

SPAZI SICURI E DEDICATI PER RAGAZZE E DONNE (SSRD):

UNA GUIDA PRATICA PER PROMUOVERE
L'EMPOWERMENT DI RAGAZZE E DONNE
CON BACKGROUND MIGRATORIO IN ITALIA



unicef
per ogni bambino



Finanziato
dall'Unione Europea



SOMMARIO

RICONOSCIMENTI	8
ELENCO DEGLI ACRONIMI	11
INTRODUZIONE	12
IL GRANDE POTENZIALE DEGLI SPAZI PER TRASFORMARE LA DISUGUAGLIANZA	12
QUALI SONO GLI OBIETTIVI E LO SCOPO DELLA GUIDA PRATICA?	16
A CHI È RIVOLTA LA GUIDA PRATICA? IN QUALI CONTESTI PUÒ ESSERE UTILIZZATA?	17
QUALI DONNE E RAGAZZE POSSONO TRARRE BENEFICIO DALL'USO DI QUESTA GUIDA PRATICA?	17
IN CHE MODO LA GUIDA PRATICA SI COLLEGA CON LE ALTRE LINEE GUIDA E GLI STANDARD?	18
COME ABBIAMO SVILUPPATO LA GUIDA PRATICA?	19
STRUTTURA E MODALITÀ DI UTILIZZO DELLA GUIDA PRATICA	21
FLUSSO DI RACCOLTA DEI DATI	23
1. CONCETTI FONDAMENTALI	25
1.1 COSA SONO GLI SPAZI SICURI E DEDICATI PER RAGAZZE E DONNE (SSRD)?	26
1.2 OBIETTIVI DELL'SSRD	27
1.3 L'APPROCCIO DELL'SSRD	31
• Empowerment	31
• Principi guida	33
• Strategie chiave	36
1.4 PERCHÉ DOBBIAMO “PRESERVARE LO SPAZIO” PER DONNE E RAGAZZE ADOLESCENTI	37
1.5 METTERE IN PRATICA I CONCETTI FONDAMENTALI DELL'SSRD DURANTE TUTTO IL CICLO DEL PROGETTO	39
2. VALUTAZIONE	41
2.1 INTRODUZIONE	43
2.2 PERCHÉ È IMPORTANTE ADATTARE LA VALUTAZIONE DELL'SSRD AL PROPRIO CONTESTO?	45
2.3 PERCHÉ È NECESSARIO CONSULTARE LA COMUNITÀ PER UNA VALUTAZIONE DELL'SSRD?	49

2. STRUMENTI	52
STRUMENTO 1: GUIDA ALLE INTERVISTE CON INFORMATORI/TRICI CHIAVE	53
STRUMENTO 2: LA MAPPATURA DEI SERVIZI	68
STRUMENTO 3: GUIDA AI GRUPPI DI DISCUSSIONE PER DONNE E RAGAZZE	72
STRUMENTO 4: MAPPATURA DELLA SICUREZZA	88
STRUMENTO 5: GUIDA A DISCUSSIONI DI GRUPPO CON LE COMUNITÀ	96
STRUMENTO 6: MAPPATURA DELLA COMUNITÀ	113
3. AVVIO DELLE ATTIVITÀ	116
3.1 UN QUADRO LOGICO PER LA SICUREZZA E L'EMPOWERMENT DI DONNE E RAGAZZE	119
• Selezione di percorsi e indicatori pertinenti	120
• Fattori che influenzano la selezione degli indicatori pertinenti	121
3.2 DESIGN MODULARE: SELEZIONE DEGLI APPROCCI DI IMPLEMENTAZIONE	122
• Consentire l'accesso all'SSRD tramite modelli statici e mobili	122
• Promuovere un approccio integrato per realizzare gli obiettivi programmatici	128
• Programmazione fornita attraverso l'implementazione diretta o in partnership	131
3.3 DENOMINAZIONE DELL'SSRD E DIFFERENZIAZIONE DAGLI ALTRI TIPI DI SPAZI	134
3.4 STRATEGIE INIZIALI PER L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ	135
• Consentire l'accesso riducendo le barriere	136
• Strategie informate per donne e ragazze specifiche per ogni contesto	137
3.5 SELEZIONE DELLA POSIZIONE DELL'SSRD	140
• Caratteristiche di un luogo "più sicuro"	140
• Restringere la scelta della posizione	141
3.6 STANDARD E LINEE GUIDA PER IL LAYOUT FISICO E LA PROGETTAZIONE CONFIDENZIALE DELL'SSRD	145
• Requisiti strutturali minimi e standard	145
• Standard di qualità per la privacy e la riservatezza dell'SSRD	146
3.7 GARANTIRE IL CONSENSO ALL'SSRD NELLA FASE DI AVVIO	148
• Che cos'è il consenso?	148
• Utilizzare una comunicazione chiara per introdurre l'SSRD	149
3.8 SELEZIONE E PROGETTAZIONE DEI CANALI DI FEEDBACK	152
• Mappatura dei membri dell'SSRD e degli stakeholder da cui il programma vuole ricevere feedback	153

• Identifica il feedback che il programma desidera raccogliere dai diversi gruppi	153
• Selezione dei canali per raccogliere feedback	155
• Sviluppo di un piano per la raccolta dei feedback	155

3. ULTERIORI INDICAZIONI **157**

ALLEGATO 3.1. CONSIDERAZIONI CHIAVE PER LA PROGETTAZIONE IN PARTNERSHIP A FAVORE DEL RECIPROCO EMPOWERMENT	158
ALLEGATO 3.2. DOMANDE FREQUENTI SUGLI SSRD, ESEMPIO DI STRUMENTO DI INFORMAZIONE, EDUCAZIONE E COMUNICAZIONE	165

3. STRUMENTI **168**

STRUMENTO 7: INDICATORI	169
STRUMENTO 8: SELEZIONE DELLA POSIZIONE DELL'SSRD - CHECKLIST DI OSSERVAZIONE	172
STRUMENTO 9: VALUTAZIONE DEL BACINO D'UTENZA DELL'SSRD	177
STRUMENTO 10: ESEMPI DI DOMANDE SULLA FASE DI AVVIO PER LE PREFERENZE DI FEEDBACK	185
STRUMENTO 11: MAPPATURA DELLA FATTIBILITÀ DEI CANALI DI FEEDBACK PROATTIVI E REATTIVI	188
STRUMENTO 12: MODELLO PER LA PROGETTAZIONE DI CANALI DI FEEDBACK	202

4. PERSONALE **204**

4.1 POSIZIONI CHIAVE DELL'SSRD	206
• Considerazioni sul personale per approcci di implementazione mobili e statici	206
• Composizione del team dell'SSRD	208
• Considerazioni sul personale minimo	211
• Volontariato	212
• Personale maschile	213
4.2 RUOLI E RESPONSABILITÀ	215
• Ruoli e responsabilità nell'SSRD	215
• Adattamento contestualizzato dei ruoli e delle responsabilità nell'SSRD	217
4.3 RECLUTAMENTO	219
• Considerazioni chiave sul reclutamento dell'SSRD	219
• Priorità alle competenze	221
4.4 PERSONALE E CURA DI SÉ	223
• Stress	223
• Cura e benessere del personale	224
• Cura di sé	226

4. ULTERIORI INDICAZIONI **227**

ALLEGATO 4.1. RECLUTAMENTO INCLUSIVO 228

4. STRUMENTI **232**

STRUMENTO 13: DESCRIZIONI DELLE MANSIONI 233

STRUMENTO 14: SONDAGGIO SUGLI ATTEGGIAMENTI E LE CONVINZIONI DEI
CANDIDATI - PER IL RECLUTAMENTO 250

STRUMENTO 15: IDENTIFICARE I SEGNI DI STRESS E I MECCANISMI DI COPING NEGATIVI 257

STRUMENTO 16: MANDALA PER IL BENESSERE DEL TEAM 260

STRUMENTO 17: TECNICHE DI GESTIONE DELLO STRESS 265

5. POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE **269**

5.1 INTRODUZIONE ALLA CAPACITÀ DI SUPPORTO DEL PERSONALE, DELLE VOLONTARIE,
DEI PARTNER E DEI MEMBRI 272

5.2 VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DEL PERSONALE 278

- Riunioni sullo sviluppo delle competenze per valutare le capacità basilari e continuative 278

- Utilizzo degli strumenti di valutazione delle competenze 280

5.3 SVILUPPO DI UN PIANO SU MISURA DI POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE 280

5.4 PACCHETTI PER IL POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE BASATI SUI RUOLI E
LE RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE 281

5.5 POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE SUL POSTO DI LAVORO 283

- Apprendimento di gruppo 283

- Apprendimento tra pari 285

5.6 SUPERVISIONE TECNICA 288

- Supervisione a livello individuale 290

- Supervisione a livello di team 290

5. ULTERIORI INDICAZIONI **291**

ALLEGATO 5.1. COSTRUIRE IL SENSO DI APPARTENENZA DEI MEMBRI ATTRAVERSO
OPPORTUNITÀ DI POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE 292

ALLEGATO 5.2. ELENCO DELLE RISORSE UTILI E DOVE ACCEDERVI 296

ALLEGATO 5.3. SCHEDA DI SUGGERIMENTI SULLE TECNICHE DI APPRENDIMENTO TRA PARI 303

ALLEGATO 5.4. SCHEDA DI SUGGERIMENTI SULLA SUPERVISIONE INDIVIDUALE E DI SQUADRA 307

5. STRUMENTI **312**

STRUMENTO 18: VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ INDIVIDUALI	313
STRUMENTO 19: SONDAGGIO SULL'ATTEGGIAMENTO E LE CONVINZIONI DEL PERSONALE DELL'SSRD E DELLE VOLONTARIE	344
STRUMENTO 20: QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA	351
STRUMENTO 21: SCHEDA DI PUNTEGGIO PER LA VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA	356
STRUMENTO 22: MODELLO DI OSSERVAZIONE IN AFFIANCAMENTO	367
STRUMENTO 23: MODELLO DI RIUNIONE DI SUPERVISIONE DI GRUPPO	373
STRUMENTO 24: CHECKLIST DI OSSERVAZIONE DELLA FACILITAZIONE	377
STRUMENTO 25: APERTURA DEL PROGETTO DI PARTNERSHIP E SUPPORTO PREVISTO NELLO SCHEMA DELLA RIUNIONE INIZIALE	382
STRUMENTO 26: STRUMENTO DI MONITORAGGIO PER LA REVISIONE E LE RIFLESSIONI DEI PROGETTI SSRD IN PARTNERSHIP	387

6. IMPLEMENTAZIONE **396**

6.1 INTRODUZIONE	399
6.2 STRATEGIE CHIAVE PER L'IMPLEMENTAZIONE DELL'SSRD	399
• L'implementazione dell'SSRD è personalizzata in base al contesto	399
• L'implementazione dell'SSRD è guidata da donne e ragazze	401
• L'implementazione dell'SSRD è informata dalla comunità	404
6.3 CREARE SPAZIO DI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LE MOLTEPLICI DIMENSIONI DELL'EMPOWERMENT	406
• Dimensioni della responsabilizzazione supportate dalle attività SSRD	406
• Collegare attività, obiettivi e tipi di empowerment	407
6.4 CREARE UNO SPAZIO PER ATTIVITÀ GUIDATE E INCENTRATE SULLE DONNE E SULLE RAGAZZE	409
• Aumentare le opportunità di partecipazione attraverso il bilanciamento delle attività di gruppo	410
• Facilitazione di gruppo	411

6. ULTERIORI INDICAZIONI **415**

ALLEGATO 6.1. COME COSTRUIRE IL CONSENSO	416
ALLEGATO 6.2. FACILITATRICE: COSE DA FARE	418
ALLEGATO 6.3. STRATEGIE DI SENSIBILIZZAZIONE	422

ALLEGATO 6.4. MATERIALE INFORMATIVO, DIDATTICO E DI COMUNICAZIONE PER INCORAGGIARE L'ACCETTAZIONE E LA COMPrensIONE DELLA PROGRAMMAZIONE SSRD DA PARTE DELLA COMUNITÀ	429
ALLEGATO 6.5. RISORSE TECNICHE DISPONIBILI PER PROGETTARE E IMPLEMENTARE LE ATTIVITÀ DELL'SSRD	433
ALLEGATO 6.6. INTEGRAZIONE SICURA DELLE SOPRAVVISSUTE NELLE ATTIVITÀ DELL'SSRD	439

6. STRUMENTI **442**

STRUMENTO 27: SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL'SSRD (BASELINE)	443
STRUMENTO 28: SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL'SSRD (FOLLOW-UP)	454
STRUMENTO 29: ELENCO PARTECIPANTI AL SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL'SSRD	472
STRUMENTO 30: SONDAGGIO DI SODDISFAZIONE	474
STRUMENTO 31: SONDAGGIO COMUNITARIO	481
STRUMENTO 32: MODULO DI INSERIMENTO DEI MEMBRI DELL'SSRD	484
STRUMENTO 33: MODULO DI FREQUENZA GIORNALIERA DELL'SSRD	488
STRUMENTO 34: MODULO DI PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITÀ DI GRUPPO DELL'SSRD	490
STRUMENTO 35: MODULO DI PARTECIPAZIONE PER IL COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ	497

6. CHIUSURE DI PROGRAMMA A FAVORE DELL'EMPOWERMENT **499**

7.1 IMPOSTAZIONE DELLA STRUTTURA PER LE STRATEGIE DI USCITA DALL'SSRD	501
7.2 INTEGRARE LA STRATEGIA DI USCITA NELL'IMPLEMENTAZIONE DEL PROGRAMMA SSRD	505
7.3 SFIDE DI PROGRAMMAZIONE COMUNI PER LE STRATEGIE DI USCITA	508
7.4 DOVERE DI ASSISTENZA DEL PERSONALE	510
7.5 COMUNICARE IN MODO TRASPARENTE LE USCITE AGLI STAKEHOLDER DELL'SSRD	511
7.6 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE STRATEGIE DI USCITA	512
7.7 DARE PRIORITÀ ALLE STRATEGIE DI USCITA IN SOLIDARIETÀ CON LE ORGANIZZAZIONI FEMMINILI LOCALI	513

7. STRUMENTI **517**

STRUMENTO 36: STRUMENTI DI STRATEGIE DI USCITA	518
STRUMENTO 37: RIUNIONE DI CHIUSURA DEL PROGETTO SSRD IN PARTNERSHIP	528

RICONOSCIMENTI

“La storia della lotta delle donne per l’uguaglianza non appartiene a nessuna femminista né a nessuna organizzazione, ma agli sforzi collettivi di tutti coloro che hanno a cuore i diritti umani”.

Femminista, giornalista e attivista - Gloria Steinem

Spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne: una guida per promuovere l’empowerment delle donne e delle ragazze in contesti umanitari è stato co-creato dal Comitato internazionale di soccorso (qui definito IRC dall’acronimo inglese International Rescue Committee) e dal Corpo medico Internazionale (qui definito IMC dall’acronimo inglese International Medical Corps) e dall’energia creativa delle coautrici Melanie Megevand (IRC) e Laura Marchesini (IMC).

Lo sviluppo di questa guida pratica globale non sarebbe possibile senza lo spirito collaborativo, il supporto, la fiducia e il coinvolgimento di una rete ampia e diversificata di individui, team e organizzazioni. Vorremmo porgere un sincero ringraziamento a tutti coloro che hanno contribuito con la loro esperienza, competenza e tempo allo sviluppo e alla revisione della guida pratica. In particolare, siamo grati per quanto segue:

Leadership tecnica e stimolante

Un team di progetto composto da Betsy Laird, Meghan O’Connor e Sarah Mosley dell’unità tecnica di prevenzione e risposta alla violenza dell’IRC e Micah Williams, consulente senior dell’IMC GBV, ha fornito un contributo specifico e una guida tecnica, nonché una revisione finale. Siamo grate per la vostra fiducia e per lo spazio stimolante che avete avuto permettendoci di imparare, metterci alla prova e lasciarci ispirare. Betsy, ti ringraziamo in particolare per essere stata coautrice del quadro logico e degli strumenti di monitoraggio e valutazione contenuti in questa guida pratica, che dimostrano l’impatto dell’SSRD nella vita di ragazze e donne coinvolte in sfollamenti, conflitti e disastri naturali.

Ricco contributo delle migliori pratiche e delle principali lacune nella pratica, nella guida e negli strumenti

Il contenuto della guida pratica si basa sui risultati della ricerca formativa espressi dal personale sul campo di IRC e IMC nei programmi implementati per contrastare la violenza di genere in Camerun ed Etiopia (IMC), Libano e Thailandia (IRC), nonché da personale partner della Croce Rossa libanese (Libano) e dell’Organizzazione Nazionale delle Donne Karenni (Thailandia). Alla ricerca ha contribuito anche il personale sul campo dell’UNFPA, dell’UNICEF e dell’UNHCR che coordina le risposte alla violenza di genere e alla protezione. A livello globale, il team completo di consulenti tecniche di IRC Women’s Protection & Empowerment e di consulenti tecnici di IMC nel settore della prevenzione e risposta alla violenza di genere ci ha aiutato a garantire la rilevanza globale della guida pratica

Per garantire una guida pratica ispirata e sviluppata da donne e ragazze e contestualizzato nelle comunità, le donne e le adolescenti più grandi che hanno avuto accesso a diciotto SSRD in Camerun,

Etiopia, Libano e Thailandia, nonché le e i leader di queste comunità, hanno contribuito a definire l'orientamento e gli approcci della guida pratica, condividendo con noi la descrizione di come gli spazi sicuri hanno influenzato le loro vite a livello individuale e collettivo, le varie prospettive sul perché questi spazi debbano essere riservati a donne e ragazze e le raccomandazioni su come coinvolgerle al meglio nella co-creazione e nell'implementazione dell'SSRD e per sostenere gli effetti positivi dell'SSRD nelle loro comunità.

Ci auguriamo che questo strumento rifletta le vostre opinioni che ci hanno permesso di concepire questa guida pratica hanno guidato le nostre decisioni durante il suo sviluppo.

Ispirazione e collaborazioni che hanno contribuito alla guida e agli strumenti

Un ringraziamento speciale va alle squadre IRC in Libano e Thailandia e alle squadre IMC in Camerun ed Etiopia. Siamo immensamente grate per il tempo e l'impegno che avete dedicato allo sviluppo di questa guida pratica oltre alle vostre responsabilità a tempo pieno nella fornitura di servizi a donne e ragazze. Siamo state davvero ispirate dal vostro impegno nel sostenere l'empowerment delle donne e delle ragazze attraverso il modo in cui implementate gli SSRD e dall'autenticità delle partnership che create in solidarietà con le organizzazioni locali. Apprezziamo molto il vostro impegno costante durante tutto il progetto, assicurandoci che la guida pratica rifletta la realtà di lavoro sul campo.

Coordinamento esterno e revisione tra pari

Ringraziamo in particolare l'UNFPA e il team sugli standard minimi in tema di violenza di genere nelle situazioni di emergenze della GBV Area of responsibility (AoR) che ci ha contattato e coinvolto durante la revisione degli standard relativi agli spazi sicuri per garantire coerenza tra le due risorse tecniche¹. Desideriamo inoltre ringraziare i membri del gruppo tecnico che si occupa di sviluppare le competenze di chi lavora nel settore della prevenzione e risposta alla violenza di genere del GBV AoR che hanno fornito feedback per la revisione esterna tra pari.

Traduzione e adattamento al contesto italiano della guida pratica

La lingua può essere un ostacolo importante all'equa acquisizione di conoscenze, abilità e competenze per tutte le operatrici e operatori che lavorano nei contesti di accoglienza e servizi di supporto alle popolazioni migranti e rifugiate dato che molte linee guida e risorse sono prevalentemente in inglese. Per questo il team che si occupa dei programmi di prevenzione e risposta alla violenza di genere di UNICEF in Italia ha deciso di tradurre questa risorsa per un pubblico che comunica prevalentemente in italiano. La guida pratica è stata quindi parzialmente adattata a cura della Dott.ssa Francesca Rivelli con il supporto della Dott.ssa Laura Biscaglia per far comprendere meglio alcuni concetti e riferimenti e per adattare ove necessario il contenuto al contesto italiano. La guida pratica, inoltre, include buone prassi e casi studio che sono stati elaborati in maniera co-partecipata tra organizzazioni che lavorano su questi temi e che promuovono i diritti di donne e ragazze, tra cui quelli degli spazi sicuri gestiti da CIAC Onlus a Parma e Centro Penc a Palermo.

L'esigenza di diffondere e contestualizzare i contenuti della guida pratica nasce da UNICEF Italia in

1 Il GBV AoR è una piattaforma di coordinamento utilizzata nei contesti umanitari per fornire assistenza tecnica ai paesi in cui vi è un'emergenza umanitaria. Tra le principali funzioni di questo organo che riporta al sistema dei settori di lavoro messi in piedi in contesti umanitari all'interno del sistema delle Nazioni Unite, vi è il supporto allo sviluppo di competenze, appoggio per la ricerca di fondi, advocacy e sviluppo di linee guida e altri documenti strategici. Per maggiori informazioni la lettrice italiana può consultare il sito: gbvaor.net

seguito a un'esperienza pluriennale di supporto tecnico e programmatico ad organizzazioni italiane che lavorano nel fornire servizi di supporto ed empowerment a donne e ragazze con background migratorio. Questa guida pratica è stata utilizzata nella sua versione in inglese per guidare un programma di rafforzamento di competenze tra operatrici di circa 10 organizzazioni culminato in un incontro in presenza che ha dato avvio alla creazione di una comunità di pratica con il compito di condividere esperienze e promuovere il modello degli spazi sicuri e dedicati, come intervento efficace a supporto dell'empowerment di donne e ragazze con background migratorio in Italia.

Infine, siamo convinte che molti contenuti di questa guida pratica possano essere utilizzati e fornire linee guida al lavoro con tutte le ragazze adolescenti che necessitano di uno spazio sicuro e di persone, amiche, servizi, operatrici in grado di ascoltare e fornire loro le informazioni e il supporto che necessitano.

Progettazione, modifica e facilità d'uso della guida pratica

Un ringraziamento speciale al team Affari guidato da Daman Stancill e Drew Webb per la loro passione creativa e il loro supporto. Vi ringraziamo per aver dedicato del tempo a capire quanto fosse importante il contenuto grezzo per il nostro campo di pratica e per averci aiutato a trasmettere il nostro lavoro in una vera e propria guida pratica di facile utilizzo. Vorremmo anche esprimere la nostra gratitudine a Leah Pasqual per il grande impegno dedicato alla revisione della guida pratica per la sua pazienza e supporto.

Generoso sostegno finanziario

Infine, ma non meno importante, vorremmo ringraziare il Governo degli Stati Uniti per il suo generoso sostegno finanziario che ha reso possibile la produzione di questa guida pratica e UNICEF attraverso il programma PROTECT che ha reso possibile la sua contestualizzazione e traduzione in italiano.



