



LINEE GUIDA – GIUSTIZIA DI GENERE

1. INTRODUZIONE

La visione di Un Ponte Per (UPP) rispetto a **pace, diritti umani e solidarietà** si fonda sulla ricerca della giustizia sociale e nella lotta a tutte le forme di disuguaglianza, incluse quelle basate su genere, età, razza, abilismo, razzismo, discriminazione etnica, ageismo, orientamento sessuale e omofobia, classismo, retaggio coloniale e contro tutte le forme di cultura di oppressione, dominazione e discriminazione, come **patriarcato e (neo)colonialismo** (all'intersezione tra colonialità e capitalismo).

L'**ineguaglianza di genere** riguarda relazioni di potere diseguali che portano ad opportunità diseguali, dalla soddisfazione di bisogni primari alla possibilità di sviluppare a pieno il proprio potenziale, come individui e come comunità.

In questa visione, l'**intersezionalità** implica che equità e uguaglianza di genere non possano essere raggiunte senza lo sradicamento di patriarcato, colonialismo ed altre forme di oppressione.

La cultura patriarcale è per definizione predatoria, violenta e marziale. Da una **posizione femminista e anti-coloniale**, l'ingiustizia sociale non può essere superata se gli squilibri di potere non sono affrontati come precondizione, quindi, **il nostro ruolo come organizzazione e come individui è affrontare ineguaglianza e iniquità confrontandoci con le modalità in cui "elementi sovrapposti di discriminazione, come genere, razza e classe (detti intersezionalità), interagiscono e esacerbano le sfide quotidiane, di aiuto e di sviluppo per donne e bambine."** (Gender Responsive Resilience & Intersectionality in Policy and Practice).

Queste linee guida riconoscono che, viste le disparità attuali, **la disuguaglianza di genere** non può essere affrontata adeguatamente con un trattamento eguale di uomini e donne, nonostante gli uomini siano allo stesso tempo danneggiati dal patriarcato.

Crediamo che nella nostra vita quotidiana e nel nostro lavoro, gli squilibri nelle relazioni di potere siano un'opportunità per lo sforzo trasformativo verso una maggiore giustizia sociale, lungo lo spettro dei fattori di discriminazione.

Il genere è un concetto contestato, nella nostra visione è **non-binario**, non determinato biologicamente e socialmente costruito. Come tali, *genere e sessualità sono diversi e continuano ad evolversi* (vedi Definizione sezione 3).

Nel riconoscere che le norme e le gerarchie di genere sono un costrutto sociale, che sistematicamente privilegia alcuni gruppi sopra gli altri, **riconosciamo anche che questi squilibri possano essere identificati e messi in discussione.**

Pur riferendoci a tutti i generi ed età, nel nostro **lavoro, questa policy guarda in particolare a donne e ragazze** non come soggetti ma **come agenti**, con il potere innato di lavorare verso la rimozione di ostacoli patriarcali e di qualsiasi altro fattore di oppressione per il pieno ed eguale godimento di diritti ed opportunità.



A UPP, rifiutiamo gli stereotipi e la retorica che vede donne e ragazze – specialmente in contesti svantaggiati (conflitti, povertà, oppressione sociale, ecc.) – come innatamente e sempre vulnerabili e bisognose di una liberazione che venga dall'esterno.

Lavorando a livelli diversi e interconnessi tra i bisogni specifici ed immediati di donne e ragazze e gli ostacoli del patriarcato, il nostro ruolo a UPP è lavorare con queste donne e ragazze per identificare e superare questi ostacoli per ottenere giustizia sociale attraverso il raggiungimento del pieno potenziale individuale e collettivo.

Con la sua visione comunitaria, bottom-up e trasformativa di genere, UPP vuole lavorare fianco a fianco di donne e ragazze, e organizzazioni e movimenti della società civile ad esse connessi, facilitando ed alimentando le loro capacità.

Il nostro impegno include sforzi orientati a prevenire, mitigare e affrontare le conseguenze discriminatorie, intenzionali e non, degli aiuti, dei programmi di sviluppo e costruzione della pace (do no harm) – inclusa la discriminazione di genere ed il perpetuare della disuguaglianza di genere – verso tutte le persone che incontriamo nelle nostre missioni ed uffici.

