



POLICY
**PARITÀ DI GENERE,
DIVERSITÀ E INCLUSIONE**

Versione aggiornata- Aprile 2026

Versione	Data	Preparata da	Verificata da	Approvata da
1/2024	Maggio 2024	Fede Bagolin, Martina Albini, Andrea Comollo	Silvia Ciancarella Giulia Salvini Dina Taddia	Consiglio di Amministrazione
2/2026	Aprile 2026	Area QLC	Responsabile Area QLC	Consiglio di Amministrazione

POLICY PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE - WEWORLD

INDICE

1. INTRODUZIONE	4
1.1 SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY	4
1.2 AMBITO DI APPLICAZIONE E PERSONE INTERESSATE DALLA POLICY	4
2. POLICY STATEMENT	5
3. NOTA SUL LESSICO E SULLE DEFINIZIONI	6
4. PRINCIPI	8
4.1 PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE	8
4.2 AFFRONTARE LE DISUGUAGLIANZE STRUTTURALI E LE CAUSE PROFONDE	8
4.3 APPROCCIO TRASFORMATIVO DI GENERE	8
4.4 IMPEGNO E PARTECIPAZIONE SIGNIFICATIVI	8
4.5 INDIPENDENTI E INTEGRATI	8
4.6 SVILUPPO DELLE CAPACITÀ E APPRENDIMENTO	8
5. PRINCIPALI AREE DI AZIONE	9
5.1 IMPEGNI COME DATORE DI LAVORO	9
5.2 IMPEGNI NELL'ATTUAZIONE DI PROGRAMMI	10
6. FEEDBACK E SEGNALAZIONI	11
7. DIFFUSIONE E VALIDITÀ	11
APPENDICE	11

WeWorld si impegna ad utilizzare internamente ed esternamente un linguaggio inclusivo, libero da termini che riflettano opinioni pregiudizievoli, stereotipate o discriminatorie verso determinati gruppi di persone, e che permette di rappresentare tutte le sfere sociali, evitando distinzioni legate all'identità di genere, all'origine, colore della pelle, religione, abilità, condizioni economiche, etc.

Il linguaggio adottato per la presente policy prevede lo sdoppiamento integrale dei generi maschile e femminile, qualora non sia possibile l'utilizzo di forme neutre, inclusive di tutte le possibilità.

1. INTRODUZIONE

WeWorld è una Fondazione nata nel dicembre 2018 dalla fusione di WeWorld Onlus (fondata a Milano nel 1999) e dell'Associazione GVC (fondata a Bologna nel 1971).

La Fondazione opera in oltre 20 Paesi, tra cui l'Italia, per garantire il riconoscimento e il rispetto dei diritti fondamentali di ogni essere umano, in particolare delle donne, delle ragazze, delle persone con diverse forme di SOGIESC¹, delle persone con disabilità, delle persone in movimento, delle minoranze e dei gruppi che vengono marginalizzati, affrontando la povertà, la violenza e l'ingiustizia e generando opportunità e sviluppo sostenibile.

WeWorld si batte per un mondo migliore in cui tutte le persone, comprese le bambine e i bambini abbiano pari opportunità e diritti, accesso alle risorse, all'assistenza sanitaria, all'istruzione e a un lavoro equo. Un mondo in cui l'ambiente sia un bene comune rispettato e difeso ; in cui guerra, violenza e sfruttamento siano banditi. Un mondo, terra di tutti, in cui nessuna persona venga lasciata indietro.

Siamo al fianco di chi si trova ai margini geografici, economici o sociali, per superare insieme le disuguaglianze e costruire un futuro più equo e rispettoso della dignità e diversità delle persone e dell'ambiente. Sosteniamo le persone e le comunità con assistenza umanitaria in contesti di crisi e supportiamo percorsi di autodeterminazione e sviluppo per contribuire a cambiamenti strutturali e generare opportunità per tutte le persone. Questa Policy è complementare all'insieme di norme di comportamento che tutto il personale di WeWorld è già tenuto a rispettare: il Codice Etico e di Condotta, la Policy Antifrode e Anticorruzione, la Policy di Salvaguardia e Prevenzione dello Sfruttamento, Abusi Sessuali e Molestie (PSEAH), la Policy di Salvaguardia dei/delle Minori e le Procedure ex D.Lgs. 231/01, dette anche Modello Organizzativo e di Gestione (MOG).

