



Affrontare la discriminazione istituzionale e il razzismo all'interno di MSF – aggiornamento 2024/2025

Nel luglio 2020, la leadership internazionale di Medici Senza Frontiere (MSF) ha assunto un [impegno pubblico per affrontare la discriminazione e il razzismo all'interno della nostra organizzazione](#). Il Core Executive Committee (Core ExCom) si è impegnato ad “aprire la strada alle azioni radicali auspiccate e richieste dalla compagine associativa”. Questo impegno è stato assunto nel contesto di grandi movimenti globali a favore dell'equità razziale e dell'equità sanitaria, stimolati in parte dagli effetti della pandemia di COVID-19. È inoltre il risultato di anni di attività di sensibilizzazione da parte del personale di MSF, che ha chiesto a gran voce un cambiamento.

Nel 2020, il Core ExCom (vedi glossario sotto) ha [definito un piano d'azione](#), individuando sette aree prioritarie o chiave che richiedevano un'azione urgente e concreta:

1. Gestione degli abusi e dei comportamenti inappropriati
2. Sistema di ricompensa del personale, comprese le retribuzioni e i benefit
3. Esposizione al rischio: sicurezza e protezione
4. Reclutamento e sviluppo del personale
5. Comunicazione e raccolta fondi
6. Standard di cura per i pazienti e le comunità con cui lavoriamo
7. Governance esecutiva e rappresentanza

A metà del 2024 abbiamo pubblicato un [aggiornamento sui progressi compiuti nei 18 mesi precedenti](#), fino a dicembre 2023. A sei anni dall'impegno iniziale del Core ExCom e a due anni dall'ultimo aggiornamento, presentiamo ora i progressi compiuti in queste sette aree nel corso del 2024 e del 2025.

Rendiamo pubblici i nostri progressi perché vogliamo che lo staff, i pazienti, le comunità, i donatori, gli stakeholder e il grande pubblico possano vedere a che punto siamo in ciascuna di queste aree, **comprese quelle in cui facciamo più fatica ad avanzare. Farlo è il modo migliore per essere trasparenti e dimostrare responsabilità per le nostre azioni.** Abbiamo fatto il punto su ciò che siamo riusciti a realizzare nei due anni fino alla fine del 2025 e

riconosciamo che c'è ancora del lavoro da portare avanti per continuare ad affrontare le disuguaglianze all'interno della nostra organizzazione.

Riconosciamo che i progressi raggiunti possono non soddisfare pienamente le aspettative delle colleghe e dei colleghi che continuano a subire razzismo e discriminazione istituzionale all'interno della nostra organizzazione. Ci impegniamo quindi a portare avanti questo lavoro perché ciò consentirà di apportare cambiamenti significativi a beneficio dei nostri colleghi, dei pazienti e delle comunità in cui operiamo.

Sebbene abbiamo lavorato su tutte e sette le aree sopra elencate, il Core ExCom ha dato priorità al contrasto degli abusi e dei comportamenti inappropriati e alla riduzione delle disuguaglianze nel sistema di retribuzione e benefit del personale.

L'aggiornamento che segue non costituisce un elenco esaustivo di tutte le iniziative volte a contrastare discriminazione e razzismo all'interno di MSF, ma rappresenta una sintesi di alcuni dei principali progressi realizzati a livello di movimento dal lancio del Piano d'Azione, sulla base delle priorità concordate dall'Executive Committee (ExCom) di MSF. Sono molte le altre iniziative in corso nei nostri progetti e uffici di sede che non sono incluse in questo aggiornamento. Per motivi di trasparenza, restano disponibili [qui](#). L'aggiornamento pubblicato a febbraio 2022, relativo ai progressi compiuti nel corso del 2020 e del 2021, e quello di metà 2024, relativo ai progressi compiuti nel corso del 2022 e del 2023.

Per garantire maggiore chiarezza e facilitare la comprensione delle piattaforme decisionali e dirigenziali di MSF, abbiamo inserito un breve glossario dei termini utilizzati all'interno di MSF e citati nel presente documento.

