru a co-găzdui ateliere de lucru sau training-uri, astfel împărțind costurile pentru locație, materiale sau facilitatori. Notă: Afaceri locale, școli și organizații comunitare dispun adesea de resurse pe care sunt dispuse să le pună la dispoziție pentru a sprijini programele destinate tinerilor. Acestea pot include spații pentru desfășurarea activităților, materiale sau chiar expertiză.

Soluție	Exemple de ce poate fi făcut
Caută finanțare externă Există numeroase oportunități de finanțare dedicate atât incluziunii, echității și diversității (DEI), cât și sustenabilității. Organizațiile de tineret pot solicita granturi oferite prin programe ale Uniunii Europene, cum ar fi Erasmus+ Youth, care sprijină proiecte legate de incluziunea socială și tranziția verde.	Aplică pentru finanțare Aplică pentru finanțare UE sau fonduri locale cum ar fi ERASMUS+ Youth care sprijină proiecte pentru tranziția verde, sustenabilitate și inovare. Programele axate pe tineri pot primi finanțare pentru educație ecologică, eficiență energetică și proiecte de mediu conduse de tineri. De asemenea, ia legătura cu afaceri locale conștiente de impactul asupra mediului pentru sponsorizări sau donații în natură (de exemplu, materiale, voluntari, vorbitori specializați sau spații de birouri), pentru a sprijini proiectele de sustenabilitate axate pe DEI.

Soluție	Exemple de ce poate fi făcut
Valorificarea instrumentelor digitale cu costuri reduse Multe instrumente digitale gratuite sau ieftine pot sprijini livrarea programelor, implicarea comunității și formarea DEI. Instrumente precum Zoom pentru întâlniri virtuale, Canva pentru crearea de conținut incluziv și ușor de accesat vizual, și Mural pentru schimbul de idei în mod colaborativ ajută la reducerea costurilor, crescând în același timp capacitatea organizațională.	Crează materiale multilingvistice Folosiți platforme precum Canva pentru a crea materiale multilingve sau infografice incluzive care să implice un spectru mai larg de participanți. Platformele virtuale precum Zoom sau Google Meet pot găzdui ateliere online, permițând o participare mai largă fără a fi nevoie de locații costisitoare sau de deplasări.
Implică voluntary și lideri de tineret Voluntarii și liderii de tineret pot fi o resursă valoroasă pentru impulsionearea DEI și a tranziției verzi. Implicând tineri direct în dezvoltarea și implementarea programelor duce la dezvoltarea unui simț al proprietății și al impactului.	Crează programe de mentorat pentru tranziția verde inclusivă Creează programe de mentorat în care tinerii lideri din medii diverse ajută la organizarea activităților pentru tranziția verde și își ghidează colegii pe parcursul acestui proces. Astfel se reduce necesarul de personal plătit și se asigură că tinerii contribuie direct la agenda pentru durabilitate.

Depășirea prejudecăților conștiente și inconștiente

Prejudecățile conștiente sau inconștiente sunt obstacole comune cu care se confruntă ONG-urile în încercarea de a crea programe incluzive și echitabile, în special în contextul tranziției verzi. Aceste prejudecăți pot afecta negativ luarea deciziilor, conceperea programelor și modurile în care tinerii din medii diverse se implică în inițiative de durabilitate. Pentru organizațiile care urmăresc o tranziție verde incluzivă, este esențial să abordeze atât prejudecățile conștiente, cât și pe cele inconștiente, pentru a asigura participarea, contribuția și beneficiul tuturor, indiferent de contextul lor.

Impactul și abordarea prejudecăților în sprijinul tinerilor

Prejudecățile, fie conștiente sau inconștiente, sunt preferințe sau judecăți înrădăcinate care influențează modul în care interacționăm cu ceilalți. În organizațiile care sprijină tinerii, aceste prejudecăți pot afecta recrutarea, participarea la programe și accesul la roluri de conducere. Dacă nu sunt conștientizate și abordate, ele pot perpetua excluziunea și inegalitatea – un aspect deosebit de problematic în contextul tranziției verzi, al cărei obiectiv este implicarea tuturor comunităților în construirea unui viitor durabil.

