

**PROTOCOLLO DI INTERVENTO TRA I CENTRI PER L'IMPIEGO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO E
LE RETI TERRITORIALI ANTIVIOLENZA**

per la promozione dell'empowerment socio-economico
delle donne che hanno subito violenza

Aprile 2023

INTRODUZIONE

L'empowerment socio-economico è da tempo un tema centrale di convenzioni internazionali ed europee, di documenti programmatici nazionali e regionali che ne riconoscono l'imprescindibilità per raggiungere l'uguaglianza di genere e fornire alle ragazze e alle donne gli strumenti per vivere una vita senza violenza. In questo quadro, l'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (SDG n. 5), la Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa e la Strategia per la parità di genere (2020-2025) della Commissione europea sono i principali riferimenti che promuovono l'empowerment delle donne come forma di prevenzione e superamento della violenza. L'Italia non ha ancora pienamente definito e disciplinato tale concetto all'interno della legislazione nazionale, tuttavia, esso è incluso tra gli obiettivi da perseguire nell'ambito dei piani antiviolenza 2015-2017 e 2017-2020. Inoltre, diverse Regioni, tra cui la Lombardia, sono intervenute sulla loro normativa in materia introducendo o rafforzando le misure volte a favorire l'empowerment socio-economico delle donne che hanno subito violenza, generalmente attraverso i piani regionali antiviolenza.

L'empowerment socio-economico è quindi ampiamente considerato come un processo fondamentale per consentire alle donne di fuoriuscire da situazioni di violenza con il fondamentale supporto dei centri antiviolenza e delle case rifugio. Infatti, attraverso l'impiego di metodologie e strumenti diversificati le donne possono rafforzare e riscoprire le proprie competenze e reti di relazioni per accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici fondamentali (welfare, salute, istruzione) al fine di essere autonome e poter compiere scelte autodeterminate. Affinché il percorso di empowerment socio-economico abbia esito positivo, sono di cruciale importanza la costante collaborazione e il pronto coordinamento tra vari soggetti pubblici e privati presenti sul territorio.

Negli ultimi dieci anni, sul territorio della Città Metropolitana di Milano, i diversi enti che intervengono nel sostenere le donne nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, hanno istituito delle reti territoriali interistituzionali con lo scopo di collaborare alla realizzazione di interventi integrati per affrontare le diverse situazioni di bisogno e realizzare iniziative di sensibilizzazione e prevenzione per diffondere una cultura che valorizzi la differenza di genere e promuova il superamento degli stereotipi e pari opportunità per tutti e tutte.

I soggetti delle Reti, nel pieno rispetto dei propri mandati e competenze organizzative, sostengono le donne che hanno subito violenza attraverso l'offerta di servizi quali:

- accoglienza e ascolto competente e non giudicante che valorizzi la relazione fra donne;
- presa in carico sociale e definizione condivisa di un percorso di fuoriuscita dalle violenze;
- ospitalità in case protette o strutture comunitarie ad indirizzo segreto;
- orientamento al lavoro;
- orientamento e assistenza legale;
- supporto psicologico, gruppi di auto-mutuo aiuto e percorsi di psicoterapia;
- assistenza sanitaria;
- ricovero ospedaliero ove necessario.

Le Reti, con le specifiche di ogni territorio, hanno confronti e relazioni con i principali attori del mondo lavorativo e di ambiti complementari per promuovere l'indipendenza economica e l'autonomia delle donne che fuoriescono da situazioni di violenza domestica.

La frammentarietà dei servizi territoriali è uno dei principali ostacoli che le donne devono fronteggiare durante il loro percorso di fuoriuscita dalla violenza: per questo è fondamentale sviluppare delle collaborazioni e sinergie operative multi-agenzia e interistituzionali che possano garantire approcci integrati e condivisi e promuovere il dialogo continuo tra i diversi soggetti che si occupano di politiche sociali, lavorative e di pari opportunità, ponendo sempre al centro le donne accolte dalle Reti antiviolenza. L'obiettivo è costruire insieme degli "interventi individualizzati" per accompagnare le donne nella costruzione e nel rafforzamento delle competenze e per raggiungere l'indipendenza, a partire da quella economica, attraverso formazione e inserimento lavorativo.

Tra gli interlocutori privilegiati rientrano i centri per l'impiego, presenti su tutta l'area metropolitana e gestiti da Afol metropolitana, azienda speciale consortile per la formazione, l'orientamento e il lavoro partecipata dalla Città Metropolitana di Milano e da 70 comuni compreso il capoluogo.

Con la Delibera regionale 5080 del 26 luglio 2021 La Dg Formazione e Lavoro di Regione Lombardia ha approvato un intervento di sistema per rafforzare la collaborazione tra le Reti territoriali antiviolenza e i servizi per l'impiego e gli enti di formazione professionale, il sistema imprenditoriale e le organizzazioni sindacali per favorire la realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo rivolti specificatamente alle donne vittime di violenza in tutte le sue forme, non solo domestica, ma anche sul luogo di lavoro

La delibera include attività di formazione per operatrici/operatori dei centri per l'impiego, analisi dei bisogni formativi delle donne in carico ai Centri antiviolenza e alle Case rifugio e la stesura di protocolli operativi di intervento.

In data 2 maggio 2022 è stato siglato il protocollo della rete antiviolenza di Milano, dal Comune di Milano insieme alla Città Metropolitana, Afol Metropolitana, ActionAid Italia onlus e ai 14 enti della Rete antiviolenza cittadina.

Il protocollo è il risultato di un percorso partecipato, promosso dal tavolo tecnico "Lavoro e Violenza di Genere" che, dalla fine del 2020, si confronta mensilmente con i principali attori del mondo lavorativo e di ambiti complementari per promuovere l'indipendenza economica e l'autonomia delle donne che fuoriescono da situazioni di violenza domestica.

A seguito della delibera di giunta regionale, a gennaio 2022 il Tavolo lavoro e violenza di genere ha allargato il proprio ambito territoriale di riferimento con il coinvolgimento della Città Metropolitana di Milano – Settore Politiche del Lavoro - con l'obiettivo di ricondurre a un impianto unitario le diverse esperienze delle altre reti territoriali metropolitane.