La nostra visione è quella di **lavorare verso approcci trasformativi di genere** cercando di identificare le barriere, capirle e affrontarle.

Queste Linee Guida vogliono promuovere una giusta/uguale realizzazione della dignità e dei diritti umani per tutti i generi, concentrandosi sull'identificazione degli ostacoli per la loro rimozione, verso una visione di mondo con più giustizia sociale per tutti.

Guardiamo verso un possibile futuro di equità/uguaglianza di genere dove le voci ed i talenti di coloro che sono oppressi dal genere e da altri fattori, possano essere messi al centro per rimodellare una società più giusta.

Richiamando la riflessione organizzativa e l'approccio critico trasformativo, queste Linee Guida dovrebbero essere viste come un primo passo verso un processo più ampio ed inclusivo. Come tale, verrà messo in moto un processo continuo e si raccomanda una revisione di queste Linee Guida su base biennale.

2. **AMBITO DI APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA**

UPP cerca di realizzare il suo impegno verso la giustizia sociale e l'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione e nei suoi programmi.

Come pilastro principale, include la **promozione di una cultura organizzativa interna consapevole** (mind-set) capace di pesare e valorizzare la diversità, informando in questo senso tutte le strategie e le operazioni di UPP.

Queste Linee Guida hanno lo scopo di permeare gli aspetti organizzativi di UPP, tra i quali:

- la **programmazione trasversale, umanitario – sviluppo – peacebuilding (triple nexus)** (in tutte le fasi di Project Cycle Management, dalla valutazione includendo analisi di contesto, bisogni e rischi, all'implementazione e valutazioni di lezioni apprese);



- la struttura organizzativa e la Condotta di tutto il personale, a qualsiasi titolo, indipendentemente dalla durata del loro impiego;
- l'approccio delle risorse umane, cioè reclutamento, gestione, sviluppo e valutazione;
- il monitoraggio e la valutazione dei suoi effetti (inclusi MEAL e analisi di impatto sociale).

Queste Linee Guida integrano politiche associate e l'insieme di standard di condotta e comportamento che tutto il personale UPP deve seguire, incluso il **Manuale del Personale e il suo Standard di Condotta**, il **Codice Etico ex Decreto legislativo n°231/2001**, il **Codice di Condotta ICRC**, la **Policy per la Prevenzione di Sfruttamento Sessuale e Abuso (PSEA)**, la **Policy per la Tutela dei Minori**, **Anti-corrruzione**, **di Sicurezza e di SoP**, i **manuali di Logistica e le politiche connesse (come il Good Business CoC)**. Questo include, ma non è limitato a, identificare e limitare rischi per mitigare, prevenire e rispondere alle molestie sessuali e di genere verso il personale e parti terze, rischi di violenza di genere e i rischi di SEA.

3. DEFINIZIONI

Genere: "Il Genere è un costrutto sociale basato sui ruoli, comportamenti, attività e attributi assegnati a donne e uomini, e a ragazze e ragazzi. Il genere di una persona si basa sull'identificazione personale nell'essere un uomo, una donna, o nessuno dei due, piuttosto che sul suo sesso biologico."

¹

Sesso: Si riferisce alla realtà biologica e fisiologica dell'essere maschi o femmine.

Equità di Genere: "L'equità di genere è il processo riguardante l'essere equi nei confronti di donne e uomini. Per garantire equità, devono essere disponibili strategie e misure per compensare gli svantaggi storici e sociali delle donne, che impediscono a donne e uomini di operare su un piano di parità.[..]" (fonte: UNFPA)²

Uguaglianza di Genere: "il concetto implica che tutti gli esseri umani siano liberi nello sviluppare le loro abilità personali e nel fare le loro scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere; che i differenti comportamenti, aspirazioni e bisogni di donne e uomini siano considerati, valorizzati e favoriti allo stesso modo" (fonte: UE).

