

# Piano di gestione delle diversità e promozione dell'uguaglianza di genere

## LAND Impresa Sociale S.r.l.

Versione: #1

Data: Gennaio 2026



LAND Impresa sociale S.r.l. (di seguito denominato LAND) crede fermamente nell'uguaglianza di genere, uno dei valori fondanti dell'Unione europea, un diritto fondamentale e un principio chiave dei pilastri europei dei diritti sociali (Strategia Europea per l'uguaglianza di genere 2026-2030). Allo stesso tempo, l'organizzazione è convinta della necessità di costruire società in grado di includere le persone appartenenti alla comunità LGBTIQ+ (secondo quanto stabilito dalla Strategia europea per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025) e garantire i diritti delle persone con disabilità (ai sensi della Strategia europea dei diritti delle persone con disabilità 2021-2030) e in cui sia stata bandita ogni discriminazione (secondo quanto indicato nel Piano d'azione contro il razzismo dell'Unione europea 2020-2025) e siano, quindi, più diverse e inclusive (cfr., La strategia per l'inclusione e la diversità di Erasmus+ e del Corpo europeo di solidarietà, 2021).

LAND si impegna a portare avanti una gestione corretta e attenta della diversità. Il presente documento testimonia l'impegno dell'organizzazione ad applicare proattivamente delle misure improntate al rispetto della dignità umana e al sostegno della diversità in tutte le sue forme in ogni iniziativa e in ogni ramo di attività di LAND. La promozione del benessere fisico, mentale e psicologico del personale, nonché la creazione di un ambiente sicuro, solidale e inclusivo libero dalle molestie, dalle violenze e dalle discriminazioni, costituiscono un impegno fondamentale. In particolare, il piano di gestione della diversità e di promozione dell'uguaglianza di genere mira a superare la discriminazione strutturale e a creare un'organizzazione più eterogenea, inclusiva e paritaria che risponda alle esigenze delle persone che vi lavorano, nonché ai bisogni dei soggetti a cui si rivolge. Il documento contiene indicazioni circa le procedure di assunzione, i programmi di formazione e crescita del personale, la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo attento ai bisogni speciali delle persone. Fornisce, inoltre, importanti informazioni sul *gender mainstreaming*, sulle strategie di comunicazione, sul tipo di rappresentazioni da veicolare, nonché riguardo alle attività di progettazione, gestione e implementazione di progetti.

Tutto il personale e i soggetti che collaborano con LAND sono tenuti ad attenersi al presente regolamento. Tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione hanno la responsabilità di portare avanti una cultura organizzativa rispettosa, inclusiva e orientata al benessere.

**LAND Impresa sociale SRL**

info@impresasocialeland.org | www.impresasocialeland.org  
Sede legale: Via Roma 94 - 90133 - Palermo, Italia | PEC: direzione@pec.landmail.org  
Numero REA: PA - 431550 | Codice fiscale e Partita IVA: 07013520825

Il Piano di gestione delle diversità e promozione dell'uguaglianza di genere di LAND è elaborato dalla persona Responsabile della gestione delle questioni di genere e delle diversità e approvato dal Consiglio di amministrazione. Il documento viene aggiornato almeno una volta all'anno. Il monitoraggio e la valutazione periodica garantiscono che le politiche rispondano ai bisogni legati all'uguaglianza di genere, alla diversità e al benessere del personale.

## 11. Definizioni

Di seguito presentiamo le principali definizioni delle espressioni utilizzate nel presente documento.

- **Accessibilità**

L'insieme di pratiche volte a facilitare l'accesso, la navigazione, la comprensione, l'uso e la partecipazione ad ambienti, informazioni e/o attività per il maggior numero di persone possibile.

- **Approccio basato sui diritti umani**

Riconoscimento di alcune tematiche, come l'educazione sessuale e affettiva, come diritto umano fondamentale, e non come privilegio; ci impegniamo affinché sia universalmente accessibile, adeguata all'età, completa e attenta alle conseguenze derivanti dalle esperienze traumatiche.