Nello specifico, sul territorio metropolitano milanese sono attive 6 reti antiviolenza:

- La rete "Rosa dei Venti" con capofila il Comune di Rozzano
- La rete Adda Martesana "V.I.O.L.A Valorizzare le Interazioni per Operare come Laboratorio Antiviolenza" con capofila il Comune di Melzo
- La rete "Fuori dal silenzio" con capofila il Comune di San Donato
- La rete "HARA Ricomincio da me" con capofila il Comune di Rho

- La rete "VE.NU.S VERSO NUOVE STRADE" con capofila il Comune di Cinisello Balsamo
- La rete "Ticino Olona" con capofila il Comune di Legnano

Con la regia e il coordinamento di Città Metropolitana di Milano e di ATS, si è deciso di dotarsi del presente Protocollo territoriale, costruito sulla base del modello adottato nella rete di Milano.

Il documento è da considerarsi uno strumento comune per sviluppare o migliorare e formalizzare le relazioni e le pratiche professionali che possono contribuire a supportare le donne nel processo di acquisizione di competenze professionali e di gestione di opportunità lavorative, nel quadro di un modello operativo a matrice che possa essere declinato in base alle specificità territoriali.

Tale modello prevede, in aggiunta agli allegati A-F volti a definire le azioni e le procedure operative condivise, la presenza di 6 schede specifiche ciascuna indirizzata a valorizzare le relazioni attive e le caratteristiche delle reti territoriali coinvolte.

Al centro di tutto il processo vi sono le donne sostenute dalla Rete antiviolenza e gli uomini autori di violenza in trattamento presso un CUAV che partecipano attivamente a tutte le fasi del percorso rafforzando le proprie competenze e autonomia.

PREMESSO CHE

- La violenza contro le donne è definita dall'ONU e dalla UE "violenza di genere" e costituisce un attacco alla inviolabilità della persona e alla sua libertà, secondo i principi sanciti dalla Costituzione e dalle vigenti leggi;
- la violenza nei confronti delle donne costituisce una violazione dei diritti umani, ma anche una forma di discriminazione contro le donne ed è il sintomo più evidente dello squilibrio di poteri nel rapporto tra uomini e donne;
- la violenza nei confronti delle donne è un fenomeno che riguarda tutti i Paesi del mondo ed è trasversale a tutte le condizioni: è indipendente dalla classe sociale, dal livello di istruzione e di reddito, dalla nazionalità, dalla religione, dall'età e dall'etnia;
- la violenza contro le donne può essere fisica, sessuale psicologica, ed economica e online;
- la violenza contro le donne, comprese la minaccia di mettere in atto tali azioni e la violenza assistita, nonché la coercizione o la privazione arbitraria della libertà sia nella vita pubblica che nella vita privata ledono il diritto alla vita, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità, all'integrità fisica ed emotiva e costituiscono una minaccia grave per la salute fisica e psichica della donna stessa;
- la "violenza domestica" ricomprende tutti gli atti di violenza che si verificano all'interno del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la donna che ha subito violenza;
- la violenza maschile è ormai riconosciuta come un fenomeno sociale che coinvolge per le conseguenze che produce tutta la cittadinanza, ed i diversi ambiti di vita; non riguarda solo chi la subisce direttamente, ma le e i figli/e e le/i familiari, le reti amicali e parentali, la dimensione lavorativa e professionale;
- la Convenzione di Istanbul afferma che "il fenomeno della violenza è il frutto di relazioni storicamente diseguali tra il genere femminile e il genere maschile" e indica nel "raggiungimento dell'uguaglianza di genere de jure e de facto [...] un elemento chiave per prevenire la violenza contro le donne";
- la violenza contro le donne richiede di essere fronteggiata attraverso un impegno congiunto, tanto sul piano politico quanto su quello operativo, delle istituzioni pubbliche e del mondo del privato sociale e associativo, valorizzando le competenze di ognuno ed integrandole in un'ottica di rete.

RILEVATO CHE

- ATS fin dalla sua costituzione, ha promosso l'attività di coordinamento delle Reti afferenti al proprio territorio con l'obiettivo di favorire uno scambio e un confronto sulle tematiche emergenti e sulle buone prassi;
- ATS attualmente è referente della sperimentazione regionale per la presa in carico e il trattamento degli uomini autori di violenza
- le Reti Interistituzionali Antiviolenza promuovono collaborazioni stabili tra gli enti pubblici e privati per la costruzione di un sistema di servizi in grado di affrontare e monitorare, ciascuna nel rispetto delle specificità delle proprie funzioni e competenze, il fenomeno della violenza contro le donne, con obiettivi comuni e attraverso modalità condivise
- Le Reti Interistituzionali Antiviolenza promuovono la costruzione di un sistema per il riconoscimento, l'accoglienza e il sostegno delle donne in situazione di difficoltà a seguito di violenza, mettendo in rete le risorse e le professionalità dei diversi soggetti che, a vario titolo, intervengono nelle fasi di

ascolto, accompagnamento e sostegno delle donne e dei loro personali progetti di uscita dalla violenza

VISTI

- la Raccomandazione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne firmata a New York il 18 dicembre 1979;
- Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW), entrata in vigore il 3 settembre 1981 e ratificata dall'Italia il 10 giugno 1985;
- la Dichiarazione della Conferenza mondiale sui diritti umani di Vienna (1993) e la Dichiarazione ONU sull'eliminazione della violenza contro le donne (A/Res/48/104, 20 dicembre 1993);
- la Dichiarazione e il Programma di Azione adottati dalla quarta Conferenza mondiale sulle donne tenutasi a Pechino nel 1995 che ribadiscono la necessità di sviluppare politiche adeguate di contrasto alla violenza contro le donne e le bambine;
- la Dichiarazione del Consiglio d'Europa del 19 dicembre 1991 relativa all'applicazione della raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali;
- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013, n. 77 ed entrata in vigore il 1° agosto 2014;
- la Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio d'Europa del 25 ottobre 2012 che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato;
- la COM/2020/152 del 5 marzo 2020, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025;
- il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 recante "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province", convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 15 ottobre 2013, n. 119;
- la legge 19 luglio 2019, n. 69 Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere;
- il Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 che istituisce il congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24);
- la Legge 7 agosto 2015, n. 124 che introduce la possibilità per "la dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione" di chiedere di essere trasferita presso altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza (art. 14, comma 6);
- il Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla l. 17 luglio 2020, n. 77, art. 105-bis che istituisce il Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza;
- il Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere 2015-2017 adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato il 17 novembre 2017;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, approvato il 17 novembre 2021;
- la Legge di Regione Lombardia n.11 del 3 luglio 2012, Interventi di prevenzione contrasto e sostegno delle donne vittime di violenza;