La presente Policy per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione costituisce parte integrante della strategia della Fondazione.

1.1 SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY

WeWorld riconosce che, nonostante costituiscano almeno la metà del numero totale di individui a livello globale, le donne e le ragazze sono spesso classificate come un gruppo minoritario e vulnerabile. Ciò include le persone con diverse SOGIESC, le persone anziane, le persone con disabilità e le persone in movimento. Le esigenze, le esperienze, le sfide e le lacune affrontate dalle donne, dai gruppi di genere e dalle diversità sono uniche e diverse, e spesso queste differenze vengono trascurate.

WeWorld riconosce la necessità di identificare, comprendere e analizzare questi impatti di genere per difendere e sostenere efficacemente l'autodeterminazione di ogni individuo.

1.2 AMBITO DI APPLICAZIONE E PERSONE INTERESSATE DALLA POLICY

¹ Definizione di Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics (SOGIESC), IOM, 2020, disponibile qui: <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd486/files/documents/IOM-SOGIESC-Glossary-of-Terms.pdf>

WeWorld si impegna a promuovere il benessere di ogni essere umano, indipendentemente dalla sua età, diversità di genere, disabilità o provenienza. Lo scopo della Policy è quello di dettagliare i principi fondamentali, gli standard comportamentali, le misure preventive e le procedure per costruire un ambiente di lavoro sicuro in ogni aspetto delle operazioni dell'Organizzazione e oltre.

Questa Policy si applica a:

- Tutto il personale, le volontarie e i volontari, i/le consulenti e i/le rappresentanti di WeWorld in tutto il mondo;
- Partner, fornitori, appaltatori, subappaltatori o coloro che hanno un rapporto contrattuale con WeWorld, a meno che non sia stato concordato che il partner applichi la propria Policy equivalente;
- Giornalisti/e fotografi/e e qualsiasi altra persona in visita ad altro titolo le area di attività.

2. POLICY STATEMENT

WeWorld si impegna a promuovere un ambiente inclusivo che sostenga la parità di genere e celebri la diversità in tutte le sue forme. In linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), WeWorld riconosce che la parità di genere non è solo un diritto umano essenziale, ma anche un base fondamentale per costruire un mondo pacifico, resiliente, prospero e sostenibile. Questo impegno è profondamente radicato nello spirito organizzativo ed è allineato con la priorità dei bisogni delle persone marginalizzate. WeWorld pone un'enfasi significativa sulla lotta alle disuguaglianze e sulla garanzia di un accesso equo alle comunità e agli individui emarginati o a rischio di esclusione, attraverso una lente che riconosce la sensibilità di genere, età, disabilità e cultura. I programmi di WeWorld sono progettati per rispondere alle sfide uniche che questi gruppi devono affrontare nell'accesso ai servizi e alle risorse, favorendo così l'inclusione e le pari opportunità per tutte le persone. Tra queste, donne, ragazze, persone con diverse forme di SOGIESC, persone con disabilità, persone in movimento, minoranze e gruppi marginalizzati.

La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), la Risoluzione 1325 del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite su Donne, Pace e Sicurezza (WPS) e le successive risoluzioni sono tra i principali strumenti legali e politici che fungono da quadro normativo di riferimento.

Il lavoro di WeWorld nel promuovere l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione è guidato da riferimenti internazionali come:

- *IASC "Manuale sul genere nell'azione umanitaria";*
- *Linee guida IASC sull'inclusione delle persone con disabilità;*
- *La Policy dell'UNHCR su età, genere e diversità;*
- *Lavorando per l'applicazione del "Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability".*

WeWorld si impegna a adottare pratiche trasparenti e partecipative, coinvolgendo soprattutto i membri delle comunità sottorappresentate in tutte le fasi del progetto, per garantire un uso responsabile del potere e pari opportunità per tutte e tutti.

