



Linee guida per la candidatura

Leggere attentamente le presenti linee guida prima di iniziare a compilare il modulo di candidatura. In questo documento sono riportate tutte le informazioni necessarie per compilare correttamente le sezioni del modulo di candidatura e descrivere nel miglior modo le proprie attività.

INFORMAZIONI DI BASE

Lingua: gli enti candidati sono invitati a presentare la candidatura in inglese, al fine di agevolare l'esame delle proposte e velocizzare il processo di valutazione. Va tuttavia precisato che le proposte presentate in una qualsiasi delle lingue ufficiali dell'UE saranno accettate e tradotte utilizzando un sistema di traduzione automatica.

Modalità di presentazione delle candidature: tramite lo strumento online

Termine ultimo: 26 febbraio 2027 (ore 12:00 CET)

COME COMPILARE LA CANDIDATURA

La candidatura deve essere il più chiara e precisa possibile, in modo che gli esperti indipendenti e la giuria europea possano valutare gli sforzi compiuti nel campo della diversità e dell'inclusione.

Verificare di aver **presentato in modo chiaro l'approccio e la strategia** adottati in materia di diversità e inclusione e di aver descritto in dettaglio le **attività innovative** chiave che hanno portato al conseguimento dei risultati in questo campo. Indicare il calendario delle attività: quando sono state avviate, i progressi compiuti nella loro attuazione e quali saranno gli sviluppi futuri. Si tenga presente che il premio è assegnato per l'insieme delle attività attuate dall'ente locale, non solo per una singola attività.

Concentrarsi su **specificità, fatti e numeri**. Fornire **esempi**, comprese **informazioni qualitative e quantitative**.

Il numero massimo di caratteri indicato per ciascuna risposta comprende gli spazi.

A/ IDENTITÀ DELL'ENTE LOCALE

Breve descrizione dell'ente locale (comune, città o regione)

In questa sezione vanno inserite alcune informazioni di base sull'ente locale, la sua storia, l'economia e la popolazione, soprattutto gli aspetti rilevanti per la diversità e l'inclusione. In particolare, sarebbe interessante tracciare un quadro relativo a: le sfide cui deve far fronte l'ente locale, quali il livello di prosperità economica o gli ostacoli infrastrutturali all'accessibilità ecc.; la diversità della popolazione

dell'ente locale e i recenti cambiamenti al riguardo, come l'arrivo di un numero significativo di migranti, l'invecchiamento della popolazione ecc. Sarebbe utile segnalare eventuali ostacoli particolari nel contesto locale o nazionale che intralciano le iniziative per motivi specifici di discriminazione.

B/ NATURA E AMBITO DELLE INIZIATIVE

Indicare le principali iniziative in materia di diversità e inclusione che sono state intraprese o che sono in corso di realizzazione, trattando l'intera gamma di tali iniziative. Tali iniziative potrebbero mirare a: migliorare la situazione¹ e l'esperienza² di gruppi specifici esposti a discriminazioni (in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o del credo, della disabilità, dell'età e/o dell'identità LGBTIQ+); e/o rispondere alle esigenze specifiche³ di tali gruppi.

Ove possibile, tali iniziative dovrebbero dimostrare un approccio globale nei confronti dei vari motivi di discriminazione e, nell'ambito di tale approccio, un approccio intersezionale. Le iniziative dovrebbero individuare e perseguire una visione ambiziosa per il cambiamento nell'approccio alla diversità e all'inclusione perseguito dall'ente locale.

Per ogni iniziativa chiave, fornire brevi dettagli su:

- i suoi scopi, obiettivi e filoni d'azione;
- portatori di interessi coinvolti e beneficiari interessati;
- risorse assegnate e impegnate;
- tutti i settori strategici interessati; e
- la data di inizio e la data di fine.

Se del caso, specificare chiaramente se le iniziative sono rivolte a gruppi specifici esposti a discriminazioni (in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o del credo, della disabilità, dell'età e/o dell'identità LGBTIQ+), indicando anche l'eventuale attenzione alle intersezioni tra tali motivi di discriminazione. Sarebbe utile segnalare eventuali strategie particolari a cui sono collegate le iniziative intraprese.

Le iniziative dovrebbero dimostrare un approccio coerente alla diversità e all'inclusione in una serie di ambiti strategici da parte dell'ente locale, insieme a una visione ambiziosa per affrontare le questioni relative alla diversità e all'inclusione in qualità di datore di lavoro, all'interno della forza lavoro dell'ente locale.

