

POLICY SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Sede di Padova: *Revisione n. 2 del 12 dicembre 2024*

Preparato da

Verificato da

Approvato da

Matteo CAPUZZO
Settore Amministrazione

Andrea BORGATO
Responsabile Gestione, Finanza e Controllo

Consiglio di Amministrazione
CUAMM Sede di Padova

SOMMARIO

| | |
|--|-----------|
| Glossario | 03 |
| Normativa di riferimento | 04 |
| Missione e valori | 04 |
| CUAMM per l'uguaglianza di genere | 05 |
| Politiche di genere | 06 |
| Monitoraggio, rendicontazione e responsabilità | 07 |

GLOSSARIO

Dichiarazione e piattaforma d'azione di Pechino: nel 1995 la Dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino sono state adottate dalla Quarta conferenza mondiale sulle donne, successivamente approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1996. Esse costituiscono un quadro globale per la realizzazione della parità di genere e l'emancipazione delle donne e delle ragazze sul quale si sono impegnati 189 paesi.

CEDAW: la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW) è stata adottata nel 1979 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, e viene spesso descritta come la legge internazionale sui diritti delle donne. La Convenzione definisce la discriminazione nei confronti delle donne come "... qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione fatta sulla base del sesso che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio delle donne, indipendentemente dal loro stato civile, sulla base di uguaglianza di uomini e donne, diritti umani e libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o di altro tipo"¹.

Uguaglianza: principio etico-politico secondo il quale tutte le persone hanno pari dignità umana e sociale e gli stessi diritti. Medici con l'Africa Cuamm (in breve CUAMM) considera tutte le popolazioni ugualmente libere, degne e caratterizzate da un'identità culturale che deve essere protetta, nel rispetto reciproco. Pertanto, CUAMM promuove e sostiene la discussione, lo scambio e l'amicizia tra popolazioni, gruppi sociali e organizzazioni presenti nei territori, secondo il principio di sussidiarietà orizzontale e verticale².

Genere: si riferisce alle caratteristiche socialmente costruite di donne e uomini, come norme, ruoli e relazioni di e tra gruppi di donne e uomini. Varia da società a società. Le norme, i ruoli e le relazioni di genere influenzano il godimento di una buona salute mentale, fisica e il benessere delle persone incidendo sulle diverse condizioni di salute. Hanno, inoltre, un impatto sull'accesso e sull'utilizzo dei servizi sanitari da parte delle persone e sugli esiti sanitari che sperimentano durante il corso della vita³.

Parità di genere: si riferisce a pari diritti, responsabilità e opportunità di donne e uomini, ragazze e ragazzi. L'uguaglianza di genere implica che gli interessi, le priorità e le esigenze di uomini e donne siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. È molto importante sapere che l'uguaglianza di genere non è una questione femminile ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente uomini e donne. La parità tra donne e uomini è intesa sia come una questione di diritti umani sia come condizione preliminare e indicatore di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone⁴.

Integrazione di genere: l'integrazione di una prospettiva di genere in tutti i tipi di attività è una strategia accettata a livello globale per la promozione della parità di genere. Il *mainstreaming* implica la garanzia che le prospettive di genere e l'attenzione all'obiettivo dell'uguaglianza di genere siano fondamentali per tutte le attività: sviluppo della politica, ricerca, sostegno, legislazione, allocazione delle risorse, pianificazione, attuazione e monitoraggio di programmi e progetti⁵.

Diritti umani: i diritti umani sono i diritti inerenti a tutti gli esseri umani, indipendentemente da razza, sesso, nazionalità, etnia, lingua, religione o qualsiasi altro status⁶.

Non discriminazione: nei rapporti con le parti con cui sono tenuti ad operare, gli operatori devono evitare qualsiasi discriminazione basata su sesso, condizioni di salute, età, nazionalità, orientamento politico e religioso⁷.

Policy: una serie di idee o un piano su cosa fare in situazioni particolari concordate ufficialmente da un gruppo di persone, organizzazioni imprenditoriali, organizzazioni non governative, governo o un partito politico⁸.

Violenza basata sul genere (SGBV): si riferisce a qualsiasi atto perpetrato contro la volontà di una persona e si basa su norme di genere e relazioni di potere disuguali. Comprende le minacce di violenza e coercizione. Può essere di natura fisica, emotiva, psicologica o sessuale e può assumere la forma di una negazione o di risorse o di accesso ai servizi. Infligge danni a donne, uomini, ragazzi e ragazze⁹.