- **Approccio intergenerazionale**

Un approccio che incoraggia il dialogo e la creazione di ponti tra generazioni, sfatando i tabù in maniera positiva.<sup>1</sup>

- **Binarismo di genere**

Il costruito sociale secondo cui esistono solo due generi: uomini e donne.<sup>2</sup>

- **Crimini di odio**

Ogni tipo di reato compiuto ai danni di persone o cose perché ritenute legate, affini o vicine a un determinato gruppo in virtù di caratteristiche comuni fra i suoi membri, quali etnia,

---

<sup>1</sup> In base alla definizione data da SexSense. Disponibile all'indirizzo <https://sex-sense.eu/>

<sup>2</sup> In base alla definizione data da [Healthline](#)

nazionalità, lingua, colore della pelle, sesso, età, disabilità fisica o mentale, orientamento sessuale o altri fattori simili.<sup>3</sup>

- **Dignità umana**

Nella sua formulazione elementare il concetto di dignità umana consiste nella convinzione che tutte le persone abbiano un valore che è strettamente correlato alla loro umanità a prescindere dalla classe, dall'etnia, dal genere, dalle abilità o dalla religione a cui sentono di appartenere.<sup>4</sup>

- **Discriminazione strutturale**

Una forma di discriminazione dovuta a politiche che, sebbene possano apparire neutrali, hanno delle ricadute fortemente negative su alcuni gruppi sociali, limitandone le opportunità.<sup>5</sup>

- **Discriminazione**

Si verifica quando una persona riceve un trattamento meno favorevole per motivi legati al sesso e al genere, all'età, alla nazionalità, all'etnia, alla religione o alle convinzioni personali, allo stato di salute, a disabilità, all'orientamento sessuale o all'identità di genere rispetto al trattamento di cui ha goduto o godrebbe un'altra persona in una situazione analoga.<sup>6</sup>

- **Diversità**

Tutte le diverse sfumature e identità legate al genere, all'etnia, alla nazionalità, all'età, alla disabilità, alla lingua, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose, all'estrazione sociale, all'orientamento sessuale, all'aspetto fisico e al colore della pelle di ogni individuo.<sup>7</sup>

- **Equilibrio di genere**

---

<sup>3</sup> In base alla definizione data da [ENAR](#)

<sup>4</sup> Cfr. [Human Rights Career](#)

<sup>5</sup> In base alla definizione data nel [Glossary of terms and concepts dell'UNICEF, 2017](#)

<sup>6</sup> In base alla definizione data nel [Glossary & Thesaurus dell'EIGE](#)

<sup>7</sup> In base alla definizione data da the Gender & Diversity Policy of the IFRC (2020)

Espressione utilizzata per descrivere un approccio alla gestione delle risorse umane che punti alla pari partecipazione di tutti i generi in tutti gli ambiti lavorativi, progetti o programmi.

- **Equità di genere**

Concetto secondo cui le donne, gli uomini e le persone che si riconoscono in altri generi hanno esigenze e potere diversi. Tali differenze dovrebbero, dunque, essere individuate e affrontate per azzerare gli squilibri tra i generi. Ciò può includere la parità di trattamento o un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità.<sup>8</sup>

- **Espressione di genere**

Aspetti collegati ai concetti di mascolinità e femminilità che le persone possono esprimere attraverso il proprio modo di vestire e di prendersi cura di sé, di parlare e di comportarsi, ecc. Ad esempio, è considerato più "maschile" indossare indumenti larghi e comodi e avere un aspetto trasandato, mentre essere femminili significa indossare indumenti aderenti, colorati e frivoli.<sup>9</sup>

- **Gender Bias**

Pregiudizi e stereotipi che portano a prendere delle decisioni sulla base del genere che tendono a favorire e a creare dei contesti sono favorevoli agli uomini/ragazzi a svantaggio delle donne/ragazze.<sup>10</sup> LAND concepisce il concetto come relativo a tutti i generi.

- **Gender Mainstreaming**

Una strategia volta a promuovere l'uguaglianza di genere. Prevede l'adozione di una prospettiva di genere nella preparazione, nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione di norme, provvedimenti e programmi di finanziamento allo scopo di promuovere l'uguaglianza fra uomini e donne<sup>11</sup> e tutti i generi e combattere ogni forma di discriminazione.

- **Genere**

---

<sup>8</sup> *Ibidem.*

<sup>9</sup> In base alla definizione di The Safe Zone Project.

<sup>10</sup> Cfr., [Glossary Of Terms And Concepts a cura dell'UNICEF, 2017](#)

<sup>11</sup> Cfr. concetti e definizioni a cura dell'EIGE

Il genere si riferisce alla costruzione sociale dei ruoli maschili e femminili. Tale categoria di analisi e interpretazione comprende norme, comportamenti e ruoli associati a donne e uomini, ragazze e ragazzi e al loro modo di relazionarsi. Poiché si tratta di un costrutto sociale, il genere varia di società in società e cambia nel corso del tempo.<sup>12</sup> LAND sposa una concezione non binaria del genere, ossia non limitata alle categorie del maschile e del femminile<sup>13</sup> e preferisce l'utilizzo del concetto "dei generi" anziché "di genere" molte volte inteso in modo strettamente binario.