Finanziamento fornito dal
Governo degli Stati Uniti

PROTECT
PROTECTING CHILDREN ON THE MOVE

unicef 
per ogni bambino



Finanziato
dall'Unione Europea

ELENCO DEGLI ACRONIMI

DFID	DIPARTIMENTO PER LO SVILUPPO INTERNAZIONALE (dall'inglese Department for International Development)
GBVIMS	SISTEMA DI GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SULLA VIOLENZA DI GENERE (dall'inglese gender-based violence information management system)
IASC	COMITATO PERMANENTE INTER-AGENZIE (dall'inglese Inter-Agency Standing Committee)
AGR	ATTIVITÀ GENERATRICE DI REDDITO
IMC	CORPO MEDICO INTERNAZIONALE (dall'inglese International Medical Corps)
IRC	COMITATO INTERNAZIONALE DI SOCCORSO (dall'inglese international Rescue Committee)
LGBTQI+	LESBICHE, GAY, BISESSUALI, TRANSGENDER, QUEER INTERSESSUALI +
M&V	MONITORAGGIO E VALUTAZIONE
ONG	ORGANIZZAZIONE NON GOVERNATIVA
PSP	PRONTO SOCCORSO PSICOLOGICO
PSAS	PROTEZIONE DALLO SFRUTTAMENTO E DAGLI ABUSI SESSUALI
POSs	PROCEDURE OPERATIVE STANDARD
ACNUR	ALTO COMMISSARIO DELLE NAZIONI UNITE PER I RIFUGIATI
UNICEF	FONDO DELLE NAZIONI UNITE PER L'INFANZIA
UNFPA	FONDO DELLE NAZIONI UNITE PER LA POPOLAZIONE
SSRD	SPAZI SICURI E DEDICATI PER RAGAZZE E DONNE
OMS	ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITÀ

INTRODUZIONE

IL GRANDE POTENZIALE DEGLI SPAZI PER TRASFORMARE LA DISUGUAGLIANZA

Nel corso della storia, il potere oppressivo è stato sfidato dalla forza degli oppressi che si sono uniti come un unico potere collettivo creando lo spazio necessario per resistere e cambiare lo stigma, la discriminazione e l'esclusione che devono affrontare. La comprensione delle dimensioni del potere, inteso come i diversi modi in cui esso esprime il suo controllo e la sua influenza, i diversi spazi in cui si manifesta e come le strutture di potere vengono create e si sostengono, è necessaria per creare strategie efficaci di cambiamento sociale.¹ La comprensione specifica delle dimensioni del potere che producono, rafforzano e perpetuano la disuguaglianza di genere e la violenza contro donne e ragazze è la "prospettiva femminista" su cui i movimenti e le organizzazioni femministe, così come i movimenti e le organizzazioni per i diritti delle donne, fanno affidamento per trasformare sistemi di potere diseguali. La programmazione a contrasto della violenza di genere è il mezzo attraverso cui il femminismo viene messo in pratica nei contesti umanitari, inclusi i programmi a supporto di donne e ragazze con background migratorio nel sistema di accoglienza o fornitura dei servizi a supporto dei loro bisogni primari e per favorire una loro inclusione e integrazione all'interno del territorio italiano.

ELEMENTI ESSENZIALI DEL PROCESSO DI EMPOWERMENT DELLE DONNE²	DEFINIZIONE DI VIOLENZA DI GENERE
<p>L'empowerment è un processo, e i risultati stessi di tale processo possono essere definiti empowerment. Più specificamente, tuttavia, il risultato dell'empowerment dovrebbe manifestarsi come una redistribuzione del potere tra individui, generi, gruppi, classi, caste, razze, gruppi etnici o nazioni.</p> <p>Empowerment significa trasformazione delle strutture di subordinazione, attraverso cambiamenti radicali nella legge, nel diritto di proprietà, nel controllo sul lavoro e sul corpo delle donne e nelle istituzioni che rafforzano e perpetuano la dominazione maschile.</p>	<p>La Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne ha definito per la prima volta la violenza di genere come la causa di "relazioni di potere storicamente diseguali tra uomini e donne, che hanno portato alla dominazione e alla discriminazione nei confronti delle donne da parte degli uomini e alla prevenzione del pieno progresso delle donne, e che la violenza contro le donne è uno dei meccanismi sociali strutturali mediante i quali le donne sono costrette a una posizione subordinata rispetto agli uomini."</p>

1 Istituto di studi sullo sviluppo (IDS), 2002. "New Weave: Power and Empowerment." Comprendere il potere per il cambiamento sociale: Powercube. Accesso effettuato il 24 agosto 2019. https://www.powercube.net/other-forms-of-power/other-forms-of-power-resources/newweave_chapter3/

2 Ibid.

La disuguaglianza di genere rimane il principale ostacolo strutturale alla partecipazione di donne e ragazze in contesti umanitari, ma anche per accedere a servizi e al sistema di accoglienza sul territorio italiano per donne e ragazze con background migratorio.³ Professioniste che lavorano per contrastare la violenza di genere, in solidarietà con i movimenti femministi e per i diritti delle donne del Sud del mondo, cercano di trasformare le gerarchie di genere rafforzate da istituzioni e sistemi che legittimano e perpetuano la violenza contro donne e ragazze coinvolte in conflitti, disastri e migrazioni, ma anche all'interno di tutti quei sistemi che gestiscono e offrono supporto e servizi a donne e ragazze con background migratorio. Ciò include le istituzioni e i sistemi umanitari e/o promossi dalle istituzioni competenti in merito che finanziano in modo inadeguato i programmi di contrasto e prevenzione della violenza di genere e mantengono una partecipazione ineguale delle organizzazioni femministe e per i diritti delle donne e dei movimenti nello spazio umanitario e di quello del sistema dell'accoglienza in Italia. Esperte della violenza di genere, studiose femministe e movimenti di rivendicazione dei diritti delle donne identificano le tendenze crescenti di sottili espressioni di potere, che minano l'agenda trasformativa della violenza di genere e del lavoro per i diritti delle donne.⁴ Le tattiche includono lo scollegamento e la riformulazione della programmazione di contrasto alla violenza di genere dalla sua origine e dai suoi scopi femministi. Ciò riduce l'attenzione su donne e ragazze e impedisce ai programmi di ottenere risultati, il che riduce ulteriormente il finanziamento di tali programmi da parte dei finanziatori.⁵

POTERE SOCIALE ⁶	POTERE INVISIBILE	POTERE NASCOSTO ⁷
<p>Il potere sociale è la capacità di diversi individui o gruppi di determinare chi ottiene cosa, chi fa cosa, chi decide cosa e chi stabilisce l'agenda.</p>	<p>Il potere invisibile è per molti versi il più problematico di tutti i volti del potere, proprio perché è invisibile, finché non sappiamo come cercarlo e dove trovarlo! E per questo motivo, è spesso la forma di potere più difficile da sfidare e affrontare. Il potere invisibile è il potere di plasmare il modo in cui le</p>	<p>Il potere nascosto o indiretto, a volte chiamato potere di definizione dell'agenda, riguarda chi influenza le decisioni o stabilisce l'agenda dietro le quinte, chi viene ascoltato o chi viene consultato su una questione particolare. Il potere nascosto è evidente anche nel modo in cui</p>

3 Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati, 2019. Abbattere i muri: affrontare le barriere alla partecipazione di donne e ragazze sfollate internamente in contesti umanitari. <https://www.refworld.org/docid/5cd17b2d4.html>.

4 Coalizione delle femministe per il cambiamento sociale (COFEM), 2018. Perché la programmazione di contrasto alla violenza di genere si concentra su donne e ragazze? Feminist Pocketbook Tip Sheet 2. <https://cofemsocialchange.org/wp-content/uploads/2018/11/TS2-Why-does-GBV-programming-focus-on-women-and-girls.pdf>.

5 COFEM, 2017. "Funding: Whose priorities?", Prospettive femministe sulla lotta alla violenza contro donne e ragazze, documento n. 4. <https://www.igwg.org/resources/the-coalition-of-feminists-for-social-change-paper-series/>

6 Srilatha Batliwal, S., 2019. Tutto sul potere: Comprendere il potere sociale e le strutture di potere, Primer 1 della serie Feminist Leadership for Social Transformation di CREA. CREA, Nuova Delhi, India. <https://namati.org/resources/all-about-power-understanding-social-power-power-structures/>.

7 ibid.

	<p>persone pensano e sentono sé stesse (immagine di sé, autostima). È la forza che crea atteggiamenti e pregiudizi sociali e il modo in cui i nostri desideri e bisogni vengono influenzati.</p>	<p>viene assegnato il denaro, in quanto è la capacità di influenzare indirettamente le opportunità delle persone, l'accesso alle risorse e ai diritti, senza dare ordini diretti o avere alcun diritto formale di farlo e senza essere visibili. Il potere nascosto o che definisce l'agenda opera sia nel campo privato che in quello pubblico.</p>
--	--	--

Storicamente, poiché il potere degli uomini sulle donne ha negato loro il diritto di partecipare alla vita pubblica, lo sviluppo di spazi sicuri e riservati solo alle donne ha rappresentato uno spazio alternativo fondamentale, creato per le donne per fare rete e per permettere ai movimenti femministi di organizzarsi.⁸ Questi spazi, e le attiviste che vi lavorano, hanno aiutato le donne a riconoscere il proprio libero arbitrio e il proprio potere di cambiamento (potere interno), il potere di organizzarsi per articolare i cambiamenti che volevano apportare (potere di) e a trasformare collettivamente i sistemi che le opprimevano (potere con).⁹ Il termine “empowerment” è stato rivendicato dalle femministe per definire il difficile compito di modificare le relazioni di genere e di potere sociale a favore delle donne.¹⁰ Gli spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne sono il primo, se non l'unico, spazio co-creato con donne e ragazze adolescenti coinvolte in conflitti, disastri e sfollamenti a sostegno del loro empowerment e partecipazione in contesti umanitari, inclusi i contesti legati all'accoglienza in Italia. Gli standard minimi per la prevenzione e la risposta alla violenza di genere nelle emergenze evidenziano gli SSRD come uno dei dieci standard fondamentali della programmazione in contrasto alla violenza di genere.¹¹ Tuttavia, il potenziale trasformativo di questi spazi in contesti umanitari come quello dell'accoglienza e servizi di supporto a donne e ragazze con background migratorio in Italia, è stato diluito, anche a causa dell'assenza di linee guida globali specifiche per gli SSRD in contesti umanitari. Con ogni nuova generazione di professioniste di programmi a contrasto della violenza di genere, l'origine femminista, i processi e lo scopo trasformativo dell'SSRD vengono ulteriormente ridotti, insieme alla chiarezza

8 Clark-Parsons, Rosemary, 2017. “Building a digital Girl Army: The cultivation of feminist safe spaces online,” in *New Media & Society* 20, n. 6, 2125-2144. doi:10.1177/1461444817731919.

9 Lewis, R., et al, 2015. “Safe Spaces? Experiences of Feminist Women-Only Space” in- *Sociological Research Online* 20(4) · Novembre 2015. https://www.researchgate.net/publication/285322154_'Safe_Spaces'_Experiences_of_Feminist_Women-Only_Space

10 Batliwala, S., 2015. “3. Defining Empowerment” in *Engaging with Empowerment: An Intellectual and Experiential Journey*, 52. Nuova Delhi: Women Unlimited.

11 Gender-Based Violence Area of Responsibility (GBV AOR), 2019. Standard minimi inter-agenzie per la prevenzione e la risposta alla violenza di genere nelle emergenze.

concettuale della progettazione e dell'implementazione dell'SSRD, impedendo in ultima analisi alla programmazione di raggiungere i risultati. Sebbene non siano esaustivi, i seguenti esempi illustrano come le dimensioni invisibili e ideologiche delle strutture umanitarie diseguali possano neutralizzare il potenziale trasformativo dell'SSRD:

- **Ridefinizione di spazio sicuro:** le risorse specifiche del contesto disponibili in contesti umanitari e nei sistemi di accoglienza e servizi di supporto di donne e ragazze con background migratorio, definiscono innanzitutto l'SSRD come lo spazio concreto e astratto che garantisce la sicurezza fisica ed emotiva di donne e ragazze. Una definizione relativa alla sicurezza rispetto all'empowerment si riferisce a una maggiore enfasi posta sui servizi di presa in carico della violenza di genere.
- **Scopo prioritario oscurato:** la stragrande maggioranza delle professioniste della violenza di genere identifica lo scopo principale dell'SSRD, all'interno del programma di contrasto alla violenza di genere, come il punto di ingresso chiave per le sopravvissute per rivelare esperienze di violenza e cercare di accedere ai servizi di gestione dei casi e supporto psicosociale presenti nell'SSRD. Sebbene questo sia certamente uno degli obiettivi chiave dell'SSRD, lo scopo principale degli spazi sicuri è il cambiamento trasformativo, fungendo da spazio alternativo creato all'interno di uno spazio più ampio e ineguale, come i contesti umanitari.
- **Dare più valore al numero di beneficiarie che al livello di empowerment delle donne e delle ragazze:** la stragrande maggioranza del personale sul campo intervistato durante la ricerca formativa di questo programma ha identificato come una sfida quella di rispondere a commenti derisori da parte di colleghi e colleghe, enti finanziatori o persone chiave nella presa di decisioni nei confronti degli SSRD, definiti come "costosi club di ricamo" o "programmi di contrasto alla violenza di genere che aiutano ad aumentare il numero delle beneficiarie". Inoltre, si sono sentite membri del team meno apprezzate rispetto alle loro colleghe che si occupano di risposta e gestione dei casi di violenza di genere perché il loro lavoro era percepito come "non specializzato".

In effetti, fornire a donne e ragazze conoscenze, competenze e risorse dando loro l'opportunità di metterle in pratica, nonché quella di esercitare la leadership e la responsabilità dell'SSRD, è tutt'altro che facile e misurabile in termini di impatto. Ciò è reso più difficile dalla generale assenza di strumenti e indicatori comuni, che impedisce all'SSRD di usufruire delle sue potenzialità per il cambiamento trasformativo.

Laddove le gerarchie di genere continuano a discriminare donne e ragazze, esse non sono in grado di partecipare o esprimere le proprie esigenze, non sono in grado di accedere ai servizi e sono maggiormente a rischio di sfruttamento e abuso. Allo stesso tempo, le organizzazioni femministe e per i diritti delle donne e i movimenti sociali provenienti dal Sud del mondo sono esclusi dai principali circoli decisionali degli aiuti umanitari e discriminati dal ricevere finanziamenti nonostante sia dimostrato che stanno guidando i risultati verso l'uguaglianza di genere.¹² Nel contesto della riduzione dello spazio per donne e ragazze e dell'erosione degli approcci femministi e incentrati sulle donne in contesti umanitari, l'IRC e l'IMC hanno intravisto un'opportunità di collaborazione e una responsabilità condivisa per co-creare, amplificare e condividere un piano globale per gli SSRD in contesti umanitari.

12 S. Laurel Weldon, S.L., & Htun, M., 2013. "Feminist mobilisation and progressive policy change: why governments take action to combat violence against women," in *Gender & Development*, 21:2, 231-247. https://www.researchgate.net/publication/263382605_Feminist_Mobilisation_and_Progressive_Policy_Change_Why_Governments_Take_Action_to_Combat_Violence_Against_Women.

ETICA E PRINCIPI FEMMINISTI FONDAMENTALI¹³

Pur variando nelle diverse parti del mondo, ci sono alcuni principi fondamentali comuni e modi di lavorare spiccatamente femministi:

- Creare strutture meno gerarchiche di leadership e partecipazione verso una collaborazione più orizzontale, partecipativa ed equa.
- Definizione di genere costruita socialmente e non determinata biologicamente; la disuguaglianza di genere è infatti “creata dall’uomo” e può essere modificata.
- Garantire una voce e un ruolo per tutti i principali stakeholder, interni ed esterni.
- Comprendere che la società patriarcale è stata divisa in pubblica e privata, dove la sfera privata è associata al ruolo svalutato e sfruttato delle donne nella famiglia e nella riproduzione, e la sfera pubblica a ruoli rispettati e remunerati degli uomini nella leadership e nel lavoro produttivo.
- Il personale è politico: la coscienza femminista e la liberazione delle donne iniziano con la liberazione di sé, l’analisi della propria oppressione e l’azione per trasformarla.
- Agenzia: ogni donna ha la capacità di sfidare l’oppressione. Le donne non sono solo vittime del patriarcato, ma possono essere agenti attivi di cambiamento.
- Scelta: come parte di un’espressione di libero arbitrio, ogni donna ha il diritto di prendere decisioni riguardanti la propria vita, sessualità e riproduzione. Questa scelta è resa reale attraverso condizioni sociali, politiche ed economiche favorevoli e attraverso la creazione di politiche e pratiche interne flessibili e sensibili al genere, basate sul rispetto delle diverse capacità.
- Sorellanza e solidarietà: il cambiamento richiede potere collettivo; le donne devono essere solidali con le altre donne (comprese le donne con identità diverse dalle loro) per trasformare le relazioni di potere patriarcali.
- Maggiore trasparenza e apertura sui processi e sulle finanze interne ed esterne.
- Forte senso di responsabilità nei confronti dei membri e dei movimenti più ampi a cui sono legati.

QUALI SONO GLI OBIETTIVI E LO SCOPO DELLA GUIDA PRATICA?

L’obiettivo principale nello sviluppo di questa guida pratica era quello di colmare una lacuna critica nelle linee guida globali esistenti per gli SSRD in contesti umanitari, armonizzando l’approccio e tenendo conto delle differenze contestuali.

la Guida Pratica mira a supportare in modo autentico il senso di sé e l’empowerment di donne e ragazze

13 Horn, J e Akiiki Consulting, 2011. Campo di addestramento alla costruzione di movimenti per l’attivismo per i diritti sessuali dell’Africa orientale. Un’iniziativa collaborativa di Fahamu e UHAI-EASHRI.
<https://www.akiiki-consulting.org/publications/>

fornendo un modello globale per la programmazione SSRD. Offre ad operatrici 37 strumenti con istruzioni e indicazioni dettagliate su come applicare i principi, gli approcci e le strategie femministe nella pratica, all'interno di un processo responsabile guidato da donne e ragazze.

Il personale che ha sostenuto lo sviluppo della guida pratica ha riferito che questo le ha aiutate a concettualizzare il significato e a trovare grande orgoglio nel proprio lavoro. Speriamo che anche altre persone si possano sentire così dopo aver letto questa guida e implementato le sue linee guida.

A CHI È RIVOLTA LA GUIDA PRATICA? IN QUALI CONTESTI PUÒ ESSERE UTILIZZATA?

Siamo liete che l'ampia gamma di organizzazioni internazionali, nazionali, locali e comunitarie, nonché le istituzioni nazionali che implementano l'SSRD in contesti umanitari utilizzino questa guida pratica e siamo anche felici che il modello degli SSRD sia implementato in diverse forme anche in Italia a supporto di donne e ragazze con background migratorio. Il contenuto è applicabile sia ai modelli statici che mobili di SSRD e valido per gli SSRD implementati attraverso approcci autonomi o integrati, nonché attraverso l'implementazione diretta o in partnership.

Questa guida pratica può essere implementata per gli SSRD in contesti umanitari nati da disastri naturali o conflitti all'insorgere di un'emergenza, durante le fasi di soccorso e recupero delle risposte umanitarie, nonché in contesti di sviluppo con ampie popolazioni di donne e ragazze sfollate o rifugiate o con background migratorio. Il contenuto è applicabile a SSRD implementati nei contesti di accoglienza o nelle aree di transito e confine.

La guida pratica supporta anche il lavoro del personale con diversi ruoli di prima linea, supporto o supervisione dell'SSRD. La guida fornita mira a garantire che tutti coloro che implementano gli SSRD in contesti umanitari o in contesti di accoglienza e servizi di supporto alla popolazione migrante, indipendentemente dall'esperienza, dalle dimensioni del personale o dal supporto tecnico disponibile, abbiano ugualmente accesso alle conoscenze, alle competenze e alle abilità necessarie per implementare gli strumenti.

QUALI DONNE E RAGAZZE POSSONO TRARRE BENEFICIO DALL'USO DI QUESTA GUIDA PRATICA?

Usiamo il termine donne e ragazze in tutta la guida pratica, come abbreviazione per indicare tutte le donne e le adolescenti di età compresa tra 15 e 19 anni in contesti umanitari, che possono essere sfollate interne, rifugiate o parte della comunità che ospita persone rifugiate o sfollate interne o come nel contesto italiano ragazze e donne con background migratorio nel sistema di accoglienza e servizi di supporto in Italia.

È importante sottolineare che quando usiamo il termine donne e ragazze, includiamo donne anziane, donne e ragazze con disabilità, donne e ragazze con diverse affiliazioni etniche e religiose e donne e ragazze con diversi orientamenti sessuali e identità di genere. Tuttavia, questo elenco non intende essere esaustivo e può includere anche, ad esempio, donne e ragazze affette da HIV/AIDS, donne e ragazze impegnate nel lavoro sessuale e qualsiasi altro gruppo di donne e ragazze pertinenti al tuo contesto che corrono un rischio elevato di partecipare in modo diseguale ai servizi umanitari e che

incontrano maggiori barriere all'accesso ai servizi, tra cui gli SSRD, a causa dell'esclusione e della discriminazione.

L'inclusione non richiede che gli SSRD forniscano servizi specialistici o che il personale abbia competenze specialistiche. Richiede all'SSRD di affrontare le barriere che impediscono a donne e ragazze con diversi percorsi di vita di accedere equamente all'SSRD, fornendo al contempo uno spazio che garantisca la loro sicurezza fisica ed emotiva, supportandole in egual misura attraverso un processo di empowerment.

IN CHE MODO LA GUIDA PRATICA SI COLLEGA CON LE ALTRE LINEE GUIDA E GLI STANDARD?

Sostenere donne e ragazze attraverso un processo di empowerment, guidato da donne e ragazze, in contesti umanitari, moltiplica l'importanza della programmazione SSRD, che deve essere allo stesso tempo fluida e in grado di svilupparsi man mano che viene implementata, guidata da processi comuni che consentano una qualità costante. In questo senso, la rilevanza globale della guida pratica sugli SSRD si basa su standard di qualità che delineano i principi, gli approcci e le strategie femministe necessarie per coltivare spazi sicuri per donne e ragazze.

In tutta la guida pratica, vengono creati collegamenti con le migliori pratiche internazionali e l'integrazione degli standard tecnici globali esistenti, tra cui il Progetto Sphere e la sua Carta umanitaria e gli Standard minimi nella risposta umanitaria,¹⁴ gli Standard minimi per la protezione dell'infanzia nelle emergenze sviluppati dal Child Protection Working Group (CPWG),¹⁵ le Linee guida sulla violenza di genere del Comitato Permanente Inter-Agenzia delle Nazioni Unite (qui definito IASC dall'acronimo inglese di Inter-Agency Standing Committee)¹⁶ e gli Standard minimi per la prevenzione e la risposta alla violenza di genere nelle emergenze dell'UNFPA.¹⁷

La revisione degli standard minimi per la prevenzione e la risposta alla violenza di genere nelle emergenze (del 2019 è avvenuta nello stesso periodo dello sviluppo di questa guida pratica e ci siamo coordinate strettamente con l'UNFPA per garantire l'allineamento dello standard SSRD per la programmazione di base con le linee guida di questa guida pratica e allo stesso modo per garantire che questa guida pratica promuova pratiche in linea con gli standard aggiornati.