¹ Corte Penale Internazionale (ICC), Office of the Prosecutor, Policy Paper on Sexual and Gender-Based Crimes, June 2014; Vedi anche MADRE (L. Davis et al), Submission Re: The Definition of Gender in the Draft Crimes Against Humanity Convention, 1 December 2018, at <https://www.madre.org/international-crimes-against-humanity-treaty>; V. Oosterveld (2005), "The Definition of 'Gender' in the Rome Statute of the International Criminal Court: A Step Forward or Back for International Criminal Justice?", Harvard Human Rights Journal, Vol. 18, p. 74-75; R. Grey, Prosecuting Sexual and Gender-Based Crimes in the International Criminal Court, Cambridge University Press, 2019, p. 50, 311; Consiglio d'Europa, Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul ("Istanbul Convention"), 11 Maggio 2011, Articolo 3(c). Da <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Sexual%20and%20gender-based%20violence%20-%20A%20glossary%20from%20A%20to%20Z.pdf>

² UNFPA (2005) What is meant by gender?, FAQ, <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>



Pregiudizio di Genere: “una differenza nel trattamento e nella percezione (attraverso azioni o pensieri) tra i generi, che discrimina principalmente tra donne e uomini. Solitamente implica una disegualianza di diritti e impone la dominazione di un genere sull’altro. Questo pregiudizio può essere intenzionale o inconscio.”³

Empowerment: Empowerment è un altro concetto contestato.

In una delle definizioni più diffuse “L’empowerment è un processo, anche se i risultati stessi del processo possono essere definiti empowerment. Più nello specifico, però, il risultato dell’empowerment dovrebbe manifestarsi come una redistribuzione di potere tra individui, generi, gruppi, classi, caste, razze, gruppi etnici o nazioni. Empowerment significa la trasformazione di strutture di subordinazione, tramite cambiamenti radicali nel diritto, nei diritti di proprietà, nel controllo sul lavoro e sui corpi femminili, e nelle istituzioni che rinforzano e perpetuano la dominazione maschile”.⁴ Anche se UPP sostiene nella pratica e nell’orientamento il contenuto sostanziale di questa definizione, noi di UPP riteniamo che questa parola, “Empowerment”, sia fortemente influenzata da radici coloniali e patriarcali e che non possa essere usate né percepita in modo neutrale e, di conseguenza, in qualsiasi connotazione affermativa, che è ciò che vogliamo perseguire. Quindi, noi di UPP cercheremo di limitare l’uso di questa parola nei nostri outlet, strutture e strategie.

Gender mainstreaming: è “l’integrazione sistematica delle rispettive situazioni, priorità e bisogni di donne e uomini in tutte le politiche al fine di promuovere l’uguaglianza tra donne e uomini e di mobilitare tutte le politiche generali e le misure, con lo scopo specifico di raggiungere l’uguaglianza tenendo conto attivamente e apertamente, durante la fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni di donne e uomini nell’implementazione, monitoraggio e valutazione” (fonte: UE).⁵

Patriarcato: “Sistema sociale in cui gli uomini hanno maggior potere, ruoli di leadership, privilegi, autorità morale e accesso alle risorse e alla terra, anche nella famiglia. La maggioranza delle società moderne è patriarcale”⁶.

Femminismo: “Una gamma di teorie e agende politiche che hanno come obiettivo l’eliminazione di tutte le forme di discriminazione verso le donne dovute al sesso e al genere, oltre che a classe, razza, etnia, abilità, orientamento sessuale, posizione geografica, nazionalità, o altre forme di esclusione sociale. Il femminismo come agenda politica si è evoluto nei secoli, plasmato dalla politica di ogni momento storico.” (JASS,2013).⁷

Il femminismo è un movimento, una prospettiva filosofica e un motore di cambiamento sociale. Ha vari obiettivi e raggruppamenti, e continua ad essere adattato in risposta a nuove condizioni.⁸ UPP

³ <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Sexual%20and%20gender-based%20violence%20-%20A%20glossary%20from%20A%20to%20Z.pdf>