1. Gestione degli abusi e dei comportamenti inappropriati

La salvaguardia delle persone (safeguarding) e la gestione dei casi di abuso rappresentano una priorità assoluta per la leadership di MSF. Sebbene negli ultimi due anni siano stati dedicati maggiore attenzione e maggiori sforzi a queste questioni, riconosciamo che resta ancora molto da fare. **Gli abusi e i comportamenti inappropriati non hanno spazio in MSF e siamo impegnati a garantire la sicurezza dei nostri pazienti, colleghi e delle comunità in cui operiamo.**

Sono state introdotte politiche e linee di lavoro strategiche che consentiranno al safeguarding di diventare una modalità di lavoro pienamente integrata, con i suoi principi incorporati nelle pratiche quotidiane e nei processi decisionali. Tutto il personale è tenuto ad applicare tali principi nel proprio lavoro; il safeguarding viene integrato in tutti i ruoli all'interno di MSF ed è promosso da tutti i livelli di leadership, che ribadiscono quali comportamenti sono attesi in MSF e ne fanno una priorità nei processi di pianificazione e nelle azioni. Le sessioni di sensibilizzazione e formazione rivolte al personale sull'identificazione, la segnalazione e la prevenzione degli abusi proseguono e sono sempre più diffuse.

MSF continua a raccogliere dati sui reclami relativi ai comportamenti. Una ripartizione del numero e della tipologia delle segnalazioni che riceviamo (presentate da personale, pazienti e loro accompagnatori, membri della comunità e altri soggetti), nonché delle segnalazioni che vengono confermate ogni anno, è disponibile [qui](#). Sebbene ogni anno si registri generalmente un aumento graduale del numero di segnalazioni ricevute, come prevedibile vista la maggiore disponibilità di canali di segnalazione e una maggiore consapevolezza, siamo consapevoli che c'è ancora molto da fare affinché chiunque sia vittima di abusi, ne sia testimone o nutra preoccupazioni al riguardo possa avere la sicurezza e la fiducia necessarie per segnalarli.

MSF continua a impegnarsi per creare un ambiente privo di abusi e pericoli per il nostro personale, per i pazienti, per chi se ne prende cura e per le comunità in cui operiamo. La prevenzione e l'individuazione degli abusi, basata sul nostro impegno alla tolleranza zero per l'inazione di fronte agli abusi, insieme alla creazione di meccanismi di segnalazione flessibili, accessibili e inclusivi, è fondamentale a questo scopo. Quando vengono segnalati casi di abuso, garantire la presenza di personale sufficiente e adeguatamente formato per gestirli è fondamentale per dimostrare il nostro impegno a prendere sul serio le accuse di abuso. Ciò comporta affrontare le accuse in modo tempestivo; adottare misure reattive e correttive – compreso il sostegno alle vittime per qualsiasi esigenza medica, psicologica e legale; e sanzionare in modo proporzionato coloro che risultano aver commesso comportamenti scorretti, qualora si accerti che l'abuso abbia effettivamente avuto luogo.

Negli ultimi due anni abbiamo compiuto progressi nei nostri sforzi volti a prevenire, individuare e contrastare gli abusi attraverso:

- **Visione e piano d'azione sul safeguarding:** nel 2024 il Full ExCom ha approvato una visione e un piano d'azione sul safeguarding, riconoscendo che la prevenzione e la gestione degli abusi richiedono la partecipazione di tutti all'interno di MSF.
- **Pool di investigatori:** è stato creato un gruppo di investigatori composto da figure esterne a MSF, con esperienze, specializzazioni, nazionalità e lingue diverse, sperimentando parallelamente un modello di investigatori interni.
- **Processo di reclutamento sicuro** per ridurre al minimo i rischi per il personale, i pazienti e le comunità: sono stati introdotti meccanismi armonizzati di verifica delle referenze per evitare l'assunzione di persone responsabili di gravi comportamenti scorretti, incompatibili con il lavoro umanitario e gli impegni di MSF in materia di condotta personale.
- **Aggiornamento delle tipologie di abuso:** la piattaforma che supervisiona i comportamenti in MSF ha riesaminato e sta aggiornando le diverse tipologie di abuso, inclusa la discriminazione.