Gli SSRD fanno parte dei numerosi componenti che insieme costituiscono un programma completo sulla violenza di genere. La guida pratica si basa e si affianca agli strumenti e alle linee guida esistenti relativi al più ampio campo di applicazione della programmazione sulla violenza di genere che, ad

14 Sphere Association, 2018. Carta umanitaria e standard minimi di risposta umanitaria. <https://sphere-standards.org/wp-content/uploads/Sphere-Handbook-2018-EN.pdf>.

15 Gruppo di lavoro sulla protezione dei minori, 2012. Standard minimi per la protezione dei minori nelle azioni umanitarie. <https://www.alliancecpha.org/en/cpms>

16 Commissione permanente inter-agenzie, 2015. Linee guida per l'integrazione degli interventi sulla violenza di genere nelle azioni umanitarie: riduzione del rischio, promozione della resilienza e aiuto alla ripresa: <https://gbvguidelines.org/en/>.

17 UNFPA, 2015. Standard minimi per la prevenzione e la risposta alla violenza di genere nelle emergenze. <https://www.unfpa.org/featured-publication/gbvie-standards>.

esempio, può essere presente all'interno dell'SSRD come Girl Shine,¹⁸ gestione dei casi di violenza di genere,¹⁹ interventi di mitigazione del rischio o interventi di prevenzione primaria.²⁰ Ciò significa che la guida pratica riconosce appieno che, in pratica, il personale che si occupa di violenza di genere è spesso dedicato all'implementazione delle attività relative all'SSRD, nonché delle attività relative ad altre componenti del programma di contrasto alla violenza di genere (ad esempio una responsabile di sensibilizzazione che trascorre parte del suo tempo a informare i membri della comunità sui servizi dell'SSRD disponibili e parte del suo tempo su altri componenti del programma sulla violenza di genere, comprese le sessioni di sensibilizzazione sulla mitigazione del rischio violenza di genere).

Significa anche che la guida pratica riconosce l'importanza di ridurre la duplicazione degli sforzi attraverso l'utilizzo di strumenti che possono servire più di una componente del programma sulla violenza di genere (ad esempio, un quadro logico di progetto dovrebbe includere indicatori di programma relativi sia alla componente SSRD che alla componente di gestione dei casi; un questionario di valutazione dovrebbe esaminare le domande relative alla programmazione della risposta alla violenza di genere e le domande a supporto della configurazione dell'SSRD). Poiché a volte può sembrare che la guida pratica suggerisca che la programmazione SSRD è distinta dalla violenza di genere (ad esempio nei capitoli sulla valutazione e sul personale), è importante tenere presente che qualsiasi isolamento è artificiale e mira a focalizzare meglio l'ambito della guida e degli strumenti sui componenti relativi all'SSRD non coperti dalle risorse esistenti. Ciò evita di creare confusione o duplicazione delle linee guida e degli strumenti esistenti relativi ad altri componenti del programma e consente di personalizzare e incorporare meglio gli strumenti e le linee guida SSRD nel modo più pertinente al programma.

COME ABBIAMO SVILUPPATO LA GUIDA PRATICA?

Abbiamo sviluppato questa guida pratica seguendo gli stessi principi e approcci di ispirazione femminista che promuoviamo al suo interno, considerando realmente le operatrici del settore, le donne, le ragazze adolescenti e i membri della comunità di 18 SSRD gestiti in Camerun ed Etiopia dall'IMC e in Libano e Thailandia dall'IRC come coproduttori della guida pratica piuttosto che semplici paesi pilota che lo convalidano.

Nella primavera del 2018, l'IRC e l'IMC hanno svolto congiuntamente una ricerca formativa per rispondere alle domande:

(1) quali sono i requisiti per la fornitura efficace dell'SSRD (ovvero infrastruttura, personale e supervisione) sia tramite servizi diretti che approcci basati sulla partnership? (2) Quali sono gli standard minimi per stabilire in sicurezza SSRD efficaci?

Utilizzando queste domande come cornici generali, abbiamo introdotto otto aree tematiche di indagine:

(1) Ottenere il consenso delle comunità; (2) Pratiche di reclutamento e assunzione del personale per

18 IRC, 2018. Modello del programma Girl Shine e pacchetto di risorse. <https://gbvresponders.org/adolescent-girls/girl-shine/>

19 IMC, IRC, UNICEF, UNFPA e UNHCR, 2017. Linee guida inter-agenzie per la gestione dei casi di violenza di genere: Fornire servizi di assistenza e gestione dei casi alle vittime di violenza di genere in contesti umanitari. <https://gbvresponders.org/response/gbv-case-management/>.

20 Le risorse primarie per la prevenzione della violenza di genere includono: Raising Voices, 2008. Sasa! Kit per attivisti per prevenire la violenza contro le donne e l'HIV. <http://raisingvoices.org/sasa/>; IRC, 2014. Coinvolgere gli uomini attraverso l'Accountable Practice Resource Package (EMAP). <https://gbvresponders.org/prevention/emap-evidence/>.

SSRD; (3) Coinvolgere donne e ragazze nella progettazione dell'SSRD e delle attività; (4) Approcci per garantire l'accesso all'SSRD da parte di donne e ragazze vulnerabili a rischio; (5) Integrazione delle sopravvissute alla violenza di genere negli SSRD; (6) Considerazioni chiave per il monitoraggio delle attività dell'SSRD; (7) Le migliori pratiche esistenti per coinvolgere uomini e ragazzi nella sensibilizzazione; e (8) Aumentare la proprietà locale dell'SSRD. In totale abbiamo condotto:

- 22 gruppi di discussione qualitative con membri della comunità e personale in prima linea.
- 27 interviste con informatori/trici chiave con metodi misti, con personale senior, personale M&V, personale che lavora con partner locali e co-responsabili di gruppi di lavoro sulla violenza di genere.
- 7 controlli osservazionali approfonditi dell'SSRD.

I risultati della ricerca formativa hanno evidenziato la mancanza di strumenti disponibili per valutare, progettare, implementare, monitorare e dimostrare il valore dell'SSRD come catalizzatori per il cambiamento trasformativo verso l'empowerment di donne e ragazze e l'uguaglianza di genere. All'interno di queste lacune generali, i/le partecipanti alla ricerca formativa hanno richiesto specificamente indicazioni su: misure pratiche per coinvolgere gli stakeholder della comunità e garantire e mantenere il consenso della comunità; come progettare SSRD guidati da donne e ragazze e mettere in atto strategie di inclusione; linee guida per il personale e il reclutamento per sostenere efficacemente gli obiettivi dell'SSRD; approcci di potenziamento delle competenze per promuovere l'empowerment di donne e ragazze; e strumenti di misurazione per dimostrare i risultati che gli SSRD hanno sulla sicurezza e sull'empowerment di donne e ragazze.

Sulla base dei risultati di questa ricerca, abbiamo sviluppato congiuntamente la bozza della guida pratica che è stata poi testata da un totale di 18 SSRD gestiti in Camerun ed Etiopia da IMC e in Libano e Thailandia dall'IRC da dicembre 2018 ad aprile 2019. Durante questo periodo, abbiamo cercato problemi o conseguenze indesiderate che potrebbero derivare dal processo di pilotaggio e abbiamo raccolto feedback sulle sfide e sulla pertinenza degli strumenti e delle linee guida.

Dopo questo periodo pilota, è stata condotta una valutazione con il personale dell'IRC e dell'IMC, con le donne e le ragazze adolescenti dell'SSRD pilota e con i membri delle comunità delle aree di implementazione. Lo scopo della valutazione era comprendere la fattibilità e l'accettabilità della guida pratica SSRD di nuova concezione dal punto di vista di questi principali stakeholder. Questa valutazione ha utilizzato approcci con metodi misti che includevano sondaggi strutturati con personale, donne e ragazze partecipanti all'SSRD pilota e membri della comunità. In totale abbiamo condotto:

- 23 gruppi di discussione e 116 sondaggi approfonditi con donne adulte e ragazze adolescenti più grandi che partecipano all'SSRD pilota.
- 114 sondaggi tra i membri della comunità.
- 7 gruppi di discussione con personale in prima linea, 7 interviste con il personale supervisore e hanno ricevuto 46 sondaggi scritti da personale impegnato nella sperimentazione della guida pratica

I risultati hanno ispirato la revisione della guida pratica e hanno portato alla versione disponibile oggi.

Inoltre, la traduzione della guida pratica globale in italiano è stata ispirata dall'esperienza di UNICEF nel promuovere interventi legati all'implementazione di SSRD a promozione di un sistema di accoglienza e servizi di supporto per donne e ragazze con background migratorio che mette al centro della loro programmazione i bisogni e i diritti delle stesse, nonché ne promuova l'empowerment.

UNICEF in Italia ha sostenuto tecnicamente e finanziariamente SSRD in diversi luoghi in Italia, tra cui aree

di frontiera, sbarco o centri urbani con comunità migranti. UNICEF ha inoltre sostenuto un programma di formazione per le operatrici dei SSRD, la creazione e facilitazione di una Comunità di Pratica e un processo di documentazione per sostenere e promuovere l'efficacia di tale modello in Italia.²¹

STRUTTURA E MODALITÀ DI UTILIZZO DELLA GUIDA PRATICA

L'intenzione della guida pratica è fornire tutti gli strumenti necessari per impostare, implementare e monitorare un programma SSRD senza stravolgere gli approcci e le metodologie esistenti.

Viene fornito un totale di 37 strumenti con istruzioni dettagliate e indicazioni su come utilizzarli. Questa risorsa non mira in alcun modo a duplicare gli sforzi o gli strumenti che sono già disponibili all'interno delle organizzazioni. Ti invitiamo a selezionare quelli più pertinenti per te. La guida pratica supporta e fornisce delle linee guida alle operatrici e al personale dei SSRD attraverso un approccio al programma altamente relazionale, fluido e in continua evoluzione che copre i concetti fondamentali della programmazione SSRD e le fasi chiave di un ciclo di progetto SSRD diviso in 6 parti:

1. Concetti fondamentali dell'SSRD
2. Valutazione
3. Avvio
4. Personale
5. Rafforzamento delle capacità
6. Implementazione
7. Chiusure del programma a favore dell'empowerment



21 <https://www.unicef.it/media/spazi-sicuri-per-ragazze-e-donne-compie-un-anno-la-community-of-practice/>

Ogni parte della guida pratica è composta da una combinazione di strumenti e linee guida come descritto di seguito. Per facilitarne la consultazione, sono state posizionate delle icone in tutto il toolkit per contrassegnarle e distinguerle.

Icone per i componenti:

Associato a questa guida: serve come riepilogo dei contenuti per ogni parte indicando gli strumenti, ulteriori indicazioni



Ulteriori indicazioni: tredici temi della guida pratica sono stati identificati come quelli che necessitavano di una guida aggiuntiva rispetto a quella fornita nella nota di orientamento principale, al fine di supportarne la messa in pratica. Ulteriori linee guida sono state fornite in allegato alla nota guida principale.



Nota di orientamento: spiega la logica dei principi, degli approcci e delle strategie femministe rilevanti per la fase del progetto, che devono guidare il modo in cui il personale deve svolgere le azioni chiave per garantire una pratica di empowerment e responsabilità nei confronti di donne e ragazze.



Lezione appresa - Reality Check dal campo: questa icona fa riferimento a “pratiche comuni” anziché a “raccomandazioni”.



Istruzioni per lo strumento: per ogni strumento, le istruzioni dettagliate spiegano perché, quando e come utilizzare il modello fornito e aiutano a determinare se lo strumento è pertinente per il programma e/o se deve essere ulteriormente personalizzato prima dell'uso. Per alcuni strumenti, viene fornita una versione annotata, per supportare ulteriormente la personalizzazione dello strumento e per illustrare come analizzare le informazioni raccolte tramite lo strumento.

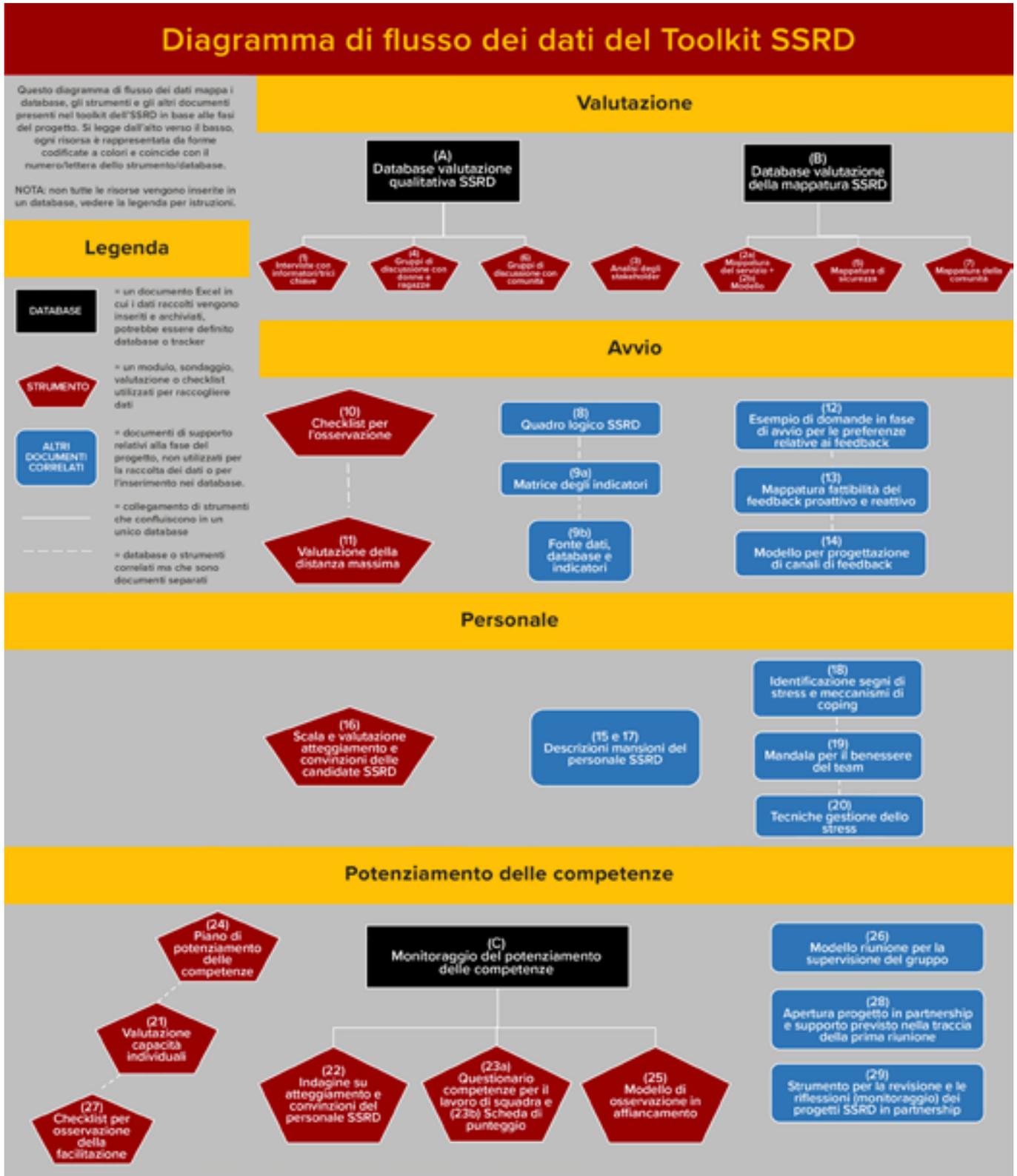


Modello dello strumento: questa icona verrà posizionata nella parte superiore del modello di ogni strumento. Viene fornito un modello vuoto dello strumento da utilizzare. Sono inclusi esempi di script per introdurre lo strumento agli stakeholder con cui interagirai per utilizzarlo.

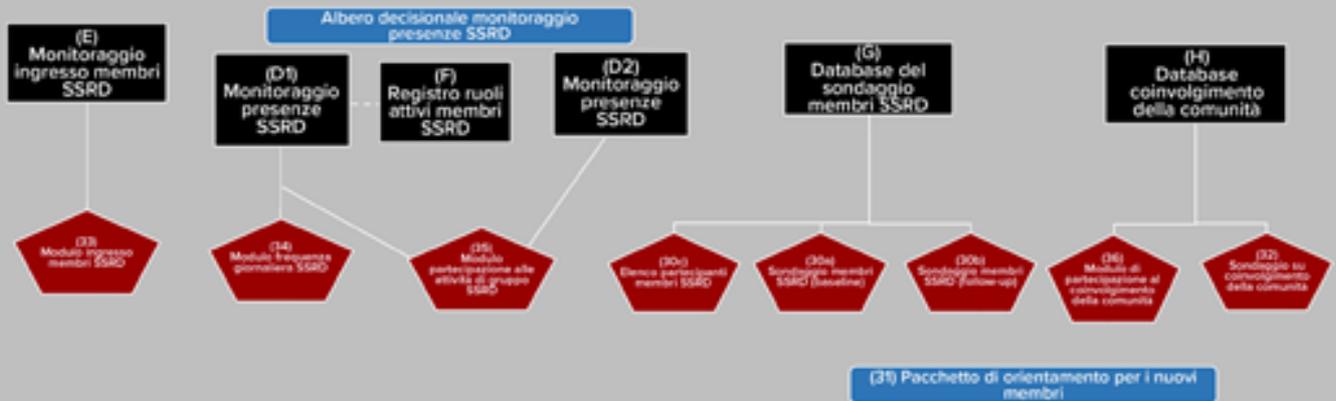


Monitoraggio e valutazione: questa icona si riferisce a strumenti e istruzioni che supportano la misurazione degli indicatori associati al quadro logico dell'SSRD.

FLUSSO DI RACCOLTA DEI DATI



Implementazione



Chiusure di programma a favore dell'empowerment



A close-up, artistic photograph of a person's face, heavily tinted with a blue color. The focus is on the skin texture and the contours of the face, with the eyes and mouth slightly blurred. A dark blue rectangular box is centered over the lower part of the face, containing white text.

1. CONCETTI FONDAMENTALI

1.1 COSA SONO GLI SPAZI SICURI E DEDICATI PER RAGAZZE E DONNE (SSRD)?

In troppi paesi e comunità di tutto il mondo, troppo pochi spazi sono considerati sicuri per donne e ragazze adolescenti. La discriminazione sistematica che donne e ragazze adolescenti subiscono, nel contesto di sistemi patriarcali globali, aumentano il rischio di molestie e violenze nelle loro famiglie, scuole, luoghi di lavoro e comunità in generale. Intrappolate tra una crisi e una situazione difficile a causa della disuguaglianza di genere, non solo hanno maggiori probabilità di subire determinati tipi di violenza, ma hanno anche meno probabilità di avere le opportunità, le risorse e il potere per uscire da una situazione pericolosa o violenta.

Donne e ragazze con background differenti¹ non subiscono disuguaglianza, oppressione e violenza allo stesso modo. Molti rischi ed esperienze di violenza si sommano sulla base di sistemi intersecanti di oppressione e discriminazione, che riguardano la l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la nazionalità, la classe sociale, l'etnia, lo status giuridico, e la religione. Le disuguaglianze intersecanti riducono ulteriormente il potere, la scelta e la protezione dalla violenza di genere per donne e ragazze adolescenti, e aumentano le barriere che impediscono loro di accedere ai servizi. In contesti umanitari e migratori, in mancanza di adeguati servizi di accoglienza e supporto, i rischi e le barriere si aggravano: dove le strutture delle comunità che proteggono le donne e le ragazze adolescenti crollano o non sono presenti, come accade spesso nei paesi di origine, il loro accesso a servizi e risorse è drasticamente ridotto e spesso donne e ragazze sono, per questo, specificamente colpite dalla violenza.

Affinché le donne e le adolescenti in tutte le possibili declinazioni della loro diversità siano più sicure, devono avere il controllo sulle scelte strategiche di vita, comprese le azioni chiave per garantire la loro sicurezza e perseguire le opportunità di loro scelta. In ambito umanitario e nei contesti che prevedono servizi di accoglienza e di supporto, è fondamentale che tutte le donne e le ragazze adolescenti abbiano un accesso sicuro ai servizi e che partecipino in modo significativo a programmi che includano informazioni sul contrasto alla violenza di genere e che riconoscano e rispondano alle loro esigenze, preoccupazioni e prospettive. Donne e ragazze adolescenti che hanno subito maltrattamenti o sono state esposte alla violenza devono avere l'opportunità di riprendersi ed essere immediatamente messe in contatto con i servizi in grado di proteggerle, supportarne la guarigione e contribuire a ridurre la loro vulnerabilità a subire danni in futuro.

Gli spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne sono stati utilizzati per decenni dagli attori che si occupano di contrastare la violenza di genere attraverso una opportuna programmazione umanitaria, come punto di ingresso per donne e ragazze adolescenti per segnalare problemi di protezione ed esprimere le proprie esigenze.

Al livello più elementare, gli SSRD sono spazi fisici in cui donne e ragazze adolescenti possono essere libere da danni e molestie. Sono anche luoghi in cui donne e ragazze adolescenti possono acquisire conoscenze e competenze, accedere ai servizi di risposta alla violenza di genere o ad altri servizi disponibili e promuovere opportunità di sostegno reciproco e azione collettiva nella loro comunità.

1 Con donne e ragazze con background diversi si includono donne anziane, ragazze adolescenti, donne e ragazze con disabilità, donne e ragazze con diverse affiliazioni etniche e religiose e donne e ragazze con diversi orientamenti sessuali e identità di genere.

In questa guida pratica, un SSRD è definito come: “un luogo strutturato in cui la sicurezza fisica ed emotiva delle donne e delle ragazze adolescenti è rispettata e nel quale le donne e le ragazze adolescenti sono supportate attraverso processi di empowerment per cercare, condividere e ottenere informazioni, accedere ai servizi, esprimersi, migliorare il benessere psicosociale e realizzare più pienamente i propri diritti.”

1.2 OBIETTIVI DELL'SSRD

L'obiettivo generale di un SSRD è: “essere un luogo sicuro in cui donne e ragazze siano supportate attraverso processi di empowerment.”

Gli obiettivi di un SSRD sono:

1. Facilitare l'accesso di tutte le donne e le ragazze adolescenti alle conoscenze, alle competenze e a una serie di servizi pertinenti.
2. Sostenere il benessere psicosociale di donne e ragazze adolescenti e la creazione di reti sociali.
3. Servire come luogo in cui donne e ragazze adolescenti possano organizzare e accedere a informazioni e risorse per ridurre il rischio di violenza.
4. Servire da punto di accesso chiave per i servizi specializzati per le sopravvissute alla violenza di genere.
5. Fornire un luogo in cui donne e ragazze adolescenti siano al sicuro e incoraggiate a usare la propria voce e attirare collettivamente l'attenzione sui loro diritti e bisogni.