1 UN Women (2009), "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women". Disponibile su: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

2 Medici con l'Africa CUAMM (2014). "Codice Etico".

3 World Health Organization (WHO) (2018). "Gender, equity and human rights". Disponibile su: <http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>

4 UN Women (2001). "Concepts and Definitions". Disponibile su: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

5 UN Women Watch (2001). "Gender Mainstreaming: strategy for promoting gender equality". Disponibile su: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>

6 United Nations (1948). "Universal Declaration of Human Rights". Disponibile su: <http://www.un.org/en/sections/issues-depth/human-rights/>

7 Medici con l'Africa CUAMM (2014). "Codice Etico".

8 Cambridge Dictionary (2018)

9 UNHCR (2018). "Sexual and Gender Based Violence Disponibile su: <http://www.unhcr.org/sexual-and-gender-based-violence.html>

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS - SDG): sono il modello per raggiungere un futuro migliore e più sostenibile per tutti. Affrontano le sfide globali comprese quelle legate alla povertà, alla disuguaglianza, al clima, al degrado ambientale, alla prosperità, alla pace e alla giustizia. Tutti gli obiettivi sono interconnessi¹⁰.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La presente politica sull'Uguaglianza di Genere si basa sulla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012.

MISSIONE E VALORI

La missione organizzativa di CUAMM deriva dall'espressione evangelica "euntes, curate infirmos" - "vai e prenditi cura dei malati" - (Mt 10, 6-8) adottata dal fondatore Francesco Canova (1950) nei Regolamenti del 1971, 1984 e 2003. Lavorando con una prospettiva di sviluppo a lungo termine.

LA MISSIONE

- Migliorare lo stato di salute delle popolazioni africane.
- Promuovere un atteggiamento positivo e la solidarietà nei confronti dell'Africa.

VALORI FONDAMENTALI

I valori essenziali che guidano la missione e le iniziative del CUAMM sono:

- "Con l'Africa": l'Organizzazione lavora esclusivamente con le popolazioni africane, impegnando risorse umane locali a tutti i livelli. L'idea di essere "con l'Africa" enfatizza le idee di

L'emancipazione delle donne: è un aspetto critico per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere. Comprende l'aumento del senso di autostima di una donna, il suo potere decisionale, l'accesso a opportunità e risorse, il potere e controllo sulla sua stessa vita – dentro e fuori casa – e la sua capacità di attuare il cambiamento¹¹.

condivisione, partecipazione profonda, scambio e sforzo congiunto, mettendo in evidenza più di semplici problemi e bisogni ed esprimendo i valori dell'Africa in vista di uno sviluppo a lungo termine.

- Ispirazione cristiana, attingendo esplicitamente ai valori del Vangelo.
- L'esperienza: CUAMM attinge a quasi settant'anni di lavoro a sostegno dei paesi in via di sviluppo.
- Competenza specifica in medicina e salute.
- Discrezione: l'idea essenziale è che l'attenzione e gli interventi siano focalizzati su coloro che sono nel bisogno.

CUAMM è per tutti coloro che credono in valori come il dialogo, la cooperazione, il volontariato, lo scambio tra culture, l'amicizia tra i popoli, la difesa dei diritti umani, il rispetto della vita, la volontà di aiutare i più poveri, lo spirito di servizio.

¹⁰ United Nations (2018). "Sustainable Development Goals". Disponibile su: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

¹¹ UN Population Information Network (POPIN) (1990). "Guidelines on Women's Empowerment". Disponibile su: <http://www.un.org/popin/unfpa/taskforce/guide/iatfwemp.gdl.html>

CUAMM PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Mentre sono stati compiuti progressi sull'uguaglianza di genere a seguito della piattaforma d'azione di Pechino e nell'ambito degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (OSM/MDG), le donne e le ragazze soffrono ancora situazioni di svantaggio, e la salute è una delle aree in cui la disuguaglianza è ancora rilevante. Povertà, carichi di lavoro eccessivi, debole rappresentanza politica e legale, limitazioni imposte dalle tradizioni sociali e culturali, rendono difficile l'accesso ai servizi sanitari, e ciò ostacola donne e ragazze ad essere pienamente realizzate e a offrire il loro contributo allo sviluppo nelle loro comunità. Queste realtà riflettono le disparità esistenti tra donne e uomini nell'accesso e nel controllo delle risorse, nonché nelle opportunità decisionali.