Molte attività richiedono un impegno costante e continuativo. Ad esempio: la sensibilizzazione sui comportamenti appropriati e su come e dove segnalare gli abusi, anche per i pazienti,

coloro che li assistono e le comunità; la formazione del personale, integrando il safeguarding in tutto il percorso lavorativo insieme alle misure relative a diversità, equità e inclusione (DEI); le valutazioni dei rischi in materia di safeguarding; il reclutamento sicuro, nel quale tutti i nuovi assunti accettano gli standard di safeguarding di MSF; il rafforzamento degli sforzi in materia di DEI; l'attenzione ad approcci incentrati sul paziente, compresa l'integrazione delle misure di safeguarding nell'erogazione dell'assistenza sanitaria e in altri programmi, progetti e servizi di MSF; la gestione dei casi e le indagini; e l'identificazione degli ostacoli che inibiscono la segnalazione.

Il lavoro prosegue in altri ambiti, tra cui lo sviluppo di una piattaforma di segnalazione condivisa da utilizzare in tutte le realtà MSF, a integrazione di altri canali di segnalazione. Le direzioni operative stanno attualmente trasformando le unità di comportamento in unità di safeguarding oppure istituendo ruoli dedicati e strutture chiare a sostegno di tale attività. Si stanno creando ulteriori posizioni dedicate al safeguarding, con l'obiettivo di fornire assistenza e rafforzare la capacità di integrare il safeguarding nei diversi ruoli all'interno di MSF. Stiamo inoltre rafforzando le pratiche di safeguarding relative alle persone che assumiamo per lavori temporanei, le quali sono sia vulnerabili agli abusi in contesti lavorativi precari, sia a rischio di commettere abusi. È stata sviluppata ed è in corso di sperimentazione una sezione dedicata al safeguarding all'interno del pacchetto "*Benvenuti in MSF*" destinato ai nuovi assunti.

2. Sistema di ricompensa del personale, compresa la retribuzione e i benefit

Nel 2018 abbiamo raccolto il feedback del personale secondo cui le politiche retributive di MSF non erano allineate con la nostra ambizione di disporre di una forza lavoro globale e diversificata. Da allora ci siamo impegnati per una maggiore equità e trasparenza nella remunerazione.

Attraverso un processo avviato nel 2021, abbiamo condotto un'analisi approfondita delle politiche e dei processi esistenti e sviluppato proposte di cambiamento.

Negli ultimi due anni abbiamo:

- Completato, tra il 2021 e il 2023, una revisione approfondita delle politiche e delle procedure - la **Rewards Review** – volta ad analizzare in modo sistematico l'approccio attuale di MSF in materia di retribuzioni e benefici. Nell'ottobre 2023 l'ExCom ha approvato una tabella di marcia per l'attuazione e, nel 2025, ha riconosciuto che i team avevano portato a termine una revisione approfondita, chiudendo formalmente il progetto Rewards Review per procedere all'attuazione delle sue raccomandazioni.
- Elaborato e introdotto progressivamente nuove politiche sul salario dignitoso (living wage) e sui congedi retribuiti;

- Introdotta retribuzioni più competitive per i ruoli di coordinamento basati nei Paesi di intervento;
- Fissato un limite massimo di 48 ore di lavoro settimanali;
- Definito un nuovo piano di assistenza sanitaria per il personale;
- Introdotta un quadro globale di politiche retributive che migliora la coerenza e la trasparenza nella definizione delle retribuzioni;
- Completata la progettazione di un quadro globale di classificazione professionale e la mappatura dei ruoli esistenti per allineare livelli e gradi professionali in tutte le realtà MSF.

L'attuazione di risultati specifici, la gestione delle politiche retributive e previdenziali e gli adeguamenti futuri in linea con l'evoluzione delle esigenze proseguono nell'ambito dei normali processi organizzativi.