- **Identità di genere**

Ogni persona esperisce dentro di sé in maniera del tutto intima e personale il proprio genere che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita. L'identità di genere riguarda il rapporto con il proprio corpo (e può implicare la scelta di modificare il proprio aspetto fisico o le proprie funzioni corporee ricorrendo a trattamenti farmacologici o interventi chirurgici) e altre modalità di espressione del genere, quali abbigliamento, modo di parlare e di gesticolare<sup>14</sup>.

È il significato che una persona attribuisce al proprio essere donna, uomo o di persona che sente di appartenere a entrambi o a nessuno dei due generi, o che si colloca in qualsiasi punto dello spettro di genere,<sup>15</sup> dando spazio a una miriade di soggettività diverse.

- **Intersezionalità**

La natura interconnessa di alcune categorie sociali, quali l'etnia, la classe, il genere, che generano identità sociali differenti e la relativa sovrapposizione di sistemi di discriminazione, svantaggio o dominio. A tale concetto si rifanno anche iniziative di solidarietà e movimenti di resistenza che lavorano per sradicare forme di oppressione sovrapposte.<sup>16</sup>

- **LGBTQIA+**

Acronimo che sta per lesbiche, gay, bisessuale, trans\*, queer e questioning, intersessuale, asessuale e aromantico, più (+) altre etichette che definiscono la comunità queer. Le persone LGBTQIA+ possono: essere attratte da altre persone del proprio genere (lesbiche,

---

<sup>12</sup> Cfr.; Definizioni a cura dell'[Organizzazione Mondiale della Sanità](#)

<sup>13</sup> Cfr., [National Centre for Transgender Equality - Understanding Non-Binary People: How to Be Respectful and Supportive](#)

<sup>14</sup> Cfr., Concetti e definizioni a cura dell'[EIGE](#)

<sup>15</sup> Cfr., Ontario Human Rights Commission

<sup>16</sup> In base alla definizione data da SexSense. Disponibile all'indirizzo <https://sex-sense.eu/>

gay) o di qualsiasi genere (bisessuali); avere un'identità e/o espressione di genere che non corrisponde al sesso assegnato loro alla nascita (trans, non binarie); avere un'identità che non rientra in una classificazione binaria di sessualità e/o genere (queer); non avere ancora definito il proprio orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere (questioning); essere nate con caratteristiche sessuali che non corrispondono alla definizione tipica di maschio o femmina (intersessuali); provare poca o nessuna attrazione sessuale (asessuali) o poca o nessuna attrazione romantica (aromantiche).<sup>17</sup>

LAND preferisce ricorrere al termine ombrello LGBTIQIA+, il simbolo "+" rappresenta tutte quelle definizioni che continuano ad aggiungersi e ad evolversi allo scopo di rispettare tutte le identità di genere.

- **Membri dello staff/personale**

Il termine si riferisce a tutto il personale dell'organizzazione, tirocinanti e persone che fanno volontariato o collaborano alle attività di LAND.

- **SOGIESC**

Acronimo di "orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere e caratteristiche sessuali". LAND predilige l'uso del termine LGBTIQIA+ per l'attuazione delle iniziative a livello locale. Tuttavia, è consapevole che l'acronimo SOGIESC è più diffuso in ambito giuridico e nel campo della tutela e dell'*advocacy* dei diritti umani.

- **Uguaglianza**

È il valore a cui tende un'attenzione per la comune dignità umana; la partecipazione di tutte le persone (cfr. definizione di diversità) alla vita economica, sociale e culturale.<sup>18</sup>

- **Violenza di genere**

Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte le forme di violenza perpetrate ai danni di persone o gruppi di persone sulla base del sesso, del genere, dell'orientamento sessuale e/o dell'identità di genere reale o percepita. Si basa su uno squilibrio di potere ed è agita con

---

<sup>17</sup> In base alla definizione data da LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025.

<sup>18</sup> In base alla definizione data da the EQUINET.

l'intenzione di umiliare o far sentire le persone che ne sono vittime inferiori o subalterne. Può essere di natura fisica, verbale, psicologica, economica<sup>19</sup>, o di altro tipo.<sup>20</sup>

LAND vede la violenza di genere come una forma di violenza contro le donne e tutti i generi.