- la Deliberazione di Giunta Regionale n. 1962 del 13 giugno 2014 che, in attuazione della legge 11/2012, ha promosso come sperimentazione l'attivazione di Reti territoriali interistituzionali per la prevenzione, il contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e il sostegno alle donne vittime di violenza;
- il Piano quadriennale regionale per le politiche di parità e di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne 2015/2018, approvato con Deliberazione di Consiglio Regionale n. 894 del 10 novembre 2015 da Regione Lombardia e che, in particolare, prevede al punto 2.2 tra le sue finalità strategiche il consolidamento e lo sviluppo delle Reti territoriali interistituzionali antiviolenza;
- il Piano quadriennale regionale per le politiche di parità e di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne 2020-2023, approvato con Deliberazione di Consiglio Regionale n. 999 del 25 febbraio 2020, che prevede un sistema di azioni integrate e sinergiche volte a prevenire e a contrastare il fenomeno della violenza contro le donne in tutte le sue forme, non solo domestica, ma anche sul luogo di lavoro;
- La Delibera di Giunta Regionale 5080/2021 attraverso la quale la Direzione Formazione e Lavoro ha approvato un intervento di sistema per rafforzare la collaborazione tra le Reti territoriali antiviolenza e i servizi per l'impiego e gli enti di formazione professionale, il sistema imprenditoriale e le organizzazioni sindacali per favorire la realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo rivolti specificatamente alle donne vittime di violenza in tutte le sue forme, non solo domestica, ma anche sul luogo di lavoro.
- Intesa ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sui requisiti minimi dei centri per uomini autori di violenza domestica e di genere del 16/09/2022
- l'Intesa della Conferenza Unificata Stato-Regioni del 14 settembre 2022 che prevede
 - all'art. 4 comma 2 che i Centri Antiviolenza, previo consenso della donna, si raccordino con i servizi sociali e con i centri per l'impiego per individuare percorsi di inclusione lavorativa e per favorire l'autonomia economica e l'orientamento al lavoro;
 - all'art. 11 comma 3 che le Case Rifugio partecipino alle reti territoriali antiviolenza e operino in maniera integrata con le FFOO e la rete dei servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali, tenendo conto delle necessità fondamentali per la protezione della donna e dei/delle figli/e, incluse quelle socio-abitative ed economiche;

I SOGGETTI FIRMATARI DEL PRESENTE PROTOCOLLO TERRITORIALE

CONCORDANO QUANTO SEGUE

Art. 1 – Finalità del Protocollo

Stabilire un efficace e tempestivo coordinamento tra i soggetti del settore pubblico, privato e del privato sociale della città Metropolitana di Milano coinvolti in percorsi di empowerment socio-economico delle donne fuoriuscite da situazioni di violenza di genere, al fine di aumentarne l'occupabilità e l'autonomia economica, fattori determinanti per esercitare il diritto a vivere una vita libera dalla violenza. Sperimentazione con uomini maltrattanti presi in carico dai CUAV al fine di favorirne l'occupabilità e autonomia economica e ridurne la possibile recidiva di agiti violenti.

Art. 2 – Obiettivi specifici

Per strutturare un meccanismo di cooperazione e coordinamento multisettoriale e multi-agenzia a beneficio delle donne coinvolte in percorsi di fuoriuscita dalla violenza nel territorio della Città Metropolitana di Milano, il presente Protocollo ha come obiettivi:

- favorire l'empowerment socio-economico delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza di genere o di maltrattamento domestico, aumentando le opportunità lavorative e/o formative del territorio;
- realizzare collaborazioni stabili e continuative tra i soggetti coinvolti che permettano la definizione e implementazione di percorsi di empowerment socio-economico coordinati, tempestivi e sostenibili;
- condividere conoscenze e strumenti aggiornati, mettendo in rete risorse e professionalità nel rispetto delle specifiche competenze, per creare metodologie di lavoro congiunte;
- promuovere percorsi formativi, multidisciplinari rivolti alle operatrici e agli operatori che, a vario titolo, entrano in contatto e supportano le donne che hanno subito violenza;
- adottare approcci di intervento che garantiscano il pieno rispetto dei diritti e bisogni specifici delle donne nelle varie fasi del processo di empowerment socio-economico;
- promuovere percorsi di sensibilizzazione e formazione al fine di divulgare una maggior consapevolezza del fenomeno della violenza di genere e assicurare degli ambienti di lavoro sicuri e privi di molestie;
- promuovere azioni volte all'analisi dei bisogni formativi e lavorativi delle donne che fuoriescono da situazioni di violenza domestica, al fine di rispondere in modo efficace ai bisogni/desideri delle donne;
- promuovere azioni volte all'analisi dei bisogni formativi e lavorativi degli uomini che aderiscono ad un percorso trattamentale presso un Centro per maltrattanti, al fine di rispondere in modo efficace ai bisogni di reinserimento lavorativo;

- garantire il raccordo tra le politiche locali, regionali e quelle nazionali previste nei piani nazionali e regionali.

Art. 3 – Impegni comuni dei soggetti firmatari

Per il raggiungimento degli obiettivi indicati all'Art. 2, i soggetti firmatari si impegnano a:

- individuare un/a proprio/a referente nell'ambito di interesse del presente Protocollo che parteciperà agli incontri di coordinamento e monitoraggio degli interventi (Allegato F – Lista referenti);
- favorire una collaborazione sull'oggetto del presente Protocollo nel rispetto specifico delle proprie competenze e del proprio ruolo;
- diffondere, con le modalità ritenute più adeguate, presso i propri uffici, il presente Protocollo promuovendone l'utilizzo per le parti di propria competenza, affinché le azioni individuate vengano implementate compiutamente e nei tempi previsti;
- diffondere e distribuire materiale informativo relativo a servizi dedicati a donne che hanno subito violenza (ad esempio materiale dei Centri Antiviolenza e delle Case Rifugio) e a progetti per l'empowerment socio-economico delle donne realizzati dai soggetti firmatari del Protocollo;
- diffondere e distribuire materiale informativo relativo a progetti e servizi dedicati agli uomini autori di violenza (ad esempio CUAV);
- favorire la partecipazione del proprio personale agli eventi informativi e formativi finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema e a rafforzarne le competenze.