⁴ Women and Girls Safe Spaces Toolkit: Advancing women and girls empowerment. <https://reliefweb.int/report/world/women-and-girls-safe-spaces-toolkit-advancing-women-s-and-girls-empowerment>

⁵ https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_thematic_policy_document_en.pdf

⁶ .
⁷ Just Associates (2013) Feminist movement builder’s dictionary | second edition, <https://www.justassociates.org/sites/justassociates.org/files/feminist-movement-builders-dictionary-jass.pdf>

⁸ Bettina Aptheker, Feminist Studies, Santa Cruz University



si allinea con la definizione di *femminismi*, che mirano ad eliminare tutte le forme di discriminazione come prova di dinamiche di oppressione di un gruppo sopra un altro.

Intersezionalità: L'intersezionalità si riferisce a identità sociali sovrapposte e ai relativi sistemi di oppressione, dominazione e/o discriminazione. L'idea è che identità multiple si intersecano per creare un'unità che è differente dalle identità che la compongono.⁹ Queste identità sociali sovrapposte si verificano per un individuo e/o per il gruppo correlato.

Violenza di Genere (GBV) è un termine generico per qualsiasi atto dannoso perpetrato contro una persona in base a differenze socialmente attribuite (cioè di genere) tra maschi e femmine. Include atti che infliggono danni o sofferenze fisiche, sessuali o mentali, la minaccia di tali atti, la coercizione a altre privazioni di libertà. Questi atti possono avvenire in spazi pubblici o privati. Le forme di GBV includono la violenza sessuale (stupro, tentato stupro, contatti indesiderati, sfruttamento sessuale e molestie sessuali), la violenza da parte del partner (anche detta violenza domestica, che include abuso fisico, emotivo, sessuale ed economico), matrimonio forzato e precoce e le mutilazioni genitali femminili.¹⁰

Sopravvissut*/Vittima: Una persona che ha subito violenza di genere. I termini "vittima" e "sopravvissut*" possono essere usati in modo intercambiabile, anche se "vittima" è preferito nel settore legale e medico, mentre "sopravvissut*" nel settore psicologico e di sostegno sociale.

4. PRINCIPI

Come organizzazione basata sui diritti umani e sulla solidarietà, le Linee Guida sulla Giustizia di Genere di Un Ponte Per sono incentrate intorno a principi specifici e standard riconosciuti a livello internazionale.

La disuguaglianza di genere viola i principi garantiti dal diritto internazionale umanitario, dal diritto penale domestico ed internazionale, dei diritti umani e dei rifugiati. Questi principi sono basati sulla protezione dei civili, anche in situazioni di conflitto armato e occupazione, e sui loro diritti alla vita, all'uguaglianza, alla sicurezza, alla pari protezione sotto la legge, alla libertà da tortura e da altri trattamenti crudeli, inumani o degradanti.

Particolarmente rilevanti sono la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (**CEDAW**, 1979), la Convenzione sui diritti dell'infanzia (CRC, 1989), la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (CERD, 1965), la Protezione contro la violenza e la discriminazione basata su orientamento sessuale e identità di genere (2016)¹¹, le conferenze mondiali seminali concentrate sull'uguaglianza di genere incluse nella quarta conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne a Pechino (1995). Inoltre, sono rilevanti le Risoluzioni del

⁹ UNICEF, Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts

<https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

¹⁰ IASC 2006

¹¹ UNHRC (2016) Resolution adopted by the Human Rights Council on 30 June 2016 32/2. Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/RES/32/2



Consiglio di Sicurezza ONU che riguardano in modo generale donne, pace e sicurezza (1325, 1889 e 2012), e sulla violenza sessuale legata ai conflitti (1820, 1888, 1960, 2106).

Le norme sociali, i costumi, le tradizioni e le pratiche possono essere alternativamente, caso per caso, fattori protettivi o di rischio che permettono la disuguaglianza, a seconda dell'analisi contestuale/situazionale, ma che non possono essere accettati come giustificazione per tali violazioni.