## 2. Principi e valori

### Principi e valori

LAND e il personale dell'organizzazione si impegnano a rispettare i valori e i principi descritti di seguito. Tali principi sono essenziali allo scopo di elaborare un piano di gestione delle diversità e promozione dell'uguaglianza di genere che sia in linea con gli standard più elevati in materia e sia in grado di favorire la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e orientato al benessere:

- ★ LAND garantisce che ogni individuo non subisca alcun tipo di discriminazione sulla base dell'età, dell'etnia, del colore della pelle, del sesso, della lingua, della religione, dell'appartenenza politica, della nazionalità, dell'estrazione sociale, dell'identità di genere o dell'orientamento sessuale, della disabilità, dell'origine o di qualunque altra condizione. LAND si impegna ad adottare misure e azioni positive che riflettano il valore di ogni persona umana. Tutto il personale è tenuto a considerare ogni persona all'interno di una rete sociale, onorandone la dignità umana, promuovendo il rispetto e l'ascolto attivo e contribuendo a una cultura lavorativa che promuove la sicurezza psicologica, la fiducia e il benessere individuale.
- ★ LAND rispetta il diritto di ogni individuo a mantenere la propria integrità fisica e culturale, valorizza le competenze e le capacità individuali allo scopo di creare ponti di coesione e conoscenza. In tal senso, LAND protegge gruppi e individui dalle discriminazioni e dalla violenza e sostiene l'inclusione sociale e la partecipazione attiva di soggetti in condizioni di vulnerabilità o provenienti da contesti svantaggiati, in particolare delle persone che vivono una doppia condizione di svantaggio. La prevenzione dello stress, del burnout, delle molestie e dell'esclusione nei luoghi di lavoro costituisce una priorità per via delle conseguenze che tali azioni possono avere sul benessere e sulla piena partecipazione del personale.

---

<sup>19</sup> Cfr., [Council of Europe -What is gender-based violence?](#)

<sup>20</sup> Per ulteriori informazioni sulle forme di violenza di genere, suggeriamo di consultare il sito <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1153>

- ★ LAND ha una politica di zero tolleranza nei confronti delle discriminazioni, dei crimini di odio o delle violenze, inclusa quella di genere in tutte le sue forme. LAND porta avanti la lotta per l'inclusione sociale. Tutte le iniziative promosse al suo interno e all'esterno sono condotte adottando un approccio imparziale e scevro da pregiudizi. Qualunque comportamento che mini la dignità umana, il benessere e l'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro è considerato inaccettabile.
- ★ LAND considera importanti e rispetta l'identità di genere e tutte le diverse forme di diversità del suo personale e dei gruppi target. Inoltre, ritiene tale aspetto prioritario allo scopo di garantire le stesse opportunità e condizioni a tutte le persone. Pertanto, l'organizzazione è attenta alla diversità e alle questioni di genere e punta ad eliminare le disuguaglianze e a promuovere l'uguaglianza di genere. LAND promuove l'uso dei pronomi di elezione, incoraggiando chi collabora con l'organizzazione, il personale e le persone che beneficiano delle sue iniziative a condividere e a utilizzare i pronomi in base alle proprie scelte individuali come strumento per promuovere l'inclusione, la dignità umana e il benessere nei luoghi di lavoro.
- ★ Le iniziative portate avanti da LAND all'interno e all'esterno dell'organizzazione tengono conto delle esigenze di ogni persona e si basano su un'analisi delle questioni di genere e della diversità condotta nella fase di progettazione. L'obiettivo è quello di rispondere alle esigenze specifiche di persone e gruppi diversi, badando anche alla loro sicurezza. Questo approccio tiene in considerazione il benessere del personale e delle persone che beneficiano dei progetti e delle iniziative di LAND, garantendo che le condizioni lavorative, i carichi di lavoro e le prassi seguite dall'organizzazione siano corrette, sostenibili e solidali.
- ★ LAND integra la prospettiva di genere nella pianificazione, nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle sue attività interne, nonché, ove possibile, dei programmi esterni.
- ★ LAND garantisce l'accessibilità dei suoi programmi, delle sue comunicazioni e delle strutture a tutte le persone, a prescindere dalle disabilità fisiche, sensoriali e cognitive, lavorando attivamente per rimuovere gli ostacoli e fornire degli ausili, quando necessario.

L'accessibilità costituisce una componente chiave ai fini della promozione dell'inclusione, dell'uguaglianza e del benessere.

### 3. Prassi e procedure

LAND si impegna a condividere con il personale un insieme di regole e linee guida chiare riguardanti prassi e procedure volte alla gestione della diversità e della promozione dell'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro.