Soluții	Exemple de ce poate fi făcut
Oferă instruire privind conștientizarea prejudecăților Organizați ateliere periodice pentru identificarea și depășirea prejudecăților, atât conștiente, cât și inconștiente, destinate personalului și voluntarilor. Aceste sesiuni pot contribui la creșterea gradului de conștientizare și la dezvoltarea unor strategii de diminuare a impactului acestora.	Implementează programe de formare privind prejudecățile pentru liderii de tineret, personal și voluntari, axate pe recunoașterea comportamentelor pătinoare și luarea unor decizii mai incluzive în recrutare și în oferirea de oportunități de conducere.
Folosește procese structurate de recrutare pentru reducerea prejudecăților. Organizați procese de recrutare sau selecție care reduc influența prejudecăților, cum ar fi aplicațiile anonime, în care genul și alte caracteristici de identificare sunt omise.	Utilizează formulare anonime de candidatură pentru rolurile de conducere sau stagii. Acest lucru asigură că deciziile se bazează pe merit și nu pe presupuneri legate de numele, originea sau genul candidaților.
Integrează DEI în cultura organizațională Dezvoltați valori organizaționale clare și practici care prioritizează diversitatea, echitatea și incluziunea (DEI) și combateți activ prejudecățile în toate aspectele activității, de la planificarea evenimentelor până la crearea unor strategii de comunicare incluzive.	Stabilește un cadru DEI și creați acțiuni specifice pe care organizația le va întreprinde pentru a combate prejudecățile. De exemplu, asigurați-vă că materialele de educație ecologică sunt accesibile tuturor, în diferite limbi.



Adresarea inaccesibilității fizice

Inaccesibilitatea fizică se referă la medii care nu sunt proiectate pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu cerințe speciale. Acest lucru poate include spații fizice, precum clădiri care nu au rampe sau toalete accesibile, dar și platforme digitale care nu sunt optimizate pentru cititoare de ecran sau alte tehnologii asistive. În contextul organizațiilor de tineret nonprofit care desfășoară proiecte de durabilitate, este esențial ca toți tinerii, inclusiv cei cu dizabilități, să poată participa la programe educaționale, ateliere sau evenimente dedicate tranziției verzi. disabilities, can participate in educational programs, workshops, or events aimed at the green transition.

Soluții

- ❖ **Alege locații accesibile:** Atunci când organizați evenimente, ateliere sau programe pentru tineri, asigurați-vă că spațiile sunt accesibile pentru utilizatorii de scaune rulante. Acest lucru include rampe, uși largi și toalete accesibile.
- ❖ **Adaptează materialele:** Furnizați materialele în mai multe formate, pentru a răspunde nevoilor diferite. Acestea pot include versiuni cu caractere mari, braille sau versiuni ușor de citit ale documentelor, astfel încât toți participanții să poată accesa informațiile.



Adresarea inaccesibilității fizice

Soluții

- ❖ **Asigurați-vă ca spațiile digitale sunt accesibile:** Verificați ca platformele digitale ale organizației dumneavoastră, inclusiv site-urile web și aplicațiile, să fie accesibile persoanelor cu dizabilități. Acest lucru implică optimizarea pentru cititoare de ecran, adăugarea de subtitrări la videoclipuri și asigurarea unei navigări ușor de înțeles și intuitive.
- ❖ **Oferiți asistență personală și sprijin:** Puneți la dispoziție sprijin individual pentru persoanele care ar putea avea nevoie de ajutor pentru a naviga spațiul evenimentului sau pentru a înțelege materialele prezentate

Conform Organizației Mondiale a Sănătății (OMS), „*Peste 1 miliard de oameni, adică 15% din populația lumii, experimentează o formă de dizabilitate.*” Această statistică subliniază importanța creării unor spații și materiale accesibile, pentru ca nimeni să nu fie exclus de la participarea în inițiativele importante ale societății, inclusiv tranziția verde.





Depășirea barierelor lingvistice și culturale

Diferențele culturale și lingvistice pot reprezenta bariere semnificative pentru organizațiile de tineret în încercarea lor de a implica diverse comunități în tranziția verde. Pentru persoanele din medii culturale diferite sau care vorbesc o limbă diferită de cea dominantă într-o anumită zonă, aceste bariere pot limita participarea la inițiative de sustenabilitate și programe educaționale. Abordarea acestor bariere este esențială pentru a crea o tranziție verde incluzivă și echitabilă, asigurându-se că toți tinerii au oportunitatea de a contribui și de a beneficia de eforturile de sustenabilitate.

Barierile pot apărea sub mai multe forme, cum ar fi lipsa de reprezentare a anumitor comunități în discuțiile despre sustenabilitate, obstacole lingvistice care împiedică o comunicare eficientă sau diferențe culturale care influențează modul în care indivizii percep și se implică în practicile de sustenabilitate.

