



FEDERAZIONE ITALIANA DIRITTI UMANI GENDER EQUALITY PLAN

Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) della Federazione Italiana Diritti Umani (FIDU) delinea la strategia di parità di genere della Federazione e stabilisce impegni e azioni per promuovere parità di genere e inclusione.

Il GEP intende perseguire una serie di obiettivi per promuovere una cultura sensibile al genere nella Federazione, potenziando la piena partecipazione di tutte le persone, nella loro diversità, nella vita della Federazione, attraverso una serie di azioni su temi specifici.

La parità di genere è, infatti, un valore fondamentale dell'Unione Europea. Il GEP risponde ai requisiti della Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 della Commissione Europea, che include obiettivi politici e azioni per compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa con Parità di Genere. Il rafforzamento della parità di genere e dell'integrazione di genere nel principale programma di finanziamento dell'UE per la ricerca e l'innovazione, Horizon Europe, è uno dei mezzi per raggiungere gli obiettivi della Strategia.

Inoltre, nel dicembre 2020, il Consiglio dell'UE, nelle sue conclusioni sulla Nuova Area Europea della Ricerca (ERA), ha invitato la Commissione Europea e gli Stati membri a concentrarsi nuovamente sulla parità di genere e sull'integrazione del genere nella ricerca, inclusi i GEP.

Il Gender Equality Plan (GEP) è stato redatto in conformità alle Linee Guida su Parità di Genere di Horizon Europe preparate dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della CE.

Il GEP è stato redatto e adottato dagli organi direttivi della Federazione, in linea con la visione e la missione della FIDU, già impegnata in processi di trasformazione per una maggiore equità di genere.

Contesto istituzionale della FIDU per la parità di genere

La Federazione Italiana Diritti Umani – Comitato Italiano Helsinki (in sigla FIDU ETS) è un ente del Terzo settore, ovvero una organizzazione non lucrativa di utilità sociale.

Attiva dal 6 ottobre 1987 con la costituzione del Comitato Italiano Helsinki per i diritti umani la FIDU si propone di promuovere la tutela dei diritti umani come sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948, dalla Convenzione Europea per la Salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà Fondamentali del 1950, dal Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e dal Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali del 1966, dall'Atto Finale di Helsinki della Conferenza sulla Sicurezza e la Cooperazione in Europa del 1975, dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea del 2007 e dagli altri rilevanti documenti internazionali. La FIDU intende quindi operare per diffondere la conoscenza dei diritti umani, monitorarne e denunciarne le



violazioni, creare maggiore sensibilità nell'opinione pubblica, esercitare influenza sugli Stati affinché essi si attengano agli impegni sottoscritti in materia di diritti umani.

Tra le attività di interesse generale svolte dalla FIDU, in prima istanza vi è la promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici e la promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco.

La FIDU, quindi, promuove le pari opportunità per tutti nell'assegnazione degli incarichi, evitando qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso, sull'età, sull'etnia, sulla nazionalità, sulla religione e sulle convinzioni personali. Per raggiungere la parità di genere e promuovere una cultura del rispetto, la Federazione promuoverà un equilibrio di genere a tutti i livelli; accrescerà la consapevolezza e la conoscenza dei soci sulle questioni di genere e garantirà che una prospettiva di genere sia analizzata e integrata nei contenuti delle campagne e della formazione. La FIDU, adottando un approccio inclusivo, incoraggia la partecipazione piena ed efficace alle sue attività senza distinzione di genere, età ed etnia. In particolare, l'attenzione dell'associazione si concentra su:

- Parità di genere
- Multiculturalismo e diversità dei team
- Promozione dei giovani e formazione

La FIDU si impegna quindi a promuovere la parità di genere in tutte le sue attività, riconoscendo che la parità di genere è essenziale per la realizzazione dei diritti umani e la costruzione di una società giusta e inclusiva.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

1. Composizione del Personale Associativo:

Attualmente, il Comitato Direttivo della FIDU è composto da tre persone, di cui due uomini e una donna, riflettendo una rappresentanza di genere equilibrata.

2. Struttura Democratica e Elezioni:

La FIDU adotta un approccio democratico alle elezioni delle proprie cariche, senza distinzione di genere. Le cariche, inclusi i membri del Comitato Direttivo e dei comitati locali, sono elette direttamente dall'assemblea.

3. Membri individuali:

L'associazione alla FIDU è libera e spontanea non prevede alcuna forma di discriminazione basata sul sesso, sull'età, sull'etnia, sulla nazionalità, sulla religione e sulle convinzioni personali. La media di genere degli associati nel corso degli anni è risultata sostanzialmente equilibrata, con una lieve prevalenza di uomini (60%) in alcuni anni e di donne (60%) in altri.

4. Collaboratori e volontari:

La FIDU si avvale occasionalmente di collaboratori esterni o di volontari per affidargli



incarichi specifici legati a singoli aspetti relativi all'implementazione di progetti. La scelta di tali figure avviene esclusivamente in base alla professionalità e alla motivazione dei candidati. La media di genere di collaboratori e volontari è risultata equilibrata (50%).

5. Politiche di Elezione e Accesso ai Tirocini:

Non esistono criteri di elezione che influenzano la rappresentanza di genere.

Le politiche di accesso ai tirocini si basano esclusivamente sui curriculum e sulle motivazioni dei candidati, con la considerazione esplicita della parità di genere nella selezione.

6. Comitati Locali e Commissioni:

La FIDU conta su comitati locali che si formano su iniziativa personale e si rinnovano autonomamente ogni tre anni.