#### Risorse umane

##### 1. **Piano di selezione e procedure di assunzione**

LAND porta avanti un piano di selezione e delle procedure di assunzione del personale basati sull'equilibrio di genere e sull'assenza di pregiudizi nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità. Così facendo, LAND moltiplica i suoi sforzi per adottare delle misure positive delle procedure di assunzione per far sì che i gruppi sottorappresentati siano incoraggiati a candidarsi per posizioni junior o manageriali, al fine di creare un gruppo di lavoro più equilibrato e inclusivo, prestando particolare attenzione al benessere, al rispetto della dignità umana e alla parità di trattamento nei luoghi di lavoro.

##### 2. **Formazione sulla gestione della diversità e la promozione dell'uguaglianza di genere**

LAND informa e propone al personale delle attività di formazione sui contenuti del piano di gestione della diversità e promozione dell'uguaglianza di genere. L'organizzazione si assicura che i membri dello staff siano consapevoli e applichino le procedure sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Il corso di formazione affronta temi quali i comportamenti inclusivi nei luoghi di lavoro, la comunicazione rispettosa, l'utilizzo di nomi e pronomi di elezione, la prevenzione delle molestie e delle dinamiche esclusioni, riconoscendo l'impatto di queste azioni sul benessere individuale e collettivo

### 3. **Parità salariale**

LAND si assicura che il personale percepisca una paga equa a parità di lavoro svolto a prescindere dal genere.

### 4. **Inclusività nei luoghi di lavoro**

LAND si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo sia in termini di strutture che di atmosfera. Nello specifico, intende:

- *promuovere l'inclusività di genere (bagni unisex);*
- *garantire il benessere di tutte le persone, accessibilità e postazioni per persone con bisogni speciali;*
- *fornire delle alternative per rispondere a bisogni specifici – orari di lavoro flessibili in linea con le esigenze dell'organizzazione e i bisogni individuali;*
- *tutelare la salute mentale e il benessere del personale. LAND si impegna a sostenere la salute mentale e il benessere del personale dando accesso a risorse e servizi atti a favorire la creazione di un ambiente di lavoro sano e positivo. Le considerazioni relative al benessere comprendono la gestione dei carichi di lavoro, la prevenzione del burnout e il rispetto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.*

### 5. **Trasparenza della comunicazione**

Nel suo rapporto annuale LAND pubblica dati trasparenti in merito alle attività condotte.

## **Comunicazioni interne ed esterne**

LAND si impegna a improntare la propria comunicazione interna ed esterna ai principi di rispetto reciproco, non-discriminazione, diversità, inclusività e benessere. Questo impegno riguarda tutte le comunicazioni orali e scritte, nonché i contenuti grafici e iconografici. La comunicazione deve essere inclusiva, non giudicante, accessibile e attenta alla pluralità delle identità, delle esperienze, e dei bisogni delle persone che beneficiano delle attività di LAND, del personale, delle organizzazioni partner e delle parti interessate.

Per portare avanti questo impegno, LAND fornisce delle linee guida per un uso inclusivo e non discriminatorio del linguaggio e delle immagini e promuove una riflessione e una ricerca continue su questi temi insieme al personale.

- **Genere**

LAND adotta un linguaggio inclusivo e non sessista, evitando l'uso del maschile sovraesteso ove possibile. LAND considera il genere un costrutto sociale non binario e in continua evoluzione e incoraggia all'uso rispettoso di nomi e pronomi di elezione in tutte le comunicazioni sia interne che esterne, come strumento atto a promuovere l'inclusione, la dignità umana e la sicurezza psicologica.

- **Disabilità**

LAND promuove un linguaggio che rispetta la dignità, l'autonomia e l'autodeterminazione delle persone con disabilità, rifiutando le espressioni abiliste, paternalistiche e infantilizzanti. Ove possibile, LAND adotta delle scelte linguistiche (approccio *person-first* o *identity-first*) che riflettono le preferenze degli individui e delle comunità interessate e si serve di una terminologia chiara, precisa e non patologizzante.

- **Diversità etnica**

LAND si impegna a usare un linguaggio rispettoso della diversità etnica, culturale, religiosa e migratoria delle persone e a combattere attivamente gli stereotipi razzisti, le microaggressioni e le narrazioni discriminatorie. LAND punta ad adoperare una terminologia precisa, autodeterminata e adeguata al contesto, rimanendo attento alla natura mutevole del linguaggio e alle voci delle comunità minoritarie e razzializzate.

- **Età**

LAND riconosce nell'ageismo una forma di discriminazione che colpisce le persone in diverse fasi della vita. Quando l'età costituisce un elemento rilevante ai fini della comunicazione è necessario

ricorrere a un linguaggio accurato e specifico che si concentri su esperienze, ruoli e contesti anziché su pregiudizi e stereotipi.