3. Esposizione al rischio – sicurezza e protezione

Lavorare in contesti di violenza e conflitto è stato parte integrante delle operazioni di MSF sin dalla sua fondazione. Garantire la sicurezza e la protezione del nostro personale e dei nostri pazienti è una delle nostre priorità più importanti, nonché una delle nostre maggiori sfide. Quando scegliamo le aree in cui realizzare i nostri progetti cerchiamo di anticipare, prevenire e affrontare le minacce alla sicurezza all'interno degli stessi.

Restrizioni relative alle risorse umane per il personale che lavora nei nostri progetti, basate su criteri non professionali, quali sesso, etnia, aspetto fisico, religione, età, nazionalità, ecc., possono essere imposte a MSF da organizzazioni esterne, come Stati o gruppi armati, oppure decise da MSF stessa. Si tratta di un compromesso rispetto al modo in cui vorremmo lavorare e cerchiamo di limitare al minimo il ricorso a tali restrizioni.

Quando sono decise da MSF, le restrizioni alle risorse umane si basano su due motivazioni:

1. la sicurezza e la protezione dei nostri team e delle nostre operazioni;
2. ove necessario, garantire il nostro accesso alle comunità che necessitano del nostro intervento.

Una tabella delle restrizioni, che dettaglia il tipo e la localizzazione delle restrizioni, è stata compilata per la prima volta all'inizio del 2025 e condivisa con tutte le Direzioni Operative. La tabella raccoglie tutte le informazioni pertinenti per Paese ed è riesaminata annualmente dal RIOD per garantire, per quanto possibile, allineamento e coerenza delle restrizioni in contesti simili.

Nell'aprile 2025, il RIOD ha approvato linee guida sulla condivisione delle informazioni relative alla sicurezza e sulla riservatezza nei casi di violenza sessuale. Le linee guida forniscono un quadro di riferimento per garantire che vengano condivise le informazioni necessarie sugli

incidenti, inclusi gli stupri perpetrati da aggressori esterni, proteggendo al contempo l'identità e la privacy delle persone coinvolte.

In generale, la responsabilità delle misure di sicurezza e protezione per il nostro personale ricade principalmente sulle Direzioni Operative, sulle quali grava la maggior parte di questo lavoro. Pertanto, il mandato del piano del Core ExCom consiste nel supportare il coordinamento di tali misure.

4. Reclutamento e sviluppo del personale

L'attuale modello di gestione del personale di MSF ha portato negli anni a un accesso diseguale alle opportunità di reclutamento e sviluppo professionale. Ciò contribuisce a una mancanza di diversità nella composizione dei team, a squilibri di genere tra il personale dei programmi, a difficoltà di accesso a posizioni di coordinamento e gestione per il personale assunto localmente e ha determinato una sovrarappresentazione del personale di origine occidentale nei ruoli più senior e di leadership.

La struttura decentralizzata di MSF, con molteplici datori di lavoro legali e differenti approcci al reclutamento e alla gestione delle carriere, rappresenta una sfida significativa per l'assunzione e lo sviluppo del personale in linea con le priorità strategiche dell'intero movimento. Il nostro modello attuale non consente inoltre una pianificazione adeguata della forza lavoro nel medio e lungo termine.

La **Global Workforce Strategy**, approvata dalla leadership di MSF nel 2025, affronta queste problematiche attraverso un approccio più strategico e intenzionale alla pianificazione della forza lavoro e mediante adattamenti delle strutture e dei servizi delle risorse umane. Questo approccio promuove la diversità della forza lavoro di MSF e la valorizza al meglio per realizzare operazioni medico-umanitarie di impatto, garantendo la qualità delle cure.