WeWorld promuove una cultura inclusiva all'interno delle sue operazioni, garantendo che la composizione dei team rispecchi la diversità e i valori delle comunità che assiste. WeWorld dà priorità ad ambienti sicuri e rispettosi, privi di discriminazioni, impegnandosi attivamente per garantire il rispetto e l'osservanza della Policy di tutela dei minori e della PSEAH.

WeWorld migliora continuamente le sue pratiche per allinearle agli standard internazionali in evoluzione sulla parità di genere, la diversità e l'inclusione, dimostrando l'impegno a garantire una vita dignitosa per tutte e tutti, senza discriminazioni o esclusioni.

3. NOTA SUL LESSICO E SULLE DEFINIZIONI

Nei suoi sforzi per promuovere l'uguaglianza e la diversità nell'accesso ai diritti umani e a un'esistenza dignitosa, WeWorld riconosce la necessità critica di considerare attentamente il linguaggio usato nelle comunicazioni quotidiane. Ciò implica l'esame di come il linguaggio descrive, interagisce e comprende gli individui, le comunità e i vari contesti.

WeWorld riconosce l'influenza significativa che detiene come Organizzazione Internazionale che interagisce, con un approccio intersezionale, con bambine e bambini, adulte e adulti, e comunità a livello globale, considerando attentamente caratteristiche quali età, genere, razza, sessualità, religione, abilità e mobilità.

WeWorld si impegna a adottare un linguaggio che non sia paternalistico né rafforzi gli stereotipi, ma che invece sfidi le disuguaglianze strutturali create da patriarcato, capitalismo, razzismo e colonialismo.

Inoltre, WeWorld garantisce che l'uguaglianza e l'inclusione siano al centro di ogni azione, impegnandosi a rendere conto a ogni individuo e comunità coinvolti nel suo lavoro.

- **Abilismo:** *un sistema che assegna valore ai corpi e alle menti delle persone in base a idee costruite dalla società su ciò che è considerato normale, produttivo, desiderabile, intelligente, eccellente e fisicamente in forma. Queste idee sono profondamente radicate nell'eugenetica, nell'anti-nero, nella misoginia, nel colonialismo, nell'imperialismo e nel capitalismo. Questo sistema di oppressione porta la società a valutare le persone in base al loro background culturale, all'età, alla lingua, all'aspetto, alla religione, al luogo in cui sono nate o vivono, alla loro "salute/benessere" e alla loro capacità di soddisfare determinate aspettative di realizzazione e comportamento. È importante notare che l'abilismo colpisce tutte e tutti, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno una disabilità².*
- **Responsabilità nei confronti delle popolazioni coinvolte:** *il processo di utilizzo del potere in modo responsabile, tenendo conto di coloro che sono principalmente coinvolti dall'esercizio di tale potere e rendendone conto. È responsabilità di coloro che implementano risposte umanitarie mettere sempre le persone e le comunità al centro delle decisioni su questioni che le riguardano³.*
- **Età, Genere e Diversità:** *l'approccio "Age, Gender, and Diversity (AGD)" sottolinea l'importanza di riconoscere e affrontare i bisogni e i diritti unici di tutte le persone, tenendo conto dell'età, del genere e di altri fattori di diversità. Questo approccio garantisce risposte umanitarie inclusive, partecipative ed eque, con l'obiettivo di mettere tutti gli individui in condizione di partecipare in modo significativo alle decisioni che riguardano la loro vita e di avere uguale accesso alle risorse e alla protezione. È*

² Definizione di Abilismo, di Talila Lewis, January 2022, in 'The ABC of Bodily Autonomy for Young Persons with Disability', Youth Coalition for Sexual and Reproductive Rights, 2023, disponibile qui: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/ABCofBodilyAutonomyPwDs.pdf>

³ Definizione di Accountability, Core Humanitarian Standards on Quality and Accountability, CHS Alliance, 2024, disponibile qui: https://www.corehumanitarianstandard.org/files/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf ; Definizione di Accountability to Affected People, Inter-Agency Standing Committee (IASC), 2015, disponibile qui: https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2015-12/iasc_aap_psea_2_pager_for_hc.pdf

parte integrante del raggiungimento della parità di genere e del miglioramento della responsabilità generale nelle azioni umanitarie.

