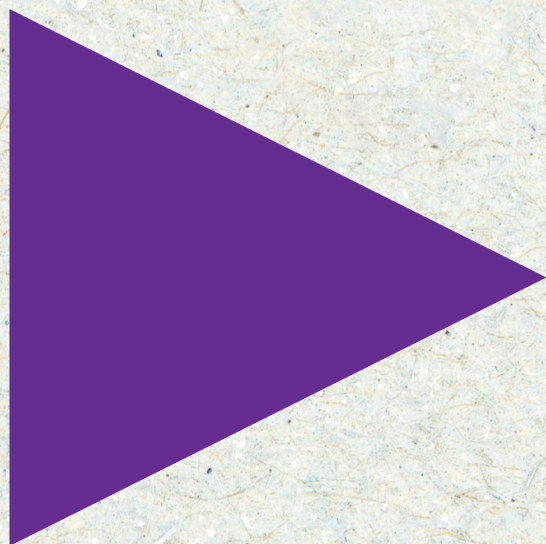
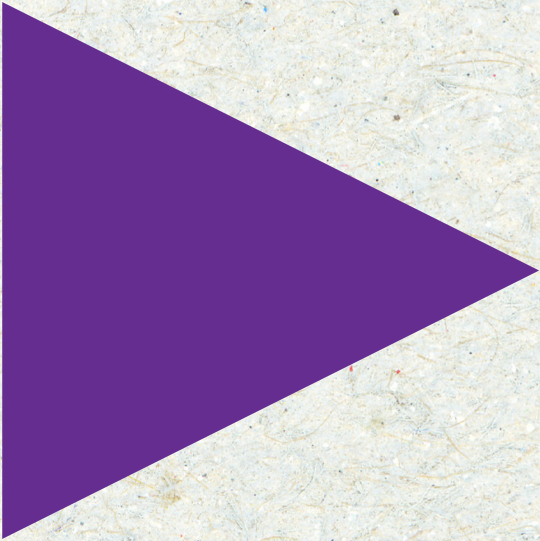


esempi di buona pratica

Lidija Bukvić
Marija Trajković
Marina Kovačević-Lepojević
Giulia Messina
Tea Radojković
Anja Palčič





Introduzione

Al fine di fornire vari esempi di pratiche positive di valorizzazione della diversità, in questa sezione della pubblicazione troverete diverse pratiche di diverse organizzazioni/istituzioni nei campi dell'animazione socioeducativa giovanile, dell'assistenza sociale e dell'istruzione, raccolte da organizzazioni e istituzioni provenienti da Serbia, Italia e Slovenia. I dati che verranno mostrati sono stati raccolti attraverso interviste e focus group con gli enti/istituzioni. Gli esempi sono sistematizzati in base al campo da cui derivano, ma l'idea principale è che questi elementi possono servire a organizzazioni/istituzioni di diversi settori. Sentiatevi quindi liberi di trovare ispirazione in tutti i segmenti di questa collezione, indipendentemente dal campo principale in cui operate con i giovani.

Esempi dall'animazione giovanile socioeducativa



CEPORA – Center for Positive Youth Development (Serbia)

impegno e sostegno autentici, importanza della gioia e della realizzazione

La **visione** di CEPORA sostiene che ogni bambino abbia le condizioni ottimali per uno sviluppo positivo - dove l'importanza di sostenere ogni singolo bambino, con tutte le sue specificità, è indicata inequivocabilmente. La mission di CEPORA consiste nel migliorare lo sviluppo emotivo e sociale dei bambini e dei giovani attraverso l'applicazione delle moderne conoscenze della scienza della prevenzione, e punta a focalizzare il lavoro sullo sviluppo sociale ed emotivo, integrando al tempo stesso i valori della visione che questo si riferisce inequivocabilmente a incoraggiare lo sviluppo di ogni bambino e ogni giovane.

Le nostre **politiche interne** includono il Codice Anticorruzione, la Politica di Gestione dell'Organizzazione e la Politica di Tutela dei Minori e dei Giovani (versioni per i collaboratori e versioni per bambini e giovani), nonché le Procedure in caso di violazione delle politiche dell'organizzazione. Inoltre, in quanto membri dell'Associazione nazionale degli operatori dell'animazione socioeducativa giovanile, rispettiamo il Codice etico nell'animazione socioeducativa. Tutti i dipendenti e collaboratori conoscono le disposizioni delle nostre Politiche e si impegnano a rispettarle finché lavorano con noi, e le politiche e le procedure stesse vengono riviste su base annuale. Tutte le politiche contengono inequivocabilmente disposizioni antidiscriminatorie e disposizioni che indicano la necessità di coltivare la diversità dei dipendenti e degli utenti. Ad esempio, come parte della nostra Politica di Gestione Organizzativa, si sottolinea che uno dei suoi punti di partenza è il Rispetto dei Diritti Umani, dove sottolineiamo che "Crediamo che tutte le persone abbiano gli stessi diritti. La società dovrebbe sforzarsi di fornire pari opportunità di esercizio di diritti indipendentemente dal sesso, dall'appartenenza razziale, etnica e religiosa, dall'origine e dallo status sociale, dall'istruzione, dall'età, dalle capacità

fisiche e mentali, dall'orientamento sessuale o da qualsiasi altra caratteristica personale. Nel nostro lavoro rispettiamo i diritti di tutti e cerchiamo di contribuire alla realizzazione dell'uguaglianza nella società." Inoltre, nei principi di gestione organizzativa, e in stretto collegamento con la valorizzazione della diversità, si sottolinea: Rispettiamo le persone che lavorano (Rispettiamo i diritti dei nostri associati e documenti interni, regole e procedure sono costituite in modo da essere conformi ai pertinenti documenti internazionali e nazionali sul rispetto dei diritti umani; Trattiamo associati e volontari con rispetto e dignità, ci prendiamo cura della salute e sicurezza sociale, investiamo nel loro sviluppo e consentiamo loro di sfruttare il loro potenziale, cerchiamo di ricompensare adeguatamente i loro sforzi); Valorizziamo gli utenti (L'interesse dei nostri utenti è la nostra prima priorità. Stabiliamo meccanismi interni che garantiscano la sicurezza degli utenti e un alto livello di qualità del lavoro diretto; Trattiamo le persone con cui lavoriamo in modo professionale, educato, educato e onesto, con rispetto e dignità; Abbiamo una comunicazione chiara e siamo aperti su ciò che possiamo e non possiamo fare. Li includiamo nelle decisioni che prendiamo che li riguardano; Non facciamo distinzioni tra loro indipendentemente da sesso, razza, etnia, religione, background sociale e status sociale, istruzione, età, capacità fisiche e mentali, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale; Stabiliamo meccanismi che consentono agli utenti di esprimere un'opinione critica sul nostro lavoro). Nella nostra Politica per la Protezione e la Sicurezza dei Bambini e dei Giovani, uno dei punti si riferisce direttamente alla prevenzione della discriminazione e recita "CEPORA si impegna a non mostrare preferenze o discriminare alcun bambino o gruppo di bambini in base al genere, alla religione, all'etnia, o qualsiasi altra categoria: ogni bambino ha il diritto di condurre una vita produttiva e sicura." Il Codice etico nell'animazione socioeducativa prescrive che (e in relazione alla promozione della diversità) gli animatori socioeducativi abbiano l'obbligo di: 1) Trattare i giovani con rispetto (rispetto per ogni giovane, evitando qualsiasi forma di discriminazione basata sulla razza, religione, sesso/genere, orientamento sessuale, nazionalità, età, istruzione, condizione socioeconomica, ecc.; spiegando chiaramente la natura e i limiti della riservatezza, nonché che le informazioni affidate per uno scopo non devono essere utilizzate per altri scopi senza il consenso del giovane persona - a meno che non costituisca un pericolo visibile e chiaro per un giovane, un animatore giovanile o un altro individuo). Rispettare e promuovere i diritti dei giovani a fare le proprie scelte e decisioni (informare e condurre discussioni con i giovani sulle diverse possibilità e risultati di determinate decisioni e scelte prima di prendere decisioni finali; fornire opportunità di apprendimento, al fine di sviluppare la capacità e fiducia nel partecipare attivamente al processo decisionale; rispettare le scelte dei giovani, sottolineando loro che le conseguenze delle loro scelte non devono mettere in pericolo alcun segmento dei diritti umani).

La nostra **Procedura in caso di violazione delle Politiche dell'Organizzazione** indica chiaramente la procedura da seguire, che implica la reazione della commissione interna per la violazione dell'etica o la reazione di un organismo esterno che viene contattato allo scopo di garantire l'obiettività dell'azione. Nel nostro caso, l'organismo esterno è il Consiglio Etico dell'Associazione Nazionale dei Professionisti dell'Animazione Giovanile, al quale chiunque può presentare una segnalazione se sospetta che le nostre politiche siano state violate e che la nostra organizzazione, per qualsiasi motivo, non riuscirà con successo in modo

indipendente a rispondere alla sospetta violazione della Policy. Abbiamo un responsabile della sicurezza e il suo contatto è noto a tutti i bambini e i giovani con cui lavoriamo, nonché a tutti gli associati ed è evidenziato nelle politiche stesse.

Abbiamo un **atteggiamento flessibile nei confronti dell'organizzazione delle mansioni lavorative** e nel rispetto delle esigenze dei dipendenti, questi ultimi organizzano autonomamente i propri orari secondo tutte le loro specificità ed esigenze individuali. Abbiamo orari di lavoro flessibili, lavoriamo da casa e nella comunità e i dipendenti stessi hanno un elevato grado di libertà e iniziativa nel comunicare le proprie esigenze. Siamo presenti gli uni per gli altri e coordiniamo i nostri programmi in modo da soddisfare sia le esigenze dei dipendenti che gli obblighi aziendali.

Nella **distribuzione del lavoro e delle posizioni**, vengono prese in considerazione tutte le specificità di ogni singola persona assunta. Inoltre, le posizioni stesse sono modellate in base alle specificità, ai punti di forza e alle preferenze dei dipendenti stessi, e ognuno nell'associazione ha una posizione e una descrizione del lavoro uniche. Quando si delegano compiti, viene preso in considerazione il carico di lavoro dei dipendenti, così come tutti gli elementi di cui sopra. Inoltre, è previsto un elevato grado di flessibilità nell'attuazione degli aspetti amministrativi delle attività del programma, in modo da lasciare spazio a ciascuno dei collaboratori di organizzare il proprio lavoro secondo le proprie preferenze e il proprio stile (seguendo le linee guida generali per la gestione dei dati che devono essere monitorati in ogni programma).

Ciascuno dei dipendenti sa chi è disponibile per un **supporto** in diversi ambiti del nostro lavoro ma è fondamentale che l'organizzazione stessa favorisca il **lavoro in team e la mutua fiducia** o un grado elevato. Ciò significa che, quando uno dei dipendenti incontra una sfida o riconosce di aver commesso un errore, lo comunica apertamente al resto del team e insieme troviamo la soluzione migliore per una risposta e un supporto adeguati. Tutti i dipendenti sono supportati dal consiglio di amministrazione e dal direttore esecutivo, mentre i membri del consiglio di amministrazione e il direttore esecutivo forniscono un sostegno orizzontale reciproco. Se abbiamo bisogno di supporto di mentoring per qualche segmento di lavoro per il quale non disponiamo di risorse all'interno del management, ci rivolgiamo a collaboratori esterni e istituzioni competenti (ad esempio nel campo delle operazioni finanziarie).

Proviamo a monitorare regolarmente e **celebrare il successo** di ciascuno dei nostri dipendenti, promuoviamo un clima favorevole e sottolineiamo reciprocamente i successi dei nostri colleghi. Lo facciamo attraverso lo scambio diretto sui progressi attraverso i nostri canali di comunicazione interna, il monitoraggio dei progressi dei dipendenti da parte dei superiori e la comunicazione dei loro successi al resto del team in riunioni dal vivo e online, attraverso lo scambio che avviene durante le riunioni trimestrali di tutti i dipendenti in un ambiente informale (durante una colazione congiunta). Oltre alle riunioni trimestrali dei dipendenti in cui sintetizziamo i risultati, in relazione alla specificità dell'occasione, organizziamo occasionalmente celebrazioni legate ai successi specifici dei singoli dipendenti.

Promuoviamo un **approccio altamente individualizzato** per lavorare con i dipendenti e dare grande valore al **benessere** dei dipendenti. Per noi è estremamente importante che tutti in CEPORA facciano ciò che li motiva, che sviluppino il loro segmento di lavoro in conformità con le loro competenze e aspirazioni professionali e che siano felici del loro lavoro. La nostra base è che in CEPORA promuoviamo un'atmosfera che metta al primo posto la soddisfazione e la felicità dei dipendenti, perché crediamo che nella nostra organizzazione le persone dovrebbero fare ciò che le soddisfa e vogliamo riunire persone che condividano la nostra motivazione interiore a lavorare in questo campo, e per noi è importante che loro non percepiscano CEPORA come un luogo dove lavorano per qualcun altro, ma che vedano CEPORA come un organismo vivente che cresce grazie a loro. Se riconosciamo che uno dei dipendenti è sovraccarico o che il suo benessere è minacciato in altro modo, proviamo a reagire rapidamente e a riorganizzare il lavoro in modo tale che a quella persona in questione venga data l'opportunità di riposare, che le venga fornito ulteriore supporto negli aspetti necessari, che venga sostituita o addirittura trasferita in qualche altro settore del lavoro di CEPORA. Abbiamo stretti rapporti reciproci e il benessere personale dei dipendenti e dei collaboratori è molto apprezzato e le strette relazioni ci consentono di reagire rapidamente e di apprezzare l'impatto dei processi personali sulle prestazioni aziendali.

Il lavoro dell'organizzazione si basa in misura estremamente elevata sulla **partecipazione attiva di tutti i dipendenti**, dato che i dipendenti hanno un elevato livello di indipendenza nel loro lavoro e che, su loro iniziativa (insieme al monitoraggio continuo delle esigenze degli utenti), dipende direttamente dalla direzione in cui si sviluppa l'organizzazione stessa e da cui avviamo iniziative imprenditoriali. Creiamo continuamente nuovi programmi esattamente in conformità con i diversi interessi dei nostri dipendenti. Ad esempio, abbiamo attualmente una sezione sportiva in cui viene coltivata la metodologia dello sport per lo sviluppo, guidata da un collega che ha una elevata esperienza in varie discipline sportive; abbiamo fondato un club di lettura guidato da colleghi che amano leggere; abbiamo lanciato un programma di scambio giovanile su iniziativa di un collega a cui piace viaggiare e riconosce pienamente il chiaro legame tra mobilità e sviluppo giovanile. Abbiamo un programma di teatro applicato grazie ai colleghi che si sono fatti una reoutazione in questo settore e, in accordo con gli interessi dei colleghi più giovani, abbiamo aperto un account su TikTok e stiamo lanciando una serie di podcast. Quando un'idea nasce da uno dei dipendenti, il consiglio di amministrazione e il direttore esecutivo organizzano le risorse disponibili per implementare con successo l'idea e garantire finanziamenti per le nuove attività del programma. Tutti i dipendenti, così come tutti i volontari, sanno che possono presentare le loro idee in qualsiasi momento e che saranno supportati, purché siano in linea con la visione e la missione di CEPORA. È così che abbiamo organizzato le più diverse attività nella comunità avviate dai nostri volontari, spesso ci mettono in contatto con i donatori della comunità e su loro iniziativa, e in base ai loro interessi e competenze organizziamo anche nuovi progetti (come workshop e foto mostre, ad esempio). **La diversità delle attività di CEPORA risiede proprio nella diversità delle persone che compongono CEPORA.**

Nei **materiali** che creiamo, molto spesso utilizziamo foto delle nostre attività (che non mostrano i volti dei partecipanti, ma che descrivono l'atmosfera o il contenuto dell'attività). Pertanto, i materiali stessi raffigurano direttamente noi e i nostri utenti. Quindi quando scarichiamo o creiamo foto o illustrazioni per le esigenze delle pubblicazioni stesse/brochure, cerchiamo di farle corrispondere alla realtà delle comunità giovanili con cui lavoriamo. L'organizzazione è composta da individui riuniti attorno all'idea di una pratica basata sulla scienza volta a rafforzare lo sviluppo positivo attraverso metodologie altamente interattive e una relazione altamente di supporto e nutrimento con gli utenti. **I valori che rappresentiamo** (attaccamento, impegno, competenza, innovazione, efficacia) **vengono coltivati anche nelle nostre relazioni reciproche**. Tra i dipendenti esiste un elevato livello di apprezzamento e rispetto reciproci, nonostante tutta l'individualità e la diversità dei nostri dipendenti. Li vediamo davvero come punti di forza e li celebriamo. I membri del team rivelano quanto vogliono sulla loro vita privata e apprezziamo, celebriamo e supportiamo molto le informazioni che condividono con noi. Ognuno ha lo spazio per praticare il proprio **stile di vita** senza timore di giudizio o rifiuto da parte degli altri membri del gruppo. Crediamo sinceramente che ognuno abbia diritto alle proprie scelte, alla propria diversità e alla propria felicità. Rispettiamo tutte le informazioni condivise con noi e non le condividiamo al di fuori del team senza l'iniziativa della persona a cui si riferiscono le informazioni.