La nostra struttura decentralizzata e la varietà di politiche e pratiche rappresentano una sfida importante per il reclutamento, la fidelizzazione e lo sviluppo del personale. I principi delle risorse umane vengono applicati in modo diverso tra le varie Direzioni Operative e le altre realtà di MSF. Poiché alcune Direzioni Operative segnalano una carenza di personale a mobilità internazionale esperto, un'ulteriore sfida consiste nel trattenere il personale esperto e contemporaneamente reclutarne e svilupparne di nuovo, sia internazionale sia locale, e nell'invertire il trend relativo alla composizione di genere tra il personale a mobilità internazionale.

È stato istituito l'**International Contracting Office (ICO)**, che offre un'esperienza contrattuale coerente e armonizza retribuzioni e benefit per il personale che non dispone di un ufficio di risorse umane MSF nel proprio Paese. Nell'ottobre 2023, l'ICO ha emesso i suoi primi contratti per il personale a mobilità internazionale.

5. Comunicazione e raccolta fondi

I materiali di comunicazione e raccolta fondi di MSF rappresentano il volto pubblico dell'organizzazione; pertanto, dobbiamo garantire che rispettino e valorizzino la dignità e l'autonomia dei pazienti e del nostro personale, eliminando ogni percezione narrativa del "salvatore bianco", di neocolonialismo e razzismo.

Sebbene ci sia ancora molto da fare, sono stati compiuti progressi significativi: sono stati infatti introdotti nuovi strumenti, risorse e strutture collaborative per garantire che i principi di diversità, equità e inclusione (DEI) siano sempre più integrati nelle pratiche quotidiane di comunicazione e di raccolta fondi.

Alla fine del 2023, la Task Force DEI per Comunicazione e Raccolta Fondi ha concluso i propri lavori dopo aver raggiunto i principali obiettivi:

1. revisionare, semplificare e integrare nella pratica ordinaria la Guida DEI per Comunicazione e Raccolta fondi, affinché i nostri team producano comunicazioni pubbliche che rappresentino in modo rispettoso, etico e inclusivo il personale, i pazienti e le comunità in cui operiamo;
2. contribuire alla revisione etica audiovisiva (AV), che ha analizzato le fotografie per identificare immagini non conformi ai nostri standard etici e agli impegni DEI. Sulla base delle raccomandazioni del rapporto, sono stati stanziati fondi per una posizione dedicata allo sviluppo, alla diffusione e all'implementazione di un nuovo quadro etico audiovisivo per MSF;
3. finalizzare le linee guida di MSF per una narrazione etica.

Per garantire continuità al processo, all'inizio del 2024 DirCom, DirFund e i consulenti DEI del movimento hanno istituito un **DEI Advisory Group** con revisori tra pari formati per sostenere ed espandere tale lavoro. Il gruppo offre supporto e formazione ai team, fornisce sostegno tra pari e orientamento strategico alle piattaforme internazionali, gestisce le risorse delle piattaforme di formazione, organizza workshop e webinar e promuove l'integrazione dei principi di diversità, equità e inclusione (DEI) nelle attività di comunicazione e raccolta fondi.

Il gruppo si riunisce mensilmente, condivide aggiornamenti annuali ed ha un mandato che viene regolarmente riesaminato e rinnovato per garantire che la struttura rimanga adeguata allo scopo.

6. Standard di cura per i pazienti e le comunità con cui lavoriamo

MSF si è impegnata a integrare sistematicamente i principi di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) nel decidere dove e come intervenire nei Paesi in cui opera e nella definizione

degli standard di cura per le comunità con cui lavora. Questo impegno pone al centro le persone che curiamo, garantendo allo stesso tempo che il nostro personale fornisca cure in modo inclusivo e non discriminatorio.

Stiamo applicando questi principi alle nostre politiche medicali, attività e iniziative esistenti, sulla base di tre pilastri principali:

1. integrazione di azioni in materia di diversità, equità e inclusione nelle linee guida e nelle politiche medicali;
2. implementazione di un approccio incentrato sul paziente, sulla persona e sulla comunità, concentrandosi sui bisogni e sulle aspettative del paziente come individuo e garantendo che le scelte relative ai programmi e la progettazione dei piani di lavoro tengano conto dei principi di diversità, equità e inclusione;
3. sviluppo di una responsabilità condivisa attraverso l'identificazione di indicatori pertinenti e la loro applicazione per un adeguato monitoraggio e valutazione dei progressi.