Organizațiile de tineret implicate în inițiative de mediu trebuie să depună eforturi intenționate pentru a depăși aceste bariere. Atunci când diferențele culturale și de limbă sunt abordate, organizațiile pot implica mai eficient tineri din medii diverse, asigurându-se că fiecare voce este auzită și că eforturile de sustenabilitate sunt echitabile și incluzive.

Soluții pentru depășirea barierelor culturale și lingvistice



- ❖ **Oferă materiale multilingvistice:** Dacă organizația dvs. organizează un eveniment, furnizarea de materiale în limbile vorbite de comunitatea-țintă asigură acces egal la informații pentru toți participanții. Traduceți fluturașii de promovare, materialele educaționale și conținutul digital în limbile vorbite de publicul dvs. Țineți cont de oferirea unei varietăți de limbi în funcție de demografia comunității locale.
- ❖ **Angajează staff sau voluntari bilingvi sau multilingvi:** Recrutați voluntari sau angajați care vorbesc fluent limbile vorbite de comunitatea-țintă. Acest lucru poate îmbunătăți implicarea participanților, asigurându-le că sunt înțeleși și respectați, facilitând astfel o comunicare mai eficientă.
- ❖ **Training-uri pentru incluziune și sensibilitate culturală:** Pentru a crea un mediu primitiv, organizațiile de tineret ar trebui să investească în formarea privind sensibilitatea culturală, astfel încât personalul și voluntarii să înțeleagă și să respecte diversitatea culturală a participanților. Oferiți formare periodică pentru a-i ajuta să conștientizeze obiceiurile, practicile și sensibilitățile culturale care pot influența modul în care tinerii se implică în inițiativele de sustenabilitate.

Soluții pentru depășirea barierelor culturale și lingvistice



Crează un spațiu sigur pentru un dialog deschis: Încurajarea unui dialog deschis despre diferențele culturale în practicile de sustenabilitate poate ajuta la înlăturarea barierelor și la crearea unui schimb de idei mai incluziv și respectuos. Organizați forumuri sau grupuri de discuții în care participanți din medii culturale diferite să-și poată împărtăși perspectivele asupra sustenabilității. Acest dialog poate contribui la identificarea valorilor comune și la crearea de oportunități de colaborare.

Importanța acestor soluții;

Un raport al **Națiunilor Unite** privind migrația și schimbările climatice afirmă:

„Provocările de mediu, precum schimbările climatice și degradarea mediului, afectează în mod disproporționat migrații, tinerii și comunitățile marginalizate, care se confruntă adesea cu multiple bariere în participarea și leadershipul în eforturile de sustenabilitate.”

Aceasta subliniază nevoia de incluziune și importanța abordării barierelor culturale și lingvistice în inițiativele de tranziție verde, pentru a asigura o abordare cu adevărat echitabilă.

Obstacol: Lipsa unei reprezentări diverse

Când leadershipul, luarea deciziilor sau zonele operaționale cheie dintr-o organizație nu reflectă diversitatea, apar lacune în perspective, idei și inovație.

Aceste lacune pot avea un impact negativ asupra procesului decizional, satisfacției angajaților și capacității organizației de a răspunde nevoilor unei baze diverse de beneficiari sau comunități. Reprezentarea este esențială pentru a se asigura că o varietate de voci sunt ascultate și că politicile și practicile se aliniază cu nevoile diverse ale oamenilor pe care organizația îi servește.

Printre principalele bariere se numără:

- ❑ Acces limitat la roluri de conducere
- ❑ Lipsa unor practici de angajare și voluntariat diversificate
- ❑ Bariere culturale sau prejudecăți
- ❑ Mediu de lucru inaccesibil

Când leadershipul și zonele cheie nu reflectă diversitatea, se limitează perspectivele, inovația și luarea deciziilor echitabile. Reprezentarea asigură că toate vocile sunt auzite și că politicile răspund nevoilor comunităților diverse.



EXERCIȚIU de BRAINSTORM-ing: Identifică barierele culturale

Participanți: Reunește un grup divers de angajați, voluntari și factori interesați într-un atelier și roagă-i să noteze orice barieră existentă. Cere-le să se gândească la domenii precum reprezentarea.

Exemple de întrebări:

- ☐ Există anumite grupuri subreprezentate în roluri de conducere?
- ☐ Există o lipsă de diversitate în procesele de luare a deciziilor?
- ☐ Există bariere fizice sau culturale în organizație?

Schimb de idei în grup: După 5 minute de scris, roagă participanții să-și împărtășească barierele și să le lipească pe o tablă sau un flipchart. Grupează barierele similare (de exemplu, „lipsa de mentorat”, „prejudecăți inconștiente”).