- ***Flessibilità e contesto***

L'uso del linguaggio inclusivo e attento alla diversità può variare in base al contesto, allo scopo, al pubblico e alle caratteristiche di accessibilità. LAND promuove un approccio flessibile e riflessivo alla comunicazione. L'obiettivo è quello di trovare un equilibrio tra inclusività, chiarezza, leggibilità, tenendo conto della varietà dei contesti culturali, linguistici e istituzionali. Il linguaggio e la comunicazione sono intesi come elementi dinamici e soggetti a una revisione continua in linea con i cambiamenti sociali e l'acquisizione di una maggiore consapevolezza.

Questo tipo di linguaggio è adoperato nelle comunicazioni interne e con soggetti esterni.

→ *Comunicazioni interne:*

- interazioni con il gruppo di lavoro (a voce o via e-mail);
- elaborazione di relazioni e rapporti interni.

→ *Comunicazioni con soggetti esterni:*

- per rivolgersi a partner, stakeholder e persone che beneficiano delle iniziative di LAND nel corso di colloqui o via e-mail;
- per presentare LAND, le sue unità e i suoi dipartimenti a soggetti interessati e organizzazioni partner;
- per redigere rapporti e relazioni;
- per redigere articoli, post sui social media da pubblicare sui canali istituzionali di LAND;
- per produrre manuali, linee guida, *toolkit* e altre risorse derivanti dall'implementazione di progetti.

- ***Linguaggio iconografico inclusivo***

LAND si impegna a promuovere la diversità in tutte le sue forme nelle comunicazioni sia interne sia esterne rappresentando la diversità servendosi di foto, immagini

gratuite o screenshot<sup>21</sup> da inserire all'interno di articoli, presentazioni, siti web, post sui social media o prodotti di progetto.

## Progettazione

- **Consultazioni e co-progettazione inclusive**

LAND garantisce che le consultazioni con i soggetti interessati e le persone che beneficiano delle sue attività non si limitano a ottenere dei semplici riscontri, ma incoraggiano quando possibile, un processo di co-progettazione in cui i gruppi target sono attivamente coinvolti nel plasmare il progetto fin dalle prime fasi. L'obiettivo è quello di garantire, che i punti di vista di queste persone siano integrati presi in considerazione. I processi di consultazione sono progettati per garantire che le persone partecipanti si sentano al sicuro, rispettate e sostenute nell'esprimere le proprie opinioni.

- **Diversità dei gruppi di lavoro**

LAND porta avanti colloqui con stakeholder, attori locali e persone che beneficiano delle sue iniziative per promuovere una partecipazione equilibrata di tutti i soggetti, tenendo conto delle loro esigenze e intraprendendo misure positive.

- **Dati e indicatori disaggregati**

LAND, in qualità di capofila o quando previsto dal bando o dalla tipologia di progetto, si impegna a presentare delle proposte di progetto che prevedano una descrizione dei gruppi target con dati disaggregati per genere o altre caratteristiche. Inoltre, prevede l'utilizzo di indicatori volti alla promozione dell'uguaglianza di genere e della diversità. Quando necessario, LAND applica un approccio intersezionale ai dati disaggregati, garantendo che le diverse identità ed esperienze nell'ambito dei gruppi target siano tenute in considerazione e prese in esame nella fase di progettazione. Tale approccio consente, infatti, di individuare e affrontare sfide specifiche. LAND utilizza le seguenti categorie per disaggregare i dati in base al genere: "donna", "uomo", "altro", "preferisco non rispondere". Tali opzioni

---

<sup>21</sup> Secondo il [Piano di Trattamento dei dati personali](#) e il [Piano di tutela dell'infanzia](#)

riflettono la diversità di genere in un'ottica non binaria e permettono di rispettare l'autoidentificazione e il benessere.

- **Azioni volte a promuovere la diversità e l'uguaglianza di genere**

LAND, in qualità di capofila o quando previsto dal bando o dalla tipologia di progetto, si impegna a presentare delle proposte di progetto che prevedano una descrizione delle azioni volte a promuovere la diversità e l'uguaglianza di genere (ad es., *gender-mainstreaming* e misure positive). Inoltre, fornirà delle indicazioni in merito alle strategie da adottare allo scopo di coinvolgere partecipanti con identità di genere differenti.

- **Misure o azioni positive**

Attraverso le attività di progettazione, LAND ribadisce il proprio impegno nei confronti di una più forte partecipazione di gruppi sottorappresentati o svantaggiati, nonché delle varie identità di genere, a tutte le attività condotte dall'organizzazione. Saranno applicati, inoltre, i principi del *mainstreaming* di genere anche per definire il budget di progetto quando necessario, destinando dei fondi ad attività, strumenti e risorse che promuovono l'uguaglianza di genere e l'equità, la diversità e l'inclusione dei gruppi sottorappresentati. In questo modo LAND garantisce che le risorse finanziarie saranno utilizzate in maniera efficace per sostenere un cambiamento positivo.