Negli ultimi due anni il lavoro in queste aree ha incluso:

- integrazione di fattori economici, sociali e politici in diversi moduli di apprendimento e sviluppo;
- considerazioni relative al razzismo e all'inclusione delle persone LGBTQI+ nelle visite mediche, sulla base di progetti pilota.
- revisione dei protocolli di ricerca di MSF con il Comitato di Revisione Etica;
- traduzione delle linee guida mediche, delle procedure operative standard e dei quadri di riferimento in almeno cinque lingue, oltre alle lingue locali quando applicabile;
- nel 2025, è stata completata una revisione approfondita del Quadro di responsabilità reciproca del 2015 – ovvero gli strumenti e le metodologie con cui MSF misura la qualità e la rilevanza delle proprie attività – che ha preso in esame gli indicatori utilizzati, il processo di governance, la qualità dell'analisi e ha verificato che la diversità, l'equità e l'inclusione fossero incluse nelle riflessioni.

7. Governance esecutiva e rappresentanza

La storia della fondazione e dell'evoluzione di MSF negli ultimi 55 anni ha fatto sì che il potere e la struttura decisionale dell'organizzazione siano stati concentrati in Europa.

Negli ultimi anni ci siamo interrogati su come tale potere decisionale debba essere distribuito all'interno del movimento MSF. Dalla creazione, nel 2019, della Direzione Operativa per l'Africa Occidentale e Centrale, che ha attribuito per la prima volta al di fuori dell'Europa il potere

decisionale su dove e come condurre le operazioni, questa situazione ha iniziato lentamente a cambiare.

Nel 2025 è stata approvata un'ulteriore Direzione Operativa, **MSF Ubuntu**.

È inoltre avvenuto il decentramento, al di fuori dell'Europa, di alcuni ruoli chiave e dipartimenti delle Direzioni Operative europee. Tuttavia, la maggior parte degli organismi decisionali di MSF continua a essere situata in Europa.

Per affrontare questa situazione, stiamo valutando criticamente e riformando la nostra struttura. Questo lavoro ci consente di mantenere un sistema di governance solido e responsabile, offrendo al contempo maggiore flessibilità nell'istituzione di entità dotate di potere decisionale al di fuori dell'Europa.

Negli ultimi due anni sono stati compiuti i seguenti progressi:

1. una nuova politica adottata nel 2025 ha eliminato gli ostacoli alla costituzione di una sezione MSF, come l'obbligo di essere finanziariamente autosufficienti e di contribuire alle entrate del movimento. Ciò apre nuove possibilità per la creazione di sezioni in diverse parti del mondo, e non solo laddove sia possibile raccogliere fondi;
2. la suddetta politica ha inoltre ridefinito chi abbia il diritto di gestire le operazioni di MSF, garantendo che le sezioni, che fungono da collegamento tra le persone che ci sostengono e quelle che assistiamo, condividano la responsabilità di supervisionare l'attuazione delle nostre attività, ovvero la nostra missione sociale;
3. come risultato della nuova politica, nel 2025 è stata anche approvata e istituita una nuova Direzione Operativa, **MSF Ubuntu**, coordinata congiuntamente dalle sezioni di MSF dell'Africa Orientale, del Sudafrica, del Regno Unito e della Spagna;
4. alcune entità europee stanno lavorando alla riduzione del proprio potere di voto attraverso fusioni in un'unica entità, creando spazio affinché altri soggetti non europei possano entrare nei processi decisionali dell'ExCom.

Conclusione: stiamo facendo progressi, ma resta ancora molto da fare

Il piano d'azione del Core ExCom ha avuto come obiettivo ultimo quello di cambiare la nostra cultura, la nostra governance e il nostro modo di lavorare.