In riconoscimento di queste sfide e dell'importanza di affrontare le disuguaglianze di genere, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) presentano in modo preminente l'uguaglianza di genere, sia come obiettivo individuale (Obiettivo 5), sia trasversali di tutti gli altri 16 Obiettivi degli OSS 2030.

In collaborazione con vari attori, sia governi che diverse organizzazioni internazionali e non governative nei rispettivi paesi, CUAMM si unisce all'obiettivo sostenibile dell'uguaglianza di genere e dell'*empowerment* delle donne attraverso l'assistenza sanitaria sia nello sviluppo che nelle risposte umanitarie.

Inoltre, Cuamm si impegna di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile anche all'interno dell'organizzazione stessa.

In conformità con il Codice nazionale italiano per le pari opportunità tra donne e uomini (DL 198/2006), con gli *SPHERE Standard* e con il Codice Etico dell'Organizzazione, CUAMM lavora in modo da poter garantire che coloro che ricoprono posizioni di responsabilità all'interno dell'Organizzazione siano consapevoli dell'importanza dell'implementazione di una prospettiva di genere sia nella vita professionale che privata considerato che il loro comportamento dovrebbe essere conforme ai principi, alle politiche e agli obiettivi perseguiti da CUAMM. La partecipazione di donne e uomini è essenziale per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne nelle comunità al fine di migliorare lo status delle persone più vulnerabili e discriminate per genere, ma anche per garantire che tutti abbiano pari diritti alla salute,

indipendentemente da età, sesso, classe, casta, religione, origine etnica o disabilità.

Fin dall'inizio, CUAMM ha riconosciuto e valorizzato il ruolo delle donne, il cui contributo è essenziale per raggiungere gli obiettivi del diritto alla salute. CUAMM è consapevole che i diritti ineguali e le relazioni di genere sono una delle principali cause di povertà. In genere sono le donne e le ragazze a soffrire la disparità di genere, hanno spesso meno opportunità, vivono uno status inferiore ed esercitano meno potere e influenza rispetto a uomini e ragazzi. Ovunque si registrano situazioni in cui le responsabilità, le opportunità e l'influenza di uomini e donne sono disuguali, sebbene la natura e l'entità della disuguaglianza varia da società a società¹².

La parità di genere non significa necessariamente che vi sia la necessità di un numero uguale di uomini e donne o ragazzi e ragazze in tutte le attività, né lo stesso numero di donne e uomini nella composizione del personale dell'Organizzazione, allo stesso modo non significa necessariamente trattare uomini e donne o ragazzi e ragazze nello stesso identico modo.

Uguaglianza di genere significa riconoscere che uomini e donne hanno spesso esigenze e priorità diverse, ognuno di loro affronta sfide, ha aspirazioni e ognuno di essi contribuisce allo sviluppo della propria comunità. È desiderio di una società in cui né le donne né gli uomini soffrono la povertà e siano in grado di vivere una vita soddisfacente.

Il lavoro del CUAMM ha il fine di evitare quegli ostacoli che impediscono l'eguale protezione del diritto alla salute dell'individuo riconoscendo che, a causa del diverso status di donne e uomini, l'accessibilità ai servizi sanitari spesso è a svantaggio delle donne. Motivo per cui l'Organizzazione offre programmi e attività su misura per fornire risultati realmente equi.

CUAMM è impegnato a praticare e promuovere la non discriminazione di ogni forma sia all'interno dell'Organizzazione sia nelle relazioni esterne, basando il lavoro sul principio di uguaglianza, sia in termini formali che sostanziali.

Inoltre, le azioni di uguaglianza di genere per l'assistenza e il sostegno a donne e bambini sono attuate dal CUAMM attraverso il miglioramento dell'assistenza materna di qualità nei sistemi sanitari comunitari africani in cui CUAMM opera. Sin dall'inizio il CUAMM si è impegnato a raggiungere e fornire assistenza sanitaria a tutti gli esseri umani, senza discriminazioni. Questa politica sarà lo strumento per guidare le azioni dell'Organizzazione verso un atteggiamento più mirato basato sul genere.

12 DFID (2002). "Gender Manual".

POLITICHE DI GENERE

Le politiche di genere di CUAMM mirano a tradurre in azione il concetto di equità e non discriminazione e a indicare uno standard che aiuterà la propria struttura gestionale e il proprio personale ad essere responsabili di adeguati risultati di genere. Inoltre, queste politiche cercheranno di rafforzare la sensibilità di genere e guidare l'Organizzazione verso un ambiente favorevole all'interno di CUAMM per uomini, donne, ragazzi e ragazze, nonché tra organizzazioni partner e le comunità con cui si collabora. Infine, le politiche saranno utilizzate da CUAMM e dai partner per monitorare e valutare i progressi di queste intenzioni.