## Gestione e attuazione dei progetti

- **Riservatezza dei dati e principi etici della raccolta dei dati**

LAND garantisce che tutti i dati raccolti, in particolar modo i dati sensibili come quelli relativi al genere, ai bisogni speciali o all'etnia, siano elaborati con cura, attenendosi alle principali norme relative alla protezione dei dati personali. Le persone partecipanti saranno debitamente informate riguardo ai loro diritti e i dati saranno trattati in forma anonima, quando possibile. Il rispetto per i diritti e l'identità personale è ritenuto essenziale per il benessere delle persone partecipanti.

- **Raccolta di dati disaggregati**

LAND raccoglie i dati delle persone che partecipano alle sue attività disaggregandoli in base al genere (donna, uomo, altro, “preferisco non rispondere” – per rispecchiare una visione non binaria della diversità di genere e favorire l’autodeterminazione) e ad altre categorie identitarie. Questa procedura è portata avanti nella fase di monitoraggio o di rendicontazione nel caso in cui l’organizzazione sia responsabile delle attività volte a garantire la qualità e la visibilità del progetto o dello svolgimento di attività a livello locale o internazionale con partner che operano sotto la sua responsabilità. In base alle caratteristiche del progetto, saranno tenute in considerazione le seguenti categorie: genere (inclusa l’opzione “preferisco non rispondere”), età, *background*, bisogni speciali.

- ***Gender e diversity mainstreaming nella scelta dei gruppi di partecipanti***

LAND ribadisce il suo intento di diffondere un approccio attento alla diversità e al genere nella scelta dei gruppi di partecipanti, in relazione alla loro disponibilità e alle esigenze del progetto.

- ***Attività di formazione sul gender and diversity mainstreaming rivolte alle organizzazioni partner e agli attori locali***

LAND si impegna a condividere le proprie conoscenze e a formare le competenze delle organizzazioni partner e degli attori locali nel corso delle attività di progetto promuovendo i principi, i valori e le procedure del *gender and diversity mainstreaming*.

- ***Approccio inclusivo alla comunicazione e alla partecipazione***

LAND garantisce che le attività di comunicazione previste nell’ambito dei progetti siano inclusive e accessibili a tutte le persone partecipanti. Per questo adopera un linguaggio chiaro e non discriminatorio e offre alle persone diverse modalità di partecipazione (ad es., mettendo a disposizione formati accessibili, servizi di traduzione, ecc.).

## 4. Ruoli e responsabilità

Di seguito indichiamo le principali figure e le principali responsabilità dei soggetti che garantiscono l'applicazione delle norme relative alla gestione della diversità e alla promozione dell'uguaglianza di genere all'interno di LAND.

### Personale responsabile della gestione delle risorse umane

Si occupa di:

- procedure di selezione e assunzione del personale;
- parità salariale;
- formazione sulle questioni di genere e la promozione della diversità;
- inclusività dell'ambiente lavorativo;
- promozione del benessere del personale e prassi lavorative adeguate;
- revisione degli aggiornamenti del presente Piano in collaborazione con la persona Responsabile della gestione delle questioni di genere e delle diversità.

### Uffici Networking e Progettazione

Hanno il compito di assicurarsi che le proposte di progetto tengano conto dei seguenti aspetti:

- analisi dei bisogni attenta al genere;
- disaggregazione dei dati;
- azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere e la diversità;
- misure positive.

### Coordinatrici e coordinatore di unità e dipartimento

Si impegnano a servirsi di:

- un linguaggio inclusivo e privo di pregiudizi;
- rappresentazioni e immagini inclusive;
- un approccio ispirato al *gender mainstreaming* nella gestione e nell'implementazione dei progetti in relazione

alla selezione di gruppi di partecipanti, alla disaggregazione dei dati e alla formazione;

- rispetto per le identità individuali, inclusi i nomi e i pronomi di elezione, all'interno del gruppo di lavoro e nel corso delle attività

## 5. Procedure di segnalazione

Il personale ha l'obbligo di segnalare eventuali violazioni al presente piano, quali comportamenti che ledono la dignità umana, minano il benessere, l'uguaglianza di genere o l'uso rispettoso di informazioni legate alla propria identità come nomi e pronomi di elezione. Al personale sarà chiesto di denunciare eventuali discrasie tra le regole stabilite e le prassi effettivamente adottate seguendo **la procedura interna** descritta di seguito.