Art. 4 – Definizione di Procedure Operative

Al fine di promuovere e realizzare percorsi di empowerment socio-economico condivisi, efficaci e centrati sui bisogni specifici delle singole donne e degli uomini che hanno in corso il percorso trattamentale e sostenerne l'inserimento lavorativo, i soggetti firmatari del presente Protocollo si impegnano a partecipare a gruppi di lavoro tematici ed interdisciplinari in base alle proprie competenze per definire procedure operative che verranno recepite tramite atti amministrativi che saranno allegati e costituiranno parte integrante del presente Protocollo.

In particolare, saranno definite Procedure operative volte a:

- definire e implementare, per i diversi ambiti di accoglienza, buone prassi condivise per il sostegno efficace alle donne nei loro percorsi di empowerment socio-lavorativo;
- promuovere l'inserimento lavorativo delle donne che hanno subito violenza, attraverso l'analisi dei bisogni formativi e lavorativi delle donne, l'identificazione, la valutazione e il monitoraggio delle opportunità lavorative e/o formative che possano corrispondere ai profili professionali, alle competenze e alle necessità delle donne assistite dai Centri Antiviolenza e dalle Case Rifugio;
- implementare altre azioni afferenti all'empowerment socio-economico delle donne che hanno subito violenza al fine di rispondere ai bisogni o alle necessità individuate dal Tavolo di coordinamento.

- delineare e realizzare moduli informativi volti a sensibilizzare le aziende facenti parte delle Associazioni di categoria del territorio o che collaborano con i soggetti firmatari del presente Protocollo ed eventualmente altri soggetti da definire sul fenomeno della violenza di genere e assicurare degli ambienti di lavoro sicuri e privi di molestie;
- progettare ed erogare moduli di formazione sul tema della violenza maschile contro le donne rivolti a Centri per l'Impiego e servizi per l'inserimento lavorativo e/o formativo

Art. 5 – Funzioni e impegni dei soggetti firmatari

I soggetti firmatari del presente Protocollo concordano di collaborare alla realizzazione dei piani di empowerment socio-economico delle donne accolte dalle reti antiviolenza secondo i ruoli, compiti e responsabilità di seguito specificati.

AFOL Metropolitana in qualità di ente referente dell'attuazione degli interventi presso il CPI di Milano e gli altri CPI da essa gestiti nel territorio metropolitano, come da decreto n.14059 del 21/10/21 e DGR 5080/2021, si impegna a:

- organizzare e portare a termine in sinergia con i Centri antiviolenza e le Case Rifugio le formazioni rivolte a operatrici/operatori del Centro per l'impiego, nonché impegnarsi in costanti aggiornamenti;
- individuare all'interno dei CPI antenne territoriali in grado di intercettare i bisogni delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza, in sinergia con i Centri Antiviolenza e le CR;
- monitorare e valutare le misure utili nel percorso della donna, nonché tenere aggiornati i Centri Antiviolenza i diversi servizi su tali misure;
- co-progettare con i Centri antiviolenza e le Case Rifugio, per le proprie parti di competenza, i percorsi di empowerment volti all'inserimento lavorativo e/o formativo delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza, al fine di garantire l'integrazione dei percorsi;
- individuare opportunità lavorative e/o formative per le donne assistite dai Centri Antiviolenza e dalle Case Rifugio, anche all'interno di progetti e interventi finanziati volti a promuovere l'inserimento lavorativo delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza;
- realizzare – in sinergia con i Centri Antiviolenza e le CR – un'analisi dei bisogni formativi e/o lavorativi delle donne che hanno subito violenza;
- preparare ed elaborare graficamente materiale informativo ad hoc per promuovere il protocollo stesso e i servizi sul territorio;
- diffondere informazioni relative al Protocollo e alle azioni che saranno realizzate per l'attuazione dello stesso attraverso i canali di comunicazione di Afol Metropolitana.

Città metropolitana di Milano in collaborazione con ATS Milano Città Metropolitana in qualità di Ente responsabile del coordinamento delle Reti si impegnano a:

- convocare gli incontri di coordinamento allargato e della Cabina di Regia;
- rafforzare le sinergie e le connessioni con le reti antiviolenza territoriali e nel rispetto delle specifiche competenze;
- rafforzare le sinergie e le connessioni con i Servizi Sociali Professionali Territoriali attraverso la partecipazione ai percorsi di formazione sviluppati ed erogati nell'ambito del presente Protocollo;
- partecipare con gli altri soggetti firmatari del Protocollo ad eventi coordinati di sensibilizzazione e formazione del personale di tutti i soggetti coinvolti;

- definire, di concerto con gli altri soggetti, le procedure operative condivise per permettano interventi efficaci e integrati tra i servizi competenti per l'empowerment socio-economico delle donne;
- garantire e monitorare l'attuazione del Protocollo favorendo la partecipazione di tutti i soggetti firmatari e coinvolgendo ulteriori soggetti interessati.

I Comuni firmatari del Protocollo, in qualità di Enti capofila delle Reti Territoriali a contrasto della violenza di genere, ciascuno per la propria Rete ed in sinergia con i partner della propria Rete ingaggiati nel rispetto dei propri mandati e competenze e secondo le necessità emergenti da ogni percorso individuale, nei limiti delle disponibilità economiche, si impegnano a:

- organizzare, in sinergia con i Centri Antiviolenza e le Case Rifugio, le formazioni reciproche previste, nonché impegnarsi in costanti aggiornamenti sulle tematiche in oggetto del presente protocollo;
- monitorare e valutare le misure utili al percorso di empowerment socio-economico delle donne, nonché comunicarle regolarmente ai Centri Antiviolenza;
- collaborare alla individuazione delle opportunità lavorative e/o formative per le donne supportate dai Centri Antiviolenza, anche all'interno di progetti e interventi finanziati per sostenere l'inserimento lavorativo delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza;
- collaborare alla attivazione di Convenzioni di tirocinio formativo con soggetti firmatari del presente Protocollo, al fine di disegnare percorsi specifici che rispondano ai bisogni, competenze e necessità individuali delle donne prese in carico e ne favoriscano l'inserimento lavorativo;
- coinvolgere le associazioni di categoria per una promozione del protocollo fra le proprie aziende associate

Città metropolitana di Milano, si impegna a:

- promuovere politiche di supporto all'empowerment socio-economico e all'inserimento lavorativo delle donne che hanno subito violenza;
- contribuire alla stesura delle Procedure Operative (PO), così come da Art. 4 e alla loro diffusione in ambito metropolitano;
- collaborare con i soggetti firmatari del presente Protocollo per organizzare iniziative ed eventi volti a promuovere i contenuti del Protocollo stesso;
- favorire e sostenere iniziative di formazione e sensibilizzazione sul tema della violenza di genere - così come previsto dal presente Protocollo - in collaborazione con gli altri soggetti firmatari del Protocollo;
- dare visibilità al Protocollo e alle azioni svolte attraverso i suoi canali di comunicazione;
- promuovere il coordinamento delle azioni che si svolgono nei diversi territori e favorire il coinvolgimento attivo dei Comuni.