Împarte participanții în grupuri mici și roagă fiecare grup să găsească soluții practice și îmbunătățiri pentru fiecare barieră.



**Construiește Conexiuni
Puternice: Implicare și Impact
Eficient pentru grupurile țintă**



04

Construiește Conexiuni Puternice: Implicare și Impact Eficient cu grupurile țintă

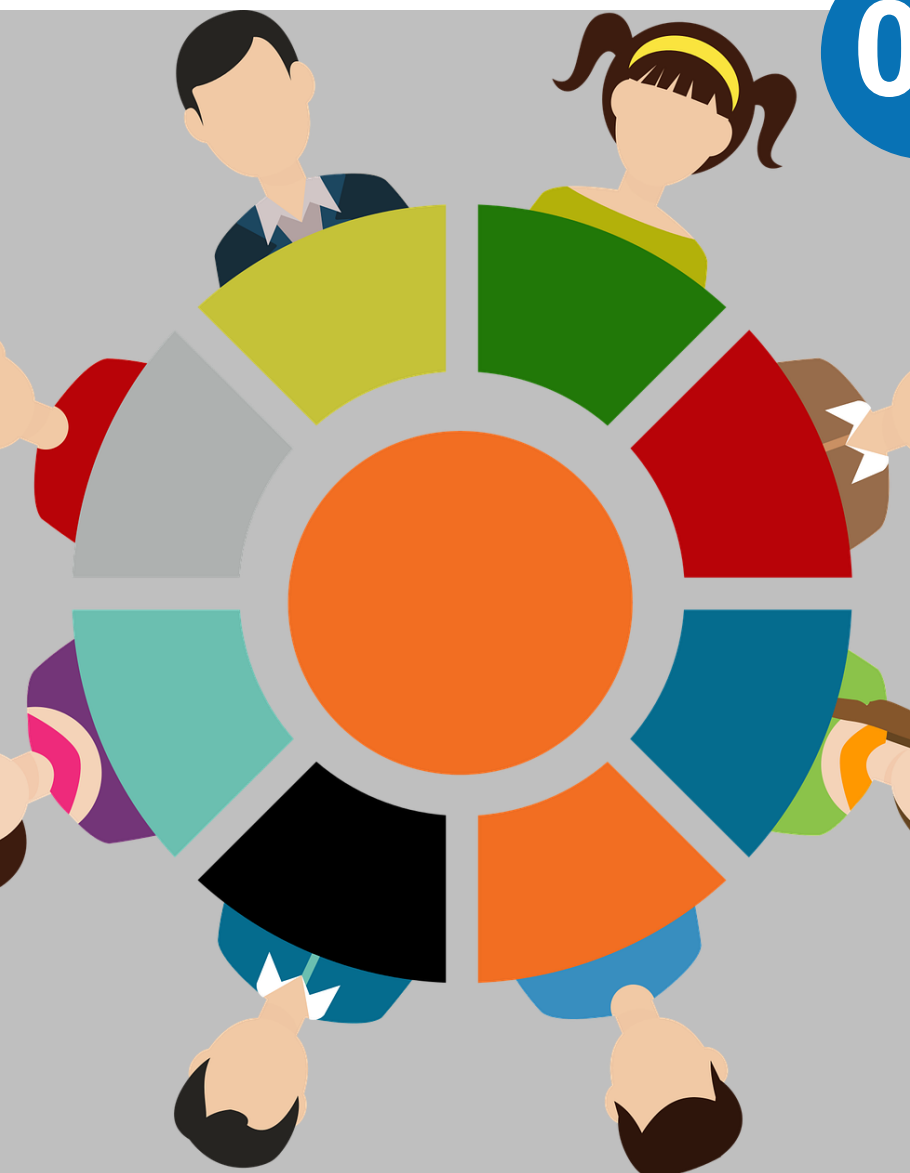


Implicarea cu succes a comunității de către organizațiile de tineret nonprofit necesită o înțelegere profundă a comunităților deservite, deschidere spre colaborare și un angajament pentru schimbări durabile și incluzive.

Asigurându-se că grupurile locale sunt ascultate, lucrând pentru beneficii comune și menținând o comunicare continuă, organizațiile de tineret pot crea parteneriate durabile care împuternicesc comunități diverse și generează schimbări semnificative și sustenabile.