- **Diversità:** la presenza di differenze tra le persone in termini di identità, background, esperienze, prospettive e caratteristiche. Queste differenze possono includere, ma non solo, fattori quali la razza, l'etnia, il genere, l'età, l'orientamento sessuale, lo status socioeconomico, le abilità/disabilità, le credenze religiose e i contesti culturali⁴.
- **Genere:** è un costrutto sociale e culturale che influenza le norme e i comportamenti che ci si aspetta dagli individui in base al sesso biologico assegnato alla nascita. L'identità di genere comprende uno spettro di identità che possono essere o meno in linea con il sesso assegnato. Comprendere la distinzione tra sesso, che è biologico, e genere, che è definito culturalmente e personalmente e differisce in ogni contesto, è fondamentale per riconoscere la diversità delle esperienze umane e riconoscere i differenziali di potere.
- **Disuguaglianza di genere:** le norme di genere colpiscono in modo sproporzionato le donne e le persone di genere diverso, limitando i loro diritti attraverso il lavoro di cura non retribuito, le barriere educative, le disparità salariali, l'accesso limitato alla giustizia e ai diritti sessuali e riproduttivi. Le norme di genere contribuiscono anche alla marginalizzazione e a rendere invisibili le persone non binarie, transgender e con differenze di genere.
- **Inclusione:** implica un reale approccio intersezionale per garantire che tutti gli individui, compresi quelli che affrontano barriere sistemiche - come le donne e le ragazze, le persone anziane, le persone con disabilità, le persone in movimento e le comunità marginalizzate - possano partecipare pienamente e in modo significativo a ogni aspetto di una vita dignitosa. Ciò richiede di identificare e affrontare le barriere sociali, economiche e culturali che variano a seconda del genere, per garantire un trattamento equo e pari opportunità e benefici, in particolare nelle aree in cui le disparità storiche hanno svantaggiato le donne e le ragazze.
- **Discriminazione Razziale:** qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica che abbia lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base paritaria, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale o in qualsiasi altro settore della vita pubblica⁵.
- **Patriarcato:** il patriarcato è un sistema politico-sociale che insiste sul fatto che i maschi sono intrinsecamente dominanti, superiori a tutto e a tutti coloro che sono ritenuti deboli, soprattutto alle donne, e dotati del diritto di dominare e comandare sui deboli e di mantenere tale dominio attraverso varie forme di terrorismo psicologico e di violenza⁶.
- **Potere:** le dinamiche di potere determinano l'accesso alle risorse e alle opportunità e possono perpetuare le disuguaglianze, oppure guidare il cambiamento verso sistemi più equi. Comprendendo e ridistribuendo il potere, è possibile creare ambienti più inclusivi che consentano alle donne e a tutti i gruppi emarginati di partecipare pienamente e in modo equo ai processi decisionali.

⁴ Definizione di Diversity, Core Humanitarian Standards on Quality and Accountability, CHS Alliance, 2024, disponibile qui: https://www.corehumanitarianstandard.org/files/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf

⁵ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, UN General Assembly, 1965, Art.1. disponibile qui: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

⁶Feminist Theory: From Margin to Center, Bell Hooks, pagina 18, 1984.