Celebriamo tutti gli eventi importanti nella vita dei dipendenti. Il nostro team ha celebrato insieme le nascite dei figli dei membri del team, i matrimoni e persino i divorzi. Siamo lì l'uno per l'altro sia nei momenti belli che in quelli difficili; quindi, ci sosteniamo a vicenda anche in situazioni di perdita. Tutti questi eventi vengono rispettati e i dipendenti hanno il tempo di cui hanno bisogno da dedicare agli eventi della loro vita.

Ci sforziamo di favorire una **comunicazione estremamente aperta** tra i membri del team. Siamo conosciuti per parlare molto e per essere bravi nelle discussioni. Ci impegniamo per una soluzione costruttiva a qualsiasi problema e i nostri membri sono aperti a condividere le loro opinioni, sostenere la loro posizione, ma anche condividere le loro sfide e cercare supporto per risolverle attraverso la comunicazione con i colleghi. Quando affrontiamo una sfida nelle relazioni tra colleghi, non scappiamo dal conflitto, ma ci impegniamo nell'esplorazione del conflitto e ci sforziamo per la comprensione reciproca. Parliamo molto e ci abbracciamo molto. In quest'ambito, sottolineiamo che è fondamentale che ci sia un **autentico desiderio di comprendere la posizione dell'altra parte**, perché altrimenti cadiamo nella trappola di sforzarci di comprendere solo per risolvere una sfida specifica - e ciò non impedisce future situazioni simili. Pertanto, comunichiamo tutto finché non chiariamo cosa è bloccato, perché e come possiamo superare insieme la sfida. E in questo ci auguriamo sempre ogni bene.

I dipendenti dell'organizzazione hanno un elevato livello di indipendenza nel loro lavoro, ma diamo grande valore e coltiviamo un **clima di cooperazione e di lavoro congiunto**. Siamo presenti gli uni per gli altri e sviluppiamo insieme attività e programmi chiave. Ad esempio, nella maggior parte dei casi, la formazione sarà impartita da due formatori, che poi insieme prepareranno, svilupperanno e implementeranno i materiali. Inoltre, quando si tratta della paternità delle

pubblicazioni, non abbiamo mai una sola persona, ma almeno due. Inoltre, gli altri membri del team sono lì per controllare i prodotti finali, fornire commenti, evidenziare dilemmi: ci aiutiamo a vicenda e costituiamo gruppi di prova per qualunque cosa facciamo. Quando lavoriamo per sviluppare le competenze dei dipendenti, mettiamo in contatto coloro che hanno competenze più sviluppate e maggiore esperienza con colleghi che si stanno rafforzando in quel settore. Ad esempio, stiamo attualmente preparando un nuovo curriculum per uno dei nostri famosi programmi ("Scuola di sviluppo personale") e i nostri formatori più esperti ci stanno lavorando. Tuttavia, abbiamo coinvolto i colleghi più giovani nel monitoraggio del processo di creazione del curriculum, comprese le loro idee, in modo che potessero conoscere in prima persona come creiamo nuovi materiali dalla conoscenza esistente. Questi colleghi saranno coinvolti nell'implementazione della formazione, quindi verranno loro assegnati compiti indipendenti e nel successivo ciclo di formazione assumeranno la leadership, con il supporto di colleghi più esperti. Quando discutiamo delle idee, pratichiamo il metodo del brainstorming, in modo che nessuna idea venga scartata in anticipo perché cattiva e tutte siano benvenute, e poi insieme le pensiamo e scegliamo la soluzione migliore per la situazione data. Se una persona è responsabile di un determinato compito, avrà sempre altri membri del team a sua disposizione per il controllo, la consultazione e lo scambio. I membri del team conoscono chiaramente le capacità e le competenze degli altri e chiederanno aiuto apertamente e liberamente. Inoltre, i dipendenti stessi sono sempre liberi di avviare modifiche rispetto alle attività pianificate, in conformità con le idee che ricevono autonomamente o che provengono dagli utenti. Sono liberi di pensare e presentare idee e gli altri membri del team sono lì per ascoltarli e aiutarli a realizzare quelle idee.

Promuoviamo il **sostegno reciproco**. Poiché ognuno nella nostra organizzazione fa il proprio lavoro, cioè non siamo tutti nello stesso posto e raramente siamo fisicamente insieme, condividiamo tutte le informazioni in un gruppo Viber comune e ci facciamo sapere a vicenda cosa scopriamo. Ci lodiamo a vicenda, e lodiamo anche noi stessi, cioè, siamo liberi di condividere i nostri successi, che vengono poi estremamente supportati dagli altri colleghi. Celebriamo tutti i risultati piccoli e grandi non solo per il gusto di riconoscere i risultati di un determinato dipendente e un lavoro completato con successo, ma perché il successo dei nostri colleghi ci porta davvero grande felicità e soddisfazione - perché il nostro obiettivo è che le persone in CEPORA siano felici e che CEPORA renda felici gli altri. In questo modo condividiamo anche le impressioni dei nostri utenti, colleghi, partner, donatori, affinché possiamo **sostenerci e nutrirci mutualmente con i cambiamenti positivi che accadono dentro di noi e intorno a noi**.

Abbiamo **rapporti amichevoli estremamente stretti**. Usciamo insieme, festeggiamo i compleanni e tutti gli eventi importanti, le vacanze, scherziamo, sappiamo cosa succede nella vita dell'altro, cuciniamo l'uno per l'altro, facciamo viaggi insieme. Seguiamo interessi comuni, ovviamente non tutti i membri del team partecipano a tutte le riunioni informali. Non esistono però sottogruppi di dipendenti, ma ci si riunisce fuori dal lavoro secondo le preferenze, e non c'è amarezza e invidia in questo senso tra colleghi. Tutti sono sempre i benvenuti e apprezziamo il fatto di incoraggiarci a vicenda in nuove esperienze e ad espandere i nostri orizzonti unendoci a uno dei team che sta facendo qualcosa al di fuori della

nostra zona di comfort: siamo felici di provare nuove cose insieme. D'altra parte, rispettiamo fortemente la **libertà di scelta personale**, quindi non vi è alcuna pressione sui membri del team affinché partecipino ad alcuna attività informale.

Ci completiamo a vicenda. Quando creiamo dei team per determinati compiti, cerchiamo di combinare i membri del team che risponderanno meglio al compito e le cui competenze e sensibilità si completano e si adattano. Ci conosciamo bene e sappiamo benissimo per quale compito e quale combinazione di dipendenti è perfetta. Poi, quando abbiamo un nuovo incarico, creiamo i team in base agli interessi dei membri stessi, ma tenendo conto anche di tutti gli altri fattori (come il carico di lavoro). Se valutiamo insieme che una determinata persona è fondamentale per quel compito e allo stesso tempo è gravata da altri compiti, riorganizzeremo i team in modo che il dipendente sia indirizzato dove c'è bisogno di lui in via prioritaria o dove vuole essere in via prioritaria - se per lui è importante per i motivi più diversi.

I nostri dipendenti migliorano **continuamente professionalmente** in tre direzioni. Una è quella che riconosciamo necessaria e in conformità con la loro posizione e le esigenze dei programmi/lavori in cui sono impegnati. La seconda direzione è legata agli interessi individuali dei dipendenti e, di conseguenza, ai potenziali sviluppi futuri delle nostre attività e programmi. La terza direzione prevede il monitoraggio delle tendenze e delle nuove conoscenze in tutte le aree importanti per il lavoro della nostra organizzazione, sia in ambito professionale che in quello organizzativo. Mentre coltiviamo la pratica basata sulla scienza, ci piace essere aggiornati sia con la scienza che con la pratica in diversi settori del funzionamento della nostra organizzazione. Quando arriva un invito per un corso di formazione, valutiamo se è utile per qualcuno dei membri del team e diamo la priorità a chi andrà se i posti sono limitati.

Tutti i dipendenti conoscono a fondo tutte le **politiche e le procedure interne** e una volta all'anno teniamo un briefing per i dipendenti (dopo aver rivisto le politiche), per garantire che le politiche siano atti viventi nel comportamento dei nostri dipendenti.

Comunichiamo in modo trasparente sulle policy e sui loro contenuti e, molto spesso, preventivamente, risolviamo tutti i dilemmi che si presentano e che rischiano di entrare in conflitto con le policy stesse. Per noi è di grande importanza avere un responsabile della sicurezza designato, in modo che tutti sappiano chi è il punto di contatto in caso di dubbi. La procedura di risposta in caso di violazione della Policy è chiara e, al fine di garantirne un'equa applicazione a tutti i dipendenti, è prevista l'attivazione di **organismi esterni** a supporto della risposta nel caso in cui vi sia il sospetto che uno dei dirigenti sia coinvolti in una violazione della politica e la risposta interna non porterà a un'indagine obiettiva.

In CEPORA siamo tutti estremamente divergenti, con molte specificità, e le consideriamo tutte come punti di forza. In relazione alle nostre differenze, organizziamo i lavori, uniamo i team, ci completiamo a vicenda e ci auguriamo di poter realizzare una gamma molto più ampia di cose rispetto a quanto accadrebbe se avessimo un team uniforme. Celebriamo l'autenticità di ognuno di

noi e ci impegniamo affinché tutti siano liberi di esprimere sé stessi e la propria individualità.

Poiché pregiudizi e stereotipi sono spesso presenti tra gli argomenti di cui discutiamo con i giovani, e poiché crediamo fortemente che dovremmo mettere in pratica ciò che insegniamo agli altri, **ci impegniamo a promuovere continuamente la consapevolezza dei nostri stereotipi**, a metterli in discussione, a darci l'opportunità di scardinare i pregiudizi in cui ci imbattiamo. Un buon strumento in tal senso è di considerare, ogni volta che ci sorprendiamo a sottolineare a un gruppo di persone (in qualunque modo siano esse simili) che pensiamo che loro TUTTI agiscano/pensino qualcosa allo stesso modo, che questo sia uno stereotipo. Cerchiamo di non dare per scontato, ma, attraverso una comunicazione aperta, con autentico interesse, chiedere/scoprire direttamente su cosa ci stiamo concentrando nel contatto con un collega specifico.

Attraverso le nostre attività quotidiane con i giovani e altri esperti, **ci esercitiamo a vedere il mondo dalla prospettiva di qualcun altro**. Pertanto, applichiamo lo stesso principio osservando il punto di vista dei nostri colleghi. Quando ci troviamo di fronte a dei dilemmi, cerchiamo di vederli dalla posizione della persona in questione, indipendentemente dalle caratteristiche culturali.

Per noi, la chiave determinante del collettivo è che **siamo riuniti attorno a un'idea in cui tutti crediamo davvero** e il nostro lavoro ci soddisfa e ci rende estremamente felici. Pertanto, tutti i membri del collettivo sono qui perché credono che ogni persona dovrebbe essere in grado di trovare il proprio posto e sentirsi bene nella propria pelle. Naturalmente ci sono diverse differenze individuali tra i nostri membri e, in questo senso, ci sono diverse sensibilità e persone che trascorrono più o meno tempo insieme (sia al lavoro che fuori dal luogo di lavoro), ma noi coltiviamo davvero un approccio aperto e imparziale e nella comunicazione aziendale siamo estremamente diretti, cordiali, ma anche professionali. Cerchiamo di prenderci cura gli uni degli altri e di sostenerci a vicenda a livello personale e collegiale anche quando potremmo non "amarci" in privato.

Quando incontriamo una caratteristica, una convinzione o un valore di un nostro collega che non condividiamo, **creiamo opportunità affinché quella persona ci mostri il suo mondo** e avvicini ciò che ci è sconosciuto, ciò che non fa parte della nostra esperienza e del nostro sistema di valori. Cerchiamo di avere una mentalità aperta e di rispettare tutte le caratteristiche, usi e comportamenti che derivano dalle caratteristiche culturali dei nostri colleghi, indipendentemente dal fatto che coincidano o meno con i nostri. Crediamo che in questo mondo non solo ci sia un posto per tutti, ma che tutto e tutti possano trovare un posto dove essere liberi e accettati. Accettiamo anche ciò che ci è estraneo, creiamo opportunità per "conoscere" e continuiamo a celebrare, indipendentemente dal fatto che ci siamo identificati o meno con quella conoscenza: celebriamo i valori/costumi dei nostri colleghi.

Crediamo che **ogni persona debba vivere la propria vita autentica, piena della moltitudine delle proprie individualità**. Ci impegniamo affinché tutti siano ciò che sono in CEPORA. Non vogliamo che nessuno senta di dover cambiare per il

bene della collettività o che sarà giudicato o rifiutato a causa di alcune delle sue caratteristiche. Crediamo che ogni persona abbia diritto ad uno sviluppo positivo e trasferiamo questa convinzione nei rapporti con i colleghi.

Siamo presenti gli uni per gli altri, ci sosteniamo a vicenda e monitoriamo i processi che si svolgono tra i dipendenti. Quando notiamo che c'è un **comportamento discriminatorio** intenzionale o non intenzionale, reagiamo immediatamente, assicurandoci che il comportamento cessi, che la persona che ha manifestato il comportamento discriminatorio sia affrontata e supportata per superare tale approccio e che i posti di lavoro siano organizzati o riorganizzati in modo che renderà impossibile il ripetersi dell'incidente. La comunicazione trasparente e aperta e l'elevata fiducia tra i membri del team consentono una risposta tempestiva in questo senso. Durante l'inserimento e in tutte le riunioni del team, comunichiamo apertamente un atteggiamento trasparente nei confronti dei conflitti all'interno del team, consentendo così ai colleghi più giovani di comunicare le difficoltà che affrontano sul lavoro.

I membri del nostro team hanno **capacità di comunicazione** altamente sviluppate e comunicano efficacemente tra loro rispettandosi a vicenda. Questo a volte può essere una sfida, nel senso che esiste una variabilità individuale nello stile di comunicazione e, poiché coltiviamo una comunicazione di supporto, aperta e diretta, quando qualcuno di nuovo arriva dall'esterno, ha bisogno di un po' di tempo per rilassarsi accanto a noi e permettersi di essere aperti e diretti, nel rispetto di principi assertivi, ovvero favorendo una comunicazione aperta nel pieno rispetto dei sentimenti e dei pensieri dell'interlocutore. Ciò ci consente, tra l'altro, di evitare i **conflitti latenti** tra i dipendenti, perché sorgono più facilmente e si risolvono più facilmente. Qui non stiamo parlando di grandi conflitti, ma di tutti i possibili conflitti - che poi, proprio grazie alla nostra comunicazione aperta, diventano uno spazio per rafforzare la comprensione reciproca del collettivo.

Mentre affrontiamo continuamente vari argomenti legati alla diversità, ci alleniamo a riconoscere i nostri **fattori scatenanti**, i nostri presupposti, le nostre insicurezze e a permetterci di **riesaminare continuamente**, a contatto con la diversità, **la nostra visione del mondo**. Siamo abili nell'adattare la comunicazione e sappiamo come controllare il nostro comportamento in modo che rimanga pienamente solidale anche quando riconosciamo che si stanno verificando determinati pregiudizi. Ammettiamo che, con la nostra azione, non agiamo in relazione a supposizioni, ma al contrario, ci diamo l'opportunità di riconsiderare il nostro punto di vista attraverso l'azione.

Seguiamo i risultati scientifici aggiornati (come quelli forniti come parte della nostra raccolta di conoscenze), trasferiamo la conoscenza ai nostri dipendenti attraverso **corsi di formazione interni**, partecipiamo a corsi di formazione che riteniamo ci aiuteranno a rafforzare le nostre competenze e crediamo nella continuità apprendimento, e crediamo che sia sempre necessario seguire le tendenze, imparare qualcosa di nuovo, mettere in discussione il mondo e guardare le cose dalla posizione dei nostri colleghi provenienti da culture diverse. In questo ci aiuta anche la partecipazione a progetti internazionali, dove siamo in continuo contatto con dipendenti provenienti da paesi diversi e con retroterra culturali diversi.