Questi obiettivi dovrebbero essere utilizzati come standard che guidano **la progettazione** e **l'implementazione** di ogni SSRD. Riconoscendo che ogni contesto è diverso e fluido, l'estensione della programmazione nell'ambito di ciascun obiettivo varierà a seconda dell'ambiente, delle risorse e delle esigenze specifiche delle donne e delle ragazze adolescenti.

“Lo spazio nasce nel 2020, raccogliendo l'idea di alcune mediatrici culturali che ci raccontavano delle difficoltà delle loro connazionali durante il periodo del Covid, anche in casa, dove alcune di loro si trovavano a vivere situazioni di violenza.

Le donne avevano molte difficoltà a parlare di questa esperienza ma soprattutto non riuscivano ad accedere ai servizi. Per questo abbiamo iniziato i primi interventi che hanno dato vita a quello che è divenuto uno spazio sicuro e dedicato alle donne e alle ragazze”.

Coordinatrice dello Spazio sicuro per donne e ragazze a Palermo, Centro PENC

Una descrizione più completa di ciascun obiettivo è riportata nella Tabella 1 di seguito.

Tabella 1: Descrizione degli obiettivi SSRD

OBIETTIVI DELL'SSRD	DESCRIZIONE
<p>1. <i>Facilitare l'accesso di tutte le donne e le ragazze adolescenti alle conoscenze, alle competenze e a una serie di servizi pertinenti</i></p>	<p>Le donne e le ragazze adolescenti affrontano una serie di barriere fisiche, sociali, finanziarie o di altro tipo nell'accesso a opportunità e servizi a causa della disuguaglianza di genere, che si aggrava ulteriormente in contesti umanitari, di accoglienza e servizi di supporto, per donne e ragazze con background diversi. Gli SSRD sono una parte fondamentale della programmazione della violenza di genere e per promuovere l'uguaglianza di genere e i risultati di empowerment femminile per tutte le donne e le ragazze adolescenti.</p> <p>Questo obiettivo si concentra sull'offrire alle donne e alle ragazze adolescenti l'opportunità di accedere alle informazioni, acquisire o rafforzare le competenze, nonché ricevere supporto attraverso l'accesso a una rete di riferimento di servizi sicuri e su misura. L'accento è posto sulla garanzia dell'inclusione di donne e ragazze con background differenti. Le attività comprendono sessioni informative su una serie di argomenti (salute sessuale e riproduttiva, alimentazione, ecc.), nonché una varietà di competenze specifiche come la formazione professionale e l'accesso al mondo del lavoro (produzione di sapone, informatica, idraulica, sartoria, ecc.).</p>
<p>2. <i>Sostenere il benessere psicosociale di donne e ragazze adolescenti e la creazione di reti sociali.</i></p>	<p>Le attività di supporto psicosociale implementate negli SSRD cercano di affrontare l'impatto dello sfollamento, dello stress cronico e della conseguente mancanza di controllo sperimentata da tutte le donne e le ragazze adolescenti, sopravvissute e non.</p> <p>Le attività nell'ambito di questo obiettivo spaziano da attività ricreative informali (ad esempio gruppi di cucito, corsi di cucina, italiano e attività sportive) a interventi psicosociali di gruppo o di abilità di vita più strutturati.² Queste attività forniscono uno spazio condiviso per donne e ragazze adolescenti per alleviare lo stress, stare in compagnia di altre donne e ragazze adolescenti in un ambiente sicuro, sviluppando e rafforzando al</p>

2 IRC, (previsto per il 2020). Women Rise: Un pacchetto di risorse per il supporto psicosociale di gruppo.

	<p>contempo le proprie reti sociali, costruendo competenze di vita e aumentando il proprio empowerment e la capacità di sfidare le norme sociali nelle loro comunità.</p>
<p>3. <i>Servire come luogo in cui donne e ragazze adolescenti possano organizzare e accedere a informazioni e risorse per ridurre il rischio di violenza.</i></p>	<p>Le donne e le ragazze adolescenti devono affrontare un compromesso tra la ricerca di opportunità e la salvaguardia della propria sicurezza. Ad esempio, le adolescenti che cercano un'istruzione sono spesso esposte alla minaccia di violenza mentre vanno a scuola; le donne che cercano di mobilitarsi per i diritti delle donne spesso affrontano punizioni da parte delle loro comunità per aver parlato apertamente; le sopravvissute alla violenza che si fanno avanti affrontano maggiori rischi di violenza, biasimo o stigma.</p> <p>Riconoscendo questo, affinché le donne e le ragazze adolescenti abbiano il potere di ridurre il proprio rischio di violenza, devono avere il sostegno, le risorse e le informazioni giuste.</p> <p>Gli SSRD stabiliscono le condizioni necessarie affinché le donne e le ragazze adolescenti perseguano le opportunità in sicurezza e si organizzino per ridurre il rischio di violenza. Le attività includono la mobilitazione della comunità per aumentare la comprensione della violenza contro donne e ragazze e fornire informazioni sui diritti delle donne e delle ragazze adolescenti. Gli SSRD incoraggiano le verifiche di sicurezza condotte da donne e ragazze adolescenti e le supportano nella loro promozione rivolta ai fornitori di servizi e agli stakeholder della comunità, sulla base di rischi e raccomandazioni prioritari.</p> <p>Le attività possono anche includere una programmazione specifica per ridurre i rischi di violenza (incluso lo sfruttamento e abuso sessuale³), come programmi di empowerment economica specificamente progettati che aumentano l'accesso e il controllo su denaro o beni riducendo al contempo la loro esposizione alla violenza.</p>

3 Lo sfruttamento e l'abuso sessuale (SAS) appartengono alla categoria degli atti di violenza di genere ma possono essere perpetrati in un contesto umanitario da agenti o operatori delle organizzazioni impegnate sul campo. La Prevenzione dello Sfruttamento e dell'Abuso Sessuale (PSAS) è una responsabilità che coinvolge l'intera organizzazione e fa riferimento all'insieme di regolamenti e strumenti finalizzati a prevenire, gestire e rispondere a casi di SAS. Quando si tratta di programmazione, tutti i settori hanno un ruolo fondamentale nel concepire e implementare le proprie iniziative in modo da minimizzare i rischi di SAS, nonché assicurare una risposta incentrata sulla persona sopravvissuta.

<p>4. <i>Servire da punto di accesso chiave per i servizi specializzati per le sopravvissute alla violenza di genere.</i></p>	<p>Le donne e le ragazze adolescenti affrontano barriere specifiche quando decidono se richiedere assistenza per tutte le forme di violenza di genere, spesso subendo stigmatizzazione, rifiuto ed esponendosi ulteriormente al rischio, a causa delle norme sociali che normalizzano la violenza di genere. Gli SSRD assicurano, come minimo, che si instauri un rapporto e una fiducia con donne e ragazze adolescenti, permettendo alle sopravvissute di sentirsi a proprio agio nel rivelare le esperienze e fornendo loro uno spazio sicuro e riservato per il loro processo di guarigione e benessere psicosociale</p> <p>Quando viene confidato un vissuto di violenza, le sopravvissute vengono prima di tutto ascoltate, vengono fornite loro informazioni sulla gamma di opzioni di servizio disponibili e hanno il potere di scegliere in base ai loro bisogni e desideri. L'SSRD può anche ospitare servizi di gestione dei casi e di supporto psicosociale individuali specifici per le sopravvissute alla violenza di genere (indipendentemente dal fatto che siano implementati dalla stessa organizzazione o in collaborazione con un altro fornitore di servizi). In questo caso, gli SSRD garantiscono l'accesso riservato a questi servizi e la sicurezza delle sopravvissute e del personale.</p>
<p>5. <i>Fornire un luogo in cui donne e ragazze adolescenti siano al sicuro e incoraggiate a usare la propria voce e attirare collettivamente l'attenzione sui loro diritti e bisogni.</i></p>	<p>Questo obiettivo riguarda il ruolo e l'influenza delle donne e delle ragazze adolescenti nel processo decisionale e mira a supportarle e a renderle maggiormente consapevoli e informate dei propri diritti e del contesto in cui vivono, a usare il loro potere e la loro influenza collettivi sul modo in cui le loro comunità e società sono gestite e guidate.</p> <p>L'SSRD supporta la capacità delle donne e delle ragazze adolescenti di avere un'influenza significativa sulla programmazione dell'SSRD attraverso la condivisione di informazioni, la partecipazione e la guida in sicurezza nel processo decisionale all'interno dello spazio. Le attività fondamentali includono donne e ragazze adolescenti che conoscono i propri diritti, come esprimere i propri bisogni e comprendere gli interessi e i limiti dei decisori. Ciò può essere ottenuto in collaborazione con gruppi e coalizioni della società civile per i diritti delle donne che rappresentano e promuovono gli interessi delle donne e delle ragazze adolescenti.</p>

1.3 L'APPROCCIO DELL'SSRD

Empowerment

L'approccio alla progettazione, implementazione e monitoraggio di un SSRD come spazio per il cambiamento è incentrato sull'emancipazione e autodeterminazione che sono frutto di un processo di crescita personale cosciente, e consiste in principi guida specifici e diverse strategie chiave descritte di seguito.

Empowerment

Un processo attraverso il quale viene promossa la capacità degli individui e delle comunità di assumere il controllo della propria vita e del proprio ambiente. È un processo fondamentale per la creazione e la gestione di qualsiasi spazio sicuro per donne e ragazze e richiede l'identificazione e la risoluzione delle disparità di relazioni di potere, la garanzia di pari accesso alle informazioni e ai servizi e al contempo la promozione attiva della capacità di individui e gruppi di rivendicare i propri diritti e intraprendere azioni per raggiungere gli obiettivi. Un ambiente che favorisce l'empowerment dovrebbe sempre promuovere un senso di proprietà e di appartenenza, pur rimanendo uno spazio inclusivo che è anche parte della vita della comunità in generale.⁴

“Essere forti significa non aspettare che nessun'altro faccia le cose per te ma essere capaci e in grado di farle per conto proprio”.

Ragazza nigeriana, attualmente in Italia

Come descritto nella definizione precedente, l'empowerment è fondamentalmente legato al concetto di potere. Nella programmazione sulla violenza di genere, prevenire la violenza contro le donne richiede l'eliminazione dello squilibrio di potere tra donne e uomini. Il potere viene quindi discusso, compreso e analizzato in base ai diversi modi in cui viene espresso utilizzando un linguaggio comune che distingue: potere su, potere interno, potere con, potere di (vedi Figura 1).⁵ Questa struttura riconosce che, sebbene l'uso del potere sia spesso definito in termini negativi come una forma di dominio, può anche essere

4 HealthNet TPO e UNICEF, 2016. Promuovere ambienti positivi per donne e ragazze: linee guida per spazi per sole donne e ragazze in Sud Sudan.

5 The GBV Prevention Network/Raising Voices, 2012. Get Moving! Facilitator's Guide. 2° edizione. <http://raisingvoices.org/innovazione/metodologie-creativa/get-moving/>.

una forza positiva per le capacità individuali e collettiva di agire per il cambiamento.^{6,7} Modellando i ruoli e discutendo l'uso del potere positivo e del rispetto per il potere degli altri, gli SSRD forniscono uno spazio sicuro in cui donne e ragazze possono mettere in discussione, scoprire e trasformare il potere individualmente e collettivamente.

Figura 1. Dimensioni del potere



Il “potere su” implica l’uso delle nostre parole o azioni per rendere difficile, spaventoso o persino pericoloso per gli altri l’uso del proprio potere. Questa espressione di potere è inquadrata in una relazione “vinci-perdi”.

Chi controlla le risorse e il processo decisionale ha potere su chi ne è privo. Quando alle persone viene negato l’accesso a risorse importanti, il “potere al potere” perpetua la disuguaglianza e l’ingiustizia e il conseguente squilibrio di potere porta spesso alla violenza. Il personale dell’SSRD è consapevole del proprio potere in qualità di fornitori di servizi (ad esempio attraverso il controllo delle risorse e il processo decisionale nello spazio sicuro) sulle donne e le ragazze che cercano servizi SSRD, ma non esprime il proprio potere in questo modo.

Membri SSRD

Con l’empowerment al centro del nostro lavoro, le donne e le ragazze non sono solo destinatarie di assistenza, ma dirigono il proprio processo di presa in carico e benessere psicosociale, il processo decisionale e la gestione dello spazio.

Pertanto, useremo il termine “membro SSRD” quando ci riferiamo a donne e ragazze che accedono, frequentano e partecipano alle attività dell’SSRD.

6 IDS, 2009. Gruppo per il potere, la partecipazione e il cambiamento sociale. Power Cube: Analisi del potere in pratica.

7 Rowlands, Jo, 1997. Mettere in discussione l’empowerment: lavorare con le donne in Honduras. Oxfam. <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/questioning-empowerment-working-with-women-in-honduras-121185>.

Il “potere interno” è la sensazione positiva che proviamo quando crediamo di essere preziosi e promotori di tutti i nostri diritti umani. Il potere interiore afferma la comune ricerca umana della dignità e la ricerca di opportunità, riconoscendo le differenze degli individui e rispettando le loro scelte. In questo senso, il “potere interno” è considerato il fondamento di tutte le altre forme positive di potere. Gli SSRD credono che tutte le donne e le ragazze siano importanti e dovrebbero avere il controllo sulle scelte strategiche di vita, ma l’oppressione sistematica, l’impatto dello sfollamento e la violenza negano i loro diritti. Creare uno spazio in cui le donne possano coltivare il loro “potere interno” è una funzione fondamentale dell’SSRD e della sua programmazione.

Il “potere di” è quando agiamo per influenzare positivamente la nostra vita e quella degli altri. Questa è un’altra espressione di potere positivo basata sulla convinzione che individui e gruppi possano usare il proprio potere per creare cambiamenti positivi. Gli SSRD ritengono che il potere non sia limitato e quindi sia le donne che gli uomini possono avere il potere e usarlo in modo positivo. Riconoscendo le minori opportunità che le donne e le ragazze hanno rispetto agli uomini e ai ragazzi, l’SSRD offre opportunità a donne e ragazze adolescenti di sviluppare le proprie capacità di leadership, impegno socio-civico e capacità di impegnarsi in sforzi di cambiamento sociale.

Il “potere con” è l’unità che nasce da esperienze, interessi e convinzioni comuni tra individui e gruppi dimostrati dal sostegno e dall’azione collettivi. Basato sulla solidarietà, la fiducia, il rispetto reciproco e la coesione, forgia gli sforzi collettivi per il cambiamento sociale e moltiplica il potere degli individui e delle loro reti. Gli SSRD forniscono uno spazio per donne e ragazze per stabilire relazioni significative, sostegno reciproco e (ri)stabilire reti di supporto, stabilendo al contempo relazioni strategiche con le organizzazioni locali basate sulle comunità femminili e i movimenti femminili basati su valori condivisi e sull’impegno a sostenere gli sforzi esistenti. “Potere con” è un cambiamento trasformativo nel modo in cui il potere viene usato in opposizione al “potere su”.

Parlando delle espressioni di potere, l’SSRD crea uno spazio in cui donne e ragazze adolescenti possono mettere in discussione gli squilibri di potere e offrire **opportunità a donne e ragazze adolescenti di esplorare, esprimere e celebrare il proprio potere.**

Principi guida

Gli SSRD hanno principi guida specifici che supportano le organizzazioni a progettare, implementare e monitorare l’SSRD in modo da rispettare il processo di empowerment dei suoi membri in modo sicuro e inclusivo. Questi cinque principi⁸ dovrebbero essere alla base della pianificazione programmatica e operativa, del processo decisionale, dell’implementazione e del monitoraggio e fungere da norme per tutti coloro che sono associati all’SSRD.

8 I cinque principi guida rappresentano quelli che sono stati classificati dalle professioniste sul campo della violenza di genere e dagli esperti globali come i più importanti e rappresentativi della programmazione SSRD. Alle persone intervistate è stato chiesto di selezionare i principi da un elenco compilato di risorse SSRD identificate e disponibili al pubblico.

Il concetto di empowerment è fondamentale per un SSRD. In effetti, non è solo l'obiettivo generale che l'SSRD cerca di raggiungere con e per le donne e le ragazze adolescenti, ma anche un principio guida.

- 1. Empowerment:** un SSRD offre uno spazio di empowerment per donne e ragazze adolescenti in tutta la loro diversità. Oltre ad essere uno dei principali risultati che l'SSRD cerca di raggiungere, l'empowerment dovrebbe informare le decisioni e le azioni in tutte le fasi della programmazione dell'SSRD. Piuttosto che considerare un SSRD come gestito da una fonte esterna,⁹ donne e ragazze adolescenti sono incluse nella sua pianificazione, implementazione, monitoraggio e valutazione, trasformandole così da beneficiarie in agenti attivi di cambiamento.¹⁰
- 2. Solidarietà:** gli SSRD forniscono uno spazio per diverse reti di donne e ragazze adolescenti che si sostengono e si ispirano a vicenda per riunirsi in contesti in cui conflitti e sfollamenti o esperienze migratorie hanno eroso la fiducia sociale e dove la disuguaglianza di genere e sistemi intersecanti di oppressione e discriminazione, compresi età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, classe, etnia, status giuridico, e religione, aggravano ulteriormente l'isolamento delle donne e delle ragazze adolescenti. Le relazioni di sostegno favoriscono la fiducia e i meccanismi di coping positivi, rafforzando al contempo le risorse sociali¹¹ che sono fondamentali per il percorso di presa in carico e a supporto del benessere psicosociale delle sopravvissute e per la sicurezza emotiva e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze adolescenti. Basato sulla teoria e sulla pratica femministe, l'SSRD offre un ambiente diverso che offre a donne e ragazze adolescenti l'opportunità di combinare i loro poteri incoraggiando la condivisione, il tutoraggio e la cooperazione. Potrebbero essere incoraggiate a entrare in contatto con gli altri, ad esempio facilitando o partecipando alle attività dell'SSRD (ad esempio corsi di cucina e italiano, informative sui propri diritti o sul sistema di accoglienza in Italia o prendendo parte a sessioni sulle competenze di vita); impegnandosi a sostenere un ambiente non stigmatizzante per le sopravvissute; o prendendo parte a iniziative di cambiamento sociale (ad esempio attività che promuovano attività e iniziative del movimento femminista locale, campagne di advocacy e sensibilizzazione come la campagna internazionale "16 Days of Activism Campaign", o attività di advocacy specifiche presso le autorità competenti in seguito all'identificazione dei bisogni e delle esigenze di donne e ragazze.
- 3. Accountability** negli SSRD la responsabilità ha molteplici significati ed è garantita attraverso vari meccanismi. Ciascuna delle seguenti componenti è fondamentale per garantire l'integrità e la trasparenza dell'SSRD:

9 UNFPA, 2015. Spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne: Una nota orientativa basata sulle lezioni apprese dalla crisi siriana. <https://www.unfpa.org/resources/women-girls-safe-spaces-guidance-note-based-lessons-learned-syrian-crisis>.

10 Ispirato a World YWCA, 2014. Linee guida sugli spazi sicuri per donne e ragazze. <https://www.worldywca.org/ywca-safe-spaces-for-women-and-girls-guidelines/>; e UNFPA, 2015. Spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne: Una nota orientativa basata sulle lezioni apprese dalla crisi siriana. <https://www.unfpa.org/resources/women-girls-safe-spaces-guidance-note-based-lessons-learned-syrian-crisis>.

11 Centro di eccellenza per la difesa della salute psicologica e delle lesioni cerebrali traumatiche, 2011. Le migliori pratiche identificate per i programmi di supporto tra pari. https://www.mentalhealthamerica.net/sites/default/files/Best_Practices_Identified_for_Peer_Support_Programs_Jan_2011.pdf.

- La struttura dell’SSRD e i servizi e le attività ospitati al suo interno dovrebbero essere progettati in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza di tutte le donne e le ragazze membri.
 - Le donne e le ragazze adolescenti devono essere in grado di condividere apertamente le proprie esperienze e preoccupazioni ed essere garantite la riservatezza e il sostegno empatico da parte del personale dell’SSRD, delle volontarie e dei fornitori di servizi associati.
 - Le donne e le ragazze adolescenti devono avere l’opportunità di prendere decisioni chiave sulla progettazione e l’implementazione dell’SSRD, compresi l’ubicazione, gli orari di apertura, i servizi e le attività. Il processo decisionale dovrebbe essere comunicato ai membri e la motivazione delle decisioni dovrebbe essere trasparente.
 - Il feedback delle donne e delle ragazze adolescenti sullo spazio, sui servizi, sulle attività e sul personale dovrebbe informare il programma e le decisioni operative. Quando il feedback non può essere accolto, i motivi devono essere spiegati ai membri.
 - Le politiche e le pratiche di salvaguardia¹², inclusa la Prevenzione dello sfruttamento e dell’abuso sessuale (PSAS) devono essere messe in atto, attivate o riprogettate nell’SSRD quando donne e ragazze adolescenti segnalano di aver subito o di essere a conoscenza di un atto di violenza. Se questi atti sono stati perpetrati da agenti o operatori umanitari impegnati nelle operazioni di assistenza è necessario fare riferimento ai principi della Protezione dello Sfruttamento e dell’Abuso Sessuale (PSAS). L’accountability e le misure di responsabilizzazione dell’organizzazione in questo ambito sono fondamentali e consentono da un lato la creazione di canali di segnalazione adeguati alle donne e ragazze beneficiarie dell’assistenza e, dall’altro, il monitoraggio e l’adeguamento della risposta. Tutti questi elementi sono fondamentali per costruire il rapporto di fiducia nei confronti dell’organizzazione e degli operatori, nonché promuovere una cultura della segnalazione dei sospetti o casi di violenza.
- 4. Inclusione:** l’SSRD si impegna a celebrare la diversità e migliorare il modo in cui donne e ragazze adolescenti accedono, partecipano e danno forma ai servizi SSRD. Il personale e le volontarie dell’SSRD altrettanto diverse dovrebbero dimostrare atteggiamenti, convinzioni e pratiche imparziali e inclusive che evitino la divisione tra “noi e loro”, in modo da garantire che donne e ragazze adolescenti con background differenti siano:
- Rappresentate e coinvolte attraverso la promozione di meccanismi di valutazione e feedback per far sì che esse siano effettivamente informatori/trici e responsabili decisionali alla pari per quanto riguarda la progettazione dell’SSRD.
 - Impegnate in sicurezza attraverso strategie su misura che ne aumentano l’accesso e una partecipazione coerente basata sulla comprensione dei sistemi intersecanti di oppressione e discriminazione che devono affrontare.
 - In grado di beneficiare della gamma disponibile di servizi e attività forniti nell’SSRD, nonché di perseguire opportunità come il personale o altri ruoli attivi pertinenti all’SSRD.
 - Stimare come membri uguali, che contribuiscono in egual misura alle relazioni di sostegno e alla sicurezza emotiva e all’empowerment di tutte le donne e le ragazze adolescenti.