Poiché la sezione B del modulo di candidatura potrà essere utilizzata a fini promozionali (pubblicazione sul sito web del premio, in una brochure ecc.), si invita a fornire una descrizione il più chiara possibile.

C/ TITOLARITÀ/LIVELLO DI IMPEGNO

Descrivere l'approccio generale alla diversità e all'inclusione in termini di dichiarazione programmatica, strategia o piano d'azione generale attuato in questo ambito, nonché le strutture e i sistemi organizzativi in atto per promuovere tale attuazione.

Descrivere l'approccio generale, fornendo ad esempio alcuni dettagli su quanto segue:

- le dichiarazioni programmatiche di alto livello e gli impegni assunti a favore della diversità e

¹ Per "situazione" si intende lo svantaggio sperimentato da tali gruppi, sia esso di natura economica, sociale, politica o culturale.

² Per "esperienza" si intende la natura e la qualità delle interazioni di tali gruppi con la popolazione in generale e con le organizzazioni del settore pubblico e privato.

³ Per "esigenze specifiche" si intendono le esigenze che sorgono per tali gruppi in relazione alla loro identità e al modo in cui scelgono di viverla in ciascuno dei motivi di discriminazione.

dell'inclusione;

- la strategia specifica per guidare e orientare le azioni in materia di diversità e inclusione, oppure l'integrazione di un filone relativo alla diversità e all'inclusione all'interno di una strategia o di un quadro politico più ampio per l'ente locale, e livello di investimento necessario a tal fine;
- la struttura o le strutture organizzative all'interno dell'ente locale che hanno la responsabilità di attuare, coordinare e monitorare le politiche e le azioni in materia di diversità e inclusione, come ad esempio l'istituzione di uno o più dipartimenti e/o comitati di coordinamento interdipartimentali o l'attribuzione di responsabilità a essi, nonché le risorse e il personale assegnati a tali strutture organizzative;
- i sistemi per integrare l'attenzione alla diversità e all'inclusione in tutte le politiche, i programmi e le regolamentazioni dell'ente locale. Nell'individuarli, sarebbe utile indicare i passi compiuti per: stabilire norme relative alle modalità di attuazione di tali sistemi; sviluppare le capacità del personale di attuare tali sistemi; e fornire risorse per l'attuazione di tali sistemi di integrazione;
- le iniziative volte a guidare e coinvolgere settori esterni, come quello privato, nell'affrontare le questioni relative alla diversità e all'inclusione.
- se l'ente locale ha sottoscritto una Carta della diversità ed è membro della Carta della diversità nazionale; se l'ente locale fa parte di reti più ampie incentrate sulla diversità e l'inclusione.

D/ IMPATTO

Spiegare in che modo la principale iniziativa o le principali iniziative in materia di diversità e inclusione hanno migliorato la situazione e l'esperienza delle persone esposte a discriminazione (in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o del credo, della disabilità, dell'età e/o dell'identità LGBTIQ+) e/o hanno risposto alle loro esigenze specifiche dall'avvio dell'iniziativa o delle iniziative.

Nel farlo, specificare gli indicatori e gli obiettivi più importanti fissati per ciascuna iniziativa (se possibile, per ciascun gruppo di destinatari) e in che modo questi sono in linea con i loro scopi e obiettivi. Includere dati quantitativi e/o qualitativi chiave per dimostrare i risultati a breve termine, i risultati a medio termine e gli impatti a lungo termine ottenuti dalle iniziative intraprese. Indicare in che modo e da chi è effettuata l'eventuale verifica esterna dei dati relativi ai risultati, agli effetti e all'impatto.

Tale valutazione dell'efficacia e dell'impatto deve fare riferimento alle iniziative riportate nella sezione B/ Natura e ambito delle iniziative.

E/ QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ DELLE INIZIATIVE

1. In che modo è monitorata, valutata e garantita la qualità delle iniziative in materia di diversità e inclusione?

La qualità delle iniziative in materia di diversità e inclusione è fondamentale per garantire che abbiano un impatto positivo sulla situazione e sull'esperienza dei gruppi esposti a discriminazioni e disuguaglianze (in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o del credo, della disabilità, dell'età e/o dell'identità LGBTIQ+).

Illustrare i meccanismi di valutazione e monitoraggio istituiti dall'ente locale per monitorare e garantire la qualità di tali iniziative durante e dopo la loro attuazione. Illustrare i meccanismi messi in atto per

estrapolare e applicare gli insegnamenti tratti da tali iniziative, al fine di sviluppare quelle attuali e orientare quelle future. Indicare i soggetti coinvolti in tali meccanismi. Si potrebbe anche indicare se le iniziative sono correlate o in linea con eventuali strategie nazionali e/o europee e con le norme da esse stabilite.