CENTRO PER L'ANIMAZIONE GIOVANILE (Serbia)

ambiente di lavoro diversificato, piani di sviluppo delle competenze individuali, pratica multiculturale

Il Centro per l'animazione giovanile socio educativa, in quanto organizzazione che esiste da oltre 20 anni, è orgoglioso della sua pratica di rispetto della diversità a tutti i livelli. In termini di lavoro della nostra organizzazione, **i dipendenti e i volontari dell'organizzazione hanno diverse identità nazionali, religiose e di genere, nonché orientamento sessuale.**

La nostra **politica** per i dipendenti riconosce in primo luogo le pari opportunità di lavoro: Il Centro per l'animazione giovanile socio educativa assume secondo principi equi e trasparenti di selezione dei candidati ed è un datore di lavoro che offre pari opportunità a tutti. Il Centro per l'animazione giovanile socio educativa si impegna a non discriminare nessun candidato o collega di lavoro a causa di origine, religione, sesso, genere, stato civile ed economico, orientamento sessuale, età, razza, colore o disabilità e/o condizione fisica. Questa politica è implementata in tutte le pratiche e procedure di impiego che coinvolgono i dipendenti, tra cui: pubblicità; selezione dei candidati; trasferimento a una posizione di grado inferiore; interruzioni del lavoro; importo dello stipendio; e ogni altra forma di risarcimento". Questa politica prevede inoltre procedure in caso di molestie nei confronti dei dipendenti di qualsiasi tipo e sottolinea in particolare che "a nessun dipendente è consentito utilizzare un linguaggio offensivo contro qualsiasi paese o popolo in nessuna circostanza. Qualsiasi espressione offensiva contro qualsiasi Paese o popolo potrà comportare l'immediata cessazione del rapporto di lavoro."

Tutti i dipendenti e i volontari **vengono supportati anche attraverso il processo di supervisione**, in cui vengono valutate le loro capacità a livello individuale, le sfide che affrontano nel loro lavoro (o, a volte, anche nella loro vita privata, a seconda del desiderio dei dipendenti di discuterne) e prevede che siano supportati per migliorare o superare ulteriormente le sfide che incontrano nel loro lavoro (che possono essere legate alle loro caratteristiche personali o alla loro vita). Alla fine di ogni anno viene condotta una **valutazione individuale**, durante la quale vengono esaminati i maggiori successi nel lavoro, le lezioni apprese e lo spazio per ulteriori sviluppi. Durante la supervisione, i dipendenti vengono discussi anche sulle **relazioni** all'interno del team, sulla cooperazione, sui potenziali conflitti e sui modi per risolverli, e gli operatori giovanili vengono esaminati in particolare sui **pregiudizi e sugli stereotipi** che possono avere nei confronti di alcuni gruppi di giovani (o giovani individualmente), al fine di prendere coscienza di questi problemi, affrontarli e creare strategie per superarli, garantendo così la qualità del lavoro, il miglior interesse dei giovani, ma anche l'ulteriore sviluppo personale e professionale degli animatori giovanili. Nella supervisione degli animatori giovanili, una volta all'anno viene creato un **piano di sviluppo delle competenze**, che si basa sull'autovalutazione delle loro competenze secondo il Portfolio del Consiglio d'Europa (l'autovalutazione viene effettuata all'inizio del lavoro nel Centro per l'animazione giovanile socio educativa), che viene poi ripetuto su base annuale per monitorare i progressi nelle competenze degli animatori giovanili e definire nuovi obiettivi di sviluppo). Nel contesto della diversità, e secondo il Portfolio, il livello

di conoscenza delle teorie interculturali, dei diritti umani, della consapevolezza culturale, del livello di empatia, tolleranza, solidarietà, capacità di trasformazione dei conflitti, facilitazione, comprensione delle diverse identità e origini dei giovani, se possiedono le competenze per coinvolgere giovani provenienti da culture diverse, ecc. (per maggiori dettagli, vedere la brochure Il portafoglio dell'animazione socio educativa del Consiglio d'Europa (2015); Funzioni degli animatori giovanili 4. Sostenere i giovani nell'affrontare attivamente e costruttivamente il tema interculturale relazioni).

La politica dei dipendenti prevede anche **giorni festivi** non lavorativi, che includono Capodanno, Festa dei lavoratori, Natale secondo il calendario gregoriano e giuliano, Pasqua secondo il calendario gregoriano e giuliano, Ramadan e Kurban Bayram, e ai dipendenti vengono concesse due ulteriori festività giorni secondo la loro scelta personale, per osservare alcune festività nazionali o religiose aggiuntive. I dipendenti hanno la libertà di **delimitare il proprio spazio di lavoro** (ufficio o scrivania) in modo più personale, in qualsiasi modo, a condizione che simboli o decorazioni prominenti non offendano o incoraggino la violazione dei diritti umani e dei valori democratici.

Alcuni dei **principi di base del nostro lavoro sono l'uguaglianza e l'uguaglianza**, che sono integrati in tutti gli aspetti del nostro lavoro, sia in termini di fornitura di pari opportunità per coinvolgere le persone nell'organizzazione, sia nel coinvolgimento dei giovani nei processi decisionali. Tuttavia, investiamo ulteriori sforzi proprio in questo, al fine di consentire la partecipazione paritaria dei giovani che vivono ai margini della società. Crediamo che tutti i giovani, indipendentemente dalle diverse appartenenze sociali, culturali, etno-nazionali, dai diversi orientamenti religiosi, politici e sessuali e dalle identità di genere, debbano avere pari accesso a servizi di qualità e al sostegno e alla tutela dei loro diritti. In questo, siamo guidati dalle diverse politiche dell'organizzazione, e in primo luogo dal Codice Etico per gli animatori giovanili.

Lavorare con la diversità, nella nostra pratica, si riflette al meglio nei **diversi approcci** che utilizziamo proprio per fornire supporto a tutti i giovani che ne hanno bisogno - continuamente e regolarmente le nostre attività attive non solo nel centro giovanile di Novi Sad o nei locali della nostra organizzazione, ma anche nelle strade, nelle comunità remote ed emarginate di Novi Sad (i cosiddetti insediamenti rom informali). Questo lavoro sul campo è particolarmente specifico perché negli "insediamenti rom" di Novi Sad non vivono solo famiglie di nazionalità rom, ma anche coloro che si identificano come albanesi e ashkali, che sono allo stesso tempo membri della popolazione di rifugiati e rimpatriati (famiglie fuggite dal Kosovo, famiglie rimpatriate dai paesi dell'Europa occidentale). Tutte queste circostanze hanno influenzato la formazione di una piccola comunità spiccatamente multiculturale, in cui l'animatore giovanile deve essere attentamente **informato ed educato sulle subculture**, i costumi, i valori e le relazioni specifiche all'interno della comunità. Inoltre, al fine di garantire e rispettare i buoni rapporti nella comunità, **collaboriamo con i rappresentanti locali** della comunità islamica (hodja locale), con il cui sostegno lavoriamo anche con le ragazze della comunità (questa comunità è caratterizzata da un rapporto molto diseguale, basato su valori culturali tradizionali, secondo cui alle ragazze di

solito non è permesso uscire di casa senza la presenza di parenti maschi, quindi di solito lavoriamo sulla loro emancipazione proprio nell'edificio della scuola religiosa, dopo le lezioni religiose). È inoltre specifico di tali situazioni che dobbiamo applicare un approccio "non nuocere" durante il nostro lavoro, il che significa che affrontiamo con molta attenzione l'empowerment, lo sviluppo del pensiero critico e la messa in discussione dei valori, facendo attenzione a non offendere la cultura e i valori dell'intera comunità, ma continuiamo a sensibilizzare i giovani sui diritti umani e a promuovere i valori democratici.



JUNIOR ACHIEVEMENT ETS (Italia)

pratiche mirate di gestione della diversità, lavoro a distanza e smart working

Risultati junior (Junior Achievement) rappresenta una delle più grandi organizzazioni non governative (ONG) globali dedicate all'emancipazione dei giovani nel nostro Paese. Ogni anno offre 15 milioni di esperienze di apprendimento incentrate sull'occupazione e sull'imprenditorialità in oltre 100 paesi in tutto il mondo. L'Associazione JA Italy ETS, che festeggia il suo ventesimo anno come ente senza scopo di lucro, è impegnata attivamente nella formazione economica e imprenditoriale nelle scuole. Promuove competenze e idee innovative che contribuiscono alla crescita della società civile e allo sviluppo di comunità prospere. JA Italy ETS guida ogni anno il percorso formativo di circa 200.000 giovani studenti in tutta Italia attraverso programmi esperienziali di formazione economica e imprenditoriale, di alfabetizzazione finanziaria e di orientamento professionale.

Missione e Visione: L'obiettivo di JA Italy ETS è quello di stabilire una nuova frontiera dell'istruzione che rifletta la modernità attraverso percorsi formativi innovativi coerenti con i principi dell'economia e dell'imprenditorialità. Per raggiungere questo obiettivo, JA Italy ETS si avvale del prezioso supporto di partner strategici d'eccezione, tra cui educatori, imprenditori, manager e policy maker, che svolgono un ruolo essenziale come intermediari tra i giovani e la società contemporanea. La missione di JA Italy ETS è incoraggiare generazioni di giovani studenti ad affrontare le sfide della futura economia globale. Ha lo scopo di prepararli durante il loro percorso accademico sviluppando le competenze necessarie per entrare con successo nel mondo del lavoro con sicurezza e spirito imprenditoriale. Gli aggettivi che meglio descrivono la squadra sono "femmina" e "giovane" (con un'età media di 36,5 anni). JA Italy ETS si è sempre caratterizzata come un'organizzazione lungimirante, pronta a dettare il passo con i tempi. Infatti, la loro abitudine al **lavoro a distanza, o smart working**, è consolidata da diversi anni anche prima dell'emergenza sanitaria. Questo approccio consente loro di vivere e lavorare in diverse località in tutta Italia, garantendo al tempo stesso una **stretta vicinanza ai beneficiari**.

Organizzazione del personale: il personale non dedicato è composto da 8 persone, che rappresentano solo il 36% della forza lavoro rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato. Forte è la prevalenza del personale femminile, che rappresenta il 68% dell'organico. In particolare, il 90% dei dipendenti di JA Italia ETS ha contratti a tempo indeterminato e tutti i dipendenti lavorano a tempo pieno. Ciò dimostra

l'impegno di JA Italy ETS nel **lavorare per e con i giovani**.

Gestione della diversità: nell'anno fiscale 21/22, JA Italy ETS si è concentrata in modo significativo sul reclutamento di professionisti di sesso femminile sotto i 30 anni, che costituiscono il 57% dei nuovi assunti. Ciò riflette un approccio strategico volto a investire nei talenti emergenti e a migliorare il loro sviluppo professionale e personale.

Talent Retention e specializzazione: JA Italy ETS si distingue per la capacità di trattenere i propri talenti attraverso un **modello di leadership diffusa** e la creazione di funzioni capaci di lavorare per obiettivi, muovendo nella direzione della **specializzazione funzionale**. Ciò è evidente in settori come la raccolta fondi.

Equilibrio tra lavoro e vita privata: a testimonianza dell'impegno costante di JA Italy ETS nel mantenimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, 1 dipendente, ovvero il 5% del personale idoneo al congedo parentale durante l'anno scolastico 21-22, ha usufruito di questo vantaggio. Allo stesso modo, la stessa percentuale di dipendenti è tornata al lavoro dopo il congedo, indicando un'organizzazione attenta e capace di fornire un **piano di reinserimento personalizzato** per quei dipendenti che lo richiedono o lo richiedono.



YOUNG WOMEN NETWORK (Italia)

credere fermamente nei principi e nei valori

YWN (Young Women Network) nasce come rete di giovani laureate Bocconi su idea di Teresa Budetta e Alessandra Bernini con l'obiettivo di "condividere ispirazioni, visioni ed esperienze attraverso la costante organizzazione di eventi". Spiega Alessandra Bernini: "L'idea di fondare questa organizzazione ci è venuta quando, durante le nostre esperienze di studio all'estero, abbiamo osservato quanto iniziative di questo tipo siano diffuse in altri Paesi, dove svolgono un ruolo fondamentale nel networking e nella condivisione della conoscenza". Il gruppo si è formato nel settembre 2012 e nel maggio 2014, insieme ad Alice Di Pietro, Maria Giulia Rebecca e Martina Rogato, è stata fondata l'Associazione di Promozione Sociale Young Women Network. Dal 2016 l'Associazione ha sede anche a Roma. Attualmente la rete è composta da più di 700 membri (a partire dal 2022) che partecipano attivamente agli eventi. Sono più di 50 le socie volontarie che sostengono la crescita dell'Associazione e aiutano nell'organizzazione di eventi, ed è grazie a loro che Young Women Network cresce, migliora e sostiene il talento femminile.

Oltre 150 mentor, donne leader di successo in diversi settori, sono state coinvolte nel primo **programma di mentoring** lanciato da Young Women Network, giunto ormai alla settima edizione. L'hanno chiamato "MENTORE ISPIRANTE" perché questi mentor supportano gratuitamente la giovane comunità e servono come fonte di ispirazione. Finora ci hanno sostenuto più di 25 importanti aziende, attente alla diversità e alla promozione dei giovani talenti.

Valori fondamentali dell'Associazione:

L'Associazione si ispira a **principi etici**, astenendosi da qualsiasi comportamento collusivo o abusivo che danneggi altri. Onestà, integrità morale, correttezza e buona fede sono **valori** fondamentali che regolano tutte le attività e le iniziative dell'Associazione.

Valori chiave di Young Women Network (YWN): Onestà e integrità, Sorellanza, Promozione dei giovani talenti in tutti gli aspetti, Trasparenza verso i membri e all'interno dello staff, Governance orizzontale.

Promozione di un ambiente di lavoro sano: Ogni individuo ha diritto a un ambiente sicuro e armonioso che incoraggi relazioni interpersonali paritarie e rispettose. Tutti i membri YWN si impegnano a creare un ambiente inclusivo e non discriminatorio che consenta alle persone di esprimere il proprio potenziale.

Principi di un comportamento corretto per un ambiente sano:

- ▶ Favorire un contesto in cui ognuno si senta libero di esprimere le proprie idee e bisogni.
- ▶ Valorizzare e apprezzare l'unicità di ogni persona.
- ▶ Accogliere calorosamente i nuovi arrivati.
- ▶ Sottolineando la collaborazione, la condivisione e la sorellanza.
- ▶ Garantire rapporti equi, indipendentemente dai ruoli.
- ▶ Tutela della privacy e della dignità delle persone.
- ▶ Promuovere un processo decisionale condiviso e partecipativo, con il ricorso alla regola della maggioranza quando necessario.
- ▶ Facilitare la comunicazione interna e la condivisione delle informazioni.
- ▶ Aderendo ai processi decisionali stabiliti.
- ▶ Rispettando i ruoli di ciascuno ed evitando iniziative unilaterali non precedentemente condivise.
- ▶ Gestire e risolvere potenziali conflitti in modo costruttivo.

SLOVENSKA FILANTROPIJA (Slovenia)

integrazione degli stranieri nella comunità

Slovenska filantropija, L'Associazione per la Promozione del Volontariato è un'organizzazione umanitaria che opera nell'interesse pubblico dal 1992. I loro programmi sono focalizzati sul miglioramento della qualità della vita all'interno della comunità e sulla difesa delle persone socialmente svantaggiate. La nostra attività centrale è la promozione del volontariato, poiché crediamo che attraverso il volontariato tutti possano contribuire a una società migliore e più tollerante basata sul rispetto per tutti, indipendentemente dalle circostanze personali e di vita. Offriamo formazione per volontari, mentori e organizzatori di volontari, nonché contenuti educativi per varie parti interessate.

La loro **visione** è una società aperta, giusta e solidale che, attraverso il partenariato e la collaborazione tra il settore pubblico, il settore imprenditoriale, le organizzazioni della società civile e gli sforzi volontari delle persone, fornisce

un ambiente favorevole a tutti, compresi coloro che, a causa di in qualsiasi circostanza, non sono in grado di garantire un'elevata qualità di vita a sé stessi e alle proprie famiglie.

L'associazione è divisa in varie **regioni** e abbiamo parlato con i volontari che lavorano nel centro di Capodistria. Ora lavorano principalmente con i profughi di guerra che risiedono nel centro Debeli rtic. Nel centro artico Debeli si trovano circa 80 profughi della guerra in Ucraina. Slovenska filantropija svolge diverse attività per l'**integrazione degli stranieri nella comunità**. I volontari contribuiscono alla loro integrazione fornendo corsi di lingua slovena, supporto accademico per i bambini attraverso sessioni individuali e di gruppo, organizzando vari laboratori culinari e organizzando escursioni in tutta la Slovenia per far conoscere loro la cultura e le tradizioni slovene. Anche il comune ospitante è molto solidale e li aiuta a integrarsi, organizzando anche serate a tema ucraino. Per queste serate, i rifugiati preparano e presentano le loro tradizioni e cultura alla popolazione locale.

