

*“when history is seen through women’s eyes,
it differs completely from the official story”*

Nuria Varela

Come attore ecologista, civico e sociale da 20 anni impegnato in Italia e nel mondo in programmi ed azioni che coinvolgono persone e comunità, compresi minori, A Sud imposta le sue attività garantendo che contribuiscano in modo proattivo a superare pregiudizi, discriminazioni e diseguaglianze nella distribuzione del potere nei diversi contesti.

A Sud parte dal presupposto di una intrinseca inter-relazione tra i principi della giustizia ambientale e l’uguaglianza di genere.

Infatti non possiamo ottenere una società più giusta economicamente, socialmente e ambientalmente senza uguaglianza di genere. Acquisire una prospettiva di genere significa riconoscere che, nello svolgere il nostro lavoro, dobbiamo superare le strutture inique che condizionano involontariamente l’organizzazione e le persone che la compongono.

A Sud deve perseguire coerenza con i valori che promuove esternamente. Sostenere l’equità di genere e la valorizzazione delle diversità internamente e nella quotidianità aiuta a costruire azioni, campagne, programmi e progetti migliori.

Incorporare una prospettiva di genere significa riconoscere e segnalare le diseguaglianze e analizzarle cercando dati disagregati. Questo aiuta ad avere consapevolezza delle vulnerabilità e degli impatti su donne, bambine e bambini e a costruire proposte politiche più giuste e inclusive.

Questo documento declina gli impegni e i principi guida di A Sud per l’attenzione alle discriminazioni in tutto il suo funzionamento interno ed esterno. L’obiettivo è fornire un quadro chiaro per realizzare un ambiente di lavoro più inclusivo e per monitorare costantemente i miglioramenti necessari.

Nella definizione di programmi e progetti A Sud si impegna ad applicare un approccio trasformativo.

PRINCIPI

A Sud cerca di promuovere diversità ed equità, applicando i seguenti principi:

1. Coerenza con i nostri valori

Garantire efficacemente i valori organizzativi è un principio fondamentale. Incorporare il principio di uguaglianza aiuterà a prevenire e rendere visibili le disuguaglianze e ingiustizie all'interno dell'organizzazione, garantendo che il nostro lavoro non promuova stereotipi.

2. Consapevolezza e cambio di mentalità per rompere le dinamiche di potere

Essere consapevoli del sistema prevalente di dominazione maschile nei confronti delle donne (patriarcato) in cui viviamo, è necessario per mettere in discussione e ripensare il nostro lavoro. In questo modo saremo in grado di contribuire alla costruzione di una società egualitaria. Questo, senza dubbio, rappresenta un impegnativo cambio di mentalità al fine di capovolgere le dinamiche di potere vigenti.

Per fare ciò, l'organizzazione rende prioritari i processi di formazione, così come gli spazi di dibattito e riflessione aperti e orizzontali.

Inoltre, è importante prendere in considerazione la prospettiva di genere quando si progetta e si affronta ogni singolo processo formativo (gender mainstreaming).

3. Se non c'è equità non ci può essere pace

Come organizzazione impegnata per un futuro di pace, sappiamo di avere un ruolo nella creazione di una cultura con tolleranza zero per qualsiasi forma di molestia, in particolare per le forme della violenza di genere, la forma più comune a livello mondiale.

La violenza fisica o sessuale colpisce più di un terzo delle donne in tutto il mondo. In molti Paesi la violenza è chiaramente legata a problemi ambientali.

Infatti, le stesse Nazioni Unite avvertono che la violenza contro le donne e le ragazze colpisce il 70% delle donne nei Paesi in conflitto o devastati da disastri naturali.

Come sottolinea Johan Galtung, la violenza diretta ha origine da altri tipi di violenza, tipi di violenza invisibili che sono le radici che alimentano la violenza diretta.

Violenza strutturale: non permette di soddisfare i bisogni. È la radice e il tipo più dannoso perché è difficile identificare.