12 La salvaguardia è la protezione delle persone che potrebbero essere facilmente ferite emotivamente o fisicamente. Per la maggior parte delle agenzie umanitarie, importanti questioni di salvaguardia includono: Ambiente di lavoro privo di molestie, protezione delle beneficiarie dallo sfruttamento e dagli abusi, lotta alla tratta di persone, protezione dei minori, linee guida globali per la segnalazione.

- 5. Collaborazione:** questo concetto è alla base della prospettiva femminista dei fornitori di servizi SSRD sulle relazioni collaborative. Per portare le donne e le ragazze adolescenti dai margini degli aiuti umanitari al centro della risposta e delle loro comunità, l'SSRD promuove e sfrutta strategicamente le relazioni che ampliano la capacità delle donne e delle ragazze adolescenti di partecipare, negoziare, influenzare, controllare e ritenere responsabili le persone e le istituzioni che influiscono sulla loro vita.

Particolarmente legati al principio di solidarietà dell'SSRD, in quanto autentico alleato, i fornitori di servizi SSRD nazionali e internazionali dovrebbero andare oltre la relazione con i partner locali delle organizzazioni comunitarie di base per aumentare l'efficienza e l'efficacia del proprio intervento. Dovrebbero invece usare l'influenza e il potere per creare uno spazio inclusivo per la società civile locale in senso più ampio, che li rafforzi in modo tangibile nelle risposte umanitarie e li riconosca come catalizzatori e motori del cambiamento.

Strategie chiave

Tre strategie chiave guidano la progettazione e l'implementazione di un SSRD al fine di garantire che sia sicuro, accessibile e rispondente a una serie di esigenze di donne e ragazze adolescenti.

- 1. Contestualizzato:** sebbene tutti gli SSRD lavorino per gli stessi obiettivi e condividano un quadro di programmazione comune, ciascuno deve essere progettato in risposta a variabili contestuali come l'accesso umanitario, l'area geografica da coprire, lo stadio di un'emergenza, i risultati della valutazione, nonché l'esperienza, le capacità e le risorse dell'organizzazione che implementa il programma SSRD.
- 2. Guidato da donne e ragazze:** le donne e le adolescenti della comunità in cui verrà situato l'SSRD devono essere consultate e il loro contributo deve essere incluso fin dall'inizio nelle decisioni relative alla progettazione, all'implementazione e al monitoraggio dell'SSRD. Si presume un aumento incrementale del senso di appartenenza e di influenza delle donne e delle ragazze sul programma man mano che la programmazione SSRD si afferma in una comunità e che le donne e le ragazze adolescenti vengono sostenute per costruire il loro senso di empowerment. In alcuni contesti operativi, la portata del contributo e del processo decisionale potrebbe essere limitata, in particolare quando la maggior parte delle donne e delle ragazze adolescenti ha difficoltà a fornire input o decisioni informate, perché probabilmente non sono abituate a esprimere le proprie esigenze e scelte e non hanno familiarità con la programmazione SSRD o come in Italia vivono in contesti di frontiera o non parlano ancora bene l'italiano. Indipendentemente da ciò, devono essere coinvolte in modo proattivo sin dall'inizio, poiché questo passaggio iniziale funge da catalizzatore non solo per supportarle attraverso un processo di responsabilizzazione, ma per garantire che gli SSRD siano sempre reattivi e responsabili delle esigenze dei suoi membri.
- 3. Informato dalla comunità:** i principali stakeholder della comunità, in particolare i leader della comunità e i membri maschili della comunità, devono essere coinvolti sin dall'inizio della pianificazione dell'SSRD. Ciò contribuirà a garantire il sostegno all'SSRD e, a sua volta, a facilitare un accesso maggiore e più sicuro per donne e ragazze adolescenti.

1.4. PERCHÉ DOBBIAMO “PRESERVARE LO SPAZIO” PER DONNE E RAGAZZE ADOLESCENTI

Esiste una quantità significativa di ricerche e studi che sottolineano l'importanza e il beneficio degli spazi per sole donne e ragazze adolescenti in contesti umanitari.¹³ In Italia, inoltre, UNICEF ha promosso una valutazione delle buone pratiche in campo psicosociale e una documentazione dell'esperienza dei SDDR confermandone l'efficacia e utilità per un programma a contrasto della violenza di genere.¹⁴ Eppure, nelle risposte umanitarie e non solo, gli attori si interrogano ancora spesso sulla necessità di uno spazio riservato alle donne e alle ragazze adolescenti. La logica alla base della creazione di spazi sicuri per sole donne è semplice: “l'istituzione di spazi per sole donne e/o ragazze aiuta a ridurre i rischi e a prevenire ulteriori danni durante le risposte urgenti alle emergenze. Questi spazi forniscono alle donne e alle ragazze adolescenti un punto di ingresso sicuro per i servizi e un luogo in cui accedere alle informazioni. I punti di raccolta sicuri offrono anche l'opportunità di interagire tra loro, scambiare informazioni e ricostruire reti e supporto comunitari. In questo modo, gli spazi sicuri possono essere un modo fondamentale per costruire il patrimonio sociale di donne e ragazze.”

“Quando vengo qui allo spazio mi diverto, incontro le amiche, mi sento ascoltata, sto bene. Torno a casa felice”

Ragazza adolescente della Costa d'Avorio attualmente in Italia

Spazi inclusivi per sole donne garantiscono la sicurezza fisica ed emotiva di tutte le donne e le ragazze adolescenti

Per soddisfare le motivazioni sopra menzionate, gli spazi sicuri devono essere luoghi in cui donne e ragazze con diverse affiliazioni etniche e religiose, donne anziane, ragazze adolescenti, donne e ragazze con disabilità, donne e ragazze con diversi orientamenti sessuali e identità di genere, sopravvissute e non si sentano fisicamente ed emotivamente al sicuro e a proprio agio nel partecipare a servizi e attività. Ciò significa uno spazio in cui non si sentano a rischio di violenze o molestie. Nella maggior parte dei contesti, dato lo status subordinato imposto socialmente alle donne rispetto agli uomini, la presenza di qualsiasi maschio nello spazio può alterare significativamente la partecipazione di donne e ragazze. Possono disattivarsi per evitare di essere accusate di indecenza che potrebbe compromettere ulteriormente la loro sicurezza a casa e nella comunità.

13 Vedi UNHCR, (nessuna data). Abbattere i muri: affrontare le barriere alla partecipazione di donne e ragazze sfollate internamente in contesti umanitari. <https://www.refworld.org/pdfid/5cd17b2d4.pdf>; DFID, 2013. Violenza contro donne e ragazze nelle emergenze umanitarie. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/271932/VAWG-humanitarian-emergencies.pdf; e IRC, Columbia University e The Population Council, 2017. Un posto sicuro dove risplendere: creare opportunità e far sentire la voce delle ragazze adolescenti in contesti umanitari. <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/2248/irccompassglobalreport.pdf>.

14 [1679586369-unicef-pager-wgss.pdf \(datocms-assets.com\)](#), <https://www.unicef.it/media/buone-pratiche-per-il-supporto-psicosociale-per-adolescenti-e-giovani-rifugiati-migranti/>

Sostenendo approcci incentrati sulle sopravvissute e garantendo che gli spazi rimangano riservati alle donne, possono contribuire a creare l'ambiente necessario per sostenere la sicurezza e la guarigione delle sopravvissute. Donne e adolescenti spesso rivelano innanzitutto le loro esperienze e cercano supporto nell'SSRD, e spesso ricevono servizi di gestione dei casi di violenza di genere che sono ospitati in modo riservato nell'SSRD.¹⁵

Oltre ad essere un luogo in cui viene rispettata la sicurezza fisica ed emotiva delle donne e delle ragazze adolescenti, l'SSRD deve essere un luogo in cui non temano giudizi, discriminazione o "alterità" da parte del personale o dei membri dei pari. Invece, l'SSRD dovrebbe offrire opportunità a donne e ragazze adolescenti di condividere le proprie conoscenze ed esperienze personali di privilegio, discriminazione e diversità.

Gli spazi per sole donne consentono alle donne e alle ragazze adolescenti di essere sé stesse

Sebbene l'estensione e il grado possano variare, a livello globale nelle comunità in cui operano gli SSRD, non è considerato sicuro per donne e ragazze adolescenti trascorrere del tempo in spazi in gran parte dominati da uomini e ragazzi.

Inoltre, le norme sociali patriarcali non consentono alle donne e alle ragazze adolescenti di esprimersi o partecipare liberamente ed equamente alla presenza degli uomini.

Gli spazi di genere misto influiscono quindi sulla partecipazione delle donne e delle ragazze adolescenti, sulla qualità del loro impegno e sulle loro interazioni reciproche. In questi spazi, possono orientarsi con cautela su ciò che pensano, dicono, indossano o su come si comportano per evitare di essere giudicate come una sfida alle norme sociali, che potrebbe aumentare la loro esposizione alla violenza. È importante riconoscere che, anche se alcune donne e ragazze adolescenti non si sentono minacciate o limitate dalla presenza di uomini e ragazzi, ce ne sono altre che possono sentirsi in modo completamente diverso.

L'SSRD deve essere riservato esclusivamente alle donne in quanto il disagio anche di un piccolo numero di donne e ragazze adolescenti impedirebbe a un SSRD di essere uno spazio in cui ogni donna e ragazza possa sentirsi al sicuro e in grado di esprimersi liberamente.

Gli spazi per sole donne creano le condizioni affinché donne e ragazze adolescenti si sostengano a vicenda e creano reti sociali per sole donne

Impegnandosi in un processo di empowerment con altre donne e ragazze adolescenti e creando reti di sostegno, le donne e le adolescenti possono provare un senso di appartenenza, sicurezza, uguaglianza e solidarietà che contribuisce ad aumentare la loro autostima e i meccanismi di coping positivi, e a rafforzare le risorse sociali che sono fondamentali per la guarigione delle sopravvissute e che contribuiscono al benessere positivo della comunità più ampia.

¹⁵ I ragazzi fino a 12 anni sono generalmente i benvenuti nell'SSRD perché sono considerati bambini e frequentano insieme ad altri fratelli per consentire alle madri di partecipare alle attività dell'SSRD o come sopravvissuti per ricevere sostegno in caso di abuso sessuale. Le assistenti sociali per la violenza di genere sono formate nella cura dei bambini e delle bambine sopravvissuti/e agli abusi sessuali e sono generalmente ospitati nell'SSRD per fornire supporto ai bambini e alle bambine che subiscono questo tipo di violenza.

Essendo uno spazio riservato alle donne, l'SSRD allevia donne e ragazze adolescenti dalla pressione e dai pregiudizi che le società patriarcali esercitano su di loro quotidianamente, offrendo loro l'opportunità di esprimersi in sicurezza e liberamente; esplorare il loro potenziale; prendere decisioni che influiscono sulla loro vita; e apprendere e mettere in pratica competenze.

Il ruolo degli uomini e dei ragazzi adolescenti più grandi nel “preservare lo spazio” per donne e ragazze adolescenti

Mentre lo spazio stesso e i servizi e le attività dell'SSRD sono destinati a donne e ragazze adolescenti, uomini e ragazzi adolescenti più grandi possono svolgere un importante ruolo di supporto. Data la loro posizione privilegiata nelle società patriarcali, gli uomini e i ragazzi adolescenti più grandi hanno in genere l'autorità sui membri femminili della famiglia e il potere di influenzare gli altri membri della comunità. Pertanto, coinvolgere uomini e ragazzi come principali stakeholder attraverso una sensibilizzazione mirata dell'SSRD è fondamentale per galvanizzare il loro sostegno e sfruttare la loro influenza per garantire e aumentare il consenso della comunità per l'SSRD.

È importante sottolineare che, sebbene la programmazione SSRD di solito coinvolga uomini e ragazzi adolescenti più grandi specificamente per garantire l'accesso e aumentare la partecipazione di donne e ragazze adolescenti alle attività dell'SSRD, potrebbero anche essere coinvolti attraverso la mitigazione del rischio¹⁶ (ad esempio la partecipazione una tantum a sessioni di mitigazione del rischio basate sulla comunità) o interventi di prevenzione primaria (ad esempio la partecipazione una tantum a una serie di sessioni di curriculum di cambiamento del comportamento individuale) implementati da una più ampia programmazione sulla violenza di genere nella stessa area.

1.5. METTERE IN PRATICA I CONCETTI FONDAMENTALI DELL'SSRD DURANTE TUTTO IL CICLO DEL PROGETTO

“Allo spazio puoi trovare un po’ di tutto. Puoi trovare una mamma, una sorella, una zia, un’amica, una persona su cui puoi contare. Io sono qui in Italia da sola, ma ci sono loro, mi ascoltano, mi spiegano e mi fanno capire che posso raccontare le mie opinioni”

Ragazza straniera non accompagnata, Italia

La figura 2 riportata di seguito illustra il modello di programma SSRD. Al centro della figura c'è una rappresentazione in origami di un SSRD composto dai suoi **5 principi guida chiave** (vale a dire

16 L'espressione mitigazione del rischio di violenza di genere comprende tutte le attività che mirano a identificare i rischi di violenza di genere a cui donne e ragazze sono esposte nell'ambito familiare, comunitario o attraverso la fornitura di servizi e altre forme di assistenza legate all'accoglienza. Questa espressione include inoltre tutte le azioni specifiche volte a ridurre tali rischi e a promuovere programmi “sicuri” per donne e ragazze e, al tempo stesso, tutti gli interventi che ne favoriscono la partecipazione e l'empowerment, dando loro voce e permettendo di prioritizzare i loro bisogni nel fornire loro assistenza e servizi

empowerment, solidarietà, responsabilità, inclusione, collaborazione) e ulteriormente sostenuto da una base triangolare che rappresenta le **3 strategie chiave** (vale a dire adattate al contesto, guidate da donne e ragazze, informate dalla comunità). Ogni principio e strategia deve tradursi in un processo concreto che guidi il modo in cui il personale dell'SSRD valuta, progetta, implementa, monitora e chiude il programma.

Il cerchio circostante e i sette riquadri rappresentano i capitoli (parti) della guida pratica (ad esempio concetti fondamentali, valutazione, avvio, personale, potenziamento delle competenze ecc.). Oltre alla presente Parte 1: concetti fondamentali, ognuno di essi rappresenta un passaggio fondamentale nel ciclo del progetto SSRD. Sebbene ogni parte sia presentata in ordine sequenziale, ci si aspetta che ogni programma SSRD inizi realisticamente a utilizzare la guida pratica in base alla fase attuale della programmazione (che potrebbe essere ben avviata). Allo stesso modo, modifiche impreviste al contesto potrebbero richiedere lo spostamento avanti e indietro tra diversi passaggi. La guida pratica è pensata per supportare e non dettare il programma.

Figura 2: Modello di programma SSRD



A photograph of two young girls with braided hair, looking intently at something off-camera. They are seated at a table with a sewing kit, including a spool of thread and a plastic tray of buttons. The image has a pinkish-red tint. A dark pink rectangular box is overlaid in the center, containing the text '2. VALUTAZIONE' in white.

2. VALUTAZIONE



ASSOCIATO A QUESTA **GUIDA**



STRUMENTI:

[Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave](#)

[Strumento 2: La mappatura dei servizi](#)

[Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze](#)



[Strumento 4: Mappatura della sicurezza](#)

[Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità](#)

[Strumento 6: Mappatura della comunità](#)

2.1 INTRODUZIONE

Le attività di valutazione devono essere condotte prima di istituire l'SSRD. In ambito umanitario, le comunità colpite sono spesso destinatarie o beneficiarie di servizi e aiuti. Nel contesto italiano, donne e ragazze con background migratorio accedono a sistemi di accoglienza e servizi di supporto specifici e/o ad attività a sostegno della loro integrazione in Italia (ad esempio, sportello lavoro o supporto alla compilazione di documenti amministrativi). È importante tenere presente, tuttavia, che le donne e le ragazze adolescenti non devono essere considerate né semplici informatrici né potenziali beneficiarie dell'SSRD, ma responsabili delle decisioni che sono fondamentali per guidare l'avvio dell'SSRD e garantire che lo spazio sia stabilito in base ai **concetti fondamentali dell'SSRD** stesso. Per creare realmente un percorso per spazi inclusivi guidati e gestiti da donne e ragazze, **gli interventi dell'SSRD dovrebbero abbandonare il concetto limitante di donne e ragazze solo come beneficiarie e clienti dell'SSRD** fin dai primi passi della fase di avvio.

Affinché gli interventi dell'SSRD **siano contestualizzati, guidati dalle donne e ragazze, inclusivi e coinvolgenti per i membri della comunità e i principali stakeholder**, è necessario raccogliere e analizzare le informazioni giuste nell'ambito delle attività di valutazione. Questa analisi è fondamentale per definire strategie critiche da sviluppare e pianificare come parte della progettazione della programmazione.



Lezione appresa | Reality Check

Tutti le operatrici dell'SSRD devono affrontare le sfide di uno scambio di informazioni equo e trasparente prima di stabilire la presenza e la fiducia con le donne e le ragazze in una comunità o all'inizio di un'emergenza. È difficile per le donne e le ragazze fornire informazioni e prendere decisioni su un servizio e uno spazio che non conoscono. Inoltre, garantire che le donne e le ragazze adolescenti siano le principali responsabili delle decisioni che guidano la progettazione dell'SSRD è ulteriormente complicato a causa delle esistenti norme disuguali di genere. Potrebbero non essere facilmente raggiungibili, incoraggiate, abituate o a proprio agio nel prendere decisioni e fornire feedback. Tuttavia, dato che l'empowerment di donne e ragazze è al centro della programmazione SSRD, il fornitore di servizi SSRD è responsabile e tenuto a creare intenzionalmente opportunità per l'impegno di donne e ragazze fin dall'inizio. Queste opportunità dovrebbero essere determinate in relazione al contesto ed essere sicure per le donne e le ragazze adolescenti. Indipendentemente da quanto limitate o piccole possano sembrare queste opportunità, l'intenzione è fondamentale quanto l'esecuzione e dovrebbe essere fissata, come detto, fin dall'inizio.

Tre domande chiave

Nel complesso, le attività di valutazione dovrebbero rispondere a tre domande essenziali:

1. È plausibile istituire un qualche tipo di SSRD? La decisione di istituire un SSRD dovrebbe essere presa sulla base delle informazioni raccolte innanzitutto parlando con i meccanismi di coordinamento o tavoli settoriali del settore dell'accoglienza e servizi di supporto a persone con background migratorio, altre organizzazioni del settore o affini presenti sul territorio, organizzazioni femminili o contro la violenza di genere nazionali e locali e il governo o le autorità locali per scoprire il più possibile sui servizi, compresi i servizi SSRD esistenti, **mobili o statici**. Altre informazioni che dovrebbero essere raccolte includono dati approssimativi disaggregati sulla popolazione, dinamiche di contesto e contatti pertinenti.

Se le informazioni situazionali raccolte determinano che un intervento probabilmente non è né possibile né giustificato, il coinvolgimento di donne e ragazze adolescenti, degli stakeholder e dei membri della comunità può essere ridotto al minimo per garantire che non venga arrecato alcun danno. La raccolta di informazioni è fondamentale anche come misura di efficienza e coordinamento, in modo che, ad esempio, le risorse e gli sforzi possano essere reindirizzati, se necessario, verso un altro luogo che potrebbe essere bisognoso e/o poco servito.

2. Come potrebbero essere istituiti e supportati gli SSRD in questo contesto? Informazioni operative? Quando l'intervento dell'SSRD è considerato plausibile, dovrebbero essere raccolte informazioni operative per contestualizzare le esigenze di donne e ragazze, identificare i principali stakeholder nella comunità rilevanti per l'intervento dell'SSRD, nonché le lacune nei servizi e le opportunità di collaborazione con i fornitori di servizi. L'analisi di questo tipo di informazioni raccolte guiderà la scelta degli **approcci di implementazione dell'SSRD, delle modalità di implementazione co-gestione** e di altri componenti che devono essere articolati nelle attività di progettazione.

3. Le donne e le ragazze partecipano e guidano il processo sin dalle prime fasi? Attraverso una moltitudine di consulenze durante la fase di progettazione, donne e ragazze adolescenti, prima di tutto, devono essere impegnate a capire "chi, cosa, dove, quando, perché, come e con chi" dell'SSRD, al fine di personalizzare, garantire l'accesso e promuovere la proprietà locale dello spazio all'inizio della sua progettazione. Anche i membri della comunità dovrebbero essere coinvolti per valutare le dinamiche di genere e di comunità, nonché altri potenziali fattori che influenzano l'accesso e le barriere alla partecipazione di donne e ragazze. Se donne, ragazze adolescenti o altri membri della comunità condividono preoccupazioni per il potenziale intervento dell'SSRD, è importante analizzare queste preoccupazioni in quanto saranno importanti punti di partenza per poi progettare appropriate strategie di sensibilizzazione, diffusione delle informazioni e consenso della comunità.

L'analisi e l'interpretazione dei dati devono avvenire man mano che vengono raccolti per prendere decisioni in tempo reale, ad esempio: se la valutazione o le consultazioni rimangono pertinenti; se gli strumenti devono essere adattati per rimanere adeguati al contesto; se nelle fasi precedenti non sono stati forniti informatori/trici chiave o stakeholder e ora devono essere inclusi per garantire che donne e ragazze siano coinvolte in sicurezza e in modo vantaggioso.

Le domande chiave da porre durante le interviste di gruppo o individuali devono essere adattate di conseguenza per essere sicure e appropriate per ogni contesto specifico e per ogni specifico pubblico di destinazione. Le manager, le coordinatrici o le referenti dell'SSRD hanno la responsabilità finale di pianificare e rivedere i dettagli di questi strumenti di valutazione.

Durante lo sviluppo della guida pratica, il personale dell'SSRD ha chiesto come finanziare una valutazione prima di ottenere fondi. Ogni organizzazione ha strategie diverse per ottenere fondi per le valutazioni, ad esempio l'utilizzo di fondi privati o la richiesta di supporto logistico ad altre organizzazioni già presenti nell'area.

In genere, se una valutazione deve aver luogo in un'area in cui l'organizzazione sta già operando attraverso la programmazione di contrasto alla violenza di genere, il personale esistente è tenuto a guidare e supportare la valutazione. Proprio come per il supporto logistico, questo è di solito il modo più semplice per procedere. Nel caso di una nuova emergenza, i donatori sono generalmente flessibili e accolgono con favore l'idea di valutare i finanziamenti.

Le sezioni seguenti illustrano come devono essere condotte le valutazioni SSRD utilizzando le tre strategie chiave dell'approccio SSRD descritte nella **Parte 1: Concetti fondamentali**.