L'associazione **collabora con altre associazioni** e insieme organizzano iniziative di pulizia. Insieme sono andati a ripulire la zona dell'immigrazione clandestina per aiutare i rifugiati a comprendere i pericoli dell'immigrazione clandestina. Un'altra associazione è il "Center za nenasilno komunikacijo", dove le persone che hanno subito abusi si rivolgono per ricevere sostegno. Con loro, le attività principali consistono nel giocare a giochi da tavolo o semplicemente nel partecipare a conversazioni per fornire assistenza.

Esempi di educazione



SCUOLA ELEMENTARE DANTE ALIGHIERI (Slovenia)

attività diverse per un ambiente multiculturale, seguendo le realtà degli studenti

Alla Scuola Elementare Dante Alighieri adottiamo varie pratiche che coinvolgono gli studenti e il personale nella creazione di un **clima in cui tutti si sentano benvenuti e a proprio agio**. La nostra scuola pone grande enfasi sull'inclusione di tutti gli studenti, compresi quelli stranieri o provenienti da culture diverse, gli studenti con bisogni speciali e gli studenti che vivono in condizioni svantaggiate. Durante l'anno scolastico svolgiamo diverse attività, alcune proposte e condotte dagli insegnanti o dal consulente scolastico, altre invece sono proposte da enti esterni con cui la scuola collabora.

Per gli studenti stranieri che si iscrivono alla nostra scuola, offriamo **corsi di lingua** italiana e per loro viene sviluppato un programma personalizzato durante i primi due anni di soggiorno. Il primo anno di studio **non viene valutato**, mentre il secondo anno viene valutato con adattamenti determinati dai docenti della materia. Vengono inoltre scritti **piani personalizzati** per gli studenti con bisogni speciali, che delineano gli alloggi che ricevono e come verranno valutati.

Un impatto significativo sulla promozione del multiculturalismo è stato ottenuto attraverso il progetto JEST - jeziki stejejo (conteggio delle lingue), iniziato nel 2017 e conclusosi con l'anno scolastico 2021/22. Il progetto mira a sensibilizzare gli studenti sulla lingua materna dei loro compagni di classe, favorendo la tolleranza e il rispetto per le lingue e le culture straniere. Un altro obiettivo è identificare i fattori che contribuiscono positivamente al multilinguismo nelle scuole e creare un elenco di attività che incorporino elementi di multilinguismo per migliorare il rendimento scolastico nelle classi. Il progetto, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo e dal Ministero dell'Istruzione, della Scienza e dello Sport, è realizzato in collaborazione con l'Università di Lubiana, l'Università del Litorale, il Centro di ricerca scientifica di Capodistria e altre istituzioni. Coinvolgono diverse scuole elementari, materne, secondarie, nonché l'Università di Lubiana e l'Università del Litorale. Durante l'anno scolastico abbiamo organizzato due giornate tecniche, una per le classi superiori e un'altra per le classi quinte e seste. Inoltre, abbiamo condotto varie attività sia nelle classi superiori che inferiori incentrate sulla **promozione della tolleranza** verso le lingue e le culture straniere. Quest'anno gli studenti delle classi inferiori hanno scoperto la **musica popolare**. Hanno studiato canti popolari di diverse culture e hanno appreso che la canzone "Fra' Martino Campanaro" è cantata in 100 lingue diverse. Hanno creato un video in cui cantano questa famosa canzone in sette lingue.

Gli studenti hanno anche esplorato **ninne nanne e filastrocche nelle loro lingue materne**. Ciò ha portato alla creazione di un video, disponibile sul sito web della scuola, che mostra queste canzoni e filastrocche in sette lingue. Gli alunni della

seconda media hanno scoperto i **piatti tradizionali** dei loro paesi d'origine e hanno anche compilato un ricettario, disponibile sul sito web della scuola.

In occasione della Giornata della Memoria del 27 gennaio, abbiamo organizzato laboratori multilingue per gli studenti delle scuole superiori. Nei laboratori linguistici, gli studenti hanno scritto **poesie grafiche sulla pace nelle loro lingue materne**.

Nel mese di aprile, gli studenti delle scuole superiori hanno partecipato ad una giornata tecnica volta ad esplorare le culture dei loro compagni di classe e altre culture europee. Gli studenti si sono impegnati in vari laboratori, tra cui danza, giornalismo, arte e geografia. Hanno imparato **danze tradizionali, creato segnali stradali, murali e poster**. Nel frattempo, gli studenti di quinta e sesta elementare hanno lavorato allo sviluppo di **dizionari multilingue** sul tema degli sport invernali. Le loro creazioni possono essere trovate sul sito web della scuola. Nell'ambito del progetto abbiamo celebrato anche la Giornata Europea delle Lingue il 26 settembre. Gli studenti delle classi superiori hanno scoperto le lingue dei loro compagni e hanno provato a imparare parole semplici (contando fino a 10) nella loro lingua.languages.

Nel corso degli anni abbiamo **partecipato a diversi progetti** incentrati sulla non violenza e sull'accettazione di tutti i compagni di classe. Abbiamo aderito al progetto Martin Krpan dell'associazione Noexcuse. Il tema principale dei workshop era la non violenza. In diversi laboratori, gli studenti hanno imparato ad ascoltare gli altri, a mettersi nei panni degli altri, a comprendere le emozioni che provano gli altri e a gestire le proprie emozioni in situazioni critiche. L'associazione Logout ha offerto diversi workshop per aiutare gli studenti a comprendere l'importanza di un utilizzo sicuro di Internet. Hanno parlato della violenza che può essere vissuta online, del cyberbullismo e della sicurezza online. Ancora una volta, gli studenti hanno discusso delle emozioni che provano e potrebbero provare se fossero vittime di bullismo. Il progetto Neon è attualmente in corso nella nostra scuola e coinvolge la scuola dell'infanzia e le classi inferiori. Quest'anno diversi insegnanti ed educatori hanno ricevuto formazione da esperti e nei prossimi mesi verranno presentate diverse attività legate alla non violenza tra pari.

Gli eventi di Belgrado di inizio maggio (massiccia sparatoria in una scuola) non ci hanno lasciato indifferenti, per questo abbiamo deciso di affrontare l'argomento con i nostri studenti, considerando la loro età e il loro modo di intendere la realtà. Come scuola, svolgiamo regolarmente durante tutto l'anno scolastico varie attività volte a **promuovere l'educazione, il rispetto, l'empatia e la tolleranza** verso gli altri, indipendentemente da eventuali differenze sociali o culturali. Il 12 maggio, il nostro consulente scolastico, con l'aiuto degli insegnanti, ha condotto laboratori in diverse classi per sottolineare quanto siano importanti questi valori per noi.

Gli studenti dalle classi I a III, guidati dai loro dirigenti di classe, hanno affrontato argomenti come la gentilezza, l'amicizia, il sentirsi bene e la sicurezza a scuola. Gli studenti dalle classi IV alla IX, dopo una breve introduzione da parte del consulente sugli eventi di Belgrado, sono stati invitati a impegnarsi in varie attività. In particolare, nella Classe I, grande importanza è stata data al tema della

gentilezza. Dopo aver visto un video che spiegava come essere gentili con gli altri, gli studenti hanno scritto le parole magiche che dovrebbero far parte della nostra vita quotidiana per rendere il mondo un luogo felice e gentile. Gli studenti della Classe II A hanno discusso dell'importanza di **esprimere le proprie emozioni**, sia positive che negative. Hanno condiviso le loro opinioni sulla violenza in generale e hanno discusso dei vari comportamenti spiacevoli che possono verificarsi in classe e di come risolverli. Durante un'attività pratica, hanno disegnato il nome di un compagno di classe e, rimanendo anonimi, hanno scritto commenti positivi su di lui. Un'altra attività ha riguardato lo sviluppo negli studenti della **consapevolezza dello "stare bene" nell'ambiente scolastico.** L'insegnante ha disegnato una gabbia su una tavola e poi ha spiegato che non avrebbero mai dovuto sentirsi intrappolati e afflitti. Gli studenti sono stati invitati a scrivere come si sentono quando c'è armonia nella classe. Gli studenti della classe II B hanno letto una fiaba sull'amicizia e poi hanno creato dei poster che rappresentavano cosa significa per loro l'amicizia. Gli studenti della terza elementare hanno guardato animazioni sull'importanza di **aiutarsi a vicenda e di accettare le differenze**, e poi si sono impegnati in giochi collaborativi in palestra. Le classi IV e V, insieme ai dirigenti della classe e al consulente scolastico, hanno condotto un seminario incentrato sulla collaborazione tra pari. Dopo aver visto una breve animazione, si sono divisi in due gruppi, ciascuno lavorando nella propria classe per costruire metà di un ponte di carta, con l'obiettivo di unire successivamente le due parti in un unico ponte in grado di sostenere un pennarello. Avendo la possibilità di comunicare solo attraverso due capigruppo scelti, i due gruppi hanno utilizzato solo carta e nastro adesivo per costruire la loro metà del ponte. Gli studenti hanno sperimentato un forte senso di collaborazione. Nella Classe VI A, gli studenti hanno discusso delle emozioni positive e delle buone azioni. Hanno espresso le emozioni positive provate guardando il cortometraggio "The Kindness Boomerang" e hanno discusso delle azioni gentili che hanno dimostrato nei confronti degli altri. Hanno descritto le situazioni in cui si sono trovati e il modo in cui hanno aiutato familiari, amici e sconosciuti. Gli studenti del Grade VIII sono stati invitati ad analizzare due articoli che affrontavano lo stesso argomento ma in modi diversi. L'obiettivo era aiutare gli studenti a capire come essere obiettivi nella lettura, verificare le fonti, astenersi da commenti, mettere in dubbio l'accuratezza delle informazioni ed essere obiettivi chiedendosi come si sentivano durante la lettura di ogni articolo. Le due classi VII sono state invitate a scrivere **espressioni belle e positive sui loro compagni** (a loro insaputa), nel più completo silenzio. Ogni studente aveva il compito di trovare una qualità positiva che apprezzava nel proprio compagno di classe. Gli studenti che si sono offerti volontari e sono stati bendati sono rimasti piacevolmente sorpresi dalle parole espresse dai loro compagni di classe nei loro confronti. È seguita una discussione di gruppo durante la quale gli studenti hanno avuto l'opportunità di condividere come si sono sentiti durante il workshop. La classe IX A ha condotto lo stesso laboratorio con il consulente scolastico. Gli studenti delle classi VI B e IX B hanno assunto i ruoli di registi e attori per creare un video sulla gentilezza e le buone azioni a scuola. Nel complesso possiamo affermare con certezza che la partecipazione di tutti i nostri studenti è stata positiva, segno che gli argomenti proposti erano interessanti e stimolanti. Ciò è incoraggiante e ci rende ottimisti sulla prospettiva di rafforzare la collaborazione, l'armonia e la serenità nell'ambiente scolastico in cui lavoriamo e viviamo quotidianamente.

Nel mese di marzo si sono svolti nelle classi quarte due laboratori di due ore ciascuno sul tema "NON VIOLENZA A SCUOLA". Gli alunni sono stati divisi in coppie e gruppi e impegnati in numerose attività, affrontando temi difficili ma avvicinati in maniera semplice attraverso il mondo delle fiabe. Gli studenti hanno partecipato con entusiasmo.

Anche i rappresentanti di classe svolgono un ruolo importante nel favorire l'inclusione. Ogni classe ha i propri rappresentanti e negli orari prestabiliti vengono affrontati vari argomenti e svolte attività di inclusione. Ci impegniamo in attività di team building, discutiamo di emozioni positive e negative, di accettazione della diversità, di aiuto reciproco, di rispetto per gli altri e di tanti altri temi importanti per il singolo e il gruppo.

Il **consulente scolastico** svolge un ruolo significativo nel lavoro con individui e gruppi. Assistono gli insegnanti con vari workshop e conducono incontri individuali o di gruppo. Insieme al consulente, ci impegniamo a **risolvere tempestivamente i conflitti**, a **sensibilizzare gli studenti** e a **incoraggiare una comunicazione aperta** in caso di difficoltà.

La scuola partecipa spesso ad **azioni umanitarie e di beneficenza**, sensibilizzando così gli studenti sull'importanza di aiutare gli altri. Nella nostra scuola abbiamo anche studenti che necessitano di assistenza finanziaria. Per questo motivo collaboriamo con il Lions Club, che fornisce aiuti finanziari agli studenti svantaggiati per coprire le spese aggiuntive delle gite ed escursioni organizzate dalla scuola.

Quasi ogni anno, i nostri studenti partecipano a **programmi di educazione** all'aria aperta, dove vivono insieme e imparano cose nuove sui loro coetanei in un ambiente diverso. Questa attività ha un impatto significativo nel favorire l'accettazione della diversità e la comprensione degli altri.

Crediamo fermamente che l'inclusione nelle scuole consenta a tutti gli studenti di partecipare pienamente all'istruzione e di sviluppare le proprie capacità. La presenza di un ambiente inclusivo favorisce l'amicizia e la collaborazione tra gli studenti, creando legami positivi e duraturi. L'inclusione aiuta gli studenti a comprendere e rispettare le differenze, promuovendo la tolleranza e la diversità. Attraverso l'inclusione, gli studenti con disabilità o bisogni speciali possono ricevere un sostegno adeguato e avere accesso alle stesse opportunità educative. L'inclusione nelle scuole prepara gli studenti a vivere in una società inclusiva e ad essere cittadini consapevoli ed empatici.



ISTITUTO PER LA RICERCA EDUCATIVA (Serbia)

politiche chiare, tutoraggio e scambio, coinvolgimento delle famiglie dei dipendenti nelle celebrazioni

Il rispetto della diversità presso l'Istituto per la Ricerca Educativa si ottiene attraverso: la definizione di documenti che garantiscono determinati diritti e tutele per i dipendenti, l'attuazione pratica dei principi definiti nei documenti

esistenti e attraverso la revisione continua della situazione attuale e della necessità di includere nuove pratiche e meccanismi per rispetto per la diversità.

L'importanza del rispetto della diversità è chiaramente evidenziata nei **documenti interni** dell'Istituto. Alcuni dei documenti che recepiscono disposizioni sul rispetto della diversità e sul divieto di ogni forma di discriminazione sono il Regolamento del Lavoro (articolo 7: È vietata ogni forma di discriminazione), il Codice Etico dell'Istituto per la Ricerca Educativa (articolo 3: Il progetto il manager è obbligato a facilitare un'atmosfera creativa, la cooperazione collegiale e la risoluzione di possibili conflitti; articolo 4: Nell'ambito della buona pratica scientifica nel lavoro di ricerca, nel lavoro con i giovani ricercatori, è necessario garantire un aiuto costante e regolare dei ricercatori più anziani sia attraverso lavoro di tutoraggio o di cooperazione collegiale; articolo 9: Tutti i dipendenti dell'Istituto - ricercatori e collaboratori, si oppongono a qualsiasi forma di discriminazione legata all'età, all'orientamento politico, alle capacità fisiche, all'identità di genere, sia nel rapporto di lavoro che nella comunicazione reciproca presso l'Istituto) , Regolamento sull'etica nel lavoro di ricerca scientifica dell'Istituto per la ricerca pedagogica (I dipendenti dell'Istituto sono tenuti a rispettare l'integrità personale e professionale dei loro colleghi e collaboratori e a trattarli in modo civile, cioè a comportarsi in conformità con i principi di uguaglianza ed equità, che implica l'esclusione di qualsiasi forma di discriminazione, sfruttamento o molestia, basata sull'appartenenza razziale o etnica, sulle convinzioni politiche o religiose, sullo status accademico, sull'età o sul sesso; I dipendenti dell'Istituto non devono abusare della propria autorità e consentire che interessi personali, nonché comportamenti e discorsi inappropriati portino alla creazione di un ambiente di lavoro ostile e al danno ai rapporti interpersonali), Regolamento sulla protezione dei dati personali, Piano per il raggiungimento del genere Uguaglianza. La Legge sulla Procedura per gli informatori interni prevede la divulgazione di informazioni sulla legge, i diritti umani, ecc., e la procedura corretta per avviare un informatore interno.