Esempi: povertà, repressione, patriarcato, capitalismo o ingiusta distribuzione della ricchezza

Violenza culturale: riguarda aspetti culturali.

Esempi: religione, ideologia, arte, educazione, lingua, ecc.

Se vogliamo contribuire alla pace, è essenziale lavorare per identificare i diversi tipi di violenza.

4. Parità di trattamento tra donne e uomini

Per raggiungere l'uguaglianza uomini e donne devono essere presenti, e questa presenza deve essere identicamente visibile e riconosciuta. Se uno dei tre assi (rappresentatività, visibilità o riconoscimento) viene meno, A Sud potrebbe ripetere e perpetuare modelli e stereotipi. Dobbiamo creare nuovi ruoli e modelli di riferimento.

Per garantire la parità di trattamento è necessario integrare la prospettiva di genere nell'intero ciclo dei progetti, garantendo che tutti siano trattati in modo equo dall'inizio alla conclusione del progetto. Per garantire che non si verifichino né discriminazioni né pregiudizi di genere indesiderati durante lo sviluppo del progetto, dobbiamo utilizzare indicatori quantitativi per misurare il grado di rappresentatività di uomini e donne, nonché indicatori qualitativi per valutare ulteriori dimensioni di tale rappresentanza, ad esempio il modo in cui le donne sono rappresentate e il modo in cui gli uomini sono rappresentati.

Lavoriamo per garantire che regole e politiche organizzative trattino tutti allo stesso modo e che le azioni forniscano equo accesso alle risorse e ai servizi individuali, comunitari e della società e suo complesso. Per raggiungere l'uguaglianza, dobbiamo tener conto delle disuguaglianze storiche e della necessità di rendere visibili le donne aiutandole ad accedere a spazi ai quali non avevano accesso in precedenza.

5. Siamo parte del movimento femminista

A Sud è ispirata dai movimenti femministi e il femminismo è un valore fondamentale dell'organizzazione.

La collaborazione con le organizzazioni femministe è prioritaria per A Sud. D'altra parte è importante che il movimento femminista incorpori le tematiche ecologiste, che portano richieste fondamentali per le donne.

Quando l'ambientalismo traslascia le questioni di genere, perde aspetti fondamentali. Quando il femminismo non prende in considerazione le questioni ecologiste, trascura questioni fondamentali.

Femminismo e ecologismo devono andare di pari passo per creare la trasformazione di cui il pianeta ha bisogno.

6. L'ecofemminismo: la risposta.

A Sud vuole quindi contribuire a integrare femminismo e ambientalismo come approccio necessario per risolvere l'attuale crisi ambientale.

Tutti i contributi dell'ecofemminismo sono strettamente legati alla visione e alle progettualità di A Sud: l'azione diretta delle donne, la nuova etica, l'anticolonialismo, anti-patriarcale e anti-globalizzazione, la visione olistica, la valorizzazione delle diversità del mondo e la responsabilità umana per mantenimento della vita (cura).

"Esiste una chiara e profonda connessione tra militarismo, degrado ambientale e sessismo. Tutte le dominazioni e le ingiustizie sono collegate, in quanto sono il risultato di strutture patriarcali, razziste e sessiste che promuovono. Pertanto, l'eliminazione della povertà e delle armi nucleari sarà raggiunta solo se, attraverso attività non violente, si elimineranno tutti i sistemi di dominazione maschile".

Petra Kelly

7. Abbracciare la diversità delle persone

Riconoscere e valorizzare le diversità culturali, funzionali, biologiche e di genere. Il nostro pianeta e le persone che lo abitano sono diversi. Numerose costruzioni sociali hanno creato un mondo diseguale e ingiusto, dominato da una frazione dell'umanità che ha accesso esclusivo ai privilegi.

Le lotte di liberazione dei neri, delle femministe, la lotta per l'ambiente, la lotta dei popoli indigeni, la lotta contro il razzismo: tutti devono unirsi alla lotta contro il sistema patriarcale e la sua gerarchia.