Nel perseguire la giustizia di genere, UPP sostiene i seguenti **Principi**:

UGUAGLIANZA ED EQUITA'

Equità (di Genere) è il processo che riguarda l'essere giusti verso donne e uomini. Per assicurare l'equità, spesso strategie e misure devono essere disponibili per compensare agli svantaggi storici e sociali delle donne, che impediscono a donne e uomini di operare su un piano di parità.

Uguaglianza (di Genere): non viene fatta distinzione, esclusione o restrizione sulla base del genere che abbia come effetto o scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte di un individuo di diritti umani e libertà fondamentali in ambito politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.

AUTO-AFFERMAZIONE (EMPOWERMENT)

Auto-Affermazione:

"L'empowerment è un processo che coinvolge una serie di attività, dall'auto affermazione individuale alla mobilitazione e resistenza collettiva mirata a rovesciare le forze sistemiche e le dinamiche di potere che operano per marginalizzare donne e altri gruppi svantaggiati. L'empowerment inizia quando gli individui riconoscono le forze sistemiche di disuguaglianza che influiscono sulle loro vite e agiscono consapevolmente con gli altri per cambiare le relazioni di potere esistenti." (Batliwala, 1994).¹²

SOLIDARIETA'

La solidarietà tra popoli diversi è la chiave dell'azione di UPP. Per quanto riguarda la solidarietà femminista, riconosciamo che "il cambiamento richiede potere collettivo; donne e ragazze devono essere solidali con altre donne e ragazze (incluse donne e ragazze con identità diverse dalle loro) per trasformare le relazioni di potere patriarcali".

In pratica e più recentemente, la solidarietà è servita come pietra angolare per due dei più visibili movimenti femminili transazionali dal basso di massa: la Women's March e lo Global Women's Strike – entrambi appoggiati da UPP.¹³

PARTICIPAZIONE / COLLABORAZIONE:

UPP promuove la partecipazione eguale di individui e comunità. In particolare, attraverso una posizione femminista, UPP vede donne e ragazze come agenti attivi di cambiamento per tutti verso una società giusta. "[...] La partecipazione paritaria [...] implica l'uguale diritto delle donne di articolare i loro bisogni

¹² <https://www.justassociates.org/sites/justassociates.org/files/feminist-movement-builders-dictionary-jass.pdf>

¹³ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwa0.12514>



e interessi, così come la loro visione della società, e di modellare le decisioni che riguardano le loro vite, indipendentemente dal contesto culturale in cui vivono".¹⁴

In tutti i paesi e missioni, il lavoro di UPP si basa sulla localizzazione e su approcci basati sulla comunità, formando reti e partenariati con le organizzazioni della società civile e i difensori dei diritti umani, sia come individui che collettivamente. In particolare, la collaborazione con organizzazioni di donne "e altri gruppi che lavorano per l'uguaglianza di genere è necessario per assistere questo processo".¹⁵

INCLUSIONE

UPP riconosce che "le questioni di disuguaglianza di genere si intersecano con altre forme di oppressione basate su relazioni di potere ineguali, come l'abilismo, il razzismo, la discriminazione etnica e di casta, l'ageismo, l'orientamento sessuale e l'omofobia, la discriminazione religiosa, il classismo, la storia coloniale e altre ancora".

In linea con la visione di UPP sulla giustizia, UPP riconosce le diverse esigenze ed esperienze degli individui che si identificano come ragazze, ragazzi, donne e uomini, così come le identità al di là del binario. Pertanto, l'intersezionalità e le diverse esigenze richiedono misure per promuovere l'inclusione per affrontare le barriere e i fattori abilitanti per il pieno ed equo godimento di diritti e libertà fondamentali.

5. INTERAZIONI CON I REGOLAMENTI INTERNI

Queste Linee Guida e le Procedure Operative Standard (POS) non sono in alcun modo destinate a sovrascrivere altre politiche interne. Piuttosto, sono destinate a compenetrarle.

Non vogliono essere una risorsa a sé stante. Mirano a integrarsi nella strategia pluriennale dell'organizzazione e nella postura di salvaguardia di UPP verso impatti nocivi o ciechi rispetto alle questioni di genere.