Le tre strategie richiedono che la progettazione e l'implementazione dell'SSRD siano adattate al contesto, guidate da donne e ragazze e informate dalla comunità, al fine di garantire che gli SSRD siano sicuri, accessibili e rispondenti alle esigenze di donne e ragazze. Presentiamo qui degli strumenti per tutte le fasi di valutazione della programmazione e sono il risultato di un Ingo e partecipato processi di adattamento e pilotaggio di UNICEF e diversi partner facenti parte della Comunità di pratica e rilevanti per tutti i fornitori di servizi contro la violenza di genere (indipendentemente dal tipo di agenzia o organizzazione) e possono essere utilizzati nei diversi contesti presenti in Italia.

2.2 PERCHÉ È IMPORTANTE ADATTARE LA VALUTAZIONE DELL'SSRD AL PROPRIO CONTESTO?

I principali stakeholder della comunità, le dinamiche di potere della comunità, le strutture di governance locali e comunitarie, nonché i fattori sociali, di genere, di fornitura di servizi e ambientali influenzano le esperienze e le vite quotidiane di donne e ragazze. Possono anche abilitare o ostacolare un'efficace programmazione SSRD. Ad esempio, gli stakeholder influenti possono supportare o impedire a un'organizzazione di proteggere un luogo sicuro e accessibile per l'SSRD. Le strutture di governance della comunità e le dinamiche di potere tra di esse potrebbero ostacolare la capacità di un'organizzazione di reclutare personale dell'SSRD rappresentativo della diversità di donne e ragazze nella comunità. Norme di genere diseguali potrebbero influire sulla capacità di un'organizzazione di garantire sia un'adeguata sensibilizzazione a donne e ragazze sia il loro accesso all'SSRD. Tutto ciò può avere un impatto profondo sulla capacità di creare un SSRD e fornire servizi di qualità a donne e ragazze.



Lezione appresa | Reality Check

In contesti in cui le dinamiche comunitarie sono tese, strettamente gerarchiche e non inclusive a causa di conflitti o altro, è probabile che si verifichino dinamiche di potere discriminatorie e che finiscano con l'escludere alcuni gruppi all'interno dell'SSRD. Sebbene l'SSRD possa non essere nella posizione migliore né in grado di affrontare questioni più ampie all'interno della comunità, deve identificare strategie sensibili che non replichino né approvino le dinamiche discriminatorie e l'abuso di potere all'interno dell'SSRD. Indipendentemente dal fatto che siano basati sul genere o su altre caratteristiche, l'SSRD deve essere proattivo nell'identificare i rischi e mitigarli.

Durante la fase di adattamento della guida pratica al contesto italiano, le operatrici di uno Spazio Sicuro in Italia hanno condiviso esempi di tali sfide, come quelle qui sotto:

“C'è sicuramente il rischio all'interno del nostro spazio di riflettere dinamiche non inclusive già presenti nei quartieri difficili in cui lavoriamo. Infatti, nell'area che circonda il nostro spazio vi è la presenza di stratificazioni di popolazioni migranti che sono giunte in Italia in momenti e contesti storici diversi e che hanno attualmente diverse tutele giuridiche. Dobbiamo fare molta attenzione che le attività che proponiamo e le nostre facilitatrici della comunità vengano riconosciute come inclusive e siano agenti proattivi di trasformazione”.

Le dinamiche comunitarie devono essere identificate prima di creare un SSRD, reclutare personale e determinare quali attività implementare. Questo tipo di informazioni dovrebbe aiutare le operatrici e le referenti di programma a identificare la strategia di inclusione più sicura e a mitigare il rischio di isolamento e discriminazione.

Stabilire fiducia e credibilità

Quando si crea un SSRD, la fase di valutazione è la prima opportunità dell'organizzazione per stabilire la fiducia con donne e ragazze e stabilire la credibilità dell'SSRD. Garantire che donne e ragazze siano coinvolte e consultate sin dall'inizio di questo processo è quindi fondamentale. Allo stesso modo, la fase di valutazione è anche la prima opportunità per iniziare a sostenere e promuovere l'empowerment e la leadership di donne e ragazze, che sono entrambi **obiettivi** e **approcci** fondamentali nella programmazione dell'SSRD. Di seguito sono riportate alcune considerazioni utili:

- Stabilire relazioni trasparenti e responsabili è fondamentale per incoraggiare il coinvolgimento e la responsabilizzazione. Le conversazioni trasparenti in questa fase non dovrebbero necessariamente essere condotte con l'aspettativa che le donne e le ragazze prendano interamente le decisioni, ma sono comunque importanti per dimostrare l'intenzione genuina di creare percorsi verso la proprietà dell'SSRD da parte di donne e ragazze.
- Le consultazioni con donne e ragazze adolescenti dovrebbero consistere in un flusso reciproco di informazioni. I risultati della valutazione non dovrebbero solo essere condivisi con donne e ragazze, ma le decisioni programmatiche che ne derivano dovrebbero essere spiegate chiaramente in modo che comprendano come vengono prese le decisioni e come viene presa in considerazione la loro voce.

Inclusione di donne e ragazze con background diversi

Né le donne né le adolescenti sono un gruppo omogeneo. Molte donne e ragazze sono esposte a un rischio maggiore a causa dell'intersezione di sistemi di oppressione e discriminazione, tra cui età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, classe, etnia e religione.¹ Le disuguaglianze intersecanti affrontate da donne e ragazze con background diversi riducono ulteriormente il loro potere, la loro scelta e la loro protezione dalla violenza di genere e aumentano le loro barriere all'accesso ai servizi. Donne e ragazze con background diversi sono presenti in ogni contesto umanitario. Gli attori che si occupano di misure di contrasto alla violenza di genere dovrebbero sempre partire dal presupposto che donne e ragazze con background diversi sono presenti ed esposte alla violenza di genere e agire per garantire che la programmazione contro la violenza di genere sia inclusiva e affronti i loro bisogni, le loro barriere e i loro rischi. Ciò include la consulenza con diversi gruppi di donne e ragazze durante la fase di valutazione. In questo modo si favorisce la creazione di un SSRD realmente inclusivo, mentre considerarlo "uno sforzo aggiuntivo o speciale" porta inevitabilmente a considerare le azioni correlate come facoltative e, a loro volta, potrebbero portare all'esclusione di alcune donne e ragazze.

Ridurre al minimo i rischi per la sicurezza

Tutte le considerazioni sulla sicurezza devono essere attentamente esaminate prima di coinvolgere donne e ragazze. In alcuni contesti, le donne che parlano individualmente o in gruppo a persone estranee possono essere esposte a rischi. Donne e ragazze con background diversi possono temere di partecipare alle consultazioni insieme a donne e ragazze appartenenti a gruppi dominanti, mentre altre possono temere di essere apertamente identificate come parte di un gruppo identitario (ad esempio LGBTIQ+; lavoratrici del sesso). Se i benefici derivanti dalla partecipazione superassero i rischi, i team di valutazione dovrebbero procedere con il coinvolgimento di queste donne e ragazze. Tuttavia, se è vero il contrario, la sicurezza delle donne e delle ragazze dovrebbe avere la priorità rispetto al loro coinvolgimento nelle attività di valutazione.

Integrazione dell'inclusione e della diversità

Comprendere le diverse esigenze ed esperienze delle donne e delle ragazze adolescenti richiederà consultazioni separate con diversi gruppi di donne e ragazze. Le barriere e i fattori abilitanti relativi all'accesso di specifici gruppi consultati ai servizi, nonché i fattori che aumentano la loro vulnerabilità ai rischi nella fase di valutazione, saranno fondamentali per informare le strategie e le azioni che la programmazione dell'SSRD deve intraprendere per garantire che sia inclusiva, accessibile e sicura per donne e ragazze con background diversi. Durante la fase di valutazione è necessario considerare quanto segue:

- Le adolescenti hanno esigenze e interessi diversi e il personale dell'SSRD dovrebbe vedere la diversità delle ragazze adolescenti in base a: età, stato civile, stato non accompagnato

¹ Questa guida non è esaustiva e, in ogni località, ci saranno numerose donne e ragazze che subiranno una crescente discriminazione basata su disuguaglianze intersecanti e che non sono adeguatamente coperte da questa risorsa. I principi e le pratiche, tuttavia, possono essere applicati per raggiungere donne e ragazze con background diversi nel tuo contesto specifico.

o separato, stato di HIV, etnia, entrata/uscita dalla scuola e non lavoratrice, gravidanza o allattamento, disabilità, madre o caregiver primario, orientamento sessuale, identità di genere ed esperienza di sfruttamento sessuale.²

- Molte donne anziane subiscono uno o più tipi di violenza fisica, sessuale, finanziaria e psicologica, abuso e abbandono. Per le donne anziane sopravvissute ad aggressioni sessuali, le conseguenze sulla salute e le conseguenti lesioni sono spesso più gravi.³ I pregiudizi profondamente radicati sulle donne anziane alimentano l'invecchiamento e perpetuano le norme sociali prevalenti che tollerano o addirittura perdonano la violenza, l'abuso e la negligenza nei loro confronti.⁴ La disabilità può essere un ulteriore fattore di rischio per le donne anziane, che possono acquisire una disabilità legata all'età; molte delle quali sono associate alla perdita della vista o dell'udito.⁵
- Le donne e le ragazze che convivono con disabilità fisiche, mentali, intellettuali, visive e uditive non sono più vulnerabili alla violenza a causa della loro menomazione, ma piuttosto perché sono percepite come diverse e/o hanno meno potere e status. Potrebbero essere prese di mira direttamente per questo motivo. Le donne e le ragazze con disabilità di tutte le età sono soggette a violenze e abusi a tassi fino all'80% nel corso della loro vita.⁶
- Donne e ragazze con diversi orientamenti sessuali e identità di genere affrontano una serie complessa di rischi e barriere basati su norme sociali patriarcali, omofobe e transfobiche, disuguaglianze sistemiche e violenza. Le donne e le ragazze lesbiche, bisessuali e transgender sono esposte a maggiori rischi di violenza di genere, elevati livelli di rifiuto da parte della famiglia e della comunità, a una riduzione delle reti di sostegno sociale e delle opportunità educative ed economiche.
- A meno che gli SSRD non siano apertamente accoglienti e inclusivi, dovranno affrontare barriere simili nell'accesso ai servizi di risposta e potrebbero temere di non essere i benvenuti in spazi così sicuri.

2 Women's Refugee Commission (WRC), 2012. Programma di salute sessuale e riproduttiva per adolescenti in contesti umanitari: uno sguardo approfondito ai servizi di pianificazione familiare, p. 24. <https://www.womensrefugeecommission.org/research-resources/adolescent-sexual-and-reproductive-health-programs-in-humanitarian-settings-an-in-depth-look-at-family-planning-services/>

3 HelpAge International, 2017. Documento di discussione sulla violenza contro le donne anziane, p. 1. <https://www.helpage.org/what-we-do/rights/violence-against-older-women/>.

4 HelpAge International. Formazione ADCAP, p. 18. <https://www.helpage.org/what-we-do/emergencies/adcap-age-and-disability-capacity-building-programme/>.

5 Ibid.

6 IRC/WRC, 2015. Rafforzare la capacità di inclusione della disabilità nella programmazione della violenza di genere in contesti umanitari: un toolkit per le professioniste della violenza di genere, p. 5. <https://gbvresponders.org/response/disability-inclusion-2/>.

- Il 25% delle donne intervistate per una rapida valutazione della violenza di genere condotta per uno studio regionale del 2016, ha indicato che la loro affiliazione religiosa (e nazionalità) ha influito negativamente sul loro accesso ai servizi.⁷ Le attività dell'SSRD potrebbero non essere implementate in diverse lingue e quando un'etnia o un gruppo religioso domina le attività, altri gruppi etnici o religiosi potrebbero non sentirsi i benvenuti. Alcune attività di programmazione di spazi sicuri o di contrasto alla violenza di genere che incorporano attività culturali religiose o etniche o musica, possono escludere una più ampia partecipazione di donne e ragazze con background diversi.

2.3. PERCHÉ È NECESSARIO CONSULTARE LA COMUNITÀ PER UNA VALUTAZIONE DELL'SSRD?

Le consultazioni SSRD basate sulla comunità possono favorire il sostegno all'intervento dell'SSRD e alla sua sostenibilità. Impegnarsi in un processo di consultazione diretta e dialogo con i membri della comunità può aiutare a promuovere la comprensione e il consenso dello scopo della programmazione SSRD.

Consultare uomini e leader della comunità sin dall'inizio consente ai fornitori di servizi SSRD e alle donne e ragazze della comunità di inquadrare l'intervento dell'SSRD e non viceversa. In generale, una buona parte degli SSRD è stata oggetto di pettegolezzi e vulnerabile a speculazioni errate su ciò che accade all'interno degli spazi o su cosa le donne e le ragazze imparano a fare lì (ad esempio come disobbedire ai loro mariti). Tali messaggi, se formulati e disseminati da membri della comunità con potere e influenza (come uomini e leader della comunità o rappresentanti di organizzazioni e autorità), sebbene disinformati, possono diffondersi rapidamente e sfidare la capacità dell'SSRD di fornire servizi e accesso sicuro a donne e ragazze.

Le donne e le ragazze dovrebbero guidare il modo in cui i fornitori di servizi SSRD interagiscono con gli uomini in base alle dinamiche di genere della comunità e informare su come l'SSRD può supportare donne e ragazze di conseguenza. Le strategie di coinvolgimento della comunità possono quindi essere sviluppate nella **fase di avvio** per garantire che donne e ragazze possano partecipare e accedere in sicurezza alle attività e ai servizi dell'SSRD. Sebbene la modifica delle norme comunitarie potrebbe non far parte degli interventi specifici dell'SSRD, uomini e membri della comunità riceveranno messaggi regolari sull'importanza dell'SSRD e sulla portata dei servizi SSRD: questo può essere utile per promuovere una partecipazione sicura all'SSRD per donne e ragazze.

7 Consiglio Mondiale delle Chiese e Norwegian Church Aid, 2016. Le esigenze di protezione delle minoranze provenienti da Siria e Iraq, p.14. <https://www.oikoumene.org/en/resources/documents/commissions/international-affairs/the-protection-needs-of-minorities-from-syria-and-iraq>.

Cose da FARE e NON FARE da considerare durante la fase di valutazione dell'SSRD⁸:

COSA FARE PER LA VALUTAZIONE DELL'SSRD	COSA NON FARE PER LA VALUTAZIONE DELL'SSRD
<ol style="list-style-type: none">1. Consultare specialiste in materia di violenza di genere, generi e diversità durante la pianificazione, la progettazione, l'analisi e l'interpretazione delle informazioni di valutazione dell'SSRD.2. Assicurarsi che le referenti di programma, le coordinatrici siano coinvolte nell'identificazione dei principali stakeholder e di altri/e informatori/trici, nonché nella revisione e nell'identificazione delle domande chiave e della formulazione adatta per ciascun questionario o strumento. Ogni strumento di valutazione (e domande) deve essere personalizzato o riformulato per essere adatto e pertinente al contesto.3. Pianificare una fase di "analisi dei risultati" e pianificare di conseguenza i passaggi successivi.4. Coinvolgere, ove possibile, le competenze locali, in particolare le organizzazioni femminili e quelle che si occupano di violenza di genere a livello nazionale, locale o comunitario (come i centri antiviolenza), come informatori/trici chiave, nonché i meccanismi di coordinamento di contrasto alla violenza di genere, se disponibili. Quando è appropriato e non ci sono rischi per la sicurezza, considerare la possibilità di includere funzionari governativi, ministeri e sotto-ministeri nelle attività di valutazione dell'SSRD.	<ol style="list-style-type: none">1. Non condividere dati di valutazione che potrebbero essere collegati a un gruppo o a un individuo specifici, comprese le sopravvissute alla violenza di genere.2. Non fare domande e non raccogliere dati che non sono utili o non necessari.3. Non indagare troppo a fondo sui tipi di violenza di genere o sui rischi, a meno che la valutazione dell'SSRD non sia combinata con una valutazione più ampia del programma di contrasto alla violenza di genere e che il personale esperto faccia parte del team di valutazione.4. Non individuare le sopravvissute alla violenza di genere o le donne e le ragazze durante le consultazioni di valutazione dell'SSRD. Parlare con donne, ragazze e gruppi di donne e ragazze emarginati in generale e non esplicitamente delle loro esperienze individuali.5. Non consultare donne e ragazze adolescenti a rischio se i rischi della loro partecipazione alle consultazioni di valutazione dell'SSRD superano i benefici.6. Non effettuare valutazioni inutili o duplicate. Se l'ambito della valutazione è limitato all'SSRD e non è combinato con una valutazione più ampia del programma di contrasto alla violenza di genere, non porre domande che potrebbero essere rilevanti per la risposta alla violenza di genere, la mitigazione del rischio o gli

8 Adattato dalle linee guida del Comitato permanente interagenzia per l'integrazione degli interventi sulla violenza di genere nell'azione umanitaria, 2015. https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2015/09/2015-IASC-Gender-based-Violence-Guidelines_lo-res.pdf; and Health NetTPO and UNICEF, 2016. Linee guida per spazi adatti a donne e ragazze in Sud Sudan. <https://resourcecentre.savethechildren.net/document/promoting-positive-environments-women-and-girls-guidelines-women-and-girl-friendly-spaces/>

5. Condurre tutte le valutazioni SSRD in modo partecipativo consultando donne e ragazze adolescenti di ogni provenienza. Le esigenze specifiche dei gruppi a rischio dovrebbero essere rappresentate equamente nelle valutazioni per personalizzare l'SSRD.
6. Condurre consultazioni in un ambiente sicuro in cui tutte le donne e le ragazze si sentano sicure di contribuire alle discussioni.
Condurre gruppi separati di donne e gruppi di uomini, o consultazioni individuali, se appropriato, per contrastare l'esclusione, il pregiudizio e lo stigma che possono impedire la partecipazione alle valutazioni dell'SSRD.
7. Fornire formazione ai membri del team di valutazione dell'SSRD su questioni etiche e di sicurezza. Includere informazioni nella formazione sui sistemi di assistenza appropriati (ad esempio percorsi di riferimento) disponibili per le sopravvissute alla violenza di genere, se necessario.
8. Fornire informazioni durante le consultazioni con donne e ragazze su come segnalare i rischi e/o dove accedere alle cure, specialmente presso le strutture sanitarie.

interventi di prevenzione.

7. Non consultare più uomini e stakeholder della comunità rispetto a donne e ragazze per le valutazioni dell'SSRD. Gli SSRD sono pensati per donne e ragazze e dovrebbero considerare le valutazioni dell'SSRD.
8. Non ignorare le prospettive degli uomini e della comunità in cui vivono donne e ragazze. Mentre le donne e le ragazze dovrebbero guidare la progettazione dell'SSRD, coinvolgere uomini e membri della comunità durante la fase di valutazione aiuta a ottenere il consenso dell'SSRD per facilitare l'accesso di donne e ragazze.

A close-up photograph of a woman with glasses looking down at a child. The child is wearing a white lace headband. The image is overlaid with a semi-transparent pink filter. A dark pink rectangular box is centered on the page, containing the text '2. STRUMENTI' in white.

2. STRUMENTI



STRUMENTO 1: GUIDA ALLE INTERVISTE CON INFORMATORI/TRICI CHIAVE

PERCHÉ USARE LA GUIDA ALL'INTERVISTA CON GLI/LE INFORMATORI/TRICI CHIAVE?

Le interviste con informatori/trici chiave forniscono una comprensione qualitativa del problema o dei temi oggetto di valutazione.

Gli/le informatori/trici chiave possono includere informazioni individuali rilevanti per la progettazione dell'SSRD. Questo strumento di esempio è stato progettato specificamente per i/le seguenti informatori/trici chiave: sistemi di coordinamento e tavoli settoriali sull'accoglienza e/o tematiche legate alla vulnerabilità; autorità locali; enti gestori dei centri di accoglienza; rappresentanti di organizzazioni comunitarie o altre associazioni.

Le interviste con informatori/trici chiave possono essere eseguite rapidamente e con poche risorse e sono particolarmente utili per comprendere una situazione in comunità remote o difficili da raggiungere. Sono anche utili per evitare di coinvolgere i membri della comunità interessata in una fase iniziale della valutazione che potrebbero non trarre vantaggio dal coinvolgimento (ad esempio, se l'organizzazione è riluttante o cauta nell'implementare la programmazione SSRD in quella specifica area, o se la situazione della sicurezza è troppo instabile e l'accesso alle agenzie umanitarie non è garantito in modo coerente).

Le interviste con informatori/trici chiave vengono in genere utilizzate per:

- **Affinare le attività di raccolta dei dati.** Ad esempio, gli/le informatori/trici chiave del settore/sottogruppo contro la violenza di genere possono dirti quale tipo di informazioni esiste già per una determinata località e supportarti nell'accesso ad esse oppure supportarti nell'inquadrare domande delicate destinate a donne e ragazze in modo appropriato al contesto.
- **Chiarire i risultati della ricerca quantitativa.** Ad esempio, supponiamo che un sondaggio in corso abbia rivelato un forte aumento delle donne e delle ragazze che dichiarano di sentirsi insicure in uno specifico settore del campo in cui si prevede di istituire l'SSRD rispetto al sondaggio del mese precedente. Le interviste con le responsabili dei campi potrebbero rivelare che questo aumento è il risultato di scontri intertribali nel settore, più difficili da mitigare date le nascenti strutture di rappresentanza dei campi, e qualcosa che il programma non aveva previsto e non era stato progettato per influenzare la comunità.
- **Una programmazione su misura.** Ad esempio, le interviste con un'organizzazione femminile della società civile potrebbero aiutarti a comprendere le lacune nei loro servizi e aiutarti a progettare il tuo SSRD in modo che sia complementare ai servizi esistenti già accessibili a donne e ragazze adolescenti.

- **Mobilitare gli stakeholder.** I fornitori di servizi, le istituzioni, le autorità locali e i leader della comunità direttamente coinvolti nella fase di valutazione dell'SSRD potrebbero probabilmente essere investiti nel sostenere e influenzare altri stakeholder chiave a sostenere l'SSRD nel tempo.

QUANDO UTILIZZARE LA GUIDA SSRD ALL'INTERVISTA CON GLI/LE INFORMATORI/TRICI CHIAVE?

Sebbene le interviste con informatori/trici chiave possano essere utilizzate durante tutto il ciclo del programma, sono fondamentali per impostare la programmazione SSRD in quanto offrono una maggiore opportunità di incorporare i risultati in un solido modello di intervento. Più specificamente, le interviste con informatori/trici chiave sono particolarmente utili nella fase iniziale per stabilire se un intervento SSRD è appropriato e, in caso affermativo, quali approcci di implementazione potrebbero essere più adatti.

Dato che i meccanismi di coordinamento tra agenzie, le organizzazioni partner o altre entità incluse altre organizzazioni femministe e le autorità possono aver già effettuato valutazioni con informazioni pertinenti alla progettazione dell'SSRD o grazie alla loro precedente esperienza nella sede mirata, possono essere utili informatori/trici. Quando sono disponibili dati di qualità, gli sforzi non dovrebbero essere duplicati; in questo caso, la raccolta dei dati dovrebbe concentrarsi su temi/aree in cui le informazioni sono insufficienti per stabilire l'SSRD. Indipendentemente dal fatto che i dati siano forniti da una terza entità o raccolti direttamente, è fondamentale considerare che la raccolta dei dati dovrebbe sempre essere seguita da un'attenta analisi per comprendere le informazioni raccolte e quindi modellare l'intervento di conseguenza.