CENTRI ANTIVIOLENZA e CASE RIFUGIO:

I Centri Antiviolenza e Case Rifugio componenti delle Reti Interistituzionali Antiviolenza del territorio metropolitano milanese:

si impegnano nei limiti delle loro disponibilità personali ed economiche a:

- produrre i contenuti delle formazioni previste per Centri per l'Impiego in piena sinergia con gli stessi per quanto nelle disponibilità e competenze di ciascun Centro Antiviolenza e Casa Rifugio;

- occuparsi della formazione sul tema della violenza e dei percorsi di fuoriuscita della violenza per il mondo del lavoro (Aziende e Agenzie per il lavoro private);
- realizzare l'analisi dei bisogni formativi e/o lavorativi delle donne che hanno subito violenza;
- favorire la piena sinergia tra i percorsi di accoglienza e sostegno in essere ed i percorsi di empowerment socio-economico delle donne, partecipando per le proprie parti di competenza alle procedure operative in materia che si andranno a definire, così come stabilito dall'art. 4 del presente Protocollo.

Art. 6 – Definizioni

Nell'ambito delle attività da realizzare attraverso il presente Protocollo, i soggetti firmatari concordano di adottare le seguenti definizioni dei principali concetti utilizzati:

- “con l'espressione ‘violenza nei confronti delle donne’ si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che in quella privata (Convenzione di Istanbul, art. 3, lettera a) “;
- “l'espressione ‘violenza domestica’ designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza delle vittime” (Convenzione di Istanbul, art. 3, lettera b);
- “l'espressione ‘violenza contro le donne basata sul genere’ [o violenza di genere] designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato (Convenzione di Istanbul, art. 3, lettera d)”;
- il termine “vittima”, generalmente usato in campo medico e legale, non viene utilizzato poiché vittimizza la donna negandone l'autodeterminazione e l'operato. Il termine “donna” qui non è strettamente limitato alla sfera biologica, ma comprende tutte le soggettività che si riconoscono come tali;
- con l'espressione “lavoro dignitoso” si intende “il lavoro produttivo per donne e uomini in condizioni di libertà, parità, sicurezza e dignità umana”. Il lavoro dignitoso implica il sussistere di opportunità di lavoro che sia produttivo e retribuito equamente, che garantisca condizioni di sicurezza sul posto di lavoro e protezione sociale ai lavoratori e alle loro famiglie, che offra prospettive di sviluppo personale e incoraggi l'integrazione sociale, che dia alle persone la libertà di esprimere le proprie preoccupazioni, di organizzare e di partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita e che garantisca pari opportunità e parità di trattamento per tutti” ;
- con il termine “empowerment” si intende il processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Attraverso il completamento del percorso di empowerment socio-economico, la donna esercita il proprio diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).

Art. 7 – Approcci

I soggetti firmatari si impegnano ad applicare in tutte le fasi della loro collaborazione nell'esecuzione delle azioni da realizzare nell'ambito del Protocollo i seguenti approcci così come di seguito definiti:

Approccio basato sui diritti umani (HRBA – Human Rights-Based Approach): fondato sugli obblighi derivanti dai trattati internazionali ratificati dagli Stati, l'HRBA è un quadro concettuale che permette di integrare gli standard e i principi sviluppati nel sistema internazionale dei diritti umani in maniera organica nelle varie fasi che compongono il ciclo di vita di un progetto o di un programma, garantendo la trasposizione di tali principi nella formulazione, realizzazione, monitoraggio e valutazione delle iniziative poste in essere affinché i diritti umani siano riconosciuti, garantiti ed effettivamente goduti. Attraverso l'HRBA i percorsi di empowerment socio-economico garantiscono la tutela dei diritti umani delle donne che fuoriescono da situazioni di violenza, promuovendo azioni che ne rafforzano la partecipazione, l'empowerment e l'educazione dei diritti umani, nonché l'accountability e la trasparenza delle istituzioni e dei soggetti a vario titolo coinvolti nel disegno e nell'attuazione delle distinte fasi dei percorsi personalizzati.

Approccio femminista: si fonda sul diritto all'autodeterminazione delle donne in termini di scelta, controllo e potere, riconoscendo e prendendosi cura dei loro diritti sociali, politici, economici e culturali a partire dai loro specifici bisogni e aspirazioni individuali e di gruppo.

Approccio intersezionale: riconosce il mix di specificità individuali e le forme multiple di oppressione e discriminazione che modellano le identità e le esperienze di vita delle singole persone. Tale approccio permette di tenere conto dei bisogni intersezionali specifici delle donne assistite nel disegno ed attuazione dei percorsi personalizzati di empowerment socio-economico, attraverso la loro piena partecipazione in ogni fase del processo.

Art. 8 – Governance del Protocollo

Al fine di garantire un efficace sviluppo, attuazione e coordinamento delle azioni previste dal Protocollo, si istituisce una Cabina di regia composta da referenti dei Comuni capofila delle Reti, di Afol metropolitana, di Città metropolitana e ATS

La Cabina di regia ha la responsabilità del coordinamento delle azioni del Protocollo e si impegna ad aggiornare le Reti territoriali e a favorire la massima partecipazione ed il coinvolgimento delle parti interessate.

La Cabina di regia si riunisce ogni quattro mesi o allorquando vi sia una questione urgente da discutere su richiesta di uno o più soggetti firmatari condividendo l'ordine del giorno degli incontri almeno una settimana prima, redigendo a turno e diffondendo il verbale. Gli incontri della Cabina di regia saranno allargati a tutti i soggetti delle Reti territoriali a cadenza annuale convocati nel tavolo di coordinamento allargato

La Cabina di regia – e tutti i soggetti firmatari - hanno altresì la responsabilità dell'attuazione delle azioni e delle Procedure operative, nei tempi previsti dal presente Protocollo e con gli atti amministrativi identificati.

Art. 9 – Monitoraggio e valutazione

Considerato che con la sottoscrizione degli accordi di programma per la programmazione zonale 2021-23 si è concordato che la policy di contrasto alla violenza di genere fosse uno dei temi da sottoporre alla valutazione d'impatto.

