POLICY DI GENERE

Data ultimo aggiornamento: gennaio 2025



CHI È Ai.Bi.

Ai.Bi. Amici dei Bambini ETS è una realtà, costituita nel 1986 da un movimento di famiglie adottive, che si batte ogni giorno per far fronte all'emergenza abbandono. La nostra Fondazione ha una Sede Nazionale e 14 uffici regionali e punti informativi in Italia, nel mondo ha sedi nell'Europa dell'Est. America. Africa e Asia.

Le nostre principali attività sono: Adozione Internazionale, Cooperazione Internazionale, Progetti di Sostegno a Distanza, Sostegno alla genitorialità, Case Famiglia e Affido temporaneo, Promozione del diritto dei bambini alla famiglia, Promozione culturale sull'emergenza abbandono.

LA MISSION

La nostra missione è garantire ad ogni bambino il suo diritto di essere figlio.

Gli obiettivi del nostro impegno sono:

PREVENIRE L'ABBANDONO

I bambini che vivono in famiglie svantaggiate e in difficoltà sono spesso ad alto rischio abbandono. Per difendere il loro diritto fondamentale ad avere un'infanzia serena, Ai.Bi. sostiene le famiglie di origine con progetti di cooperazione internazionale.

SOSPENDERE L'ABBANDONO

Quando si verifica l'abbandono, al minore deve essere garantito il mantenimento di un rapporto familiare grazie all'affido famigliare e al rafforzamento delle competenze genitoriali.

SUPERARE L'ABBANDONO

L'accoglienza definitiva in famiglia deve essere la soluzione per ogni bambino abbandonato. In alcuni casi è possibile, attraverso progetti di cooperazione internazionale, reintegrare i bambini nella famiglia di origine. Ma dove questa non c'è o il reinserimento non è fattibile, il minore deve essere accompagnato in una nuova famiglia attraverso l'adozione nazionale o internazionale.

ACCOMPAGNARE L'ABBANDONO

Sono tanti gli adolescenti che, pur abbandonati da bambini, non sono mai stati accolti da una famiglia. Ai.Bi. attraverso progetti di cooperazione internazionale ne segue l'integrazione nella società.





1. OBIETTIVI

Le disuguaglianze di genere aumentano gli effetti negativi della povertà, dell'emarginazione e dell'abbandono su donne e ragazze. Nonostante le promettenti riforme politiche e legali, il persistere di norme sociali e culturali pervase da discriminazione di genere, l'accesso ineguale a servizi e risorse e i processi decisionali ineguali continuano a limitare le opportunità per donne e uomini di partecipare, contribuire e/o beneficiare di politiche, progetti e programmi in modo equo.

Sulla base del principio di non discriminazione, è inoltre necessario vigilare affinché vengano protette e valorizzate sempre più la diversità e l'inclusione di tutte le persone, rimuovendo tutti gli ostacoli a un'effettiva uguaglianza di genere intesa in senso ampio, e quindi includendo anche le persone LGBTIQ+, come sottolineato dalla "Diversity & Inclusion Agenda in the EEAAS 2023-25" dell'Unione Europea.

Loscopo di questa policy è definire l'approccio principale dell'organizzazione su come affrontare le questioni di genere nelle azioni dell'Organizzazione. Ai.Bi. comprende l'importanza del genere come questione trasversale nei suoi programmi e attività e si impegna a promuovere l'uguaglianza di genere nell'assistenza e nei servizi umanitari.

Rispetto a tale principio, Ai.Bi. mira a:

- promuovere l'equità e l'uguaglianza di genere attraverso i suoi programmi e garantire che le disuguaglianze non siano promosse
- garantire parità di accesso all'assistenza umanitaria fornita attraverso Ai.Bi
- promuovere l'uguaglianza di genere come un diritto umano esplicito riconosciuto a livello internazionale
- affrontare pratiche sistemiche e strutturali che creano barriere alla realizzazione dei diritti delle donne e dell'uguaglianza di genere; compresa la prevenzione e la risposta alla violenza di genere, allo sfruttamento e all'abuso sessuale
- sostenere l'emancipazione delle donne e delle ragazze come strategia chiave per porre fine alla povertà, ai conflitti, alla sofferenza umana e alla disuguaglianza di genere
- ritenere responsabili noi stessi e gli altri degli standard di uguaglianza di genere
- garantire che le politiche, i sistemi e le pratiche organizzative chiave, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il bilancio, il reclutamento, la formazione e la gestione delle risorse umane e il processo decisionale sostengano i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere
- garantire finanziamenti adeguati per realizzare i nostri impegni.

Il Consiglio sarà responsabile dell'attuazione di questa policy e fornirà supporto per garantire che i membri del personale comprendano e implementino con successo la policy.



2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La policy sul genere si fonda sul principio di prevenzione di ogni tipo di discriminazione e sulla promozione del genere con riferimento ai ruoli, alle responsabilità, ai bisogni, agli interessi e alle capacità di uomini e donne e di chi non si definisce permanentemente o temporaneamente come appartenente a un genere. Detti ruoli, responsabilità, bisogni, interessi e capacità sono influenzati da fattori sociali e culturali. Pertanto, il termine genere non sostituisce il termine sesso che si riferisce esclusivamente alle differenze biologiche. Uomini e donne svolgono spesso ruoli diversi nella società e di conseguenza possono avere esigenze diverse. Chi non si riconosce permanentemente o temporaneamente in un genere può avere necessità ancora differenti, talora mutevoli. È necessaria una prospettiva di genere per garantire che i bisogni, le vulnerabilità e le capacità specifiche di tutte le persone siano riconosciute e affrontate.