Gli obiettivi specifici delle politiche di genere sono i seguenti:

- Fornire una visione chiara di ciò che CUAMM come Organizzazione mira a raggiungere nell'uguaglianza di genere nel contesto dei programmi e delle politiche dell'Organizzazione stessa, anche rispetto ai partner con i quali CUAMM collabora.
- Rinforzare la cultura istituzionale all'interno di CUAMM in modo che tutti i dipendenti, collaboratori e volontari siano consapevoli dell'importanza delle questioni di genere e metterla in relazione con le aree di lavoro prioritarie dell'Organizzazione.
- Riflettere l'uguaglianza di genere in ogni fase di tutti i cicli di programmi e progetti e garantire pari benefici a uomini e donne, ragazzi e ragazze.
- Comprendere che l'uguaglianza di genere ha una natura trasversale e che è responsabilità di tutti implementarla in ogni aspetto del lavoro e della vita personale.

IL NOSTRO IMPEGNO

Le azioni, le politiche e le strategie di CUAMM si basano sui principi di uguaglianza, trasparenza e non discriminazione. Questi principi riflettono l'obiettivo dell'Organizzazione a trattare allo stesso modo tutti gli esseri umani – donne, uomini, ragazze, ragazzi e altri gruppi o individui svantaggiati – consentendo loro di realizzare i loro pieni diritti, opportunità e accesso alla salute.

Attraverso le politiche di genere CUAMM si impegna a:

- Promuovere l'uguaglianza di genere come un diritto umano universalmente accettato aderendo a numerosi strumenti internazionali e carte ONU che lo includono quali: Dichiarazione universale dei diritti umani, Piattaforma d'azione di Pechino, Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW), Patto internazionale relativo ai diritti sociali, economici e culturali, la Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne (DEVAW).
- Concentrare l'attenzione sulle cinque priorità fondamentali identificate al *World Humanitarian Summit* (WHS 2015):

- a) rafforzare donne e ragazze come agenti e leader del cambiamento, anche aumentando il sostegno ai gruppi di donne locali affinché partecipino in modo significativo all'azione umanitaria;
 - b) garantire l'accesso universale ai servizi di salute sessuale e riproduttiva, per donne e ragazze, nonché per uomini e ragazzi;
 - c) attuare un approccio globale coordinato per prevenire e rispondere al GBV;
 - d) garantire che la programmazione umanitaria risponda al genere;
 - e) rispettare completamente i principi umanitari sull'emancipazione delle donne e sui diritti delle donne.
- Affrontare le sfide strutturali (culturali o tradizionali) che creano ostacoli alla realizzazione dei diritti delle donne e delle ragazze, nonché per le altre persone discriminate in base al genere, tra cui la violenza di genere e altre forme di sfruttamento sessuale.
 - Garantire la pari rappresentanza e il contributo di uomini e donne in tutte le strutture di gestione di CUAMM, alle politiche e ai processi decisionali.
 - Promuovere l'integrazione dell'uguaglianza di genere e dell'equità in tutti i programmi e progetti a garantire pari benefici a uomini e donne, ragazzi e ragazze.
 - Sviluppare strategie che consentano a donne e ragazze di essere partner chiave per migliorare l'assistenza sanitaria nelle loro comunità, porre fine alla povertà e alla malnutrizione e promuovere la giustizia.
 - Creare programmi che coinvolgeranno attivamente l'intera comunità, compresi uomini e ragazzi, come alleati nella promozione della parità di genere.
 - Collaborare con i nostri partner (membri della comunità, donatori, governi, altre organizzazioni non governative e organismi internazionali) per promuovere e sostenere la parità di genere.
 - Processi di induzione del personale impegnati periodicamente in attività di genere per garantire la responsabilità verso gli standard di uguaglianza di genere.
 - Utilizzare quadri standard di analisi di genere e strumenti sensibili al genere come dati disaggregati per sesso e indicatori di genere per ottenere pari benefici per il programma in termini di accesso, controllo e processo decisionale nel ciclo del programma e del progetto.
 - Impegnarsi continuamente per diventare un'Organizzazione dinamica e di apprendimento che ponga l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne al centro dell'essere e del fare di CUAMM.
- CUAMM si impegna attraverso tutti i principi di cui sopra a sostenere l'uguaglianza di genere come un pilastro importante della sua missione e nel rispetto di vari strumenti internazionali.

IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE

CUAMM implementerà, monitorerà e valuterà questa *Policy* su base periodica. Ogni regione e paese in cui CUAMM opera dovrebbe sviluppare piani di attuazione specifici e realistici che riflettano l'obiettivo di questa politica. La Direzione nella sede centrale di Padova e ogni *Country Manager/Rappresentante Paese* aderiranno e riferiranno su quanto segue:

A. Comunicazioni / Immagine pubblica

- Utilizzo di un linguaggio che non promuova la discriminazione e gli stereotipi.
- Promozione di donne e uomini come agenti attivi per il cambiamento ed evitare l'uso di immagini e comportamenti stereotipati negativi che discriminano donne, uomini, ragazzi o ragazze.
- La presentazione esterna del CUAMM, anche attraverso materiali stampati, promuoverà una visione equilibrata delle questioni relative all'uguaglianza di genere.

B. Politica e prassi organizzative

- Garantire che l'uguaglianza di genere sia al centro "dell'essere" e "del fare" di CUAMM.
- Le politiche in materia di risorse umane aderiranno alle norme sull'uguaglianza di genere, con la leadership di CUAMM che garantisce e riferisce sull'equa rappresentanza e sulla diversità equilibrata in tutte le funzioni del Consiglio di Amministrazione, della Direzione e del personale.
- Nelle realtà di lavoro in Africa si assicurerà che le opportune competenze di genere siano integrate nelle descrizioni delle mansioni in tutte le unità del programma.
- La Direzione riferirà sull'impegno di genere attraverso i processi di assunzione, selezione e promozione a tutti i livelli.
- Garantire che il personale, uomini e donne, abbia pari accesso alle risorse organizzative per lo sviluppo e la crescita personale.

- La Policy verrà utilizzata come strumento per l'orientamento del personale e la valutazione delle prestazioni dei cooperanti e del personale locale del CUAMM.

C. Il luogo di lavoro

- Predisporre luoghi di lavoro sicuri per le donne dipendenti, liberi da molestie sessuali, nonché istituire meccanismi per affrontare qualsiasi forma di molestia e violenza.
- Creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne possano soddisfare le loro esigenze (es. in ogni luogo di lavoro offrire servizi igienici separati per gli uomini e per le donne).
- Garantire la sicurezza di uomini e donne sul posto di lavoro, in ufficio o sul campo.
- Garantire che tutto il nuovo personale sia orientato verso la politica di genere e il comportamento previsto sul luogo di lavoro.

D. Programmi

- Raccogliere dati disaggregati per sesso per tutti i programmi e progetti e utilizzare le informazioni per pianificare, progettare, attuare, monitorare e riferire sull'analisi delle pari prestazioni da parte di uomini e donne, incluso il processo decisionale.
- Garantire un'eguale rappresentanza di uomini e donne in tutti i programmi CUAMM e partner, soprattutto nel processo decisionale.
- Sviluppare la capacità del personale del programma e dei partner di affrontare le questioni della disuguaglianza di genere.
- Considerare le questioni di genere come componente in tutti gli aspetti della pianificazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di programmi e progetti.
- Stabilire che tutti i corsi di formazione CUAMM (interni ed esterni) siano sensibili al genere in termini di contenuti, materiali e illustrazioni utilizzati.

MONITORAGGIO, RENDICONTAZIONE E RESPONSABILITÀ

CUAMM garantirà che tutto il personale comprenda la politica di genere e disponga di strumenti adeguati per attuarla nella sfera di lavoro. Queste politiche saranno parte integrante dell'orientamento del personale. Più specificamente:

- tutti i membri dello staff saranno responsabili di riflettere i valori di CUAMM sulla parità di genere nei loro atteggiamenti e azioni;
- la sensibilità di genere e il contributo a questa politica da parte di tutto il personale responsabile saranno parte integrante della valutazione annuale delle prestazioni del personale, in cui sono inclusi la sensibilità e il contributo di genere;

- tutti i progetti, i programmi, i rapporti nazionali e regionali includeranno dati e informazioni disaggregati per genere come procedure standard di monitoraggio e comunicazione;
- l'attuazione della politica di genere sarà monitorata annualmente insieme alla strategia quinquennale di CUAMM;
- il direttore, i rappresentanti dei paesi e i dirigenti senior saranno responsabili di assicurare l'attuazione della politica all'interno dell'Organizzazione;
- la politica sarà rivista ogni due anni per garantire che sia pertinente e rispecchi gli sforzi e le azioni di CUAMM.