Tutti i dipendenti possono contare su **tutoraggio o altro supporto**. Ciò è particolarmente vero per i giovani ricercatori che hanno un proprio mentore: un collega più anziano ed esperto, che segue, guida e incoraggia i giovani ricercatori a progredire, sviluppare il proprio potenziale e affermarsi come ricercatori indipendenti. Questo approccio individualizzato rispetta la diversità e la specificità di ogni giovane ricercatore. Pertanto, all'interno dell'Istituto, si investe molto nello sviluppo dei giovani scienziati. In collaborazione con le università del Paese, è assicurato il processo di miglioramento continuo delle risorse umane e dell'Istituto come organizzazione, attraverso programmi di mentoring formale e informale, nonché di gestione delle prestazioni interne. L'obiettivo è quello di reclutare ogni anno nuovi stagisti, almeno due stagisti all'anno, che saranno selezionati in base a conoscenze, talento e motivazione dimostrati per il lavoro di ricerca scientifica, al fine di sviluppare continuamente le capacità organizzative e raggiungere con successo gli obiettivi del programma prefissati. I colleghi in titoli scientifici sono sempre disponibili per la consultazione con altri colleghi. **Tali scambi** sono possibili anche durante le riunioni periodiche del collettivo dell'Istituto. La cooperazione con collaboratori di collegamento di **altri istituti e facoltà** è fortemente incoraggiata. Nelle riunioni collettive periodiche, oltre allo scambio reciproco di informazioni attuali, vengono spesso discussi i possibili ostacoli nel lavoro e le possibilità di

superarli insieme. Inoltre, le riunioni di gruppo rappresentano un'occasione adeguata per elogiare pubblicamente i dipendenti per un lavoro ben svolto.

Una volta all'anno viene organizzato un evento denominato "Scambio Scientifico degli Associati dell'Istituto", in cui i dipendenti comunicano tra loro i risultati professionali conseguiti durante l'anno in corso, si consultano e si scambiano idee professionali.

Viene prestata attenzione agli **eventi significativi di tutti i dipendenti**. Ad esempio, celebrare promozioni, compleanni o altri eventi significativi per i dipendenti. Esiste la pratica di assegnare premi giubilari ai dipendenti (per 10 anni di lavoro, 20 anni di lavoro, 30 anni di lavoro, ecc.). Inoltre, c'è la tradizione di festeggiare insieme il nuovo anno. Nei locali dell'Istituto si svolgono diverse rappresentazioni teatrali di Capodanno o si realizzano altre idee creative per i figli dei dipendenti. L'istituto si impegna a garantire il massimo apprendimento dei bambini e dei genitori nell'organizzazione delle celebrazioni festive. Ad esempio, in occasione del Capodanno 2022, un team di ricercatori, sulla base dei disegni preparati dai bambini in occasione del Capodanno, ha creato per ogni bambino una storia che accompagnava il disegno, raccogliendoli in una raccolta, che è un'edizione speciale della Collezione per Capodanno. In occasione del Capodanno 2021, i bambini sono stati protagonisti dello spettacolo di Capodanno per bambini, che si è svolto nei locali dell'Istituto.

È assicurata una **comunicazione aperta e costruttiva tra la direzione e tutti i dipendenti** e vi è un clima di cooperazione. I dipendenti si riuniscono in team in base alla loro area di interesse, e in questo modo affrontano un compito (ad esempio scrivere una proposta di progetto, progettare una ricerca, scrivere articoli scientifici, ecc.). **I team sono generalmente molto eterogenei**, con membri che differiscono in termini di competenze nonché di livello di ricerca o professione scientifica. **Vengono raccolti rapporti annuali** sull'impegno dei ricercatori nelle attività dell'Istituto, che monitora continuamente l'efficienza/avanzamento di tutti i dipendenti nel corso della loro carriera. Viene fornito un supporto continuo per lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti attraverso l'inoltro di tutti gli inviti esterni per lo sviluppo professionale. Tutti i dipendenti hanno la possibilità di richiedere una volta all'anno le **attrezzature necessarie** per il lavoro professionale. Inoltre, nell'ambito del piano annuale di attività dell'istituto, ciascun dipendente ha la possibilità di proporre una proiezione dei costi materiali per le sue attività, che l'Istituto gli fornirà, indipendentemente dal grado di titolo scientifico e di ricerca o dagli anni di esperienza. I compiti vengono delegati in base all'esperienza e alle competenze dei dipendenti. Se sono coinvolti compiti più complessi, viene assunto un team di più persone per condividere le responsabilità. Ogni dipendente può pianificare una **vacanza** in conformità con le proprie esigenze e il diritto del lavoro. Sono delegati agli eventi in rappresentanza dell'Istituto ricercatori diversi, indipendentemente dal grado di ricerca o dal titolo scientifico, a seconda del loro **interesse**.

Il management riflette continuamente sulle possibilità di **migliorare i meccanismi interni** per garantire il rispetto della diversità (ad esempio, attraverso la definizione della Strategia di gestione delle risorse umane e del Piano per raggiungere l'uguaglianza di genere).



GYMNASIUM "SVETI SAVA", SCUOLA TECNICA ARCHITETTONICA (Serbia)

la collaborazione con la comunità, i materiali e le decorazioni, sfruttando le opportunità internazionali di contatto e di crescita.

Innanzitutto vorrei ricordare che il **motto** del Ginnasio "Sveti Sava" è "scuola di buone vibrazioni", e il motto della Scuola Tecnica di Architettura è "Costruire insieme il futuro". Entrambe le scuole si sforzano di sostenere e incoraggiare qualsiasi iniziativa nella direzione di promuovere la diversità e il multiculturalismo.

Per quanto riguarda i dipendenti e la promozione della diversità tra loro, devo innanzitutto menzionare che le relazioni in entrambe le scuole sono regolate dal **Regolamento sull'attuazione del Protocollo di azione in caso di discriminazione, violenza, abuso e abbandono**. Entrambe le scuole hanno un **Gruppo di Protezione** attivo che si occupa dell'attuazione del presente Regolamento, e ogni anno vengono elaborati un Piano di Prevenzione delle Discriminazioni e un Piano di Protezione contro la Violenza, gli Abusi e l'Abuso, indipendentemente dal Piano di Lavoro del Gruppo. Inoltre, nel programma scolastico di entrambe le scuole, una parte significativa è occupata dal Programma di prevenzione della discriminazione e dal Programma di protezione dalla violenza.

I collettivi di entrambe le scuole sono abbastanza omogenei in senso etnico. Fanno eccezione i colleghi che appartengono a religioni diverse e la scuola cerca, ogniqualvolta sia necessario, di rispettare le specificità (**celebrazione di festività religiose**, varietà di opzioni di ristorazione durante le celebrazioni, scioglimento di obblighi non conformi alle credenze). In entrambe le scuole, le feste di compleanno vengono spesso praticate insieme, si celebrano i giubilei. **I fondi vengono raccolti** in modo organizzato per aiutare a far fronte alla perdita di un familiare stretto, alla nascita di un figlio e alla pensione. Entrambe le scuole organizzano **festeggiamenti congiunti** una volta all'anno, di solito intorno al nuovo anno, a cui tutti i dipendenti sono invitati a partecipare. A seconda delle possibilità finanziarie, talvolta vengono organizzate **gite** di un giorno per i dipendenti. Questo è più spesso il caso della Scuola Tecnica di Architettura. È un'occasione per **incontri informali** e per conoscersi meglio, oltre che per creare un clima e relazioni interpersonali migliori.

Per quanto riguarda la **premiazione e lode dei dipendenti**, entrambe le scuole sono guidate da un regolamento interno che lo definisce con precisione. Dato che le possibilità finanziarie delle scuole sono limitate, è più comune lodare l'impegno e l'impegno e **promuovere esempi di buone pratiche**, piuttosto che congetture materiali. Finora non è stato riconosciuto l'esistenza di un pregiudizio da parte della leadership in termini di ricompense. La misura è sempre il merito dell'impegno, dello sforzo e del tempo dedicati, nonché dei risultati raggiunti.

Per quanto riguarda la formazione dei dipendenti, oltre a **seminari e corsi di formazione** volti a migliorare le competenze pedagogiche, nelle scuole viene praticata un'educazione occasionale che, tra le altre cose, mira a migliorare le competenze culturali, cioè il rispetto della diversità. A questo proposito è

particolarmente importante la formazione svolta dal Ginnasio "Sveti Sava" per i suoi insegnanti. Negli anni precedenti, abbiamo organizzato corsi di formazione organizzati dalla ONG Atene sui ruoli di genere e sulla violenza di genere, in cui gli insegnanti hanno avuto l'opportunità di conoscere il concetto di ruoli di genere e identità di genere, le differenze riconosciute e definite a questo riguardo, i tipi di sostegno di cui i giovani hanno bisogno nel processo di costruzione dell'identità personale, ma anche le forme di violenza a cui possono essere esposti e le conseguenze che comporta. Particolare attenzione è riservata ai meccanismi di prevenzione di ogni forma di violenza di genere, esclusione, etichettatura, abuso. Inoltre, ogni anno il Centro E8 conduce corsi di formazione per insegnanti come implementatori dei workshop del Programma Y, quindi gran parte dei nostri insegnanti ha seguito questa formazione. Per la prima volta quest'anno è stata condotta la formazione per formatori qualificati per formare altri insegnanti, pianificare e attuare l'intero programma attraverso l'insegnamento ed i contenuti extracurricolari nella scuola.

Per quanto riguarda il **rapporto di collaborazione tra colleghi**, come in ogni collettivo e nelle scuole, sul campo la situazione è molto diversa. Come esempio di buona pratica posso citare il passaggio alle lezioni online durante la pandemia, quando i colleghi sono stati più di supporto, soprattutto quelli più giovani, verso i più anziani, per aiutarli ad acquisire e migliorare le competenze digitali. Per quanto riguarda le competenze didattiche, l'aiuto dei colleghi più anziani ai giovani insegnanti appena arrivati è sempre inestimabile. Ciò che dovrebbe essere migliorato è una migliore cooperazione nella definizione di requisiti e criteri all'interno dei singoli consigli di esperti. È qui che spesso si verificano disaccordi, cioè incoerenze nel lavoro dei singoli insegnanti.

Tuttavia, nella maggior parte dei casi, gli insegnanti sono pronti a cambiare e migliorare le loro relazioni reciproche e il loro modo di lavorare su suggerimento di un mentore o di collaboratori, consapevoli di avere un'influenza educativa significativa sui propri studenti nel ruolo di un adulto modello. Come ogni altro segmento, la scuola non è esente dalle circostanze e dall'atmosfera della società in generale, ma entrambe le scuole si sforzano di promuovere stili di vita sani e un sistema di valori positivo, per coltivare un'atmosfera di non violenza e tolleranza per la diversità dei soggetti. tutti i tipi.

All'inizio di quest'anno scolastico, il piano terra del liceo è stato ristrutturato e **adattato alle persone con disabilità** (ingresso, servizi igienici, aule), grazie all'iniziativa dei genitori di uno studente in sedia a rotelle, che frequenta il Dipartimento IT del nostro liceo da quest'anno scolastico.

Con la sua posizione in città, il Ginnasio San Sava è un simbolo di diversità, perché è **frequentato da bambini provenienti da diverse parti della città e non solo**. D'altro canto la Scuola tecnica di architettura, essendo l'unica scuola in Serbia che forma esclusivamente tecnici di architettura, ha un gran numero di studenti che provengono da altre città e paesi della Serbia e vivono nei dormitori studenteschi. Fin dal primo giorno vengono ben accolti e integrati nell'ambiente scolastico senza timore di essere etichettati.

Per quanto riguarda i vari **esempi di promozione della diversità** nelle attività dirette con gli studenti, entrambe le scuole collaborano da molti anni **con il settore non governativo** e partecipano a numerosi progetti di organizzazioni come HelpNet - Solidarietà intergenerazionale attraverso il progetto "Rafforzare i legami intergenerazionali", Intergenerazionale centro di volontariato - (mostra dei lavori degli studenti con un'immagine per aiutare), Associazione Drug nije meta (progetto Condividi amicizia), Nuovo Rinascimento, Baby Center (Tutto sulle partnership), CEPORA (progetti multipli - con bambini senza cure parentali, Dalla conoscenza alla tolleranza, Incitamento all'odio - workshop e ricerca, nonché manuali per gli insegnanti). Quest'anno è stata organizzata la partenza degli studenti di entrambe le scuole al Bossifest 2023 e la proiezione del film "Atoms". Dopo la proiezione del film, gli studenti hanno avuto l'opportunità di incontrare il regista e l'attore principale del film. Inoltre, all'inizio di quest'anno, gli studenti dell'ATS hanno partecipato allo spettacolo e al laboratorio "Sama je trahila" a Panteatar nell'ambito del progetto HelpNet.

Il Ginnasio "Sveti Sava" è stato dichiarato scuola di eccellenza, perché collabora e sostiene i progetti del Centro CSO E8 da più di 10 anni. Generazioni di studenti hanno seguito il progetto Programma Y e l'educazione sui ruoli di genere e sull'uguaglianza di genere, sulla non violenza e sulla tolleranza. Ogni generazione dà vita a nuovi membri del Be a Man's Club (BMC), che partecipa alla realizzazione di numerose azioni che promuovono stili di vita sani, tolleranza e rispetto reciproco. Quest'anno i rappresentanti della scuola, insieme ai membri del BMC, hanno preso parte alla Conferenza Finale Future for Youth a Sarajevo, un progetto che ha coinvolto giovani provenienti dalla maggior parte dei paesi della regione (Albania, Kosovo, Bosnia ed Erzegovina, Croazia e Serbia). Il Centro E8 ha prodotto anche grandi spettacoli per gli studenti delle scuole superiori rappresentati dal Teatro Reflektor in piazza Dorćol, come gli spettacoli Uomini, Ragazze, Costituzione... i cui ospiti sono spesso gli studenti delle nostre due scuole.

La palestra organizza ogni anno **viaggi di studio** e partecipa allo scambio di studenti con una palestra amichevole dalla Slovenia. Nel primo semestre i nostri studenti visitano Lubiana per una settimana e conoscono la cultura, i costumi e l'istruzione in Slovenia, poi nel secondo semestre ospitano studenti dalla Slovenia.

Due anni fa, la Scuola Tecnica di Architettura ha partecipato al progetto di **scambio di studenti** dell'Organizzazione di incontri creativi - OKO in un bar chiamato "La diversità ci unisce". Il primo scambio, la partenza dei nostri studenti per Knjaževac, è stato realizzato nel settembre 2021, mentre il secondo, l'arrivo degli studenti delle scuole superiori da Knjaževac a Belgrado, è stato realizzato nell'ottobre 2021. L'operazione è durata 3 giorni. Uno scambio comprendeva le seguenti attività: colloqui interculturali, tour turistici educativi, lezioni europee interculturali e tempo libero per incontrarsi e socializzare. OKO ha organizzato anche la promozione della pace attraverso una visita alla scuola dell'attivista giapponese Yuichiro Morishita.

In collaborazione con l'organizzazione studentesca AISEK, sono stati organizzati laboratori volontari di **apprendimento della lingua inglese** per gli studenti interessati dell'ATS, dove il docente ospite era uno studente del Marocco, che attraverso il lavoro di laboratorio ha introdotto gli studenti alla cultura, ai costumi,

alle specificità politiche e geografiche del suo paese. Paese.

Le nostre scuole sono coinvolte in **progetti di gemellaggio elettronico ed Erasmus** e in numerose ricerche come Ricerca della Facoltà di Filosofia sul tema "Empatia intergruppo", Pirsolvers - risoluzione dei problemi attraverso la cooperazione, Idiomatica e simili.

A livello scolastico, ogni anno vengono organizzate **azioni di raccolta degli aiuti e visite alle istituzioni di assistenza sociale** (Rifugio per bambini - Giornate della famiglia ogni anno, Rifugio in via Krfska, case di riposo, Clinica pediatrica universitaria Tiršova).

Tutte queste attività sono state svolte con l'obiettivo di **promuovere la tolleranza e la comprensione** nei confronti della popolazione anziana, delle persone con disabilità, della diversità culturale e di altro tipo e dell'uguaglianza di genere. A ciò contribuisce ulteriormente il fatto che negli ultimi anni entrambe le scuole iscrivono un numero crescente di studenti provenienti dall'Ucraina e dalla Federazione Russa. In questi casi si cerca di aiutare gli studenti ad inserirsi nel nuovo ambiente, ma anche ad affermare lo spirito della diversità culturale. Così, durante gli spettacoli di Sveti Sava (il 27 gennaio), un posto speciale viene assegnato alle esibizioni degli studenti che presenteranno la musica, la poesia e la cultura del loro paese in generale. Quest'anno è stata prestata particolare attenzione alla Giornata della Tolleranza e alla Giornata delle Lingue Straniere organizzando un evento chiamato La Ricchezza della Diversità, in cui gli studenti hanno avuto l'opportunità di presentare la ricchezza delle lingue e delle culture di altre nazioni attraverso le loro esibizioni.

La Scuola Tecnica dell'Architettura è riconosciuta come una scuola che alimenta e incoraggia ogni **espressione artistica**. L'atrio della scuola e le pareti delle scale sono **decorate** con le più **diverse opere degli studenti**, modelli di edifici di diversi stili di costruzione, opere d'arte e grafiche in tutta la loro diversità. Nella Palestra "Sveti Sava", l'ingresso della scuola è decorato con le opere della sezione Frattale, con colori vivaci e messaggi motivazionali che portano **messaggi di benvenuto a tutti**.