2. In che modo sono garantite la sostenibilità e la continuità delle iniziative in materia di diversità e inclusione, in modo da assicurare la continuità degli sforzi nelle iniziative intraprese e delle azioni volte a sviluppare tali iniziative?

Garantire la sostenibilità delle iniziative in materia di diversità e inclusione implica mantenere la continuità degli sforzi e assicurare investimenti finanziari e risorse umane costanti, in modo che i risultati conseguiti siano preservati e ulteriormente sviluppati, anche in caso di cambiamenti nei mandati politici.

Descrivere le misure adottate per garantire la sostenibilità e la continuità delle iniziative intraprese e per consolidare i risultati ottenuti, individuando i piani, i processi, le azioni, le risorse umane e i finanziamenti esistenti o da mettere in atto per raggiungere tale sostenibilità.

F/ COINVOLGIMENTO DELLE PERSONE ESPOSTE A DISCRIMINAZIONI

1. Per ciascuno dei gruppi di destinatari individuati, descrivere le strutture e i processi partecipativi messi in atto per garantire il loro coinvolgimento (in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o del credo, della disabilità, dell'età e/o dell'identità LGBTQ+). Indicare se questi o altri processi e strutture coinvolgono le loro organizzazioni rappresentative, nonché esperti in materia di diversità. Indicare se tale coinvolgimento comprende la pianificazione, l'attuazione e la valutazione delle iniziative intraprese, nonché delle strategie e delle politiche adottate in materia di diversità e inclusione.

Descrivere gli approcci partecipativi attuati dall'ente locale per garantire tale coinvolgimento, fornendo alcuni dettagli sulle strutture e sui processi di interazione con il gruppo di destinatari e di coinvolgimento delle organizzazioni rappresentative e degli esperti competenti, indicando chi vi è coinvolto, quali sono i gruppi di destinatari e i motivi di discriminazione affrontati, la regolarità delle convocazioni e la portata della loro influenza.

2. Descrivere le azioni intraprese per fornire risorse e sostegno a tali organizzazioni rappresentative (in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o del credo, della disabilità, dell'età e/o dell'identità LGBTQ+) Indicare le risorse e il sostegno forniti per sostenere il loro coinvolgimento efficace e continuo nelle iniziative intraprese nonché nelle strategie e nelle politiche in materia di diversità e inclusione e specificare se le organizzazioni rappresentative sono coinvolte in tale processo decisionale. Indicare la natura e l'entità di tali risorse e se il sostegno è continuativo e fornito su base annuale.

Indicare le misure adottate dall'ente locale in tal senso, fornendo dettagli sulla natura e la portata del sostegno costante fornito alle organizzazioni rappresentative e sul loro coinvolgimento nel processo decisionale. Spiegare in che modo queste azioni contribuiscono a plasmare e sostenere i loro sforzi e a dialogare efficacemente con l'ente locale. Ciò potrebbe includere sostegno in natura, finanziamenti per le loro iniziative e finanziamenti di base per la creazione e il sostentamento delle organizzazioni, tenendo conto dei motivi di discriminazione affrontati da tali organizzazioni rappresentative.

G/ PERCHÉ L'ENTE LOCALE MERITA IL PREMIO?

Spiegare perché il proprio approccio e i propri risultati in materia di diversità e inclusione sono innovativi e significativi e perché si ritiene di meritare il premio.

Indicare ciò di cui l'ente locale è particolarmente orgoglioso. Si potrebbe indicare cosa contraddistingue le proprie strategie, politiche e iniziative in materia di diversità e inclusione e quali elementi meritano in particolare di essere promossi come buoni esempi per altri enti locali.

H/ PARTE OBBLIGATORIA per le candidature per il PREMIO SPECIFICO: COMBATTERE IL RAZZISMO

- 1. Descrivere la visione generale dell'ente locale in materia di uguaglianza, inclusione e partecipazione delle persone ad alto rischio di discriminazione razziale e/o etnica⁴. Specificare se questa visione comprende un approccio intersezionale e, in caso affermativo, fornire dettagli.**

Fornire alcune indicazioni della visione dell'ente locale in materia di uguaglianza, inclusione e partecipazione delle persone ad alto rischio di discriminazione razziale e/o etnica. Si può descrivere l'impegno dell'ente locale per progredire e realizzare questa visione. Se la visione prevede un approccio intersezionale, fornire una breve descrizione.