Mentre questo servirà a guidare l'articolazione delle disposizioni generali nel campo specifico della Giustizia di Genere, deve essere completato da Standard di Condotta, comprese indagini e formazione del personale.

In particolare, le Linee Guida sulla Giustizia di Genere dovrebbero essere viste come complementari alle politiche sull'integrità (compresa la Prevenzione dello Sfruttamento e dell'Abuso Sessuale - PSEA, la Politica di Salvaguardia dei Bambini - CSP, le risorse umane, la comunicazione e la raccolta di fondi, la protezione dei dati, gli acquisti e la logistica, la sicurezza e la gestione del ciclo di progetto (PCM).

6. APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA

Queste Linee Guida si applicano a:

Personale/Staff: Ai fini di questa policy, "personale" e "staff" sono usati in modo intercambiabile e indicano qualsiasi persona che lavori per o rappresenti l'organizzazione, indipendentemente dal fatto

¹⁴ WGSS



che sia compensata o meno monetariamente (volontari, dipendenti pubblici, corpi civili di pace, ecc.) e indipendentemente dal tipo o dalla durata del loro contratto o rapporto con UPP. I membri dell'associazione e i membri del consiglio di amministrazione sono inclusi in questa etichetta.

Visitatori e membri delle delegazioni: chiunque entri in contatto con il personale e le persone con cui interfacciamo nei nostri programmi o uffici, indipendentemente dalla durata della visita, deve conoscere e rispettare questa politica. Questo può includere, tra gli altri, donatori, giornalisti e videomaker.

7. RESPONSABILITÀ E IMPEGNI:

Valorizzare le considerazioni di genere nell'azione quotidiana e promuovere l'uguaglianza ed equità di genere a UPP è una responsabilità collettiva.

A. Tutti i direttori (Direttore Esecutivo, Capi dei Dipartimenti, HR Manager della sede centrale, Country Directors):

1. Rendono conto del contributo dell'organizzazione all'uguaglianza e giustizia di genere e rendono disponibili i risultati a riguardo (dati disaggregati per genere e Gender Marker);
2. Si assicurano che il **fundraising esterno, l'advocacy e le comunicazioni** rispettino e sostengano il nostro impegno verso l'uguaglianza di genere, inclusi l'essere rispettosi, l'usare linguaggio ed immagini inclusivi e positivi ed evitare gli stereotipi;
3. Si impegnano in **partenariati** con associazioni che rafforzino una prospettiva di genere, stimolando allo stesso tempo riflessioni comuni con i partner per sviluppare insieme un approccio più forte nel considerare il genere;
4. Affrontano il genere nelle politiche e nelle pratiche delle risorse umane, nei meccanismi e negli strumenti di comunicazione e di pubbliche relazioni, nei materiali dei programmi e in tutte le forme di documenti e documentazioni sia nella sede centrale che negli uffici dei paesi in cui UPP è presente;
5. Promuovono l'uguaglianza di genere e guidano iniziative di **sensibilizzazione e promozione dell'uguaglianza di genere** (ad esempio, lo sciopero internazionale femminista e cortei annuali);
6. Incorporano adeguate **responsabilità lavorative** (come la formazione del personale, i meccanismi di reclamo e di risposta) in specifiche posizioni del personale, per sostenere e garantire l'effettiva attuazione di questa e delle altre Politiche. Queste possono variare a seconda del livello di responsabilità e dell'esposizione alle persone interessate/beneficiarie sia sul posto di lavoro che fuori;
7. Stanziavano risorse e investono in programmazione dedicata e in personale specializzato;
8. Conducono il monitoraggio e la revisione dell'attuazione di queste Linee Guida;
9. **Negozano sistematicamente con i donatori** per un finanziamento adeguato per raggiungere gli impegni di genere di UPP (in particolare per misure di "do no harm"/misure di prevenzione rispetto alla violenza di genere, la prevenzione dello sfruttamento e dell'abuso sessuale (PSEA) e l'uguaglianza/equità di genere organizzativa).