La media di genere delle cariche nei comitati locali attivi sul territorio nazionale è del 40% donne e del 60% uomini.

Il Presidente nazionale, sentito il Comitato Direttivo, può istituire commissioni tematiche.

Attualmente, il coordinatore di tali commissioni, è una donna. Sono attive due commissioni, presiedute rispettivamente da un uomo e una donna.

AREE CHIAVE, OBIETTIVI E AZIONI

Il GEP è un documento pubblico, sottoscritto dall'intero Consiglio Direttivo, pubblicato sul sito web della Federazione Italiana Diritti Umani (FIDU). Periodicamente, Il Consiglio Direttivo della FIDU attuerà le attività previste dal Piano e raccoglierà e pubblicherà dati per genere del personale, inclusi dirigenti e membri degli organi direttivi, membri individuali, tirocinanti e collaboratori.

L'Assemblea annuale della FIDU sarà uno strumento fondamentale per monitorare e aggiornare le basi del GEP. Il Comitato Direttivo si assicurerà che le attività di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere siano regolarmente svolte.

Il GEP della FIDU si concentra su alcune aree tematiche selezionate:

- **Equilibrio di genere negli organi statutari e nelle adesioni della FIDU.**
Si riconosce, ad oggi, una ottima rappresentanza delle donne negli organi statutari. La FIDU intende consolidare tale rappresentanza e promuovere e aumentare la partecipazione nell'adesione individuale della FIDU.
- **Cultura istituzionale per la parità di genere e inclusione.**
La FIDU intende sostenere il bilanciamento tra lavoro e vita con il consolidamento e l'implementazione di lavoro e tirocinio da remoto.
- **Prospettiva di genere nella formazione**
La FIDU intende implementare questa prospettiva in modo sistematico nelle proprie attività di training.
- **Impegno nella lotta contro la violenza e il disagio.**



- **Diffusione del GEP** in tutta l'associazione.

Il Gender Equality Plan della FIDU riconosce cinque aree di azione e mira a raggiungere gli obiettivi individuati, attraverso l'implementazione di azioni strategiche.

Area 1. Equilibrio di genere negli organi statutari, nei collaboratori e nelle adesioni:

- consolidare e promuovere la leadership femminile negli organi statutari;
- aumentare il numero di donne nell'adesione individuale alla FIDU;
- annoverare la parità di genere tra i criteri di selezione dei tirocinanti e dei collaboratori.

La FIDU adotta politiche e procedure elettive prive di discriminazioni di genere. La mancanza di criteri di elezione che possano influenzare la rappresentanza di genere nel Comitato Direttivo e nei comitati locali sottolinea il carattere aperto e inclusivo delle elezioni associative.

Per quanto riguarda l'accesso ai tirocini, le politiche basate esclusivamente sui curriculum e sulle motivazioni dei candidati, insieme alla considerazione della parità di genere nella selezione, consolidano l'impegno della FIDU per garantire opportunità di formazione in modo equo e inclusivo.

La diffusione e la promozione di campagne specifiche riguardanti la tutela dei diritti umani in tema di violenza di genere, aumenterà la consapevolezza su tali temi auspicando una maggiore adesione di donne all'associazione con conseguente candidatura alle cariche elettive.

Area 2. Cultura istituzionale

- Sostenere il bilanciamento tra lavoro e vita.

La FIDU intende consolidare la pratica già in atto sin dal 2020 di lavorare e di svolgere tirocini principalmente in modalità smart-working e da remoto, in modo da permettere il bilanciamento tra lavoro e vita.

Area 3. Integrazione della prospettiva di genere nella formazione

- Integrare una prospettiva di genere nei programmi di formazione.

Nell'ambito dei tirocini, la Federazione Italiana Diritti Umani (FIDU) intende implementare questa prospettiva in modo sistematico.

- Conducendo un'analisi approfondita per identificare possibili disparità di genere nell'ambiente lavorativo e nelle opportunità di formazione.
- Sensibilizzando i tirocinanti affinché comprendano l'importanza della prospettiva di genere e sviluppino competenze per riconoscere e affrontare le questioni legate all'uguaglianza di genere.
- Fornendo contenuti formativi che garantiscano la presenza e l'analisi critica delle questioni di genere. Ciò può includere casi di studio, esempi pratici, e discussioni focalizzate su temi di rilevanza.



- Implementando un sistema di monitoraggio per valutare l'efficacia dell'integrazione della prospettiva di genere nei tirocini. Il feedback continuo sarà raccolto dai tirocinanti per apportare miglioramenti e aggiustamenti.

Area 4. Prevenire e Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali

- Promuovere strumenti per segnalare discriminazioni, molestie e violenze di genere. Le procedure per segnalare discriminazioni, molestie e violenze di genere all'interno della FIDU sono già inequivocabilmente chiare e accessibili, in virtù della natura pubblica dell'associazione. Tuttavia, per migliorare ulteriormente l'efficacia e garantire un ambiente sicuro, saranno implementati canali di segnalazione diversificati. Questi canali consentiranno a chiunque di fare segnalazioni in modo confidenziale e accessibile, assicurando una totale protezione e riservatezza. Queste misure sono progettate per garantire che chiunque segnali non subisca ritorsioni e che ogni preoccupazione sia affrontata con la massima serietà.

Area 5. Comunicazione

- Comunicare il GEP

Creazione di una pagina dedicata del GEP sul sito web della FIDU www.fidu.it accessibile a tutti.