Considerato inoltre che è stato attivato un gruppo di lavoro comprendente Uffici di Piano, ASST e referenti delle reti per il contrasto alla violenza di genere con il compito di elaborare disegni di valutazione finalizzati agli impatti nell'empowerment delle donne, si ritiene opportuno che la valutazione del presente protocollo rientri all'interno del disegno di valutazione complessivo sull'efficacia delle azioni intraprese dalla comunità, coincidente con il territorio della Città Metropolitana.

Le attività di monitoraggio e valutazione (Allegato E) saranno finalizzate a disegnare e implementare apposite azioni e strumenti in sinergia con i soggetti firmatari del Protocollo. A tal fine saranno condivisi e stabiliti gli indicatori di efficacia dei percorsi di empowerment e delle Procedure Operative (in Allegato) che serviranno a guidare il monitoraggio delle attività e le valutazioni periodiche (ogni 12 mesi).

Art. 10 – Nuove adesioni

I firmatari concordano che ulteriori soggetti potranno aderire al presente Protocollo su invito o richiesta spontanea da parte loro purché perseguano le finalità e gli obiettivi stabiliti agli artt. 1 e 2 nonché si impegnino ad aderire ai principi e agli approcci stabiliti all'artt. 5 e 6 attraverso un percorso di allineamento.

Art. 11 – Durata, modifica e recesso

Il presente Protocollo entra in vigore alla data di sottoscrizione, ha durata illimitata e potrà essere modificato o integrato di comune accordo tra i soggetti firmatari.

I soggetti firmatari hanno facoltà di recedere dal presente Protocollo mediante comunicazione scritta.

Federico Ottolenghi

Direttore settore Politiche del lavoro e welfare Città metropolitana di Milano

ATS Città Metropolitana di Milano

Tommaso Di Rino
Direttore generale Afol Metropolitana

Sindaco Comune di Cinisello Balsamo

Sindaco Comune di Legnano

Sindaco Comune di Melzo

Sindaco Comune di Rho

Sindaco Comune di Rozzano

Sindaco Comune di San Donato Milanese

ALLEGATI

Introduzione

Il Protocollo Territoriale include una serie di allegati volti a definire le azioni e le procedure operative condivise che i soggetti firmatari si sono impegnati a compiere in conformità agli artt. 3 e 4, stabilendo specificatamente:

COSA sono;

QUANDO dovrebbero essere messe in atto;

CHI dovrebbe esserne responsabile;

COME devono essere messe in pratica.

Tutte le azioni e le procedure identificate congiuntamente devono essere attuate in piena conformità agli approcci concordati dai soggetti firmatari del Protocollo (art. 6) e devono essere in linea con la legislazione e le politiche pertinenti.

Nel realizzare i compiti loro assegnati i soggetti firmatari del Protocollo devono sempre tenere in debita considerazione le seguenti questioni trasversali:

- **Scambio di informazioni:** le informazioni devono essere scambiate in modo tempestivo tra tutti i soggetti interessati, tenendo in primo luogo in considerazione la sicurezza, la protezione e la privacy delle donne prese in carico durante l'attuazione del loro piano di empowerment socio-economico. Alle donne verranno fornite le dovute informazioni in merito al trattamento dei loro dati personali, per il quale devono dare il proprio consenso. È importante che tutte le comunicazioni avvengano in una lingua comprensibile anche alle donne non di madrelingua italiana. Pertanto, l'interpretazione e/o la mediazione culturale rappresentano elementi chiave per fornire un'adeguata assistenza durante tutte le procedure di gestione del caso da parte dei soggetti firmatari coinvolti.
- **Sicurezza e protezione:** tutte le fasi del piano di empowerment socio-economico devono essere progettate e attuate nel rispetto dell'integrità psicologica e fisica delle donne interessate, mettendo al centro i loro bisogni, e tenendo conto del tempo di cui necessitano per compiere i diversi passi.
- **Tutela dei dati:** i dati personali sono raccolti, trattati, scambiati e conservati nel rispetto delle norme vigenti per scopi specifici, espliciti e legittimi, garantendo sicurezza e protezione a lungo termine. Le donne assistite devono sempre dare il proprio consenso informato per l'utilizzo dei loro dati, che possono ottenere, rettificare o cancellare in qualsiasi momento. Possono altresì legittimamente decidere di non fornire i propri dati personali per motivi di anonimato e i Centri Antiviolenza sono obbligati a non divulgare né condividere i suddetti dati.
- **Risorse umane e finanziarie:** per attuare qualsiasi schema di empowerment socio-economico per le donne fuoriuscite da un percorso di violenza in modo pieno ed efficace sono necessarie risorse finanziarie e umane adeguate. Tutti i firmatari sono quindi responsabili della corretta e tempestiva assegnazione di tali risorse ma anche della loro messa in rete e sostenibilità.

ALLEGATO A - FORMAZIONI

A.1. FORMAZIONE OPERATRICI E OPERATORI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO SULLA TEMATICA DELLA VIOLENZA DI GENERE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

COSA: 16 ore di formazione sulla violenza di genere e gli strumenti per l'inserimento socio-economico delle donne che fuoriescono da un percorso di violenza rivolte a personale dei Centri per l'impiego (AFOL) che può entrare in contatto con donne in situazioni di violenza o inserite in percorsi di empowerment socio-economico coordinati dai Centri antiviolenza.

I moduli formativi permettono di stabilire e/o consolidare le procedure di collaborazione e coordinamento necessarie per lo sviluppo e il buon funzionamento delle procedure operative per i percorsi individualizzati di empowerment socio-economico.

La partecipazione ai moduli formativi potrà essere allargata ad altre figure professionali operanti per i soggetti delle Reti Interistituzionali antiviolenza (es. operatori del Servizio Sociale Professionale).

CHI: I Centri Antiviolenza e le Case Rifugio progettano ed erogano le sessioni formative, in coordinamento con le/i referenti dei soggetti firmatari del Protocollo destinatari della formazione.