B. I Dirigenti presso l'HQ e i Senior Managers a livello Paese (Program and Admin Desk Officers,



Heads of Mission, Country Admins, HR Managers):

1. Guidano un **audace promozione e disseminazione** di queste Linee Guida e riferiscono rispetto alla progressiva permeazione delle disposizioni di queste nelle pratiche quotidiane e nelle strategie al livello pertinente, almeno annualmente;
2. Guidano verso pratiche responsabili nella **gestione delle risorse umane** per un reclutamento, un'introduzione e una formazione solidi e per la promozione di un ambiente di lavoro che permetta la non discriminazione e si impegni per la parità di genere;
3. Incorporano adeguate **responsabilità lavorative** (come la formazione del personale, i meccanismi di reclamo e di risposta) in specifiche posizioni del personale per sostenere e garantire l'effettiva attuazione di questa e delle altre Politiche. Queste possono variare a seconda del livello di responsabilità e dell'esposizione alle persone interessate/beneficiarie sia sul posto di lavoro che fuori;
4. Si assicurano che tutto il personale sotto il loro coordinamento di UPP sia consapevole dei contenuti della Linee Guida di genere e del **sistema di reporting** di UPP tramite **complaints@unponteper.it**, incorporando i nostri standard sulla parità di genere nei materiali di orientamento/introduzione e nei corsi di formazione per il nostro personale;
5. Includono il genere nel **ciclo di progetto** e includono indicatori per le sue diverse fasi: progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione.
6. Identificano potenziali **rischi** di programmazione nel ciclo di progetto e prendono misure per "do no harm" e per mitigare conseguenze involontarie, inclusa la violenza di genere, indipendentemente dal focus settoriale;
7. Includono attività per coinvolgere anche la comunità in senso più ampio, **includendo uomini e ragazzi** a sostegno dell'uguaglianza/equità di genere e dell'autoaffermazione delle donne, se in linea con la programmazione e la pre-valutazione;
8. Si assicurano che le **risorse** necessarie per attuare le Linee Guida siano pianificate per l'assegnazione. Laddove le risorse siano allocate o in fase di budgeting, investono in personale specializzato e in formazione dedicata per migliorare la qualità del programma;
9. Monitorano l'implementazione e la linea di gestione pertinente;
10. Si assicurano che impegnandosi in **accordi di partnership, sub-grant o sub-recipient**, i partner incorporino queste Linee Guida come allegato, nel caso in cui non ne abbiano, per diffusione.

C. Tutti gli altri manager e supervisor (inclusi Heads of Office, Project Managers, Coordinatori) devono assicurarsi che tutto il personale UPP comprenda queste Linee Guida e i suoi principi. Per aiutare nell'attuazione di queste Linee Guida, i manager e supervisor di UPP:

1. Si assicurano che tutto il personale sotto il loro coordinamento di UPP sia consapevole dei contenuti delle Linee Guida di genere e del **sistema di reporting** di UPP tramite complaints@unponteper.it, incorporando gli standard sulla parità di genere nei materiali di orientamento/introduzione e nei corsi di formazione per il nostro personale;
2. Garantiscono lo **stanziamento di risorse** per la sensibilizzazione sulla giustizia di genere (per il personale e le comunità) e l'introduzione e la formazione (per il personale), insieme a un ambiente favorevole alla promozione della parità di genere;
3. Prendono seriamente qualsiasi preoccupazione relativa a una debole implementazione o diffusione di questa politica, riportandola ai manager competenti tramite complaints@unponteper.it



4. Creano un meccanismo al loro livello di responsabilità per **sensibilizzare** il personale e gli associati di UPP e le comunità d'intervento sulle misure adottate per promuovere l'autoaffermazione femminile, l'intersezionalità e per prevenire e rispondere alla disuguaglianza di genere;
5. Si assicurano che lavorando in consorzio o attraverso sub-appalti/contratti, i **partner** siano consultati per verificare il loro impegno per la parità di genere e, se richiesto o identificato come un bisogno, per promuovere la politica di genere di UPP;
6. Si assicurano che quando ci si impegna in **accordi di partnership, sub-grant o sub-recipient**, i partner incorporino queste Linee Guida come allegato, nel caso in cui non ne abbiano, per diffusione.