La dominazione sulle donne non è un problema isolato, è legato ad altri sistemi di oppressione: razzismo, classismo, xenofobia, ecc. (concetto di intersezionalità).

La lotta femminista deve essere anche una lotta ambientale, solo così l'umanità potrà costruire un nuovo sistema in armonia con la natura e che abbracci la diversità del mondo. Per esempio, la diversità di genere significa superare i limiti dei modelli di genere tradizionali. Implica la costruzione di identità maschili e femminili non normate, senza corpi o ruoli predeterminati che dividono sessualmente la società.

La città di New York riconosce 31 generi diversi, mentre le Nazioni Unite riconoscono 112 identità di genere.

Costruire un nuovo sistema legando le lotte di tutte le vittime del sistema capitalistico predatorio, androcentrico e patriarcale, è la strada per un futuro verde e pacifico.

8. Variabile di genere come parametro di analisi

L'inclusione della variabile di genere nella nostra analisi è fondamentale per descrivere una realtà completa, senza pregiudizi. In questo modo, le soluzioni che proponiamo avranno un impatto reale sui problemi e sulle vulnerabilità identificate.

9. Uomini, alleati per portare avanti l'agenda femminista

I ruoli e gli stereotipi di genere riguardano sia uomini e donne, costringendoci a ruoli pre stabiliti.

Comprendendo il genere come categoria di analisi che è mutevole e complessa (J. W Scott) e non come un concetto chiuso, gli uomini vengono incoraggiati a un ruolo distinto che si traduce in una serie di stereotipi (forza, indipendenza...), tempo (linearità) e spazi (arena produttiva, pubblico visibile...) in contrapposizione al ruolo femminile.

Un uomo che è consapevole dei propri privilegi maschili e li rifiuta non è una minaccia, ma un alleato. Se vogliamo una vera trasformazione, dobbiamo occuparci di ciò che gli uomini possono fare, di quale ruolo, quale sia il loro posto all'interno del movimento femminista, e lavorare insieme per trovare nuovi modi per creare un mondo in cui i sessi si relazionano in modo diverso. Il modo migliore per incorporare la prospettiva femminista è quello di ripensare il ruolo degli uomini, i loro privilegi e atteggiamenti.

La nostra vita quotidiana è piena di piccole (e grandi) circostanze che rafforzano una posizione di potere in una società altamente gerarchizzata. È un percorso che dobbiamo tracciare noi stesse e noi stessi, mettendo in discussione e decostruendo, e sostenendo rispettosamente il lavoro delle colleghe.

10. Promuovere la leadership femminista collettiva

A Sud è impegnata costantemente nella promozione della leadership di tipo femminista e collettiva. La leadership femminista trasforma il potere. Dobbiamo trasformare il modo in cui comprendiamo e percepiamo la leadership, perché solo se costruiamo un potere d'azione (agency) collettivo ci assumiamo la responsabilità collettiva del nostro futuro. La leadership femminista è al centro della creazione di un cambiamento sociale trasformativo e della creazione di ambienti inclusivi e non oppressivi. Questo ci permette di scardinare la tentazione di affidarci a singoli leader ma valorizzare il potere collettivo, le nostre risorse e le nostre voci in modo inclusivo e diversificato.

PIANO D'AZIONE

La policy e il piano d'azione sono la base su cui sviluppare azioni volte a incorporare la prospettiva di genere nel lavoro dell'organizzazione, oltre a garantire l'uguaglianza e l'equità per ogni dipendente, collaboratrice, collaboratore, partner, attivista e volontaria/o di A Sud.

Ci impegniamo a comunicare e condividere internamente ed esternamente in modo chiaro strategie, obiettivi, sistemi di misurazione e valutazione.

Ci impegniamo come rappresentanti della nostra organizzazione a esprimere in ogni campo del nostro operato valori e principi che promuovano una visione ecofemminista

Ci impegniamo ad elaborare annualmente un piano per la formazione interna di dipendenti, socie/i, volontarie/i, attiviste/i.