4. PRINCIPI

Affrontare le questioni di genere e di diversità nella progettazione e nell'attuazione dei programmi di sviluppo e umanitari è essenziale, poiché ogni individuo ha esigenze uniche. Donne e uomini, ragazze e ragazzi, persone con diverse SOGIESC, ognuno ha ruoli distinti che richiedono approcci personalizzati. Inoltre, persistono disuguaglianze sistemiche basate su fattori quali l'identità di genere, la disabilità, il background, la migrazione e la marginalizzazione. I gruppi marginalizzati sono costantemente sottorappresentati nei processi decisionali che danno forma alle loro comunità e alle loro vite e sono sistematicamente esclusi dall'accesso alle opportunità e ai servizi. L'esclusione e la disuguaglianza impediscono a bambine e bambini e adulti di raggiungere il loro pieno potenziale, con conseguente perdita per la società nel suo complesso.

WeWorld si impegna a integrare le questioni di genere e di potere nella progettazione e nell'attuazione dei programmi. La Fondazione mira a promuovere l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione in tutti gli aspetti del suo lavoro e in tutta l'Organizzazione, guidata dai seguenti principi:

4.1 PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

La parità di genere, la diversità e l'inclusione sono componenti essenziali per promuovere un mondo pacifico, resiliente, prospero e sostenibile, in cui ogni persona, bambine e bambini inclusi, abbia accesso a opportunità adeguate alle proprie esigenze per vivere una vita dignitosa.

4.2 AFFRONTARE LE DISUGUAGLIANZE STRUTTURALI E LE CAUSE PROFONDE

È essenziale affrontare le cause profondamente radicate della disuguaglianza di genere e della marginalizzazione, affrontando le norme sociali discriminatorie e patriarcali e sostenendo il rafforzamento e avanzamento di leggi e politiche di sostegno che promuovano l'equità, la diversità e l'inclusione.

4.3 APPROCCIO TRASFORMATIVO DI GENERE

La parità di genere dovrebbe coinvolgere intere comunità, incorporando approcci sensibili al genere a tutti i livelli della società, assicurando il coinvolgimento di persone di tutte le età, di tutti i generi, di tutte le abilità e di tutte le provenienze.

4.4 IMPEGNO E PARTECIPAZIONE SIGNIFICATIVI

Le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi di ogni età, abilità e provenienza devono essere impegnati in egual misura e ricevere opportunità adatte alle loro esigenze per partecipare in modo significativo a tutti gli aspetti della società ed essere "attrici e attori del cambiamento".

4.5 INDIPENDENTI E INTEGRATI

Parità di genere, diversità e inclusione sono sia un quadro di riferimento che un'area di attenzione indipendente, a tutti i livelli del lavoro di WeWorld.

4.6 SVILUPPO DELLE CAPACITÀ E APPRENDIMENTO

Integrando l'analisi di genere e migliorando lo sviluppo di capacità per interventi che rispondano alle esigenze di genere, WeWorld progredisce verso la parità di genere, la diversità e l'inclusione. Questo processo continuo di apprendimento e condivisione delle conoscenze aiuta a smantellare le barriere e a superare gli ostacoli, consentendo alle donne, alle ragazze e agli individui marginalizzati di avere accesso alle opportunità e di vivere una vita dignitosa.