01

Implicare și impact



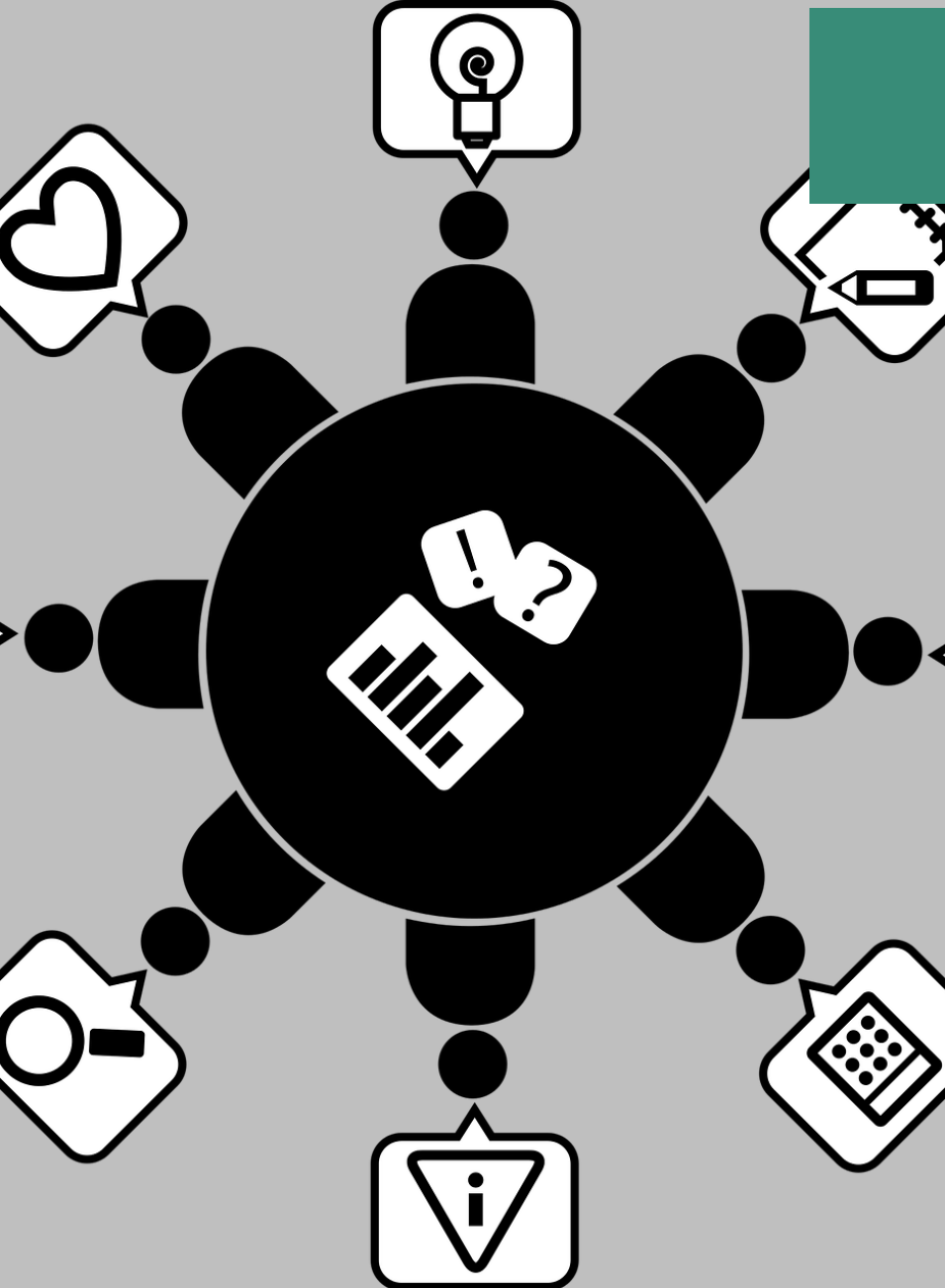
Implicarea și acțiunile de informare presupun construirea unor relații semnificative cu comunitățile și grupurile pe care doriți să le includeți.

Acestea încep prin identificarea grupurilor locale potrivite care reprezintă diverse segmente ale comunității – pot fi asociații culturale, grupuri de tineri, organizații pentru persoane cu dizabilități sau inițiative conduse de comunitate. Prin contactarea acestor grupuri, vă asigurați că nevoile și prioritățile diferitelor comunități sunt integrate în proiectele voastre. Implicarea presupune înțelegerea nevoilor lor, ascultarea ideilor și colaborarea pentru a crea oportunități care reflectă prioritățile acestora.

Este nevoie de un **proces pe termen lung** pentru a construi încredere, a întări colaborarea prin obținerea de feedback și înțelegerea nevoilor, pentru a forma relații durabile.