- 2. Descrivere la strategia e la politica generali dell'ente locale per promuovere l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione delle persone ad alto rischio di discriminazione razziale e/o etnica. Descrivere inoltre le strategie specifiche, le iniziative chiave, i sistemi di integrazione e le strutture istituzionali che sono state o sono in fase di attuazione.**

Ciò può comprendere una descrizione di quanto segue:

- una dichiarazione politica ad alto livello;
- una strategia o un piano d'azione;
- iniziative chiave;
- strutture organizzative che guidano l'attuazione delle azioni;
- iniziative che coinvolgono attori esterni.

Fornire brevi informazioni su ogni strategia/documento menzionato e su come contribuisce a promuovere l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione delle persone ad alto rischio di discriminazione razziale e/o etnica.

Indicare i gruppi di destinatari⁵ e l'eventuale dimensione intersezionale in base al sesso, all'età, alla disabilità, alla razza o all'origine etnica, alla religione o al credo e all'identità LGBTIQ+.

Spiegare chi è il gruppo destinatario. Se il lavoro dell'ente locale comprende una dimensione intersezionale, includerne una breve descrizione.

Specificare in che modo le iniziative hanno migliorato la situazione e l'esperienza delle persone ad alto rischio di discriminazione razziale e/o etnica e se hanno risposto alle loro esigenze specifiche. Specificare l'impatto di tali iniziative (se possibile, per ciascuno dei gruppi di destinatari individuati) in termini di indicatori principali e obiettivi fissati per tali iniziative, nonché i dati quantitativi e/o qualitativi chiave relativi ai risultati a breve termine, ai risultati a medio termine e agli impatti a lungo termine.

⁴ Il riferimento alla "razza e origine etnica" è in linea con la terminologia giuridica dell'UE e internazionale. La Commissione sottolinea tuttavia l'interpretazione comune secondo cui le "razze" si basano esclusivamente su idee di natura sociale e respinge la nozione di "razze" biologiche.

⁵ Ad esempio, la [strategia contro il razzismo 2026-2030](#) menziona diverse forme di razzismo e le persone che ne sono colpite, quali (ma non solo): razzismo anti-nero, antiziganismo, antisemitismo, razzismo anti-asiatico, odio anti-islamico.

Descrivere gli indicatori e gli obiettivi più importanti fissati per le iniziative menzionate in questa sezione del modulo di candidatura. Spiegare in che modo sono in linea con le finalità, gli obiettivi e le esigenze specifiche dei gruppi destinatari. Includere dati quantitativi e/o qualitativi chiave per dimostrare i risultati a breve termine, i risultati a medio termine e gli impatti a lungo termine ottenuti dalle iniziative intraprese. Indicare in che modo e da chi è effettuata l'eventuale verifica esterna dei dati relativi ai risultati, agli effetti e all'impatto.

- 3. Per ciascuno dei gruppi di destinatari individuati, descrivere le strutture e/o i processi volti a coinvolgerli nelle iniziative dell'ente locale per promuovere l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione delle persone ad alto rischio di discriminazione razziale e/o etnica, e a instaurare un dialogo con loro e con le loro organizzazioni rappresentative.**

Indicare se tali strutture e processi comprendono la progettazione, l'attuazione, il monitoraggio e il riesame delle iniziative chiave e delle strategie o politiche che ne costituiscono la base.

Descrivere gli approcci partecipativi attuati dall'ente locale per garantire tale coinvolgimento, fornendo alcuni dettagli sulle strutture e sui processi di interazione con il gruppo di destinatari e di coinvolgimento delle organizzazioni rappresentative e degli esperti competenti, indicando chi vi è coinvolto. Indicare la regolarità degli incontri con tali soggetti e la portata della loro influenza, in particolare sulla progettazione, l'attuazione e il monitoraggio delle principali iniziative, strategie e politiche menzionate in questa sezione dell'atto di candidatura.

I/ DOCUMENTI GIUSTIFICATIVI – FACOLTATIVO

Oltre alle informazioni fornite nel modulo di candidatura online e nella dichiarazione sull'onore, che è obbligatoria e deve essere firmata e caricata nel modulo di candidatura, si invitano gli enti candidati a caricare una presentazione PowerPoint di 10 diapositive che evidenzino e illustri (ad esempio con immagini) i punti di forza della propria candidatura.

J/ REFERENTE E INDIRIZZO POSTALE

Inserire qui tutti i dati di contatto necessari relativi alla persona della propria amministrazione responsabile della presente candidatura.