5. PRINCIPALI AREE DI AZIONE

5.1 IMPEGNI COME DATORE DI LAVORO

- **Pari opportunità di impiego:** *garantire che gli annunci di lavoro e le pratiche di assunzione attraggano una gamma diversificata di candidate e di candidati, sottolineando la parità di genere e la rappresentanza di diversi background e di tutte le fasce demografiche.*
- **Controlli sull'equità retributiva:** *condurre regolari verifiche interne sull'equità retributiva, per garantire una retribuzione equa tra persone senza discriminazione di genere o di provenienza, affrontando tempestivamente qualsiasi disparità riscontrata.*
- **Orari di lavoro flessibili:** *offrire al proprio staff orari di lavoro flessibili e opzioni di lavoro a distanza per supportare le persone con responsabilità di cura, in particolare per le donne che spesso sostengono un maggiore carico di cura.*
- **Congedo mestruale:** *implementare una Policy di congedo mestruale mensile per tutte le persone che hanno le mestruazioni, indipendentemente dal loro status contrattuale. Questa Politica consente loro di richiedere un giorno di congedo retribuito al mese senza la necessità di presentare un certificato medico e offre la possibilità di lavorare a distanza, se lo si preferisce.*
- **Sviluppo professionale:** *fornire un accesso equo alle opportunità di sviluppo e di leadership, con programmi mirati per sostenere l'avanzamento delle donne e delle persone provenienti da contesti diversi verso ruoli di leadership. Facilitare le opportunità di mentorship, concentrandosi sull'empowerment delle donne e delle minoranze e fornendo loro una guida e un sostegno nei loro percorsi di carriera.*
- **Prestazioni sanitarie inclusive:** *offrire prestazioni sanitarie complete che rispondano a un'ampia gamma di esigenze, tra cui la salute sessuale e riproduttiva, la salute mestruale, la medicina per l'affermazione di genere, la disabilità e le malattie croniche, la salute mentale e il supporto psicosociale.*
- **Politiche antidiscriminazione e anti-molestie:** *aggiornare regolarmente e diffondere attivamente politiche rigorose contro la discriminazione e le molestie (Codice etico e di condotta, Policy PSEAH, Policy per la tutela dei minori), con particolare attenzione alla prevenzione e alla lotta contro le molestie sessuali e la violenza di genere. Garantire l'esistenza di meccanismi per prendere sul serio e indagare tutti i reclami e le segnalazioni ricevute.*
- **Sostegno alla genitorialità e al caregiving:** *fornire solide politiche di congedo parentale per tutte le persone, indipendentemente dal loro status contrattuale, insieme a un ulteriore supporto per i neogenitori che rientrano, come ad esempio orari flessibili e servizi di assistenza all'infanzia.*
- **Apprendimento delle capacità:** *attuare una formazione obbligatoria regolare che copra la competenza culturale e la sensibilità di genere per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e solidale e smantellare i pregiudizi consci e inconsci. Fornire una formazione specifica alle dirigenti e ai dirigenti di tutti i settori e a tutti i livelli (sede centrale, programmi nazionali, livello regionale e*

nazionale) sulle pratiche inclusive, concentrandosi sulla comprensione delle barriere affrontate da donne, persone con disabilità e individui marginalizzati sul posto di lavoro. Garantire la continuità dell'apprendimento, dalla fase di inserimento alla valutazione delle prestazioni.

- **Ambiente di lavoro sicuro e accessibile:** garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e completamente accessibile, tenendo conto delle esigenze specifiche delle persone con disabilità e promuovendo un ambiente sicuro e rispettoso per tutte e tutti. Fornire spazi privati per l'allattamento, bagni gender neutral e aree designate per la preghiera per sostenere gli individui di qualsiasi credo religioso.
- **Linguaggio:** assicurarsi che un linguaggio sensibile e rispettoso sia usato e promosso in modo coerente in tutti gli ambienti di WeWorld, per aumentare il benessere e la comprensione tra lo staff. Affrontare e contrastare attivamente qualsiasi caso di utilizzo di linguaggio offensivo.
- **Rendicontazione trasparente e accountability:** mantenere la trasparenza nella rendicontazione degli sforzi fatti e dei risultati ottenuti in materia di diversità e inclusione, garantendo la responsabilità e il miglioramento continuo.
- **Revisione e aggiornamento periodico delle Policy:** impegnarsi a rivedere e a perfezionare costantemente tutte le policy per adattarle all'evoluzione delle norme e delle migliori pratiche della società, garantendo la consultazione di tutte/i le/i dipendenti per rispondere alle loro esigenze e l'integrazione di parità di genere, diversità e inclusione.
- **Monitoraggio:** effettuare una valutazione/revisione annuale allo scopo di misurare la capacità di WeWorld di attuare la sua Policy e le sue azioni in materia di uguaglianza di genere, diversità e inclusione.