Ci impegniamo come progettiste/i ad agire secondo una prospettiva di gender mainstreaming nell'identificare, formulare, implementare monitorare, misurare e valutare qualsiasi progetto, programma, attività, iniziativa o azione.

Ci impegniamo a costruire un gruppo di lavoro permanente per l'implementazione, la verifica e il monitoraggio delle policy.

-

POLICY SUI PRINCIPI FONDANTI IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI, SFRUTTAMENTO E ABUSO E ALTRE QUESTIONI DI SAFEGUARDING

Safeguarding si riferisce alle policy e ai processi che l'organizzazione mette in atto per prevenire e rispondere ai danni provocati dallo staff o da coloro che lavorano per nostro conto. Le politiche SHEA e di Safeguarding di A Sud hanno come base il Codice di Condotta, la children protection policy, così come i principi guida della nostra Gender and Equity Policy.

A Sud si impegna a prevenire qualsiasi forma di molestie sessuali, sfruttamento e abuso (compresi gli abusi sui minori e gli adulti a rischio) e a rispondere in modo deciso qualora si verificassero situazioni di questo tipo.

A Sud considera qualsiasi forma di violenza sessuale come una grave violazione dei diritti umani.

Non tolleremo che il nostro staff o altri che rappresentano l'organizzazione compiano qualsiasi atto di molestie sessuali, sfruttamento o abuso nei confronti di coloro con i quali entriamo in contatto attraverso il nostro lavoro.

Tolleranza zero significa che A Sud prenderà in considerazione e agirà rispetto a tutti i casi sollevati, garantirà supporto a tutte le persone interessate e imparerà da ogni singolo caso, così che non possa ripetersi.

Ci impegniamo a lavorare con gruppi marginalizzati, oppressi e difficili da raggiungere, riconoscendo l'impatto della violenza sessuale sulle persone che vivono in povertà, sulle persone della comunità LGBTQIA+2 e sulle persone di diverse etnie, religioni, classe e abilità a seconda dei contesti.

Ascolteremo e impareremo dalle persone coinvolte e lavoreremo così che il nostro approccio di Safeguarding possa sostenere il lavoro che svolgono per promuovere i propri diritti e vivere la vita con dignità.

In linea con i principi di leadership femminista, promuoveremo l'intersezionalità riconoscendo le esperienze differenti ma interconnesse di gruppi diversi e ci impegneremo per non aggravare potenziali danni a loro carico.

Inoltre, ci impegneremo per assicuraci che il nostro approccio sia antirazzista, inclusivo e sicuro per tutti/e.

I membri dello staff, soci, altri rappresentanti, attiviste/i, volontarie/i devono:

- Supportare la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, relazionandosi con tutte le persone con cui si viene in contatto con gentilezza, decenza e rispetto.

- Dare l'esempio sia durante che al di fuori dell'orario lavorativo facendo propri i valori di A Sud e aderendo alle policies di Safeguarding e alla Gender and Equity Policy.

- Segnalare possibili casi di Safeguarding (es. danni nei confronti di una persona) o rischi (es. nel lavoro programmatico) al Focal Point il prima possibile.

- Se hai subito dei danni in prima persona, puoi decidere se, quando e come segnalarlo a qualcuno. Se scegli di condividere con A Sud la tua esperienza, ti daremo il supporto richiesto.

I membri dello staff, soci, altri rappresentanti, attiviste/i, volontarie/i non devono

- Molestare, sfruttare o abusare sessualmente alcuna persona con cui si viene in contatto attraverso il lavoro di A Sud.

- Creare un'ambiente che viola la dignità e i diritti degli altri, sia online che offline.

- Scoraggiare altre persone dal segnalare o sollevare accuse false o tendenziose.

L'Assemblea si impegna a nominare annualmente una/un focal point responsabile delle policy di safeguarding e punto di contatto per le segnalazioni, in dialogo costante con la Presidente e l'Assemblea dei soci, e a darne larga diffusione a ogni componente dello staff, attivista, volontaria/o.