SAVREMENA GYMNASIUM (Serbia)

il sistema Buddies, la comunicazione online, consapevole della modellazione continua dei comportamenti degli studenti

La **visione** del Savremena Gymnasium è quella di essere un luogo dove nasceranno nuove idee, i talenti saranno coltivati e la conoscenza sarà migliorata. In questo modo si tiene conto della diversità degli studenti in capacità e talenti, così come della diversità dei professori che, secondo le loro competenze personali, possono riconoscere i diversi talenti e capacità degli studenti. La **missione** della scuola è che gli studenti si sentano e siano riconosciuti come cittadini del mondo che realizzeranno il loro potenziale specifico e potranno essere un modello per le nuove generazioni, seguendo la propria visione e investendo sforzi.

Il valore di scoprire e coltivare la diversità, così come il rispetto dei valori e delle peculiarità reciproci, è enfatizzato e coltivato attraverso il **curriculum, le attività extracurricolari, nonché attraverso la comunicazione quotidiana di professori, studenti e altri attori della vita scolastica**. L'importanza di rispettare la diversità dei dipendenti e degli studenti è chiaramente evidenziata nei documenti e nelle procedure interne. Il **sito web** della scuola contiene lo Statuto e il Regolamento di condotta, che descrivono regole, valori, nonché procedure e conseguenze in caso di comportamenti inappropriati. Se studenti o professori mostrano comportamenti discriminatori, reagiranno secondo le norme e le procedure stabilite. L'ingresso di un nuovo dipendente implica l'avvio di **procedure informali e ufficiali per supportare l'adattamento** del nuovo membro. I professori e gli assistenti professionisti in tirocinio hanno a disposizione un mentore che li guida attraverso i compiti di apprendimento da un quadro professionale. D'altra parte, il collettivo dei dipendenti accetta volentieri nuovi dipendenti, facilitando la vita di tutti i giorni e fornendo supporto nell'abituarsi al nuovo ambiente. Quando un nuovo studente arriva in classe, l'insegnante di classe nomina diversi **"amici"**, ad es. studenti che renderanno più facile al nuovo membro abituarsi al funzionamento a scuola e in vacanza.

C'è un **clima di cooperazione**, i dipendenti si sentono supportati dalla collettività, c'è aiuto reciproco. I **risultati** ottenuti da studenti e dipendenti sono elencati sul sito web della scuola, nonché sui consigli di classe e degli insegnanti.

Colleghe, altri collaboratori professionali operano nel servizio pedagogico - psicologico per **diffondere il valore** del rispetto della diversità e della conoscenza delle proprie caratteristiche e qualità. Ogni giorno, dialogando con studenti e dipendenti, lavoriamo per promuovere questi valori. Lavoriamo continuamente per aumentare la consapevolezza del funzionamento basato sugli stereotipi, nella nostra prospettiva e in quella dei colleghi. Cerchiamo di essere un buon modello per gli studenti con cui lavoriamo attraverso vari progetti e pratiche, nonché la comunicazione quotidiana per rompere i pregiudizi che provengono dall'ignoto. Il lavoro nel servizio professionale della scuola implica il contatto quotidiano con gli studenti, gli insegnanti di classe, i professori e spesso anche i genitori degli studenti. E poi dovremmo **presentare un modello** di comunicazione aperta e di riconoscimento imparziale della diversità tra interlocutori e collaboratori.

Lavoriamo con i dipendenti attraverso laboratori educativi per sensibilizzare sull'importanza dell'identità adolescenziale, dove tutti abbiamo bisogno di essere di supporto. Il tema dell'identità è attuale nel lavoro con gli studenti attraverso lezioni regolari, progetti e workshop.

AL DI LÀ DEI SOGNI (Italia)

concentrarsi su ciò che è necessario affinché la vita delle persone si realizzi, sull'importanza della sicurezza del lavoro

La Cooperativa Sociale Onlus "Al di là dei sogni" nasce nel dicembre 2004 per iniziativa di un gruppo di giovani professionisti che sentivano forte l'esigenza di

andare oltre il concetto tradizionale di cooperativa, focalizzata esclusivamente sulla fornitura di servizi alla persona (c.d. Tipologia cooperative "A"), e si avventurano, invece, nell'ambito dell'**inserimento professionale** di soggetti svantaggiati e/o vulnerabili come strumento metodologico in grado di restituire dignità alle persone e di consentire loro di intraprendere veri percorsi di integrazione e inclusione (Tipologia "B") cooperative). Pertanto la cooperativa è nata come cooperativa mista, con l'obiettivo di promuovere, da un lato, il benessere psicofisico in un'ottica socio-assistenziale e/o sanitaria, e dall'altro, di svolgere attività e servizi prevalentemente rivolti alla integrazione educativa e professionale dei gruppi svantaggiati. Questa **duplice "anima"** converge in un denominatore comune: la convinzione che al centro di ogni intervento, siano essi di carattere assistenziale, riabilitativo, educativo o professionale, sta l'essere umano. L'essere umano all'interno della sua comunità locale, con le sue esperienze, storia, (dis)connessioni, competenze e la sua "casa". Qui la "cura" si trasforma in "abitare la quotidianità" e l'ambiente, nelle sue dimensioni esistenziali di tempo, spazio e relazione, diventa un "ambiente terapeutico globale".

Questa missione si è ulteriormente consolidata nel 2009 quando la cooperativa ha assunto la gestione di un immobile confiscato alla criminalità organizzata, comprendente circa 17 ettari di terreno siti in Maiano di Sessa A. (CE). Questa proprietà venne successivamente dedicata alla memoria di una vittima innocente, "Alberto Varone".

Inoltre, la cooperativa si pone come "organo di senso" del territorio, capace di individuarne i bisogni e trasformarli in attività e iniziative per lo sviluppo locale e la microeconomia sociale. Ciò avviene attraverso un approccio di rete, collaborando con altri enti e associazioni presenti sul territorio. Insieme creano attività per il tempo libero, lo sport, l'educazione e la promozione sociale, nonché progetti volti a promuovere e valorizzare le nostre comunità e il nostro "ambiente" locale. "La cura delle persone può realizzarsi solo attraverso la cura dei territori e, allo stesso tempo, le persone che animano un territorio diventano parte integrante del progetto di riabilitazione dei soggetti vulnerabili."

- ▶ L'organico, all'anno di riferimento 2022, è composto da 34 dipendenti, con una distribuzione equa tra lavoratori uomini (16) e donne (18). Questa composizione rappresenta un impegno per la **diversità di genere** all'interno della loro organizzazione.
- ▶ **Diversità di età:** il personale comprende sia individui più giovani che più esperti, con 4 dipendenti di età inferiore ai 35 anni e 10 dipendenti di età superiore ai 50 anni. Questo mix di gruppi di età contribuisce a creare un ambiente di lavoro ricco e dinamico, favorendo lo scambio di conoscenze e il tutoraggio.
- ▶ Assunzioni e stabilità: nell'anno di riferimento, hanno accolto 3 nuovi dipendenti nella nostra cooperativa, riflettendo gli sforzi continui per espandere il team e creare **opportunità di lavoro**. Ciò include 1 dipendente uomo e 2 donne, di cui 1 individuo di età inferiore a 35 anni e 1 di età superiore a 50 anni. Queste assunzioni sottolineano l'impegno a fornire pari opportunità indipendentemente dall'età o dal sesso.
- ▶ Dipendenti con svantaggi: il loro impegno per l'inclusione sociale si riflette nell'impiego di **individui che affrontano vari svantaggi**. Su 34 dipendenti,

3 soggetti sono riconosciuti come lavoratori con svantaggio certificato (ex n. 381/1991), mentre 2 dipendenti sono in fase riabilitativa/stage. 3 Persone alle prese con disabilità fisiche e/o sensoriali (ex L 381/91) e 2 Persone in misure alternative (ex L 381/91). Questa forza lavoro diversificata sottolinea il loro impegno nel fornire opportunità di lavoro a individui che affrontano diversi tipi di svantaggi e contribuisce alla natura inclusiva della nostra organizzazione.

L'impegno per una **governance democratica e inclusiva è stato dimostrato attraverso il coinvolgimento attivo** delle parti interessate. L'obiettivo è quello di migliorare la rappresentanza nelle posizioni decisionali, in particolare per le donne, i giovani e altri gruppi sottorappresentati. C'è una presenza di donne in posizioni decisionali. L'accento è stato posto sul coinvolgimento attivo dei dipendenti, sulla loro crescita professionale e sul benessere personale. Inoltre, sono state adottate misure per ridurre la presenza di dipendenti sovraqualificati e allineare i titoli di studio ai ruoli lavorativi. Gli sforzi sono stati diretti al mantenimento e alla creazione di opportunità di lavoro, in particolare tra gli individui di età compresa tra 20 e 64 anni. Sono state attuate misure per trasformare i posti di lavoro instabili in stabili, **rafforzando la sicurezza del lavoro.**

L'organizzazione è impegnata a migliorare la vita delle persone svantaggiate, comprese quelle con disabilità o in situazioni vulnerabili. È stato fornito sostegno per **facilitare la vita indipendente e l'autosufficienza economica.**

La priorità è il coinvolgimento con la comunità, con particolare attenzione alla promozione del senso di appartenenza e partecipazione. Sono state intraprese attività mirate alla costruzione della comunità e al coinvolgimento sociale per rafforzare le relazioni e guidare lo sviluppo locale. Sono stati compiuti sforzi per ripristinare i livelli economici pre-pandemia e generare valore economico all'interno della comunità locale. L'obiettivo non è solo ripristinare le precedenti condizioni economiche ma anche contribuire ad un aumento del reddito disponibile e della ricchezza netta pro capite. Sono stati compiuti sforzi per promuovere comportamenti responsabili dal punto di vista ambientale e aumentare la soddisfazione per la situazione ambientale locale. Queste iniziative mirano a migliorare il benessere generale garantendo un ambiente di vita favorevole.

Stato sociale

ASSOCIAZIONE UNIAMOCI (Italy)

uguaglianza di genere, opportunità per i giovani e promozione della diversità, effettiva e piena partecipazione attiva delle persone provenienti da contesti vulnerabili

Uniamoci è un'associazione di promozione sociale che opera a Palermo dal 2008 nel campo dell'inclusione sociale di soggetti giovani/adulti con disabilità.

Svolge le sue attività nei settori dell'integrazione/inclusione, dell'educazione, della protezione e dell'assistenza sociale delle persone con disabilità, nonché dell'animazione e dell'educazione giovanile.

Gli **obiettivi** chiave delle nostre attività includono:

- ▶ Creare opportunità di empowerment per i nostri utenti con disabilità. Cooperazione internazionale nel campo dell'inclusione delle persone con disabilità.
- ▶ Promozione della mobilità europea, della cittadinanza attiva e del volontariato.
- ▶ Consapevolezza sociale per promuovere atteggiamenti inclusivi.

Scopo dell'Associazione Uniamoci è favorire il dialogo, analizzare, comprendere e accettare le diversità in un clima di rispetto reciproco. La diversità è un fatto umano e attraverso l'educazione e la conoscenza, il dialogo e l'interazione a livello multigenerazionale si sviluppano i principi di inclusione e tolleranza, nel rispetto di ciascun individuo. Ciò contribuisce alla creazione di una società pienamente europea.

Il nostro Staff: parità di genere, opportunità per i giovani e promozione della diversità

Lo staff di Uniamoci si caratterizza da sempre per la presenza di soggetti giovani, soprattutto donne. Lo staff educativo è composto da tre operatori di età inferiore ai 30 anni, di cui due donne e uno uomo. La vicepresidente è una donna e ricopre anche il ruolo di project manager dell'associazione. Uniamoci offre da sempre la possibilità agli studenti universitari, italiani e stranieri, di svolgere stage. Dal 2021 al 2023, un volontario olandese ha avuto la possibilità di essere assunto a tempo determinato per un anno. A partire dal 2023 Uniamoci ha assunto per un anno uno stagista spagnolo come animatore sociale.

Ciò dimostra l'interesse dell'associazione per il **multiculturalismo**. Inoltre, non mancano spesso momenti di confronto e confronto con l'intera organizzazione, con assemblee e incontri promossi per discutere di attività e progetti.

Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul Lavoro – Carta Italiana delle Diversità

Uniamoci è firmataria della Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul Lavoro - Carta Italiana delle Diversità: una dichiarazione d'intenti volontaria sottoscritta da imprese di ogni dimensione. Questa Carta mira a promuovere una cultura aziendale e politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi e capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Adottando questa Carta, intendiamo contribuire alla **lotta contro ogni forma di discriminazione** sul lavoro – genere, età, disabilità, etnia, religione, orientamento sessuale – impegnandoci a valorizzare la diversità all'interno della struttura organizzativa, con particolare attenzione alla parità di genere. Sono circa 900 in Italia le organizzazioni che aderiscono a questa carta, tra imprese, enti del terzo settore e istituzioni pubbliche. Far parte di questa rete ci spinge a compiere sforzi

ancora maggiori per migliorare il nostro cosiddetto D&I, che sta per Diversità e Inclusione. È una strategia di gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa volta a riconoscere e valorizzare le differenze dei singoli dipendenti al fine di massimizzare il potenziale individuale di ciascuno. Questa strategia aziendale si chiama Diversity Management e comprende pratiche di D&I volte a estrarre valore dalla diversità tra i dipendenti. L'ultima misurazione delle nostre prestazioni D&I (inizio 2023) riporta un punteggio complessivo di: 82,7%

Palermo Green Giovani

Palermo Green Giovani è un progetto cofinanziato nell'ambito del Piano di Azione e Coesione – Avviso “Giovani per il Sociale” 2018, emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale. Prevede la partecipazione dei giovani ad attività concrete volte a promuovere un maggiore senso di responsabilità civica, in particolare per quanto riguarda la creazione di un ambiente urbano più sano e pulito.

Questo ambiente vuole servire come mezzo per interiorizzare la **cultura della legalità, dell'inclusione e della partecipazione sociale attiva**. Le risorse professionali destinate alle attività di progetto comprendono complessivamente 20 persone, composte da 11 donne e 9 uomini. Tra queste risorse, 18 sono giovani sotto i 35 anni, di cui 11 donne. Inoltre, ci sono 3 persone che affrontano una qualche forma di svantaggio, tra cui 2 giovani donne con disabilità. Ciò implica che il 90% delle risorse professionali coinvolte nel progetto rientrano nella categoria dei giovani fino a 35 anni. Il progetto sembra avere una forte attenzione alla partecipazione attiva dei giovani, in particolare delle giovani donne, e all'inclusione delle persone svantaggiate, comprese quelle con disabilità.

Young Citizens

Il progetto “Young Citizens” è un'iniziativa della durata di 13 mesi volta a promuovere la legalità tra i giovani attraverso l'impegno civico e la partecipazione attiva alle problematiche sociali. Si concentra sulla cooperazione in attività a sostegno dei gruppi vulnerabili, sulla promozione di attività che avvicinino i giovani alle istituzioni attraverso la peer education e il learning by doing, coinvolgendo giovani educatori e operatori, nonché studenti delle scuole e delle università. Il progetto prevede anche attività volte a coinvolgere attivamente i giovani nella consapevolezza sociale.

Questo progetto rientra nell'Avviso “Giovani per il Sociale” emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Gioventù e il Servizio Civile Nazionale. Il progetto “Giovani Cittadini” ha coinvolto complessivamente **27 giovani come risorse professionali**. È importante notare che tutti questi giovani si trovavano in condizioni svantaggiate, il che significava che dovevano affrontare sfide e difficoltà specifiche nel contesto lavorativo e sociale. Tra questi 27 giovani, c'erano 3 giovani con disabilità fisiche che ricoprivano ruoli chiave come redattore, relatore e responsabile della comunicazione informatica. Inoltre, c'era un giovane con svantaggi psicosociali, responsabile del montaggio video. Inoltre, tutti i giovani coinvolti nelle attività del progetto si trovavano in situazioni lavorative svantaggiate.



CENTRO PER L'INTEGRAZIONE GIOVANILE (Serbia)

personale multiculturale e attività multiculturali, eventi internazionali, nel rispetto dei diritti di tutti

La **visione** e la **missione** dell'organizzazione Center for Youth Integration riflettono l'apprezzamento della diversità sia dei dipendenti che dei gruppi di utenti. La missione dell'organizzazione è contribuire alla creazione di una società inclusiva in consultazione con i bambini e la comunità...