5.2 IMPEGNI NELL'ATTUAZIONE DI PROGRAMMI

Nell'attuazione della Policy di parità di genere, diversità e inclusione, WeWorld si impegna a rendere conto ai donatori e alle comunità attraverso:

- **Gestione dei dati:** assicurare la raccolta, l'analisi e l'utilizzo di dati disaggregati per sesso, età, disabilità per garantire una rappresentanza equa e un processo decisionale informato.
- **Integrazione di genere:** invece di considerare il genere meramente come tema trasversale, l'integrazione del genere significa puntare a raggiungere obiettivi specifici di genere collaborando con altri settori di intervento. Passare dal mainstreaming di genere all'integrazione di genere in ogni fase della gestione del ciclo di progetto migliora l'impatto e la rilevanza dei programmi.
- **Risorse umane e finanziarie:** allocare le risorse umane e finanziarie in modo strategico in tutte le fasi della gestione del ciclo del progetto per sostenere con forza le iniziative di genere, diversità e inclusione.
- **Monitoraggio, valutazione e apprendimento:** mantenere uno sforzo coerente e continuo per monitorare, valutare e migliorare le realizzazioni e i risultati relativi a genere, diversità e inclusione.
- **Apprendimento delle capacità:** implementare una formazione completa per tutto il personale per sviluppare le capacità di affrontare le questioni di genere, diversità e inclusione in tutti le attività di progetto.
- **Accountability:** rafforzare gli sforzi per aumentare la responsabilità in ogni intervento, assicurando che gli impegni in materia di genere, diversità e inclusione siano rispettati con trasparenza.
- **Partenariato con la società civile:** ampliare i partenariati e le reti con le organizzazioni di base, guidate da donne, e/o orientate su tematiche LGBTQ+ o su disabilità, per garantire un coinvolgimento significativo della comunità.

- **Advocacy e comunicazione:** *sostenere ogni intervento con un piano di advocacy e comunicazione su misura per promuovere e far progredire efficacemente gli obiettivi di genere, diversità e inclusione.*

6. FEEDBACK E SEGNALAZIONI

Tutto il personale di WeWorld è incoraggiato a condividere qualsiasi feedback o suggerimento relativo all'inclusione e alla non discriminazione nell'ambiente di lavoro e in tutte le attività svolte. WeWorld ha costruito un modulo permanente accessibile a tutto il personale (es. Portale) per promuovere il dialogo e lo scambio di idee e il miglioramento dell'Organizzazione.

In caso di discriminazione, violazione della presente Policy o di qualsiasi altro atto che possa costituire una violazione dei sistemi e delle procedure di WeWorld, qualsiasi parte coinvolta con World (incluso il personale e tutti gli stakeholder) ha accesso al sistema di Whistleblowing di WeWorld, che è accessibile e disponibile anche sul sito web di WeWorld e opera secondo la Policy e le procedure di Whistleblowing della Fondazione.

7. DIFFUSIONE E VALIDITÀ

Questa Policy sarà diffusa a tutto il personale di WeWorld e sarà inserita nel pacchetto di formazione iniziale per tutte le nuove persone che entrano nello staff dell'Organizzazione.

Il documento sarà pubblicato sul sito web della Fondazione e inserito nei documenti fondamentali dell'Organizzazione.

Ogni aggiornamento della Policy sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione e diffuso e pubblicato come sopra indicato.

APPENDICE

Per quanto riguarda gli aspetti di Parità di Genere, WeWorld ha deciso di attenersi alla norma UNI/PdR 125:2022. Pertanto, il sistema di attuazione della presente Policy per gli aspetti di Parità di Genere seguirà lo schema di tale norma, in quanto l'obiettivo della Fondazione è quello di ottenere e mantenere la Certificazione di Parità di Genere.

A tal fine, all'inizio del 2024 è stato nominato un Comitato Guida per la supervisione del sistema, per coordinare l'attuazione e il follow-up del piano di miglioramento. È stato nominato un Responsabile del Sistema di Parità di Genere per supportare e supervisionare il corretto sviluppo del Sistema.

Il Sistema di Parità di Genere sarà monitorato e verificato almeno su base annuale, come previsto dalla norma UNI/PdR 125:2022.