O implicare eficientă și o comunicare reușită asigură faptul că oamenii se simt ascultați și valorizați. Aceasta întărește încrederea, construiește parteneriate de lungă durată și contribuie la realizarea unor proiecte cu adevărat incluzive.

Prezintă-ți organizația: Abordare practică



Sesiuni introductive: Prezintă-ți organizația grupurilor locale, actorilor cheie, comunităților și mediului de business. Prezintă-ți inițiativele verzi și DEI, misiunea și obiectivele. Cere feedback-ul lor și întreabă dacă puteți lucra împreună.

Construiește încredere prin comunicare constantă: Nu contacta comunitățile o singură dată. Menține o comunicare continuă, cere feedback, implică-i activ și oferă actualizări cu privire la idei pentru a construi o colaborare pe termen lung.

Adresează întrebări deschise: În loc să presupui ce nevoi au comunitățile, întreabă-le direct. „Ce schimbări ar face programele noastre mai accesibile pentru grupul vostru?” sau „Cum putem sprijini cel mai bine eforturile comunității voastre pentru sustenabilitate?” Aceste întrebări stimulează dialogul și încurajează parteneriate reale.

02

Ascultă și construiește încredere

Abordare practică



Să asculți este cel mai important aspect al angajamentului real. Oamenii sunt mai predispuși să participe, să ofere feedback și să fie receptivi la sugestii atunci când simt că vocea lor este cu adevărat ascultată. Ascultarea creează încredere, esențială pentru parteneriatele pe termen lung.

Practici de ascultare active: Asigură-te că nu doar auzi, ci și înțelegi comunicarea și feedbackul primit. Folosește metode regulate de monitorizare, precum sondaje de urmărire sau forumuri comunitare, pentru a confirma cum a fost integrat feedbackul în proiectul tău.

Proces transparent de luare a deciziilor: Arată că apreciezi contribuția celorlalți fiind transparent în privința modului în care influențează munca ta. Împărtășește feedbackul pentru ca toată lumea să înțeleagă și să se simtă respectată.

Recunoaște deschis provocările: Fii deschis cu privire la orice dificultate ar putea apărea și arată clar că te angajezi să le adresezi și să lucreți împreună pentru găsirea de soluții.



03

Colaborare pentru beneficii comune

Abordare practică

Colaborarea este cea mai puternică atunci când toți cei implicați simt că obțin ceva din acest parteneriat. Fie că este vorba de resurse, cunoștințe sau sprijin, asigurarea unui beneficiu reciproc construiește legături mai puternice și mai durabile. În organizațiile de tineret, accentul ar trebui pus pe crearea de situații win-win, în care toți partenerii — fie ei grupuri sau indivizi — să simtă că timpul și efortul lor merită investiția.

Identifică obiective comune: Colaborează cu comunitățile, aliniindu-ți obiectivele cu ale acestora.

De exemplu, o organizație de tineret colaborează cu o școală locală și oferă instruire în tehnologii verzi, în timp ce școala contribuie implicând elevii în proiecte comunitare practice, precum amenajarea de grădini urbane sau inițiative de economisire a energiei.



Colaborare pentru beneficii comune

Abordare practică

Celebrează contribuțiile: Recunoaște public eforturile partenerilor tăi. Fie că este vorba de mențiuni pe rețelele sociale, evenimente de mulțumire sau prezentarea muncii lor în materialele tale, recunoașterea contribuie la consolidarea relațiilor.

Fii flexibil: Înțelege că nu toți partenerii vor avea aceeași capacitate. Unii pot oferi resurse, în timp ce alții pot contribui cu expertiză sau timp. Adaptează-ți abordarea pentru a se potrivi cu punctele forte și nevoile fiecărui grup.

"Colaborarea nu înseamnă doar să faci ceva împreună; înseamnă să realizezi ceva împreună ce niciuna dintre părți nu ar putea face singură." –

Sursa: Collaborative Partnerships, Stanford Social Innovation Review



04

Cum să faci implicarea sustenabilă

Abordări practice

Angajamentul cere comunicare și implicare continuă Menținerea implicării comunității asigură faptul că relațiile tale cu grupurile locale rămân solide și după finalizarea fazei inițiale a proiectului. Implicarea pe termen lung previne sentimentul de abandon al comunităților și sprijină îmbunătățirea continuă.

Crează bucle de feedback: Implementează mecanisme regulate de feedback, precum chestionare, forumuri sau întâlniri de urmărire, pentru a colecta constant opinii din partea comunității.