C. Tutto il personale e gli associati dell'organizzazione:

1. Si assicurano di comprendere e sostenere i **principi e gli impegni** di queste Linee Guida in qualsiasi momento.

D. Tutti i visitatori dell'organizzazione:

1. Si assicurano di comprendere e rispettare queste Linee Guida in qualsiasi momento;
2. Ricevono un briefing sul contesto che includa elementi di genere nelle componenti di condotta e sicurezza del personale, adattati al contesto specifico e conformi a queste Linee Guida;
3. Rispettano e si conformano alle linee guida di sicurezza e di condotta approvate ed appropriate per le visite, l'incontro con persone beneficiarie o con luoghi/servizi forniti da UPP. Compiono tutti gli sforzi per cercare informazioni con consapevolezza rispetto alla sensibilità di genere e rispettando politiche e raccomandazioni di UPP.

E. Tutti gli appaltatori, venditori e fornitori:

Capiscono e rispettano queste Linee Guida sull'uguaglianza di genere secondo quanto richiesto dal Good Business Regulation – CoC e in particolare:

1. UPP si aspetta che i fornitori garantiscano pari opportunità e trattamento per quanto riguarda l'impiego e l'occupazione senza discriminazioni per motivi di razza, colore, sesso, **genere**, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale e qualsiasi altro motivo riconosciuto dalla legge nazionale del paese o dei paesi in cui ha luogo l'esecuzione, totale o parziale, del contratto.
2. UPP si aspetta che i fornitori, i suoi subappaltatori e associati prevengano e non siano coinvolti in abusi e sfruttamento sessuale.¹⁶
3. UPP si aspetta che i fornitori sostengano e rispettino la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale - compresi quelli elencati nella sezione Principi di queste Linee Guida sull'uguaglianza di genere - e che garantiscano di non essere complici in abusi dei diritti umani.

¹⁶ "si intende qualsiasi abuso effettivo o tentato di una posizione di vulnerabilità, di squilibrio di potere o fiducia, per scopi sessuali, incluso, ma non limitato a, trarre profitto monetario, sociale o politico dallo sfruttamento sessuale di un altro. Allo stesso modo, il termine "abuso sessuale" indica l'intrusione fisica, effettiva o minacciata, di natura sessuale, sia con la forza che in condizioni diseguali o coercitive".



8. SEGNALARE VIOLAZIONI E FARE UN RECLAMO

Per qualsiasi reclamo relativo a queste Linee Guida, fare riferimento allo Standard di condotta UPP nel Manuale del personale, paragrafo 4.7.1.

9. INDAGINE INTERNA

UPP ha procedure per condurre indagini su accuse nei paragrafi 4.7.1 e 4.7.2 del Manuale del personale. La guida e il supporto a coloro che gestiscono le indagini sono essenziali e sono disponibili presso il responsabile delle risorse umane della sede centrale o presso il direttore esecutivo.

Qualsiasi accusa di violazione di queste Linee Guida deve essere notificata al **responsabile delle risorse umane della sede centrale** e al **Direttore Esecutivo**.

Le indagini vengono svolte in modo che UPP possa avere le migliori informazioni possibili su cui basare le sue decisioni riguardanti la condotta del personale e per rafforzare un ambiente di lavoro favorevole. Vedere i **paragrafi da 4.7.1 a 4.7.3 del Manuale del personale** riguardo questo.

Gli **appaltatori/consulenti** che contravvengono alle nostre aspettative avranno il loro contratto rivisto come da Good Business CoC.

10. APPRENDIMENTO

Il HQ Human Resources Manager e il Direttore Esecutivo tengono un registro da cui vengono regolarmente analizzati trend di comportamento, risultati delle indagini e problemi.

Sviluppato da

Priscilla Peroni (Protection Desk Officer),

Lia Pastorelli (Iraq Desk Officer),

Maria Carla Pasquarelli (ex GBV project manager).

Rivisto e Convalidato da

Novella Mori (Direttore Esecutivo)

Pubblicato il giorno 8 Marzo 2022