Spesso, in caso di emergenza improvvisa, il tempo per analizzare le informazioni è limitato. Se non c'è la capacità, in termini di tempo o di risorse, di analizzare una quantità maggiore di informazioni, è necessario effettuare un'attenta selezione delle domande pertinenti prima di utilizzare qualsiasi strumento di valutazione. In questo modello forniamo una possibile selezione di domande da porre anche in caso di emergenza improvvisa. Le manager dovrebbero essere sempre coinvolte nella personalizzazione degli strumenti di valutazione. La selezione per le emergenze improvvise include tutte le domande in grassetto.

COME UTILIZZARE LA GUIDA SSRD ALL'INTERVISTA CON GLI/LE INFORMATORI/TRICI CHIAVE?

Una delle sfide delle interviste con gli/le informatori/trici chiave consiste nel trovare un equilibrio tra la possibilità di concedere alle intervistate uno spazio sufficiente per fornire informazioni in base alle loro conoscenze e prospettive specifiche, mantenendo al contempo l'attenzione dell'intervista sulle esigenze programmatiche per stabilire l'SSRD. Sebbene le interviste con informatori/trici chiave possano essere progettate in modo flessibile, seguire una guida scritta è importante sia per sfruttare appieno l'esperienza e la competenza di chi risponde, sia per apprendere le informazioni specifiche necessarie per fondare l'SSRD.

La guida alle interviste con informatori/trici chiave di esempio è stata sviluppata per supportare l'identificazione delle condizioni necessarie per stabilire un SSRD, possibili collaborazioni con altri fornitori di servizi e il modello di erogazione SSRD preferito.

Fase 1: stabilire i parametri delle interviste con gli/le informatori/trici chiave

La definizione dei seguenti parametri per le interviste con informatori/trici chiave è fondamentale per determinare se sono presenti le condizioni preliminari per fondare un SSRD e per identificare le informazioni operative pertinenti necessarie a tal fine:

- Decidere l'area geografica all'interno della quale può avvenire l'intervento dell'SSRD e determinare chi sono gli/le informatori/trici chiave appropriati/e.
 - Quando decidi quali informatori/trici chiave, pensa ai tipi di informazioni e alle prospettive che ciascuno/a può fornire. Non chiedere alle persone informazioni che non hanno e non aspettarti che sappiano di cosa hai bisogno. Rivedi e riformula le domande e la loro pertinenza per ogni informatore/trice chiave. Non tutte le domande devono essere rivolte a tutti gli/le informatori/trici chiave. Prima dell'intervista, le manager devono selezionare quali domande verranno poste e a chi. (Ad esempio, se l'informatrice è la rappresentante di un'associazione femminile, potresti decidere di porre o saltare la domanda "Esistono organizzazioni non governative locali che lavorano specificamente con donne e ragazze? Se sì, puoi dirmi lo scopo del loro lavoro?" Dipende da quanto conosci il contesto e se sai se esistono o meno associazioni femminili. Questo tipo di considerazioni deve essere adattato al contesto e fatto prima dell'intervista.
 - Si consiglia vivamente di porre almeno una domanda per ogni categoria.
 - In caso di traduzione, le parole sensibili dovrebbero essere precedute da un'intervista con le colleghe dell'SSRD per individuare come tradurre i concetti difficili o sensibili nella lingua locale. Come tradurre termini e concetti delicati non dovrebbe essere una decisione individuale.
- ✓ **Organizzazioni della società civile (CSO) / Organizzazioni non governative locali (LONG)**
"La società civile è composta da associazioni autonome che sviluppano una rete densa, diversificata e pluralistica."¹ Le organizzazioni della società civile comprendono l'intera gamma di organizzazioni, gruppi, reti e associazioni formali e informali all'interno della società civile. La loro caratteristica comune e distintiva è quella di unire le persone per promuovere obiettivi e interessi condivisi.² Tra queste, le ONG sono organizzazioni, gruppi o istituzioni senza scopo di lucro formalmente registrati che operano indipendentemente da un governo e hanno obiettivi umanitari o di sviluppo.³ In virtù della loro presenza di lunga data nelle comunità, le organizzazioni locali e femminili beneficiano di un livello di fiducia e la loro lunga storia di collaborazione con funzionari del governo locale, leader di comunità e altre organizzazioni offre loro un'unica comprensione, spesso fin dall'inizio prospettiva

1 Ghaus-Pasha, A., 2005. Il ruolo dell'organizzazione della società civile nella governance, p.3. <https://www.semanticscholar.org/paper/ROLE-OF-CIVIL-SOCIETY-ORGANIZATIONS-IN-GOVERNANCE-Ghaus-Pasha/4fd498b7d3d0a3f8c1508aac90db35d1d0b318bc>.

2 UNDP, 2006. UNDP and Civil Society Organizations: Un toolkit per rafforzare le partnership. p. 3. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2141UNDP%20and%20Civil%20Society%20Organizations%20a%20Toolkit%20for%20Strengthening%20Partnerships.pdf>.

3 Ibid., 14.

manuale: delle esigenze di donne, ragazze e sopravvissute alla violenza di genere prima, durante e dopo una crisi. Sebbene siano spesso emarginate e limitate nella fornitura di aiuti a donne e ragazze in situazioni di emergenza, sono la definizione stessa di informatori/trici chiave e possono dare un sostegno prezioso e informazioni vitali ai fornitori di servizi di contrasto alla violenza di genere che cercano di istituire SSRD, per determinare la rilevanza e la portata dell'intervento dell'SSRD stesso.

✓ **Meccanismi di coordinamento e tavoli settoriali**

I vari enti ed organizzazioni che lavorano nel settore dell'accoglienza e servizi di supporto o con le comunità migranti possono avere svolto delle diagnostiche e/o valutazioni sul territorio. Le loro relazioni e i risultati del loro lavoro possono fornire un'idea del livello di sicurezza per donne e ragazze nell'accesso agli spazi pubblici e fornire informazioni sul livello di accettazione e sostegno delle autorità e della popolazione locale. Inoltre, sensibilizzare la struttura di coordinamento e i suoi membri sulle intenzioni di istituire potenzialmente un SSRD migliorerà il coordinamento generale dei servizi ed eviterà la duplicazione degli sforzi.

✓ **Enti gestori dei centri di accoglienza**

La gestione dei centri di accoglienza in Italia è strettamente regolamentata dal Ministero degli interni e attraverso dei bandi locali gestita con il supporto di enti gestori. Un loro coinvolgimento è quindi essenziale se il SSRD vuole essere implementato all'interno di un centro.

Tra le responsabilità principali dell'ente gestore, vi sono quelle di garantire un'offerta di servizi ed attività per promuovere accesso a servizi e informative agli utenti che vi risiedono. In alcuni casi, inoltre, ci sono centri destinati a famiglie o centri destinate a ragazze non accompagnate. Pertanto, il lavoro dell'ente gestore è un elemento chiave essenziale per le informazioni relative alla sicurezza e alla protezione, ai servizi e alle lacune esistenti, alle opportunità di collaborazione e al profilo delle popolazioni migranti e rifugiate, alle dinamiche di genere e di potere tra le popolazioni. Rendere consapevole l'ente gestore di istituire potenzialmente un SSRD e il collegamento con le autorità competenti, incluse le prefetture, è un primo passo necessario e le interviste con informatori/trici chiave possono servire come mezzo per stabilire un rapporto.

✓ **Autorità locali**

Un'autorità locale è un'entità ufficialmente responsabile di tutti i servizi e le strutture pubbliche in un'area definita. Le autorità locali possono rappresentare una fonte di sostegno nelle diverse fasi del programma SSRD. Ad esempio, possono fornire informazioni sul contesto e sulle politiche o essere partner o consulenti per collaborazioni strategiche. Inoltre, nel contesto italiani ci sono vari protocolli nazionali per la presa in carico delle persone sopravvissute a violenza di genere ma anche per la fornitura di assistenza a donne migranti e rifugiate⁴.

Pertanto, quando si interagisce con le autorità locali durante la fase di valutazione, è importante comprendere e/o decidere il livello di condivisione delle informazioni che le organizzazioni sono tenute a rispettare, sono disposte a fornire e i protocolli per interagire con le autorità locali, siano essi interni all'organizzazione, consueti o guidati dalle attività della accoglienza e fornitura di servizi alle popolazioni migranti e rifugiate in Italia.

4 Vademecum per la rilevazione, il referral e la presa in carico delle persone portatrici di vulnerabilità in arrivo sul territorio ed inserite nel sistema di protezione e di accoglienza, ministero degli Interni, disponibile qui: <https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-06/vademecum.pdf>

Fase 2: stabilire una struttura per la facilitazione

Le interviste con gli/le informatori/trici chiave richiedono una struttura per essere efficace. È più probabile che gli intervistati forniscano informazioni di alta qualità se la conversazione ha una direzione e la facilitatrice è preparata. Alcune considerazioni utili:

- Dopo aver ricevuto il consenso dell'intervistato/a, registra l'intervista in quanto ciò consente di acquisire tutti gli elementi qualitativi che possono essere trascritti dopo l'intervista. Sebbene per un'intervista con informatori/trici chiave non sia necessario un/a addetto/a agli appunti, potrebbe servire invece un/a traduttore/trice, nel qual caso l'informatore/trice chiave deve essere preventivamente informato/a.
È consigliabile incontrare preventivamente il/la traduttore/trice e spiegare il formato dell'intervista e rivedere gli strumenti.
- Fai prima le domande più importanti. Potresti esaurire il tempo. Ciò è particolarmente importante quando si intervistano persone il cui lavoro potrebbe richiedere loro di terminare anticipatamente l'intervista.
- Fai le stesse (o parallele) domande a diversi informatori/trici chiave. Le risposte di diversi informatori/trici chiave supporteranno l'analisi dei dati, consentendoti di triangolare le informazioni e rivelare tendenze, come gli ostacoli alla creazione dell'SSRD o indicare le località in cui un SSRD potrebbe essere molto utile.
- Fai una domanda alla volta e non farti intrappolare da una domanda specifica. La flessibilità delle interviste con informatori/trici chiave consente di decidere il ritmo e il numero di domande. Considera che potresti ottenere informazioni più utili discutendo a fondo di un argomento.
- Preparati a porre la stessa domanda in un altro modo. Tuttavia, è altrettanto importante riconoscere che a volte potresti semplicemente non ottenere le informazioni di cui hai bisogno da un/a rispondente. Per mantenere il flusso della conversazione e non frustrare te stessa né inimicarti l'intervistato/a cercando di ottenere informazioni che non ha, non può articolare o non è disposto/a a condividere, è importante sapere quando passare oltre.
- Alcune domande sono delicate; dovresti esaminare le considerazioni etiche prima dell'intervista, in particolare considerando la sicurezza di entrambe le parti.

Fase 3: analizza i risultati

Per illustrare come l'utilizzo della Guida SSRD alle interviste con informatori/trici chiave influirà direttamente sulla tua analisi dei risultati e ti supporterà, abbiamo annotato lo strumento qui sotto. A sinistra ci sono le stesse domande nel modello precedente. A destra, mostriamo perché queste domande potrebbero essere importanti da porre e come analizzare le risposte in modo che possano informare la progettazione del programma SSRD.



MODELLO DELLO STRUMENTO

TESTO INTRODUTTIVO:

(Ricordati di personalizzare questo script prima di usarlo)

Ti do il benvenuto e ti ringrazio per aver trovato il tempo di unirti a me in questa discussione. Il mio nome è _____, e sono qui per conto di _____ (organizzazione), come _____ (posizione).

Io e la mia organizzazione stiamo valutando le esigenze e analizzando le opportunità di programmazione in _____ (ubicazione specifica). Sto conducendo una serie di interviste per conoscere, da diversi stakeholder e fornitori di servizi, le dinamiche della comunità, i servizi disponibili, i problemi di sicurezza e/o i diversi tipi di barriere e di violenza che colpiscono la comunità, con particolare attenzione alle esperienze di donne e ragazze. Le tue risposte mi aiuteranno a capire se e come creare (o rinnovare) uno spazio sicuro per donne e ragazze.

Uno spazio sicuro _____ (aggiungi il nome locale per il tuo SSRD o il termine usato in generale nel contesto) è “un luogo strutturato in cui la sicurezza fisica ed emotiva di donne e ragazze è rispettata e dove esse sono supportate attraverso processi di empowerment per cercare, condividere e ottenere informazioni, accedere ai servizi, esprimersi, migliorare il benessere psicosociale e realizzare pienamente i propri diritti.” In questo senso, gli spazi sicuri possono essere un mezzo chiave per costruire il patrimonio sociale di donne e ragazze.

TESTO DEL CONSENSO INFORMATO:

(Ricordati di personalizzare questo script prima di usarlo)

Se accetti di partecipare, l'intervista durerà probabilmente non più di 60/ 90 minuti. Se non vuoi continuare per qualsiasi motivo, possiamo interrompere l'intervista in ogni momento. Partecipazione alla discussione è completamente volontaria e non è necessario rispondere a domande a cui non si desidera rispondere. Non ti chiederò perché non vuoi partecipare. Non si verificheranno conseguenze negative se scegli di non partecipare o di ritirarti in qualsiasi momento.

Prenderò le dovute precauzioni per mantenere riservate le informazioni fornite durante l'intervista. La discussione si svolgerà in uno spazio privato in modo che nessuno possa sentirci parlare.

Se qualcuno si avvicina a noi, interromperemo la conversazione finché non potremo continuare in privato. Non presenterò alcuna informazione identificativa in nulla di ciò che produciamo sulla base di questa conversazione.

Tratterò tutto ciò che dirai oggi con rispetto e condividerò solo le risposte che darai come risposte generali combinate con quelle di tutte le persone che ci parleranno. Ti chiedo inoltre di mantenere tutto riservato.

Con la tua autorizzazione, (seleziona una delle due opzioni elencate di seguito):

1. Prenderò appunti per assicurarmi di non perdere ciò che hai da dire, ma non acquisirò alcuna informazione identificativa. Sei d'accordo che io prenda appunti durante la nostra discussione?

Sì No

2. (Facoltativo) Vorrei registrare l'intervista in modo da non perdere nessun dettaglio. Registerò le tue risposte utilizzando un software audio su un tablet/telefono. Le informazioni nel tablet/telefono verranno scaricate su un computer sicuro. In nessun momento le informazioni del tablet saranno collegate al tuo nome o ad altre informazioni identificative. Il tablet/telefono, che registra la tua voce, verrà portato in una stanza sicura, che sarà chiusa a chiave e accessibile solo al team di ricerca. Tutte le registrazioni verranno trascritte e salvate come file sul computer e quindi i file audio con la tua voce verranno distrutti. Sei d'accordo che io registri le tue risposte?

Sì No

Data dell'intervista: _____

Traduzione necessaria per l'intervista: Sì No

In caso affermativo, la traduzione è stata fatta da _____ (lingua) a _____ (lingua)

Sesso dell'informatore/trice chiave: Maschio Femmina

CONTESTO E DINAMICHE DEI CONFLITTI: *NON È NECESSARIO PORRE TUTTE LE DOMANDE, PIUTTOSTO LE SEGUENTI RAPPRESENTANO DELLE OPZIONI TRA CUI SCEGLIERE.*

- L'accesso al sistema di accoglienza e servizi di supporto è garantito, coerente e sicuro?
- Follow up: in caso contrario, quali sono le barriere per accedere al sistema?
- Attività di accoglienza e servizi di supporto sono benvenuti e accettati dalla comunità e dai suoi rappresentanti?
- Follow-up: quali servizi non sono benvenuti o chi nella comunità non accetta fornitori di servizi?

Nel caso in cui un'area sia stata pre-identificata per un SSRD:

- È sicuro per donne e ragazze accedere a quell'area specifica?
- Ci sono movimenti della popolazione di cui dobbiamo essere a conoscenza. Prevedi che questo centro d'accoglienza rimarrà tra 12-18 mesi? Si ha l'intenzione di ospitare donne e ragazze all'interno di questo centro.

Registra risposte:

DINAMICHE COMUNITARIE: *NON È NECESSARIO PORRE TUTTE LE DOMANDE, PIUTTOSTO LE SEGUENTI RAPPRESENTANO DELLE OPZIONI TRA CUI SCEGLIERE.*

- Quali sono i principali gruppi identitari (comprese le diversità, le minoranze e i gruppi eterogenei coesistenti) di donne e ragazze in questa comunità?
- Quali di questi sono considerati vulnerabili o emarginati in questa comunità?
- Come descriveresti la relazione tra i diversi gruppi di popolazione in questa comunità?
- C'è qualche tensione nascosta o visibile di cui dovrei essere a conoscenza nella comunità tra i membri?

Nel caso in cui vengano identificate tensioni all'interno della comunità.

- Quali sono le misure di mitigazione in atto?
- Con chi devo parlare per saperne di più sulle strategie di mitigazione/coesione sociale esistenti?

Registra risposte:

RAPPRESENTAZIONE DELLA COMUNITÀ E DINAMICHE DI LEADERSHIP: NON È NECESSARIO PORRE TUTTE LE DOMANDE, PIUTTOSTO LE SEGUENTI RAPPRESENTANO DELLE OPZIONI TRA CUI SCEGLIERE.

- Puoi descrivere la struttura e i ruoli dei leader della comunità, rappresentanti anche informali della popolazione migrante e rifugiata (tradizionali e religiosi)?
- Puoi descrivere il rapporto tra le ONG e i diversi leader della comunità, rappresentanti anche informali della popolazione migrante e rifugiata?
- Pensi che parlando con i leader della comunità, avrò una buona rappresentanza delle voci femminili? Cosa mi dici delle voci delle ragazze adolescenti?
- Disponi di informazioni generali sulla partecipazione delle donne e delle ragazze alle strutture decisionali?
- Quali sono i principali canali di comunicazione tra i fornitori di servizi e la leadership formale o informale?
- Come consiglieresti di coinvolgere la leadership della comunità, ossia i/le rappresentanti anche informali della popolazione migrante e rifugiata in tutto il programma SSRD?

Registra risposte:

FORNITORI DI SERVIZI E PRINCIPALI STAKEHOLDER: NON È NECESSARIO PORRE TUTTE LE DOMANDE, PIUTTOSTO LE SEGUENTI RAPPRESENTANO DELLE OPZIONI TRA CUI SCEGLIERE.

- Quali sono i principali gruppi identitari (comprese le diversità, le minoranze e i gruppi eterogenei coesistenti) di donne e ragazze in questa comunità?
- Quali di questi sono considerati vulnerabili o emarginati in questa comunità?
- Come descriveresti la relazione tra i diversi gruppi di popolazione in questa comunità?
- C'è qualche tensione nascosta o visibile di cui dovrei essere a conoscenza nella comunità tra i membri?

Nel caso in cui vengano identificate tensioni all'interno della comunità.

- Quali sono le misure di mitigazione in atto?
- Con chi devo parlare per saperne di più sulle strategie di mitigazione/coesione sociale esistenti?

Registra risposte:

RIFERIMENTI E MECCANISMI DI FEEDBACK ESISTENTI: *NON È NECESSARIO PORRE TUTTE LE DOMANDE, PIUTTOSTO LE SEGUENTI RAPPRESENTANO DELLE OPZIONI TRA CUI SCEGLIERE.*

- La comunità ha accesso ai meccanismi di feedback? Cosa mi dici delle donne? Cosa mi dici delle ragazze adolescenti?
- È stato istituito un meccanismo di feedback tra agenzie, organizzazioni o nei centri di accoglienza? Include la prevenzione dello sfruttamento e degli abusi sessuali?
- Esiste un meccanismo di segnalazione dei casi di violenza di genere, un canale, un obbligo di segnalazione che dovrei conoscere?
- C'è qualche altro protocollo o guida che regola l'implementazione della programmazione SSRD o di contrasto alla violenza di genere di cui dovrei essere a conoscenza?

Registra risposte:

CONSENSO DELL'INFORMATORE/TRICE CHIAVE PER L'SSRD: *NON È NECESSARIO PORRE TUTTE LE DOMANDE, PIUTTOSTO LE SEGUENTI RAPPRESENTANO DELLE OPZIONI TRA CUI SCEGLIERE.*

- Considereresti questa sede un luogo di implementazione prioritario?
- Ci sono altri SSRD che operano nella stessa area?
- Se sì, quanti? L'SSRD è in grado di coprire la portata della popolazione femminile totale colpita dell'area? Sei a conoscenza del tipo di servizi e attività implementati in quello/quegli spazi?
- In caso contrario, c'è qualche altro servizio o infrastruttura da prendere in considerazione per una potenziale integrazione?
- Saresti favorevole all'istituzione dell'SSRD in quest'area?

Registra risposte:

TESTO CONCLUSIVO:

Queste erano tutte le domande che avevo per te. Prima di concludere, c'è qualcosa che vorresti aggiungere? Hai qualche domanda per me?

Come ho detto all'inizio, le tue risposte, combinate con quelle di altri, mi aiuteranno a capire se e come creare (o rinnovare) uno spazio sicuro per donne e ragazze.

Come concordato, prenderò delle precauzioni per mantenere riservate le informazioni fornite durante l'intervista. Ricorda che hai accettato di tenere questa discussione anche per te. Se qualcuno ha domande o desidera maggiori informazioni sulla valutazione, possono essere indirizzate a me.

GRAZIE

Analisi: Strumento annotato

QUESTIONARIO INTERVISTE CON INFORMATORI/TRICI CHIAVE	IN CHE MODO LE RISPOSTE DEI TUOI INFORMATORI/TRICI CHIAVE INFLUENZERANNO LA PROGETTAZIONE DELL'SSRD
<p>Contesto e dinamiche dei conflitti: Non è necessario porre tutte le domande, piuttosto le seguenti rappresentano delle opzioni tra cui scegliere.</p>	
<ul style="list-style-type: none">L'accesso al sistema di accoglienza e servizi di supporto all'area è garantito, coerente e sicuro? <p>Follow up: in caso contrario, quali sono le barriere per accedere al sistema?</p> <ul style="list-style-type: none">Le attività di accoglienza e servizi di supporto sono benvenuti e accettati dalla comunità e dai suoi rappresentanti?	<p>Le risposte a queste domande possono consentirti di:</p> <ul style="list-style-type: none">Identificare la fattibilità complessiva della creazione di un SSRD in un'area specifica.Identificare i problemi di accesso che potrebbero aiutarti a decidere se una determinata posizione geografica debba essere presa in considerazione per l'SSRD.Scopri se la popolazione di donne e

Follow up: Quali servizi non sono i benvenuti o chi nella comunità non accetta fornitori di servizi?