Dezvoltă un plan pe termen lung: Implicarea nu ar trebui să se încheie odată cu finalizarea unui proiect. Creează o strategie pentru a menține comunitatea implicată în inițiativele viitoare.

Comunică constant actualizările: Prin buletine informative, postări pe rețelele sociale sau întâlniri fizice, asigură-te că membrii comunității sunt informați despre rezultate și planuri viitoare



05

Măsurarea și Sprijinirea DEI în Tranziția Verde

Măsurarea și Sprijinirea DEI în Tranziția Verde



În efortul de a realiza o tranziție verde sustenabilă și echitabilă, este esențial să se măsoare și să se sprijine incluziunea în cadrul organizațiilor care lucrează cu tinerii, pentru a ne asigura că nimeni nu este lăsat în urmă.

Incluziunea înseamnă mai mult decât simpla prezență; implică participarea activă a vocilor diverse, asigurarea accesului egal și crearea unor medii în care toți, indiferent de origine sau identitate, pot contribui și prospera.

Sprijinirea diversității, echității și incluziunii (DEI) în tranziția verde duce la soluții mai inovatoare, legături comunitare mai puternice și o transformare pe termen lung mai impactantă. Când incluziunea este o prioritate, organizațiile accesează o varietate mai largă de perspective și idei, contribuind la o mișcare pentru sustenabilitate mai rezilientă și eficientă.

Măsoară impactul & responsabilitatea

Pentru a susține progresul în domeniul sustenabilității de mediu și al DEI (diversitate, echitate și incluziune), organizațiile trebuie să stabilească indicatori clari pentru măsurarea impactului și asigurarea responsabilității. Aceasta presupune monitorizarea unor indicatori cheie de performanță precum reprezentarea diversității, echitatea în recrutare și promovare, dar și indicatori de mediu precum reducerea emisiilor de carbon și conservarea resurselor.

Raportarea regulată și transparența demonstrează angajamentul față de îmbunătățirea continuă și implicarea părților interesate. Prin măsurarea impactului și asigurarea responsabilității, organizațiile pot urmări progresul în atingerea obiectivelor sociale și de mediu, pot identifica domenii de îmbunătățit și își pot asuma angajamentele făcute.



Măsoară impactul & responsabilitatea

Este evident că echilibrarea egalității cu sustenabilitatea de mediu nu e doar benefică, ci și fundamentală pentru succesul pe termen lung al organizației.

Sinergia dintre strategiile DEI și cele de sustenabilitate sporește reziliența unei organizații, atractivitatea față de potențialii angajați și competitivitatea generală pe piață.

Având această înțelegere, organizațiile sunt încurajate să își adapteze practicile, marcând un angajament față de echitate și sustenabilitate ca parte a identității lor instituționale. Drumul către integrare poate fi complex, dar beneficiile potențiale pentru forța de muncă și societate sunt considerabile, determinând organizațiile să abordeze aceste provocări cu intenție strategică și un scop clar.

STUDY

Requested by the FEMM committee



The Gender Dimension and Impact of the Fit for 55 Package



[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU\(2022\)736899_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU(2022)736899_EN.pdf)

Evaluarea și sprijinirea diversității și incluziunii



Crearea unei organizații incluzive înseamnă evaluarea periodică a eforturilor depuse pentru a te asigura că răspund nevoilor comunității tale, în special ale celor marginalizați și subreprezențați în tranziția verde. Aceștia trebuie implicați constant și activ în procesul decizional, prin mecanisme de feedback, astfel încât organizațiile de tineret să poată răspunde unor nevoi diverse și să genereze rezultate echitabile.

Acest lucru se poate realiza prin:

- ❑ **Colectează feedback:** Folosește chestionare, discuții și conversații informale pentru a înțelege cum percep oamenii gradul de incluziune al organizației tale și pentru a identifica domeniile care pot fi îmbunătățite.
- ❑ **Măsoară participarea:** Evaluează cine este implicat în activitățile tale și dacă diversitatea organizației este reprezentată. Dacă anumite grupuri sunt subreprezentate, adaptează-ți abordarea pentru a le include.
- ❑ **Politici de revizuire:** Actualizează periodic politicile și practicile organizației pentru a reflecta nevoile în schimbare și pentru a te asigura că acestea rămân eficiente.

EXERCİȚIU: Planificare și luare de decizii bazate pe comunitate

Obiectiv: Implică comunitatea, actorii cheie și partenerii

Condu focus grupuri: Planificarea condusă de comunitate presupune consultarea cu grupuri locale și părți interesate pentru a co-crea soluții care sunt relevante din punct de vedere cultural și care răspund provocărilor locale specifice. Colaborează cu organizații locale care reprezintă grupuri marginalizate (cum ar fi alte organizații de tineret, grupuri de femei sau comunități indigene) pentru a te asigura că perspectivele lor sunt incluse în proiectele de sustenabilitate.