COME: I contenuti e i materiali (PPT, leaflet) delle sessioni di formazione sono elaborati a partire dal confronto e dallo scambio di saperi e procedure di lavoro tra Centri Antiviolenza e Centri per l'impiego e includeranno come minimo i seguenti temi:

- i soggetti della rete antiviolenza. Come utilizzare ogni risorsa a sostegno della donna: conoscere i diversi ambiti e i rispettivi mandati
- la metodologia dell'accoglienza: ascolto della donna accolta; la valutazione e il monitoraggio del rischio di recidiva; la costruzione del progetto di uscita dalla violenza e l'affiancamento alla donna per raggiungere gli obiettivi del progetto; il lavoro di equipe
- co-costruzione delle linee guida per integrare gli interventi e le proposte per le donne coinvolte

Le sessioni formative della durata da stabilirsi tra i soggetti coinvolti (minimo 16 ore) possono tenersi in presenza o online e sono seguite da un questionario di valutazione.

A.2. FORMAZIONE OPERATRICI E OPERATORI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO SU DIVERSITY & INCLUSION

COSA: 40 ore di formazione sulla tematica della Diversity&Inclusion per promuovere l'inclusione e la valorizzazione delle diversità nel lavoro rivolte al personale dei Centri per l'impiego, dell'orientamento e dell'area inclusione e svantaggio.

CHI: I Centri Antiviolenza e le Case Rifugio, specifiche figure professionali esperte sulla tematica, disegnano ed erogano le sessioni formative, in coordinamento con le/i referenti dei soggetti firmatari del Protocollo destinatari della formazione.

COME: I contenuti e i materiali (PPT, leaflet) delle sessioni di formazione si includeranno come minimo i seguenti temi:

- Diversity Management: definizione, cenni teorici sul Diversity Management e tipologie di discriminazione
- Genere, stereotipi e linguaggio
- Normativa e politiche antidiscriminatorie in Italia e in UE
- Multiculturalismo
- Ageing e generazioni
- Disabilità e disabilità invisibili
- Cambiamento organizzativo, innovazione e inclusione (smart working, pratiche di work life balance, la gestione del return to work, welfare aziendale e territoriale...)
- Esempi gestionali e discussione di casi concreti.

Le sessioni formative della durata da stabilirsi tra i soggetti coinvolti (minimo 40 ore) possono tenersi in presenza o online e sono seguite da un questionario di valutazione.

A.3. FORMAZIONE OPERATRICI E OPERATORI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO SULLA TEMATICA DELLE CARATTERISTICHE PERSONOLOGICHE DELL'UOMO AUTORE DI VIOLENZA

COSA: 4 ore di formazione per approfondire il tema della violenza nelle relazioni strette da differenti vertici osservativi e inquadramenti, sia di implementare le conoscenze in merito al trattamento degli autori di violenza come strumento di prevenzione della recidiva e della vittimizzazione secondaria e di tutela delle vittime.

I moduli formativi permettono di stabilire e/o consolidare le procedure di collaborazione e coordinamento necessarie per lo sviluppo e il buon funzionamento delle procedure operative per i percorsi individualizzati di empowerment socio-economico.

CHI: I centri per autori di violenza aderenti al Progetto U.O.MO coordinato da ATS Milano

COME: I moduli svilupperanno nel complesso le seguenti tematiche:

- a) La violenza di genere e le motivazioni che rendono necessaria l'attivazione di percorsi trattamentali rivolti agli uomini
- b) Inquadramento giuridico e normativo
- c) La valutazione del rischio di recidiva: strumenti di risk assessment e risk management;
- d) I differenti modelli di intervento trattamentale;
- e) Il lavoro in rete tra servizi rivolti alle donne e agli uomini: limiti e opportunità;

co-costruzione delle linee guida per integrare gli interventi e le proposte per le donne coinvolte

Le sessioni formative della durata di 4 ore possono tenersi in presenza o online

ALLEGATO B - SENSIBILIZZAZIONE NELLE AZIENDE

COSA: Sessioni di formazione sulla violenza di genere rivolte al personale delle aziende (direzione generale, ufficio risorse umane, staff) identificate dai soggetti facenti parte della Cabina di regia e del Tavolo Lavoro e violenza di genere per facilitare la creazione e il mantenimento di un luogo di lavoro sicuro e privo di molestie. Tali sessioni intendono inoltre far comprendere le specifiche esigenze delle lavoratrici fuoriuscite da percorsi di violenza, evitando stigmatizzazioni e valorizzando l'apporto che possono fornire all'azienda. A tale proposito è possibile prevedere per le aziende aderenti, azioni integrate con i moduli del programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP". Sono attive da tempo sinergie con le aziende aderenti che intendono offrire momenti di formazione ai/alle propri/e dipendenti.

Tali sessioni permettono inoltre di stabilire e/o consolidare le procedure di collaborazione e coordinamento necessarie per lo sviluppo e il buon funzionamento delle procedure operative per i percorsi individualizzati di empowerment socio-economico.

CHI: I Centri antiviolenza e le Case rifugio e gli operatori del centro per l'impiego, definiscono ed erogano le sessioni formative, in coordinamento con le/i referenti delle aziende destinatarie della formazione; i centri per l'impiego e i servizi per il lavoro e la formazione si impegnano ad individuare aziende interessate a partecipare alla sensibilizzazione, così come gli enti dell'amministrazione pubblica firmatari del presente Protocollo.

COME: I contenuti e i materiali (PPT, leaflet) delle sessioni di formazione sono elaborati a partire dal confronto e dallo scambio di saperi e procedure di lavoro tra Centri Antiviolenza e Centri per l'impiego.

Le sessioni formative, modulabili a seconda del target di riferimento, hanno la durata di due ore e possono tenersi in presenza o online e sono seguite da un questionario di valutazione.

ALLEGATO C - PROCEDURE OPERATIVE CONDIVISE PER PIANI INDIVIDUALI DI EMPOWERMENT SOCIO-ECONOMICO

Gli Enti firmatari del Protocollo collaborano per la definizione congiunta dei piani individuali personalizzati di empowerment socio-economico delle donne assistite nel pieno rispetto dei propri mandati e competenze organizzative. I Centri anti violenza hanno il compito di gestire i singoli piani coordinandosi con gli altri soggetti coinvolti nelle varie misure previste, ovvero:

COSA: Creazione di un piano personalizzato per ciascuna donna per favorire il suo percorso di empowerment socio-economico. Il piano a medio-lungo termine è sostenuto dal coordinamento tra le diverse figure di riferimento decise dagli stakeholder stessi. La creazione di un piano individualizzato permette di lavorare sui bisogni specifici di ciascuna donna mentre il coordinamento permette di velocizzare il suo processo di empowerment e garantire la comunicazione tra persone di diverse professionalità ma ugualmente formate sul tema.