In 20 anni di attività, l'organizzazione ha sviluppato e rivisto attentamente **regolamenti e politiche**, ad es. Regolamento sul lavoro, Regolamento sull'organizzazione interna, sistematizzazione e compiti, Regolamento sul volontariato, Regolamento sulla condotta dei dipendenti in relazione alla protezione dei minori da abusi e abusi, Regolamento sulla condotta dei dipendenti.

Dalla fondazione dell'organizzazione nel 2004, non si è verificato **alcun caso di discriminazione** nei confronti dei beneficiari dipendenti.

Il team del Centro per l'integrazione giovanile è composto da persone di diverse affiliazioni etniche, razziali e religiose, le cui convinzioni culturali, diritti e bisogni sono rispettati e presi in considerazione dalla direzione.

Esiste una **chiara gerarchia** nell'organizzazione definita dal Regolamento sull'organizzazione interna, il sostegno ai dipendenti è inteso indipendentemente dalla posizione in cui lavorano e, oltre alle norme e ai regolamenti formali, le **relazioni collegiali e di mentoring** si basano su una buona squadra e buoni rapporti nei team del programma. Inoltre, considerando che il gruppo di utenti con cui lavorano i dipendenti è riconosciuto come un gruppo sensibile di bambini, in relazione alle capacità dell'organizzazione, i dipendenti sono dotati di una **supervisione regolare da parte di esperti**.

L'organizzazione promuove una cultura di **lode, incoraggiamento a comportamenti di iniziativa positiva e motivazione aggiuntiva**. Viene inoltre incoraggiato lo sviluppo professionale e personale di ciascun membro del collettivo o della squadra del programma.

Il benessere di tutti i dipendenti è una delle priorità dell'organizzazione e si riflette **nell'approccio individuale** ai dipendenti, nonché nei buoni rapporti tra i coordinatori del programma e i team.

Nell'organizzazione, la **partecipazione** dei dipendenti al processo decisionale è incoraggiata, la loro **esperienza e conoscenza sono valorizzate** e ci sono pari opportunità per tutti. Nei locali dell'organizzazione sono **presenti oggetti che riflettono le diverse culture** dei dipendenti e degli utenti. Nell'ambito del programma vengono organizzate diverse attività con l'obiettivo specifico di promuovere la diversità e le diverse culture. La diversità, l'antidiscriminazione, la tolleranza e il multiculturalismo sono promossi attraverso le **pubblicazioni** che l'organizzazione pubblica regolarmente. Ad esempio, materiali nell'organizzazione

che raffigurano culture diverse - una bandiera arcobaleno in ufficio, opere di bambini esposte secondo programmi che raffigurano la cultura rom, abbiamo avuto relativamente recentemente laboratori che raffigurano la cultura dell'Africa e lo stesso in Francia.

Il Centro per l'integrazione giovanile valorizza e rispetta tutti i dipendenti, indipendentemente dal sesso, dall'orientamento sessuale, dall'etnia o dalla disabilità. Il **diritto alla privacy** è molto importante per l'organizzazione e tutte le date e gli eventi importanti nella vita dei dipendenti vengono rispettati, ovviamente se queste date vengono condivise con il resto del team. Tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro legati a date ed eventi importanti sono rispettati. Le regole dell'organizzazione prescrivono i **diritti dei dipendenti**, che spesso sono più ampi dei diritti prescritti dalla legge. Viene promossa una **cultura del dialogo**, che implica una buona comunicazione tra i dipendenti sotto forma di discussione costruttiva.

All'interno dell'organizzazione è incoraggiata la **cooperazione**, sia nel rapporto tra strutture gestionali e team, sia all'interno degli stessi team di programma, e ogni iniziativa è rispettata e considerata in conformità con le capacità dell'organizzazione. **Ogni dipendente è motivato per lo sviluppo personale e professionale**, i risultati individuali vengono valorizzati e esiste un **rapporto giusto e amichevole tra i dipendenti** dei team. Non si sono verificati casi di mobbing all'interno dell'organizzazione e all'atto dell'inserimento nel rapporto di lavoro i colleghi vengono a conoscenza delle politiche e delle norme dell'organizzazione in materia di antidiscriminazione e regole di comportamento nel collettivo e nei confronti degli utenti. Le procedure sono le stesse per tutti i dipendenti e tutti i dipendenti partecipano alla **revisione delle politiche** e dei regolamenti durante l'audit.

In relazione alla missione e alla visione dell'organizzazione, ma anche al gruppo di utenti stesso, la **diversità è vista positivamente e incoraggiata**. Gli stereotipi non esistono o non vengono espressi nelle relazioni e si contribuisce alla riduzione della discriminazione e all'incoraggiamento della diversità attraverso vari corsi di formazione, seminari e attività simili incoraggiate.

Il management è **empatico** nei confronti dei propri team e ha un **atteggiamento imparziale** nei confronti delle diverse culture. Certo, ci sono situazioni in cui si riflette l'ignoranza di una certa cultura, ma molto raramente considerando l'esperienza dei dipendenti e senza connotazione offensiva. Come accennato, l'**esposizione a nuove culture è incoraggiata**. Organizziamo spesso vari workshop, uno dei nostri colleghi è del Mali, abbiamo volontari dall'Asia e dall'Europa, di tanto in tanto vengono da noi bambini provenienti da diversi paesi o li mandiamo come ospiti, quindi partecipano sempre a tali eventi che rappresentano le culture di paesi, si fanno giochi, si fanno prove, ecc. Prima tenevamo laboratori per bambini sul tema della cultura rom tenuti da quel famoso cantante lirico rom, ora i nostri colleghi beneficiari e cresciuti nell'insediamento tengono spesso laboratori su questo argomento.

NON si sono verificate situazioni in cui le differenze culturali avrebbero avuto

un impatto negativo sul lavoro e sui risultati lavorativi, né sono stati riscontrati comportamenti discriminatori. I dipendenti vengono comunicati nel pieno rispetto della loro personalità e di ogni diversità. Le posizioni dirigenziali e i membri del team sono incoraggiati a **migliorare costantemente le proprie conoscenze e acquisire nuove esperienze**, soprattutto nelle attività multiculturali. Esempi di attività multiculturali attraverso le quali vengono rafforzate le competenze dei dipendenti: riceviamo vari inviti per eventi che ci offrono l'opportunità di interagire con persone di altre culture. Visitiamo spesso organizzazioni partner all'estero, organizziamo conferenze, seminari, ecc. Ad esempio, siamo stati in Spagna, Francia, Svizzera, ecc.

IL MAGO DI OZ (Italia)

corsi di formazione personalizzati, resilienza occupazionale

La cooperativa sociale “Mago di Oz” di Acqui Terme nasce nel dicembre 2001 con il coinvolgimento della cooperativa “CrescereInsieme”, onlus di Acqui Terme, in qualità di tutor e promotrice. È una cooperativa di tipo A che si occupa principalmente di fornire servizi ai minori che affrontano gravi problematiche familiari e sociali e a quelli affetti da psicopatologie. In particolare, nel 2002, la cooperativa ha avviato un programma di “Appartamenti per Gruppi” per minori e giovani in affidamento ai servizi territoriali o in transizione da strutture residenziali. Nel dicembre 2007 è stata fondata la Comunità Terapeutica “La Passeggiata”. A partire da marzo 2013 ha assunto la gestione della Casa di Cura Residenziale (CER) “Il Mago di Oz” e, a dicembre 2013, ha acquisito la struttura di Cascina Gasera.

Il progetto riunisce energie e competenze specifiche con l'obiettivo comune di gestire uno spazio residenziale educativo e terapeutico per un massimo di 10 minori di età compresa tra 11 e 14 anni con problematiche psichiatriche, specificatamente nell'area dei disturbi di personalità o pre-psicosi (gravità della condizione clinica identificata attraverso l'Asse I dell'ICD-10 OMS). Il focus condiviso sull'azione terapeutica e sulla prevenzione/recupero del disagio e dello svantaggio psichiatrico definisce l'orizzonte comune e l'orientamento fondamentale che contraddistingue entrambe le organizzazioni.

La cooperativa enfatizza un **approccio inclusivo nella sua struttura di governance**. Attualmente il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) è composto da sei donne e un uomo. Inoltre, hanno fatto passi da gigante nel nominare individui sotto i 30 anni a ruoli chiave di coordinamento, dimostrando un impegno per l'**inclusione dei giovani**. Questo approccio multi-stakeholder alla governance garantisce che una **vasta gamma di voci sia presa in considerazione** nel processo decisionale.

Uno degli obiettivi chiave della cooperativa è migliorare il **coinvolgimento e il benessere della forza lavoro**. Nel 2022, hanno continuato a fornire **supporto di supervisione** psicodinamica a gruppi di lavoro e individui. Questa iniziativa aiuta ad affrontare potenziali problemi e a migliorare il benessere generale. La cooperativa ha inoltre investito in programmi di formazione specifici adattati alla professione

e alle competenze dei propri dipendenti. La **formazione personalizzata** aiuta i dipendenti a crescere professionalmente, garantendo che siano ben preparati per i loro ruoli. Questo approccio globale è stato determinante nel mantenere una forza lavoro altamente impegnata.

La resilienza occupazionale è una priorità per la cooperativa. Nel 2022 hanno raggiunto un notevole tasso di trasformazione del 44% per i dipendenti in posizioni di lavoro instabili all'inizio dell'anno. Questa trasformazione dimostra il loro impegno nel garantire la sicurezza del lavoro e nel migliorare la qualità dell'occupazione. I loro sforzi si traducono in stabilità a lungo termine per la loro forza lavoro.



KRIZNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE MARELIČNA HIŠA (Slovenia)

utilizzare interessi e attività quotidiane per creare connessioni culturali

Questi centri di crisi sono destinati a bambini e adolescenti dai 6 ai 18 anni che si trovano in una situazione di grave disagio, che rende necessario il loro allontanamento dall'ambiente in cui risiedono. Bambini e adolescenti cercano aiuto nei centri di crisi quando si trovano ad affrontare qualsiasi tipo di disagio che non riescono a risolvere nel loro ambiente domestico, comprese condizioni domestiche insopportabili (abuso psicologico e fisico, abuso sessuale, alcolismo dei genitori, ecc.), ribellione contro i genitori per vari motivi, rifiuto da parte dei genitori, traumi emotivi, crisi adolescenziali, problemi legati alla scuola e altro ancora. La permanenza in questi centri di crisi è volontaria. I centri di crisi per i giovani operano ininterrottamente, 24 ore al giorno. La durata del soggiorno è di massimo tre settimane, con possibili proroghe in casi eccezionali.

Al centro ci sono giovani di diversa provenienza, tradizione, religione e **provenienza diversa**. Per questo motivo l'integrazione e l'accettazione della diversità sono di fondamentale importanza. Il metodo principale per accettarsi a vicenda è attraverso la **conversazione**, per comprendere le reciproche differenze. Vengono utilizzati anche vari metodi per aiutare i giovani a comprendere la diversità. Uno di questi è la **musica**. Per un periodo di tempo, scelgono collettivamente le canzoni che verranno ascoltate da tutti, e ogni persona, a turno, seleziona una canzone. Questo insegna ad accettare i gusti di persone diverse.

Un altro metodo è **cucinare**. Nel centro i ragazzi, insieme ai loro responsabili, preparano insieme cene e pasti del fine settimana. All'inizio della settimana si decide collettivamente il menù che verrà cucinato per tutta la settimana. In questo modo i giovani imparano ad ascoltarsi a vicenda e ad adattarsi agli altri. Si preparano anche piatti di tradizioni diverse per far sentire ogni persona un po' a casa. La cucina viene utilizzata anche come terapia perché riporta alla memoria le proprie case, evocando tanti ricordi.

Convivere con gli altri e accettare le differenze di ciascuno è un elemento significativo per imparare a tollerarsi a vicenda. Per molti è anche la prima volta

che sperimentano regole e limiti imposti, quindi è necessario insegnare loro i fondamenti della convivenza, come l'igiene personale, i lavori domestici e le regole della casa.

Essere un dipendente del centro è un lavoro molto impegnativo con responsabilità importanti. I giovani provengono da contesti diversi e hanno diversi problemi, alcuni dei quali piuttosto impegnativi. Per questo ai dipendenti viene fornito un servizio di **'supervisione'** mensile, affiancato da uno psicologo. Durante la supervisione, il dipendente può discutere i propri problemi legati al lavoro o preoccupazioni personali e lavorare insieme per trovare soluzioni.

BETA - COOPERATIVA SOCIALE (IT)

lavoro/appartenenza, coniugando aspetti sociali e professionali, qualifiche e formazione di dirigenti e coordinatori

Beta è una Società Cooperativa Sociale ispirata ai principi della solidarietà sociale, da sempre dedita all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. 'Working Well Together' e **trasformare gli svantaggi in risorse** sono i principi fondanti della loro missione. Questo significa rispettare le persone, prestando attenzione alla comunità, valorizzando le competenze individuali, garantendo formazione continua ai propri dipendenti, gestione partecipativa e operazioni trasparenti.

Sono riusciti a diventare una realtà flessibile, competente, dinamica, efficiente e attenta al territorio operante in diversi settori, quali manutenzione del verde, gestione dei servizi ecologici, traslochi, finiture d'interni, pulizie, servizi cimiteriali, ristorazione, ristorazione, montaggio, sicurezza parchi, call center, servizi scolastici, logistica.

'Lavorare bene insieme' per loro significa:

- ▶ Trasmettere alla comunità un modo di pensare e di agire che nasce dal dialogo interno e dalla condivisione. Valori e principi etici sono alla base degli obiettivi e delle scelte imprenditoriali della nostra cooperativa.
- ▶ Sviluppare processi più adeguati di dignità sociale attraverso la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, anche in collaborazione con altri soggetti interessati.
- ▶ Aggiungere valore e scopo all'occupazione per promuovere la crescita sociale.
- ▶ Operare per garantire i diritti fondamentali e la dignità delle persone, per promuovere l'autonomia, la crescita, l'integrazione sociale e per migliorare la qualità della vita.
- ▶ Creare reti sociali composte da istituzioni e individui per realizzare l'ideale di qualità condivisa nei contenuti e nelle modalità operative: progettare e gestire servizi, attivare processi territoriali, acquisire consapevolezza e competenze legate al lavoro.
- ▶ Produrre competenze e sviluppo sociale coniugando aspetti sociali e professionali, offrendo alle persone svantaggiate e disabili opportunità di miglioramento e di integrazione socio-professionale, garantendo al contempo un elevato livello di qualità del servizio sia alle aziende pubbliche che a quelle

private.

►Valorizzare le caratteristiche di ciascun individuo in modo da consentire a ciascuno di esprimere il proprio potenziale e svolgere le mansioni che più gli si addicono.

►La gestione di Beta

Da un punto di vista strutturale, la democrazia dell'azione e la capacità di coinvolgere e includere – parole chiave per un'impresa sociale – possono essere ricercate e praticate a livello di governance dell'impresa.

Beta si è dotata di un **regolamento interno** che definisce tutte le regole per l'ammissione come socio della cooperativa. Tutti i nuovi assunti diventano soci della cooperativa e il capitale sociale è lo stesso, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal fatto che si sia svantaggiati o meno. Il fatto che tutti i lavoratori siano anche soci è espressione della centralità del lavoratore. Ogni lavoratore ha la possibilità di partecipare attivamente alla vita della cooperativa, agendo come socio anche nei momenti decisionali, tipicamente durante l'assemblea annuale.

L'inserimento lavorativo delle persone con vulnerabilità e disabilità è per noi un obiettivo costante e ci impegniamo per l'integrazione delle persone nelle nostre attività e nei servizi che forniamo. “Nel 2022 abbiamo 18 percorsi occupazionali per soggetti con vulnerabilità sociale e sono 41 i soggetti con svantaggio sociale (20 con patologie psichiatriche, 8 con dipendenze e 10 con disabilità fisica). Inoltre sono state assunte 9 persone di età inferiore ai 30 anni”.

Diversificazione del lavoro e della formazione: la mission di Cooperativa Beta è attivare percorsi finalizzati all'integrazione socio-lavorativa di soggetti con vulnerabilità e/o svantaggio sociale. Grazie alla varietà dei servizi offerti, la cooperativa è in grado di accogliere soggetti con esigenze molto diverse.

L'integrazione dei soggetti con vulnerabilità e svantaggio avviene attraverso **progetti individuali** costantemente monitorati per garantire a ciascuno le migliori condizioni di lavoro.

Particolare attenzione è riservata alle attività formative svolte nel corso dell'anno a favore dei soci lavoratori, rientrando sia nella formazione obbligatoria (come da Accordo Stato-Regioni) sia nella formazione integrativa specifica per ciascuna attività e settore. Particolare attenzione è posta alla formazione e all'aggiornamento degli Area Manager e dei coordinatori dei diversi settori produttivi. Ciò rappresenta un investimento in risorse umane effettuato durante l'anno fiscale ed è vantaggioso per la cooperativa, in vista degli esercizi futuri. Le azioni formative riguardano principalmente l'aggiornamento su tematiche specifiche e sono condotte attraverso corsi, seminari e workshop occasionali.