Condu focus grupuri și consultă-te cu tineri, lideri locali și organizații comunitare pentru a identifica problemele prioritare legate de sustenabilitatea mediului.

Organizează workshop-uri colaborative care include sesiuni de brainstorming unde ideile tuturor sunt bine venite și valorificate.





Aplicații practice: Integrarea principiilor DEI

Crearea unei organizații inclusive nu solicită modificări mari și copleșitoare. Acțiuni mici, înțelepte pot să facă o diferență semnificativă.

Integrează DEI în strategia ta curentă: Pentru organizațiile de tineret nonprofit, DEI nu ar trebui să fie o inițiativă separată, ci o parte fundamentală a misiunii și planificării strategice a organizației. Integrarea principiilor DEI în cadrul tranziției verzi asigură că eforturile de sustenabilitate ajung la toate segmentele societății, în special la cele marginalizate și subreprezentate. Iată câțiva pași pe care îi poți urma:

- ❑ **Include obiective DEI** în declarațiile de misiune și în planurile de acțiune legate de sustenabilitatea mediului.
- ❑ **Evaluează practicile actuale:** Analizează evenimentele, întâlnirile, activitățile și materialele tale. Există bariere care împiedică unele grupuri să participe? Identifică ce poate fi îmbunătățit.
- ❑ **Folosește date** pentru a urmări și evalua participarea grupurilor diverse la inițiative verzi, pentru a te asigura că nimeni nu este exclus de la aceste oportunități.
- ❑ **Setează obiective clare și realizabile:** Concentrează-te la început pe una sau două schimbări. Acestea pot include îmbunătățirea accesibilității la evenimente, oferirea de materiale în formate multiple sau extinderea comunicării către un public mai larg.

Aplicații practice: Integrarea principiilor DEI

Crează spații unde toată lumea se simte bine venită și valorificată, unde putem debloca idei noi, întări comunitățile și putem să ne asigurăm că munca noastră reflect nevoile tuturor.

Collaborate with Partners: Lucrează cu grupuri comunitare sau alte organizații pentru a împărtăși cunoștințe, resurse și sprijin. Parteneriatele te pot ajuta să-ți extinzi impactul și să ajungi la mai mulți oameni.

Pașii pentru a îmbunătăți incluziunea nu trebuie să fie copleșitori. Acțiuni mici — cum ar fi revizuirea accesibilității, implicarea grupurilor subreprezentate sau actualizarea politicilor — pot face o diferență reală. Cu instrumentele și îndrumarea disponibile, organizația ta este pregătită să facă acești pași și să construiască un viitor mai incluziv. Incluziunea înseamnă progres, nu perfecțiune.

Fiecare efort pe care îl faci contribuie la o comunitate mai bună, mai conectată și mai sustenabilă.

Călătoria ta începe cu o întrebare: **Ce vei face astăzi pentru ca organizația ta să fie mai incluzivă?**

Concluzii

- ❖ **DEI sunt esențiale pentru schimbarea sustenabilă:** Incorporarea diversității, echității și incluziunii în eforturile de tranziție verde asigură faptul că acestea sunt eficiente, echitabile și susținute de comunități diverse, conducând la soluții creative și holistice.
- ❖ **Ascultarea și incluziunea consolidează comunitățile:** Acționând în funcție de nevoile și contribuțiile grupurilor marginalizate, se construiesc încrederea și colaborarea, favorizând rezultate incluzive și durabile.
- ❖ **Flexibilitatea și adaptabilitatea sunt cruciale:** Implicarea comunităților diverse necesită abordări adaptate pentru a răspunde nevoilor unice, asigurând o participare semnificativă.
- ❖ **Colaborarea promovează inovarea și egalitatea** Implicarea diversilor actori cheie în procesul de luare a deciziilor crează oportunități pentru învățare, inovare și soluții echitabile pentru tranziția verde.
- ❖ **Angajamentul pe termen lung față de incluziune este cheia:** OngoingDialogul continuum feedback-ul și strategiile adaptive asigură că vocile marginalizate rămân centrale în procesul de tranziție verde, spre un succes de durată.

YOUTH
FIT
FOR



Ai finalizat
Modulul 4

Urmează: **Modul 5**
Integrarea Sustenabilității
în Direcția Tranziției Verzi
a Uniunii Europene

www.youthfitfor55.eu

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

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