CHI: La stesura del piano individuale viene effettuata dall'operatrice del Centro Antiviolenza assieme alla donna presa in carico. Il coordinamento che invece implementa questo Piano prevede una figura di riferimento per ciascun stakeholder coinvolto che può variare a seconda delle esigenze della donna. I principali stakeholder saranno: Centri per l'impiego, Agenzie private per il lavoro, aziende.

COME: La stesura del Piano di empowerment socio-economico verrà fatta in sede di colloquio tra l'operatrice e la donna che vuole intraprendere il percorso. La sua implementazione avverrà attraverso contatti costanti e continuativi tra i diversi stakeholder coinvolti.

Sarà elaborato e condiviso un Piano di lavoro dettagliato al fine di integrare i percorsi e le attività specifiche (come ad esempio, bilancio di competenza, orientamento, ecc.) che coinvolgono le donne e assicurare maggiore efficacia agli interventi anche attraverso il monitoraggio costante delle tempistiche di realizzazione concordate.

Per la copertura economica delle attività del piano individuale si utilizzeranno le risorse a disposizione di Centri per l'impiego, Agenzie private per il lavoro o delle Reti Interistituzionali Antiviolenza che accedono ad appositi finanziamenti e misure o alle risorse del Comune di residenza della donna che dovrà essere preventivamente ingaggiato.

ALLEGATO D - ANALISI DEI BISOGNI LAVORATIVI E FORMATIVI DELLE DONNE FUORIUSCITE DA PERCORSI DI VIOLENZA

COSA: Attività di analisi dei bisogni formativi delle donne in carico alla rete e loro coerenza con offerta formativa del territorio.

CHI: Afol Metropolitana, in sinergia con i Centri anti violenza e le Case Rifugio.

COME: L'attività di analisi e di raccolta dei bisogni formativi delle donne in carico alla rete anti violenza verrà realizzata principalmente tramite lo strumento del focus group, una tecnica qualitativa in grado di analizzare non solo i bisogni di un contesto, di una organizzazione o di un ente ma anche di attivare processi partecipativi e lo scambio di opinioni e argomentazioni.

Ad integrazione, potranno essere realizzate anche delle interviste di profondità per meglio analizzare alcuni aspetti che a livello di gruppo non sarà possibile raccogliere.

A termine del lavoro di ricerca, verrà prodotto un report contenente l'analisi dei bisogni, le criticità e le proposte emerse su corsi/aggiornamenti specifici con l'obiettivo di orientare l'offerta formativa sui bisogni reali delle donne e in linea con le tendenze del mercato del lavoro locale e le professionalità più ricercate. L'incrocio fra bisogni e lo scenario occupazionale sarà un aspetto centrale per limitare la segregazione orizzontale e il riprodursi di stereotipi occupazionali che vedono le donne maggiormente occupate nei settori di cura e dei servizi

ALLEGATO E - MONITORAGGIO e SOSTENIBILITÀ

COSA: La Cabina di regia si occupa di delineare e definire un piano di monitoraggio dell'attuazione del Protocollo e dei suoi Allegati, attraverso l'identificazione di strumenti condivisi per assicurare il raggiungimento degli obiettivi del presente Protocollo e valutarne l'impatto e la replicabilità.

CHI: la Cabina di regia

COME: lo strumento di monitoraggio del Protocollo Territoriale dovrebbe includere i seguenti indicatori:

1. Aumento dei risultati positivi per le donne prese in carico (riuscita di un piano di empowerment socio-economico, numero di donne che hanno trovato un posto di lavoro dignitoso (tempo determinato e indeterminato));
2. Rafforzamento delle relazioni professionali tra i soggetti firmatari del Protocollo (numero di azioni/progetti congiunti);
3. Miglioramento della comunicazione tra soggetti firmatari (numero e qualità delle riunioni);
4. Quantità di risorse disponibili e messe in rete che possano garantire la sostenibilità del Protocollo.

Dovrebbero essere previste sessioni di valutazione specifiche attraverso domande standard e una serie di criteri, tra cui:

1. **Pertinenza:** Il Protocollo Territoriale è pertinente alle esigenze per le quali è stato concepito?
2. **Efficacia:** Il Protocollo Territoriale ha raggiunto i suoi obiettivi?
3. **Efficienza:** Il Protocollo Territoriale funziona in modo efficiente in termini di costi?
4. **Sostenibilità:** I risultati che il Protocollo Territoriale sta ottenendo sono sostenibili?
5. **Coerenza:** Le azioni definite dal Protocollo sono coerenti con obiettivi, principi e approcci del protocollo e si integrano con le azioni già in atto?

Il punto di vista delle donne prese in carico è incluso nella valutazione della pertinenza e dell'efficacia del Protocollo Territoriale. Le operatrici dei Centri Antiviolenza che lavorano direttamente con le donne prese in carico possono raccogliere le loro opinioni attraverso questionari appositi.

Ente	Persona di riferimento	Ruolo	Telefono	E-mail
Comune di Rozzano	Mariarosa D'Amico	Responsabile Ufficio di Piano	02.8226351/238	ufficiodipiano@comune.rozzano.mi.it
Comune di Melzo	Alessia Strada	Responsabile Servizi alla Persona Comune di Melzo Responsabile Ufficio Unico/UDP Ambito Sociale Territoriale 5	0295120264-270	astrada@comune.melzo.mi.it
Comune di San Donato Milanese	Licia Tassinari	Dirigente Area Sviluppo di Comunità	0252772546	l.tassinari@comune.sandonatomilanese.mi.it
Comune di Rho	Paola Sassi	Assistente Sociale Referente progetto CAV	0293332328	paola.sassi@comune.rho.mi.it
Comune di Cinisello Balsamo	Alessandra Govi	Assistente Sociale progetti di settore	0266023560	alessandra.govi@comune.cinisello-balsamo.mi.it
Comune di Legnano	Michela Gerbino	Referente rete anti violenza – pari opportunità	0331471562	gerbino.michela@legnano.org
Afol Metropolitana	Mara Ghidorzi	Referente politiche di genere	0277406954 340 6474124	m.ghidorzi@afolmet.it
Città Metropolitana	Federico Ottolenghi	Direttore Politiche del lavoro e welfare	027740 6566	f.ottolenghi@cittametropolitana.milano.it
ATS Città Metropolitana	Mirco Fagioli	Direttore SC Programmazione socio sanitaria e sociale integrata	0285785714	mfagioli@ats-milano.it