Analisi del clima organizzativo presso la Cooperativa Sociale Beta: I risultati ottenuti dalla somministrazione dell'indagine tra i soci lavoratori della Cooperativa Sociale Beta, riportati nel Bilancio Sociale 2022, riflettono un ambiente di lavoro positivo e un buon clima organizzativo. Ecco alcuni dei risultati principali:

► **Motivazione dei soci lavoratori:** l'88% dei soci lavoratori intervistati si ritiene motivato a svolgere bene il proprio lavoro. Questi dati suggeriscono che la maggioranza dei soci della cooperativa è impegnata e motivata nel proprio ruolo.

► **Sostegno dei superiori:** il 91% dei soci lavoratori dichiara di poter contare sull'aiuto dei propri superiori nei momenti di difficoltà. Ciò indica un buon rapporto tra leader e lavoratori, con una cultura di sostegno e apertura alla risoluzione dei problemi.

Questi risultati suggeriscono che Beta Social Cooperative ha creato un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentono motivati, supportati e ascoltati dai loro superiori. Un clima organizzativo positivo può contribuire al benessere dei dipendenti e alla produttività complessiva all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, è importante **continuare a monitorare** il clima organizzativo e adoperarsi per il miglioramento continuo per garantire un ambiente di lavoro sano e produttivo per tutti i soci lavoratori.

Etica aziendale: la **Trasparenza aziendale** si attua attraverso i sistemi di gestione, le procedure e il rapporto con i lavoratori. La gestione democratica e partecipativa è assicurata dalle modalità stesse di partecipazione di tutti i soci alla vita della cooperativa. Curano la dimensione, la territorialità e la specializzazione della cooperativa, collaborando con le nostre reti territoriali di riferimento. I valori a cui aderiscono sono elencati nel Codice Etico promosso da Federsolidarietà, suo organo di rappresentanza in Confcooperative.

Per sostenere i valori a cui si ispira Beta, un obiettivo importante è la **qualificazione** delle risorse umane attive, soprattutto nella gestione e nel coordinamento dei servizi. I soggetti che ricoprono ruoli con tali responsabilità devono possedere un'adeguata formazione, nonché riconosciute competenze specifiche e trasversali. Preziosi, a questo proposito, sono i dati relativi alle risorse umane di Beta in possesso di un adeguato background formativo.

BETADUE (Italia)

forte monitoraggio dell'attuazione delle politiche, trattamento equo di tutti

Betadue, fondata nel 1998, è una cooperativa sociale di tipo B dedicata all'integrazione e all'inclusione della forza lavoro. Realizza questa missione gestendo diversi servizi quali manutenzione del verde, pulizia, servizi di igiene urbana, ristorazione collettiva, logistica e servizi di front/back office per aziende sia pubbliche che private. Nell'anno 2022 Betadue ha contribuito in modo significativo a dare opportunità di lavoro a 549 persone, di cui 141 persone svantaggiate (con invalidità civile riconosciuta almeno al 46%), realizzando un ragguardevole fatturato di oltre 18 milioni di euro. Le loro operazioni si estendevano alle province di Arezzo e Firenze, così come ad altre regioni della Toscana e dell'Umbria.

Obiettivo primario di Betadue resta la creazione di opportunità di lavoro alle migliori condizioni possibili per soggetti con limitate opportunità contrattuali. Per raggiungere questo obiettivo, la cooperativa ha avviato vari percorsi di sviluppo nel 2022, con l'obiettivo di migliorare la propria attrattiva, struttura organizzativa e sostenibilità, pur continuando a concentrarsi sull'integrazione della forza lavoro.

Lo scopo della **politica** di Betadue su **diversità, equità e inclusione** è creare un ambiente di lavoro consapevole e aperto alla diversità, dove le relazioni siano guidate dal rispetto della dignità umana e dove l'unicità di ciascun individuo sia genuinamente valorizzata. La presente politica si applica a tutti i soci, agli organi sociali, ai dipendenti e a chiunque collabori con Betadue a qualsiasi titolo. La cooperativa si impegna a diffondere e comunicare la Politica di Diversità, Equità e Inclusione attraverso adeguati canali di conoscenza, formazione e sensibilizzazione.

In linea con il proprio Codice Etico, Betadue si ispira al principio di **imparzialità** e non tollera alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta basata su età, sesso, orientamento affettivo, stato di salute, disabilità, neurodiversità, origine etnica, colore della pelle, nazionalità, convinzioni politiche, fede religiosa, cultura, appartenenza sindacale, stato civile o qualsiasi altra caratteristica personale. Non è tollerato alcun atto di bullismo, molestia psicologica o fisica, molestia sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, insulto o vittimizzazione contro qualsiasi collaboratore o stakeholder. Chiunque diventi vittima di tali atti o ne sia direttamente testimone è obbligato a segnalarli al proprio superiore, alla direzione delle risorse umane o all'organismo di controllo, che prenderanno le opportune azioni sulla base della segnalazione.

Struttura e Composizione dei Soci: Betadue è una cooperativa sociale di tipo B con una solida struttura organizzativa. Al suo interno sono presenti 343 iscritti, di cui 141 sono **lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate**, mentre 202 sono lavoratori non appartenenti a tali categorie. La cooperativa conta anche 17 soci volontari e 2 soci sostenitori. Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Betadue è composto da 18 membri, equamente divisi tra uomini e donne, con un'età media di 46 anni. La composizione del CdA segue criteri definiti da un regolamento elettorale che assicura un'equa rappresentanza di genere e di rappresentanza dei diversi ambiti lavorativi all'interno della cooperativa. Inoltre, il CdA viene regolarmente rinnovato, con almeno il 20% dei nuovi membri ad ogni elezione.

Politica di Pari Opportunità: l'impegno di Betadue è quello di promuovere un ambiente di lavoro in cui le pari opportunità e l'equità siano favorite in tutti i ruoli e in tutte le fasi del rapporto di lavoro, compreso il reclutamento e la selezione, l'assunzione, la formazione, lo sviluppo e la cessazione del rapporto di lavoro. La politica di selezione del personale è improntata al riconoscimento del merito nel rispetto delle pari opportunità. Ciò si traduce in una valutazione trasparente delle aspirazioni, del potenziale, delle competenze e delle capacità dei candidati.

Le **politiche di remunerazione** di Betadue sono improntate a principi di equità e mirano a valorizzare le capacità, conoscenze, competenze, professionalità e attitudini di ciascun componente. La strategia di gestione e sviluppo delle risorse umane è focalizzata sulla valorizzazione delle specificità individuali, garantendo

pari opportunità di crescita professionale per tutti, anche attraverso avanzamenti di carriera, sviluppi orizzontali e percorsi formativi.

Betadue è fermamente **impegnata** nel contrastare ogni forma di discriminazione e nel promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo. La cooperativa adotta misure concrete per garantire che ciascun socio sia trattato in modo equo e rispettoso. Betadue ha inoltre istituito un **Collegio dei Proviviri** e un **Organismo di Vigilanza** per garantire il rispetto di tali principi ed il corretto funzionamento dell'organizzazione.

DNEVNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE KOPER – PETKA (Slovenia)

integrazione dei giovani dal sistema di assistenza sociale nella comunità

Il Centro diurno per bambini e adolescenti di Capodistria - PetKA è un programma di prevenzione e assistenza sociale del Centro per il lavoro sociale Južna Primorska, Unità di Capodistria. Il suo contenuto comprende attività preventive ed educative, nonché assistenza psicosociale per bambini e adolescenti del Comune di Capodistria e del Comune di Ancarano. È rivolto a bambini e adolescenti di età compresa tra 6 e 18 anni che ricercano una maggiore qualità del trascorrere del tempo libero, a coloro che affrontano sfide di inclusione sociale, difficoltà nella crescita, sono privati di una vita familiare adeguata, sperimentano comportamenti e problemi emotivi e necessitano di assistenza e sostegno per affrontare i loro problemi.

Oltre al sostegno psicosociale, il centro diurno offre e fornisce assistenza educativa e aiuto nei compiti scolastici a bambini e adolescenti. Attraverso attività ricreative guidate e organizzate, colloqui individuali e altro aiuto da parte del personale e dei volontari, i bambini e gli adolescenti svolgono i compiti durante l'anno scolastico, acquisiscono abitudini di studio, superano i deficit di apprendimento, trascorrono attivamente il tempo libero, si cimentano in diversi ruoli, imparano abilità sociali, scoprire i propri desideri e interessi, identificare i propri punti di forza, approfondire l'autoconsapevolezza e le relazioni interpersonali, espandere le proprie reti sociali, fissare obiettivi futuri e acquisire esperienze di vita positive. Durante i periodi di vacanza offre a bambini e adolescenti momenti di svago gratuiti, di qualità, organizzati e attivi in compagnia dei loro coetanei.

Sempre più famiglie faticano ad arrivare a fine mese, e questo vale anche in Slovenia. Pertanto, la loro associazione ha deciso di organizzare il sostegno alle famiglie e agli individui finanziariamente svantaggiati sotto forma di pacchi alimentari. Attraverso il progetto "ŠERFUD JE KUL" mirano a fornire ulteriore supporto alle famiglie e agli individui più vulnerabili riducendo al contempo la stigmatizzazione. Nonostante la recessione globale, hanno la fortuna di vivere in un ambiente sociale relativamente favorevole che dispone di scorte alimentari in eccedenza, destinate a scopi umanitari. Il progetto ha ottenuto un ampio sostegno da parte di varie aziende ed è diventato un'iniziativa regolare. Ogni settimana,

i prodotti in eccedenza e quelli prossimi alla scadenza vengono ridistribuiti per scopi benefici, riducendo le spese delle famiglie più povere.

Il centro organizza varie attività sportive. La sezione immersioni della Società SPM organizza immersioni per giovani svantaggiati. Questa forma di immersione autonoma è diventata un metodo di supporto per lavorare con i giovani che vengono serviti nell'ambito dei centri di assistenza sociale.

Lo scopo della formazione del personale professionale e dei volontari dei Programmi di prevenzione per i giovani in Slovenia è quello di aumentare il livello professionale dell'attuazione del programma nel modo più economicamente vantaggioso e in conformità con la necessità espressa di conoscenze specifiche richieste nel lavorare con bambini e adolescenti provenienti da contesti svantaggiati che affrontano sfide nella loro educazione.

La base fondamentale del PROGETTO PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'INTEGRAZIONE DEI BAMBINI E DEI GIOVANI CON PROBLEMI COMPORTAMENTALI PERCEPITI è creare le condizioni con un metodo specifico per ottenere cambiamenti sia nell'ambiente che nell'individuo. Questi cambiamenti consentiranno miglioramenti in termini di opportunità, status sociale, accesso alle risorse e, a loro volta, garantiranno una maggiore inclusione sociale. Lo scopo dell'utilizzo di metodi di lavoro atipici è quello di creare condizioni specifiche in cui l'intervento professionale dia risultati migliori. Questo perché coinvolge utenti che non sono preparati, non desiderano o non sentono il bisogno di impegnarsi in altre forme di assistenza psicosociale. Potrebbero anche valutare che tale intervento sarebbe utile per ottenere il cambiamento specifico desiderato più efficace e più rapido.

Un altro progetto è il progetto FUSBALIGA, una lega di centri quotidiani e giovanili di calcio balilla. Parallelamente al FUSBALIGA si svolgeranno ulteriori attività sociali, tra cui tiro al bersaglio, slacklining, floorball, giocoleria, ecc. All'evento finale saranno disponibili anche tutte le attività sociali effettivamente implementate durante il campionato. Gli obiettivi che miriamo a raggiungere Gli obiettivi raggiunti dal progetto sono: creare reti e collegare centri giovanili, ridurre il numero di ore che i giovani trascorrono sui loro telefoni e aumentare l'interazione sociale tra loro, attivando quei giovani che trascorrono improduttivi il loro tempo per strada e non sono coinvolti in alcuna attività organizzata, rafforzando il senso di correttezza, promuovendo uno stile di vita sano e migliorando il benessere. In linea con questi obiettivi, attribuiscono alla competitività un ruolo secondario. Tuttavia, fa parte dello sport e ci porta alla finale e al vincitore finale.

STANOVANJSKA SKUPINA VAL (Slovenia)

approccio individualizzato nel supportare i problemi di salute mentale

Stanovanjska skupina VAL è un programma che fornisce servizi agli utenti, adulti con problemi di salute mentale a lungo termine, disturbi dello sviluppo mentale, disturbi e problemi combinati, residenti nel Comune di Capodistria. Il programma

è realizzato in una casa residenziale a Capodistria, che offre alloggio e residenza a dieci utenti. L'obiettivo principale del programma VAL è fornire agli individui con problemi di salute mentale a lungo termine e a quelli con disturbi dello sviluppo mentale l'opportunità di reintegrarsi in un ambiente locale, socialmente familiare e di sostenere una vita indipendente al di fuori delle istituzioni tradizionali. Pertanto, l'obiettivo principale del programma è l'inclusione della comunità, con l'accento sulla possibilità di consentire una vita attiva, di alta qualità e quanto più indipendente possibile, o sulla transizione verso altri gruppi abitativi con meno sostegno, o addirittura verso una vita indipendente.

Il programma includeva attività regolari settimanali o mensili e attività a livello di gruppo, come riunioni settimanali di gruppo di tutti gli utenti, riunioni mensili per rivedere l'andamento del mese e pianificare quello successivo, pianificazione settimanale dei pasti di gruppo, spesa e pulizia, compiti quotidiani, mantenimento della pulizia dello spazio personale, pulizia generale delle aree comuni, feste di compleanno, laboratorio di parrucchiere, laboratori creativi tematici, riunioni dei residenti nel Consiglio dei residenti, passeggiate di gruppo in città, giochi da tavolo, gite di gruppo di mezza giornata e riunioni di gruppo con lo psichiatra.

Un accento significativo è stato posto sulla realizzazione del progetto "Beautiful Day for You", in cui sono stati compiuti 20 atti di gentilezza per celebrare il 20° anniversario di attività del programma. Attraverso le attività del progetto, hanno interagito con vari servizi e individui che vivono nella loro comunità, formando nuove connessioni o rafforzando collaborazioni esistenti. Per promuovere e destigmatizzare il programma e i suoi utenti, hanno anche creato una pagina Facebook affinché le persone potessero seguire il programma e le sue attività.

Il programma ha inoltre organizzato diverse attività per coinvolgere gli utenti nella comunità e incoraggiare il tempo libero attivo e di qualità. Hanno partecipato a vari eventi locali, tra cui "Altroke Sladka Istra", la sfilata del carnevale istriano, le giornate dell'agricoltura nell'Istria slovena ed eventi in altre città costiere. Hanno anche fatto brevi viaggi in luoghi come Portorose, Divača (visita ad un gruppo residenziale nel Carso) e Štanjel.

Partecipando a eventi locali e visitando nuovi luoghi, i residenti hanno acquisito preziose esperienze, nuove conoscenze e sono entrati in contatto con le persone, contribuendo in modo significativo a destigmatizzare la salute mentale nella società.

I membri di lunga data della Società Sožitje hanno partecipato a vari eventi, come escursioni, spettacoli e viaggi organizzati dalla Società. Inoltre, anche un residente che rimane membro della Società Šent ha partecipato a singoli eventi e celebrazioni. Il programma SS Val sostiene questo tipo di attività e mira a continuare a collaborare con altri servizi della comunità che si concentrano sulla salute mentale.

A livello individuale, come di consueto, negli ultimi mesi hanno raggiunto e reso operativi gli obiettivi a breve e lungo termine definiti nei piani individuali. Hanno fornito assistenza e sostegno in varie aree, tra cui la difesa dei diritti e dei benefici

previsti dalla legislazione, la gestione del pagamento delle fatture, la gestione dell'assicurazione sanitaria, la gestione delle finanze personali, l'adesione ai regimi terapeutici, il mantenimento della salute psicofisica, il mantenimento dei contatti con la famiglia e altre persone importanti e l'inclusione nella comunità.

Il programma ha mantenuto un approccio individualizzato, personalizzando le attività e gli approcci in base alle esigenze, alle preferenze e agli obiettivi di ciascun individuo.

Nel 2023 il programma ha proseguito gli incontri mensili con il medico psichiatrico. Il personale della SS Val, in collaborazione con i colleghi del DDTC Barčica e con operatori esterni (psichiatra, personale professionale dell'Unità di Capodistria e altri), ha offerto un'assistenza completa ai residenti, riuscendo con successo a fronteggiare e risolvere eventuali peggioramenti delle condizioni psicofisiche.