- 1) Compilare il modulo di segnalazione (Appendice I) da consegnare alla persona Responsabile della Gestione della Diversità e delle Questioni di Genere.
- 2) Tali segnalazioni saranno trattate in maniera riservata dalla persona Responsabile della Gestione della Diversità e delle Questioni di Genere del LAND che valuterà se sottoporre il caso all'attenzione dell'Ufficio delle Risorse Umane, se ritenuto necessario. Tutte le segnalazioni saranno gestite con delicatezza, garantendo tutela contro le reiterazioni e rispetto per il benessere delle persone coinvolte. Tale ruolo è ricoperto al momento da Giovanni Barbieri: [giovanni.barbieri@impresasocialeland.org](mailto:giovanni.barbieri@impresasocialeland.org)
- 3) Ogni dipendente responsabile di una violazione del piano di gestione delle diversità e promozione dell'uguaglianza di genere (allegato al codice di condotta) dovrà sottoporsi a una valutazione. Qualora la violazione fosse ritenuta particolarmente grave, il caso sarà segnalato alle autorità competenti:  
→ Autorità locali: [Polizia](#) o [Carabinieri](#)

Palermo, 28/01/2026  
Vito La Fata  
CEO



## ALLEGATO 1 – Modulo per la segnalazione

Modulo per la segnalazione di condotte inappropriate che violano i principi stabiliti dal piano di gestione della diversità e promozione dell'uguaglianza di genere di LAND

### Modulo di segnalazione

### Modulo di segnalazione

<b>Dati personali<sup>22</sup></b>	<p>Nome: _____</p> <p>Cognome: _____</p> <p>Posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dipendente</li> <li>● Tirocinante</li> <li>● Volontaria/o/ə</li> <li>● Collaboratrice/tore/ə</li> </ul> <p><i>* L'organizzazione si impegna a tutelare l'identità della persona che presenta la segnalazione. I dati personali forniti saranno utilizzati in funzione di un'eventuale azione legale.</i></p>
<b>Informazioni sulla condotta oggetto di segnalazione</b>	<p>Ambito della condotta oggetto di segnalazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Risorse umane</li> <li>● Comunicazioni interne ed esterne</li> <li>● Progettazione</li> <li>● Gestione e implementazione del progetto</li> </ul>

<sup>22</sup> I dati della persona che segnala la violazione saranno trattati unicamente ai fini della presente denuncia ai sensi del regolamento europeo 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR). Il legale rappresentante di LAND è responsabile del trattamento dei dati. È a lui che il segnalante può rivolgersi per esercitare i propri diritti ai sensi delle normative vigenti a livello nazionale ed europeo.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Molestie, esclusioni o comportamenti che influiscono negativamente sul benessere</li> <li>● Uso scorretto degli articoli, desinenze e pronomi nei confronti di una persona <i>transgender</i> o di genere non binario</li> </ul>
Contesto in cui è avvenuta la violazione	<p><b>Data:</b> _____</p> <p><b>Luogo:</b> _____</p> <p><b>Circostanze (formazione, evento, ecc.):</b> _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Descrizione della condotta oggetto di segnalazione	<p><u>La invitiamo a descrivere in che modo il comportamento ha influito sulla persona o sulle persone coinvolte, come l'impatto sulla dignità umana, il benessere e il senso di sicurezza (se noto).</u></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ha assistito al comportamento?</li> <li>● In caso contrario, come ha saputo del comportamento?</li> <li>● Come valuta la gravità del comportamento descritto? <i>Poco grave - Mediamente grave - Molto grave - Non so</i></li> <li>● Si tratta di un comportamento reiterato?</li> </ul>
--	---

<p><b>Dati della persona accusata di condotta inopportuna</b></p>	<p><b>Nome:</b> _____</p> <p><b>Cognome:</b> _____</p> <p><b>Posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Dipendente</li><li>● Tirocinante</li><li>● Volontaria/o/ə</li><li>● Collaboratrice/tore/ə</li></ul>
<p><b>Dichiarazione</b></p>	<p>Inoltrando la presente segnalazione, dichiaro di:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. essere consapevole che la presente segnalazione potrebbe essere utilizzata come atto ufficiale qualora LAND decida di intentare un'azione legale ai danni della persona che si è macchiata della violazione in oggetto;</li><li>2. di essere in buona fede e di avere fornito informazioni veritiere;</li><li>3. essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni false e mendaci, perseguibili ai sensi di legge.</li></ol>

-----

**Firma della/del  
dichiarante**  
(Letto e approvato)

-----

**Data**