Negli ultimi sei anni abbiamo realizzato progressi significativi in alcune aree, ma riconosciamo che in altre i risultati non sono stati così avanzati come avremmo desiderato. Tuttavia, il lavoro volto ad affrontare le disuguaglianze all'interno della nostra organizzazione continua a tutti i livelli: dall'intera organizzazione, alle diverse sedi centrali, fino alle singole iniziative e ai singoli progetti.

Questo perché siamo impegnati a fare una reale differenza per il nostro personale, i nostri pazienti e le comunità, e a combattere il razzismo e la discriminazione. Continuiamo inoltre ad attenerci ai nostri principi di trasparenza e responsabilità.

Questo aggiornamento è l'ultimo pubblicato nell'ambito della struttura del piano d'azione del Core ExCom per contrastare la discriminazione istituzionale e il razzismo, avviato nel 2020. Gran parte di questo lavoro sta ora confluendo in un nuovo quadro di riferimento che copre l'intero movimento.

Nel periodo successivo all'avvio del piano, due iniziative hanno contribuito a ridefinire il funzionamento del movimento. La prima è stata una serie di dibattiti denominata **"The MSF We Want to Be" (WWTB)**. Svoltasi tra il 2021 e il 2024 e basata sulle categorie del piano d'azione del Core ExCom, è diventata il forum più inclusivo, rappresentativo e con la più ampia partecipazione che MSF abbia mai organizzato dalla sua fondazione.

L'obiettivo di questo processo era quello di consultare il personale di MSF e i membri dell'associazione in merito alla loro percezione di aspetti chiave della missione sociale di MSF e ai miglioramenti che vorrebbero vedere nei prossimi anni. I risultati finali di questo processo, insieme al valore generato dalla sua stessa realizzazione, si sono tradotti in impegni strategici validi per l'intero movimento.

La seconda iniziativa è **SPARC (Strategic Planning, Accountability and Resource Cycle)**, un quadro pluriennale di pianificazione strategica e allocazione delle risorse che guiderà gli obiettivi condivisi di MSF dal 2026 al 2031. SPARC rappresenta il primo sforzo collettivo volto ad allineare le priorità strategiche dell'intero movimento con la pianificazione delle risorse.

Gli impegni collettivi assunti dal WWTB di MSF si sono tradotti in priorità comuni e trovano riscontro nello SPARC e nei piani strategici delle singole sedi. MSF dispone ora di priorità strategiche condivise a livello di movimento, di un impegno politico condiviso e della capacità di promuovere la responsabilità del movimento in merito alle scelte strategiche.

SPARC garantisce che gli impegni relativi alla nostra missione sociale dispongano di risorse adeguate e che vi sia un'assunzione di responsabilità nel raggiungimento di tali obiettivi. Cinque dei sette pilastri* del piano del Core ExCom sono allineati alle aree di intervento di SPARC; pertanto, gli obiettivi principali del piano vengono integrati nei piani d'azione di SPARC, di cui tutti i membri di MSF saranno responsabili.

La responsabilità (accountability) è una componente centrale di SPARC. I gruppi di lavoro dedicati alle Priorità Strategiche Comuni stanno sviluppando specifici set di indicatori per la reportistica annuale, come previsto dall'accordo quadro di SPARC. Il primo rapporto annuale sui progressi è previsto per il 2027 e il sistema di reportistica continuerà a evolversi durante tutto il periodo di validità di SPARC; l'ambito di applicazione dei rapporti pubblici deve ancora essere definito.

Mentre questo lavoro passa a un nuovo quadro di riferimento, il nostro impegno rimane chiaro: continuare a lottare contro il razzismo e la discriminazione in tutte le loro forme e continuare a lavorare per una MSF più equa.

* Fanno eccezione Comunicazione e raccolta fondi, che hanno raggiunto gli obiettivi previsti dal Piano d'Azione, e Governance esecutiva e rappresentanza. Per quest'ultima è in fase di sviluppo una strategia che mira sia a trasferire intenzionalmente potere e risorse al di fuori dello storico baricentro europeo di MSF, sia a rivedere la governance dell'organizzazione per aumentarne la diversità.

FINE.