3. PRINCIPI GUIDA

L'obiettivo dell'Organizzazione è garantire che tutti i programmi dell'Organizzazione vadano a beneficio di tutte le persone allo stesso modo, in base alle loro diverse esigenze e con il contributo e la partecipazione equa di uomini e donne a tutti i livelli.

L'organizzazione si impegna a compiere i passi necessari per il raggiungimento di tale obiettivo, riconoscendo in particolare che:

- le catastrofi naturali, i conflitti, l'instabilità sociale e politica possono colpire in modo diverso uomini e donne e che la risposta alle emergenze dell'Organizzazione e l'assistenza umanitaria a lungo termine possono anche avere un impatto diverso su uomini e donne
- l'integrazione di una prospettiva di genere nell'azione dell'organizzazione è una strategia importante per l'adempimento del mandato umanitario dell'organizzazione per migliorare la vita dei più vulnerabili; l'organizzazione opera in un'ampia varietà di diverse culture; in quanto tale, deve adottare un approccio culturalmente sensibile per quanto riguarda l'integrazione di una prospettiva di genere nel lavoro organizzativo
- la piena partecipazione di uomini e donne alle azioni di Ai.Bi. non solo garantisce la parità di genere, ma aumenta anche l'efficienza e l'efficacia del lavoro dell'organizzazione;



Per raggiungere il proprio obiettivo, l'Organizzazione deve:

- mettere in atto procedure istituzionali che garantiscano che i bisogni di ragazzi, ragazze, uomini e donne siano tutti equamente soddisfatti nella risposta alle catastrofi, nella riduzione della vulnerabilità e nella fornitura di servizi sanitari e di altro tipo
- garantire che i dati sui beneficiari siano disaggregati per sesso per la valutazione dei bisogni e la pianificazione del programma e che l'analisi di genere sia integrata nella progettazione, erogazione, monitoraggio e valutazione del programma
- progettare strategie per il rafforzamento delle capacità nel mainstreaming di genere nell'ambito dei programmi di sviluppo istituzionale con particolare attenzione alla formazione del personale sulle capacità di analisi di genere
- garantire che siano messi in atto meccanismi di rendicontazione e responsabilità per le attività e i risultati nell'integrazione della dimensione di genere. Ciò include valutazioni delle prestazioni, analisi dell'allocazione del budget e azioni per consentire la piena partecipazione di ragazzi, ragazze, uomini e donne su base uguale e significativa alle attività dell'Organizzazione a tutti i livelli.

4. RESPONSABILITÀ

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di:

- aumentare la consapevolezza e le competenze del personale e dei volontari nel considerare le differenze sociali tra uomini e donne vulnerabili durante la progettazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione dei programmi
- riattivare un equilibrio di genere nei diversi livelli della struttura all'interno della propria organizzazione, in particolare per coinvolgere più donne nei processi decisionali a tutti i livelli
- garantire pari opportunità tra i membri del personale e i volontari uomini e donne nei settori del reclutamento, della promozione, dei benefit, della formazione e delle condizioni di lavoro.



5. MONITORAGGIO

- 1 Il Gender M&E Officer tiene traccia e riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione sui progressi nell'applicazione della presente policy, sui dati disaggregati per sesso, sulle informazioni e sui risultati di genere.
- 2 Il Consiglio di Amministrazione esamina il rapporto di avanzamento e la valutazione preparati dal Gender M&E Officer e lo approva, stabilendo nuovi obiettivi e raccomandazioni sull'integrazione di genere e l'uguaglianza per l'anno successivo.
- **3** Il Consiglio di Amministrazione genera e condivide conoscenze su buone pratiche, metodologie e lezioni apprese sulla promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne relative alle aree di lavoro di Ai.Bi., al fine di informare la programmazione a sostegno di questa policy.
- 4 Gli uffici locali di Ai.Bi. dimostrano di disporre delle policy, delle procedure e delle capacità necessarie per garantire che:
- le analisi di genere, le valutazioni socioeconomiche o equivalenti siano applicate per informare la progettazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione in base al genere, compresi il bilancio e il personale, delle attività della Fondazione
- le attività attuate non esacerbino le disuguaglianze di genere esistenti e, ove pertinente, affrontano i divari di genere
- le attività attuate mirino a fornire pari opportunità di beneficio a donne e uomini
- donne e uomini abbiano pari opportunità in termini di partecipazione e processo decisionale durante l'identificazione, la progettazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione delle attività attuate dalla Fondazione
- la raccolta di dati disaggregati per sesso e informazioni sul genere e l'uso di indicatori di genere, obiettivi e risultati disaggregati per sesso, se pertinenti, siano regolarmente incorporati nel monitoraggio, nella valutazione e nella rendicontazione delle attività.

6. APPROVAZIONE, ATTUAZIONE E REVISIONE DELLE POLICY

La presente policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione e dal suo Presidente e resta in vigore fino ad eventuali modifiche o sostituzioni approvate dal CdA. Il CdA è in ultima analisi responsabile dell'attuazione delle policy e garantisce che queste siano adeguatamente conosciute e comprese dal personale coinvolto.

Il personale coinvolto nel coordinamento e nella realizzazione dei progetti, in Italia e all'estero, è adeguatamente informato e formato sui principi, le linee guida e le procedure descritte nel presente documento.

Inoltre, questo documento, come tutte le altre policy e procedure di Ai.Bi., è accessibile on cloud e online a dipendenti, collaboratori, fornitori e donatori.





Ai.Bi. Amici dei Bambini ETS

Via Marignano 18 20098 Mezzano di San Giuliano Milanese (MI) Tel. 02 988221 - Fax 02 98822381 - C.F. 92504680155 - P. IVA 05600730963