Nel caso in cui un'area sia stata pre-identificata per un SSRD:

- È sicuro per donne e ragazze accedere a quell'area specifica?
- Ci sono movimenti della popolazione di cui dobbiamo essere a conoscenza?
- Prevedi che questo centro d'accoglienza rimarrà tra 12-18 mesi? Si ha l'intenzione di ospitare donne e ragazze all'interno di questo centro?

ragazze che stai cercando di raggiungere attraverso l'SSRD è in movimento o è più sedentaria, il che ti aiuterà a capire se un modello di erogazione di servizi statico o mobile è più appropriato.

- Abbi la percezione che certi centri o luoghi di aggregazione esisteranno per un determinato periodo di tempo. Questo ti consentirà di stabilire se il modello di erogazione del servizio sia statico o mobile e se sia più appropriata un'implementazione diretta o un approccio di partnership.

Dinamiche comunitarie: non è necessario porre tutte le domande, piuttosto le seguenti rappresentano delle opzioni tra cui scegliere.

- Quali sono i principali gruppi identitari (compresi i gruppi eterogenei diversi, minoritari e coesistenti) di donne e ragazze in questa comunità?
- Quali di questi sono considerati vulnerabili o emarginati in questa comunità?
- Come descriveresti la relazione tra i diversi gruppi di popolazione in questa comunità?
- C'è qualche tensione nascosta o visibile di cui essere a conoscenza nella comunità tra i membri?

Nel caso in cui vengano identificate tensioni all'interno della comunità:

- Quali sono le misure di mitigazione in atto?
- Con chi dovresti parlare per saperne di più sulle strategie di mitigazione/coesione sociale esistenti?

La risposta a queste domande può consentirti di:

- Identificare vari indicatori di identità appropriati al contesto, tra cui donne e ragazze isolate e quelle emarginate e stigmatizzate dalla comunità, comprese donne e ragazze (ad esempio donne e ragazze con disabilità intellettive o mentali, LGBTQ, lavoratrici del sesso).
- Identificare le donne e le ragazze adolescenti che potrebbero essere più difficili da raggiungere, cosa che dovrai tenere a mente quando elaborerai strategie su come coinvolgerle in sicurezza e su come ridurre efficacemente le barriere che potrebbero impedire loro di accedere all'SSRD una volta istituito.
- Identificare la necessità di più spazi sicuri per garantire sicurezza, inclusività e imparzialità.
- Determina la diversità del personale

	<p>richiesta nell'SSRD per dimostrare inclusività e sensibilità a lavorare con persone a rischio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definire ulteriori gruppi target di valutazione con cui parlare e/o gli adattamenti necessari agli strumenti di valutazione. • Stabilire i linguaggi a cui gli strumenti di comunicazione SSRD dovranno dare priorità.
<p>Rappresentazione della comunità e dinamiche di leadership: non è necessario porre tutte le domande, piuttosto le seguenti rappresentano delle opzioni tra cui scegliere.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Puoi descrivere la struttura e i ruoli dei leader della comunità e rappresentanti anche informali della popolazione migrante e rifugiata (tradizionali e religiosi)? • Puoi descrivere il rapporto tra le ONG, i diversi leader della comunità e i rappresentanti anche informali della popolazione migrante e rifugiata? • Pensi che parlando con i leader della comunità, otterrò una rappresentazione realistica delle voci delle donne? Cosa mi dici delle voci delle ragazze adolescenti? • Disponi di informazioni generali sulla partecipazione delle donne e delle ragazze alle strutture decisionali? • Quali sono i principali canali di comunicazione tra i fornitori di servizi e la leadership formale o informale? • Come consiglieresti di coinvolgere la leadership della comunità, ossia i/le rappresentanti anche informali della popolazione migrante e rifugiata in tutto il programma SSRD? 	<p>Le risposte a queste domande possono consentirti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinare come l'SSRD dovrebbe sviluppare e mantenere le sue relazioni con i leader della comunità, o i rappresentanti anche informali della popolazione migrante e rifugiata. • Determinare l'ordine di importanza in cui potrebbe essere necessario dare priorità ai leader per la sensibilizzazione al fine di ottenere il sostegno all'SSRD. • Acquisire una prima comprensione di quanto le donne e le ragazze siano effettivamente rappresentate dalla leadership locale. • Identificare le strutture di leadership femminile che l'SSRD può coinvolgere e sostenere o incoraggiare la partecipazione locale all'SSRD. • Acquisire una conoscenza di base della partecipazione di donne e ragazze al processo decisionale e quali leader potrebbero essere i più rappresentativi delle loro voci. • Identificare i principali stakeholder da

	<p>includere nell'analisi degli stakeholder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificare potenziali informatori/trici chiave aggiuntivi non identificati in precedenza.
<p>Fornitori di servizi e principali stakeholder: non è necessario porre tutte le domande, piuttosto le seguenti rappresentano delle opzioni tra cui scegliere.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Esistono associazioni femminili esistenti o qualche tipo di rete femminile attiva in questa comunità? <p>Follow up: in caso affermativo, sono attualmente attivi nel rispondere alle attuali esigenze umanitarie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esistono organizzazioni locali che lavorano specificamente con donne e ragazze? Se sì, puoi dirmi lo scopo del loro lavoro? • Ci sono dinamiche particolari tra le organizzazioni o le reti locali a cui dovremmo prestare attenzione? E qualche dinamica particolare tra organizzazioni locali e internazionali? • Disponi di una mappatura aggiornata delle organizzazioni locali che forniscono servizi nell'area? • Quali sono i principali stakeholder che dovrebbero essere coinvolti nella fase di valutazione dell'SSRD? 	<p>Le risposte a queste domande possono consentirti di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fornire informazioni iniziali sull'opportunità di un approccio di partnership per implementare l'SSRD. • Identificare i principali stakeholder da includere nell'analisi degli stakeholder. • Identificare i principali fornitori di servizi da includere nella mappatura dei fornitori di servizi. • Identificare potenziali informatori/trici chiave aggiuntivi non identificati in precedenza.
<p>Riferimenti e meccanismi di feedback esistenti: non è necessario porre tutte le domande, piuttosto le seguenti rappresentano delle opzioni tra cui scegliere.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • La comunità ha accesso ai meccanismi di feedback? Cosa mi dici delle donne? Cosa mi dici delle ragazze adolescenti? • È stato istituito un meccanismo di 	<p>Le risposte a queste domande possono aiutare a fornire informazioni su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meccanismi di cui l'SSRD dovrebbe far parte una volta stabilito lo spazio.

feedback tra agenzie nelle organizzazioni o all' interno degli enti gestori? Include la prevenzione dello sfruttamento e degli abusi sessuali (PSAS)?

- Esiste un meccanismo di segnalazione dei casi di violenza di genere, un canale, un obbligo di segnalazione che dovrei conoscere?
- C'è qualche altro protocollo o guida che regola l'implementazione della programmazione SSRD o di contrasto alla violenza di genere di cui dovrei essere a conoscenza?

- Meccanismi da prendere in considerazione per stabilire specificamente l'SSRD per garantire che donne e ragazze possano fornire feedback sui servizi forniti.
- Meccanismi esistenti per il PSAS che l'SSRD dovrebbe prendere in considerazione come parte del sistema di coordinamento umanitario.
- Come può l'SSRD adattarsi a scenari di violenza di genere più ampi.
- Potenziali partner del percorso di riferimento che l'SSRD dovrebbe prendere in considerazione, per garantire l'accesso delle sopravvissute all'SSRD.

Consenso dell'informatore/trice chiave per l'SSRD: non è necessario porre tutte le domande, piuttosto le seguenti rappresentano delle opzioni tra cui scegliere.

- Considereresti questa sede un luogo di implementazione prioritario?
- Ci sono altri SSRD che operano nella stessa area?

Follow up: Se sì, quanti? L'SSRD è in grado di coprire la portata della popolazione femminile totale colpita dell'area? Sei a conoscenza del tipo di servizi e attività implementati in quello/ quegli spazi?

In caso contrario, c'è qualche altro servizio o infrastruttura da prendere in considerazione per una potenziale integrazione?

- Saresti favorevole all'istituzione dell'SSRD in quest'area?

Le risposte a queste domande possono consentirti di:

- Determinare la rilevanza della creazione di un SSRD nel luogo.
- Identificare una possibile collaborazione.
- Identificare se l'informatore/trice chiave supporta i tuoi piani SSRD in un'area selezionata.



STRUMENTO 2: LA MAPPATURA DEI SERVIZI

PERCHÉ USARE LA MAPPATURA DEI SERVIZI?

In alcuni contesti, la mappatura dei servizi può essere già stata promossa da altre agenzie o progetti. Può, però, accadere che tali esercizi non includano molte informazioni rispetto a servizi dedicati a donne e ragazze con background migratorio. Pertanto, sebbene sia incoraggiato utilizzare le informazioni disponibili per identificare i fornitori di servizi e precompilare alcuni punti dati della mappatura dei servizi, è improbabile che l'utilizzo di questo strumento comporti una duplicazione degli sforzi. Se è disponibile la mappatura dei servizi, si consiglia vivamente di utilizzare le informazioni esistenti e di utilizzare questo questionario solo per raccogliere informazioni mancanti o non aggiornate. Una volta finalizzata, i risultati della mappatura dovrebbero essere condivisi con la struttura di coordinamento (tuttavia, solo se i fornitori di servizi coinvolti hanno dato il consenso) e con la direzione del campo, se pertinente.

La mappatura del servizio SSRD fornisce informazioni contestualizzate sulle opportunità e le lacune nell'ampia fornitura di servizi (al contrario dei servizi di risposta specifici per le sopravvissute alla violenza di genere tipici delle valutazioni della violenza di genere) che sono disponibili e accessibili a donne, ragazze adolescenti e sopravvissute alla violenza di genere per aiutare nella pianificazione degli interventi dell'SSRD. Lo strumento è stato progettato specificamente per:

- ✓ fornire informazioni sul livello di servizi e programmi disponibili e accessibili a donne, ragazze adolescenti e sopravvissute alla violenza di genere in una comunità mirata;
- ✓ identificare i legami tra questi servizi e le opportunità di fornitura di servizi olistici e multisettoriali per donne, ragazze adolescenti e sopravvissute alla violenza di genere;
- ✓ informare le partnership o le collaborazioni con i servizi di rete per l'intervento dell'SSRD;
- ✓ comprendere i servizi e i programmi che i futuri membri dell'SSRD potrebbero utilizzare e di cui potrebbero aver bisogno;
- ✓ confrontare e contrastare le risposte di diversi intervistati e verificare le informazioni provenienti da altre fonti;
- ✓ identificare le lacune, i rischi o i problemi relativi ai servizi per le donne, le adolescenti e le sopravvissute alla violenza di genere che potrebbe essere necessario colmare.

Questo strumento è già stato utilizzato in Italia da diversi partner e promosso all'interno di vari progetti.

QUANDO USARE IL QUESTIONARIO SULLA MAPPATURA DEI SERVIZI

Le mappature dei servizi possono e devono essere utilizzate regolarmente durante tutto il ciclo del programma. Tuttavia, la fase di valutazione è probabilmente la migliore opportunità per identificare possibili risultati che possono essere utilizzati per i progetti SSRD. La mappatura può, ad esempio, fornire una solida giustificazione per un intervento SSRD data la mancanza di servizi. Potrebbe giustificare l'SSRD come catalizzatore per porre donne e ragazze al centro di servizi multisettoriali coordinati, sicuri e accessibili. La mappatura può informare il modello di erogazione dell'SSRD sull'opportunità di utilizzare un approccio statico o mobile per l'erogazione dei servizi, ad esempio, la mappatura può mostrare che le donne e le ragazze che vivono nelle aree circostanti a un SSRD statico non saranno in grado di accedervi. La mappatura può anche informare l'approccio di implementazione. Ad esempio, un modello di implementazione della partnership che sostiene un approccio di programmazione sostenibile e guidato dalle donne potrebbe basarsi sulla mappatura dei risultati che evidenziano le solide reti femminili esistenti che forniscono servizi simili a un SSRD sul campo ma in modo meno strutturato.

Quando la mappatura del servizio SSRD viene utilizzato durante la fase di valutazione, viene collegato allo **Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave**. Infatti, interviste con informatori/trici chiave e mappatura dei servizi possono essere condotte simultaneamente in quanto la mappatura può indicare informazioni chiave importanti da considerare o dare priorità e viceversa. La mappatura dei servizi può essere eseguita anche dopo aver eseguito le interviste con gli/le informatori/trici chiave iniziale per verificare le informazioni relative a opportunità, lacune, rischi o problemi con i servizi identificati tramite gli/le informatori/trici.

È importante sottolineare che la mappatura dei servizi deve essere eseguita regolarmente durante tutto il processo del progetto SSRD per confermare o aggiornare le informazioni raccolte nella versione precedente. Ciò è importante per riflettere le mutevoli realtà sul campo e l'accuratezza delle informazioni chiave. Se utilizzata nella fase di implementazione, ad esempio, la mappatura dei servizi può aiutare a identificare nuovi servizi disponibili che potrebbero non essere stati determinati come accessibili in un'analisi precedente o che non erano presenti in precedenza. Inoltre, una mappatura regolare dei servizi può essere utile per creare opportunità di collaborazione con altri servizi.

COME USARE MAPPATURA DEI SERVIZI?

La mappatura dei servizi include una lista dei servizi e dei contatti principali presenti in una determinata area. Questa non è da considerarsi una lista esaustiva e non vuole essere una valutazione rispetto alla qualità e accessibilità dei servizi, elementi che potranno essere incorporati in una fase successiva.

Fase 1: stabilire i parametri della mappatura

Molti/e degli/delle informatori/trici chiave elencati nello **Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave** potrebbero supportare l'identificazione dei fornitori di servizi nella stessa

area. Se, a causa di vincoli di risorse e tempo, non è possibile intervistare tutti i fornitori di servizi, la mappatura dei servizi può essere graduale, dando priorità alla creazione di un elenco di servizi e informazioni chiave per poi svolgere una valutazione della qualità dei servizi in un momento successivo. Sebbene non esista un momento specifico per capire quando si hanno le risorse e le capacità di procedere a una valutazione più ampia della qualità dei servizi offerti, di seguito sono riportate alcune potenziali strategie da considerare:

- Eseguire le interviste con informatori/trici chiave prima della mappatura del servizio e chiedi agli/alle informatori/trici chiave a chi dovrebbe essere data la priorità per la mappatura del servizio.
- Effettuare una **valutazione della sicurezza** con donne e ragazze prima della mappatura del servizio. Sulla base di questa valutazione, i fornitori di servizi possono avere la priorità in base a quelli che donne e ragazze hanno considerato sicuri e accessibili.
- I servizi di gestione dei casi di violenza di genere, se pianificati per essere ospitati all'interno del percorso di riferimento standard SSRD, potrebbero avere la priorità nella mappatura per informare sia gli interventi SSRD che quelli di violenza di genere.
- Se viene data la priorità a una partnership o a un approccio integrato alla fornitura di servizi, il tipo di fornitori di servizi o i settori considerati per tale accordo potrebbero influenzare la definizione delle priorità per la mappatura.

Fase 2: analizza i risultati

È importante considerare che i servizi repertoriati siano solo una lista non esaustiva dei servizi disponibili nella prossimità di un centro SSRD. Quando si hanno le risorse necessarie e in un momento di maggiore consolidamento delle attività, sarebbe opportuno svolgere un'attività di valutazione sull'accessibilità e qualità dei servizi offerti; ossia se essi offrano supporto in linea con i principi direttori e siano effettivamente accessibili a livelli di costo, comprensione linguistica a donne e ragazze.



MODELLO DELLO STRUMENTO

Questo allegato è stato adattato al contesto italiano e pilotato con diverse organizzazioni che implementano SSRD sul territorio italiano

Inserite all'interno della seguente tabella i soggetti e le strutture disponibili sul territorio per ogni tipologia di servizio. Inserite le informazioni di cui siete a conoscenza (nome della struttura, ubicazione, tipo di servizio erogato, nome della persona di riferimento, etc).

Una corretta preparazione è fondamentale. Sii sempre informato/a su dove trovare servizi specializzati nella risposta alla violenza di genere e ad altri tipi di violenza, come ad esempio centri per persone sopravvissute a tortura, che possono essere più adatti in caso di violenze subite durante i percorsi migratori. Verifica la loro accessibilità anche in termini di età, genere, status legale, lingue, eventuali costi, e tipi di violenza e lingua. Considera anche altri servizi presenti che possono essere utili per rispondere alle specifiche esigenze della persona. Probabilmente conosci molti più servizi rispetto a quello che credi.

	RIFERIMENTI CONTATTI, INDIRIZZO	ACCESSIBILITÀ	NOME ENTE, ELENCO DEI SERVIZI, ORARI
Servizi per minori			
Cure mediche			
Salute mentale e supporto psico- sociale			
Salute sessuale e riproduttiva			
Strutture di accoglienza, mense, servizi a bassa soglia			
Centri anti-violenza e case rifugio			
Enti anti-tratta			
Associazioni per i diritti delle persone LGBTI			
Assistenza legale e supporto amministrativo			
Orientamento al lavoro e altri servizi relativi ai mezzi di sussistenza			
Scuole e corsi di formazione			
Consultori e centri diurni			
Altro			



STRUMENTO 3: GUIDA AI GRUPPI DI DISCUSSIONE PER DONNE E RAGAZZE

PERCHÉ UTILIZZARE LA GUIDA SSRD AI GRUPPI DI DISCUSSIONE PER DONNE E RAGAZZE?

Questo strumento è pensato per essere utilizzato con donne e ragazze adolescenti di età compresa tra 15 e 19 anni provenienti da diversi gruppi di identità. È fondamentale riconoscere che tutte le donne e le ragazze adolescenti hanno competenze, capacità ed esigenze che possono differire tra individui e tra gruppi di identità e dovrebbero essere ugualmente coinvolte nelle fasi di valutazione e progettazione relative all'SSRD. Le istruzioni e la guida ai gruppi di discussione forniscono esempi per donne e ragazze adolescenti con disabilità. Tuttavia, è importante sottolineare che, come tutti gli altri indicatori di gruppo di identità, la disabilità è solo una delle tante caratteristiche che possono costituire le diverse identità di donne e ragazze adolescenti.

Dovrebbero essere incluse le donne e le ragazze con i seguenti diversi tipi di disabilità (questo elenco non è esaustivo):

- persone con difficoltà di movimento e deambulazione;
- persone con difficoltà visive, anche quando portano gli occhiali;
- persone con difficoltà uditive, anche quando usano apparecchi acustici;
- persone con disabilità intellettive che possono avere difficoltà a comprendere, imparare e ricordare cose nuove;
- persone con disabilità mentali e condizioni di salute mentale;
- persone con disabilità multiple, che sono spesso confinate nelle loro case e che possono aver bisogno di assistenza per la cura personale.

La consulenza a donne e ragazze adolescenti durante la fase di valutazione, prima di istituire l'SSRD, garantisce una progettazione inclusiva e su misura dell'SSRD guidata da donne e ragazze.

PERCHÉ UTILIZZARE LA GUIDA SSRD AI GRUPPI DI DISCUSSIONE PER DONNE E RAGAZZE?

Fase 1: prima di eseguire il gruppo di discussione¹

- Identifica e mitiga i rischi che possono derivare dalle consultazioni con donne e ragazze con

¹ Adattato dalla Women's Refugee Commission e dall'International Rescue Committee, 2015. Sviluppare capacità per l'inclusione della disabilità nella programmazione della violenza di genere in contesti umanitari. <https://gbvresponders.org/response/disability-inclusion-2/>.

disabilità o altri gruppi a rischio. Prima di identificare i/le potenziali partecipanti, incontrare i/le leader della comunità e/o le autorità locali, le leader dei gruppi femminili locali e i/le leader dei gruppi per persone con disabilità, sia formali che informali, per spiegare lo scopo della valutazione e il coinvolgimento che stai cercando da donne e ragazze. Questi/e informatori/trici chiave potrebbero essere in grado di suggerire modi pratici e sicuri per coinvolgerle e sostenere la loro mobilitazione per partecipare al gruppo di discussione.

- Sii flessibile su quando e dove si svolgono le consultazioni. La fase di valutazione dovrebbe soddisfare il più possibile le donne e le ragazze con disabilità organizzando consultazioni il più vicino possibile alle loro case, dando sempre priorità alla loro sicurezza.
- Sii chiara e diretta con le partecipanti sullo scopo della consultazione e su ciò che l'SSRD sarà in grado e non sarà in grado di fornire.
- Gli approcci di base della parola, della scrittura, dei gesti, delle immagini e dei poster e le attività per trasmettere e comprendere le informazioni utilizzati con donne e ragazze in generale funzionano anche con donne e ragazze con disabilità, ma è importante trovare l'approccio che funziona meglio per i diversi gruppi con disabilità. Prima di condurre il gruppo di discussione chiedi a donne e ragazze con disabilità, o ai/alle loro caregiver, il loro metodo di comunicazione preferito. Sulla base di ciò, la guida ai gruppi di discussione può essere adattata, ma sii sempre pronta a provare un approccio alternativo se un metodo non funziona. Prendi in considerazione il coinvolgimento di fornitori di servizi specializzati che potrebbero aiutare con la comunicazione durante il gruppo di discussione o supportare nella preparazione.

È importante ricordare che potrebbe essere necessario del tempo prima che tutte le donne e le ragazze condividano le proprie prospettive. Potrebbero non aver mai partecipato a un'attività come questa prima e non possono essere abituate alle persone che chiedono la loro opinione. Potrebbe volerci del tempo prima che si sentano a proprio agio, e ancora di più per alcune donne e ragazze con disabilità. In tal caso, prova a parlare con loro attraverso una serie di incontri, utilizzando approcci diversi, come attività partecipative, discussioni di gruppo o interviste più private.

Fase 2: stabilire i parametri del gruppo di discussione

Il gruppo di discussione non dovrebbe includere più di 10 partecipanti; il numero ideale è di 6-8 persone per garantire che tutte possano contribuire alla conversazione. L'attività non dovrebbe durare più di 60 minuti, in particolare per le donne anziane, le ragazze adolescenti e le donne e le ragazze adolescenti con disabilità intellettive e mentali.

Tenendo presente questo, la guida ai gruppi di discussione è divisa in 3 parti (A, B, C) che consentono una maggiore flessibilità nel modo in cui possono essere condotti i gruppi di discussione. Ad esempio, le parti A e B e C possono essere condotte nello stesso giorno con una pausa tra una parte e l'altra o nell'arco di più giorni se le partecipanti sono disposti e in grado di tornare.

In alternativa, le Parti A e B possono essere condotte entro lo stesso giorno per le stesse partecipanti con una pausa intermedia, e la Parte C può essere condotta con diverse donne/ragazze adolescenti ma rappresentative degli stessi gruppi identitari consultati.



Lezione appresa | Reality Check

Spesso le ragazze e le donne hanno esigenze specifiche legata alla ricerca di lavoro, alla necessità di mantenersi economicamente o di accedere a delle opportunità lavorative.

Ad esempio, un'organizzazione che gestisce uno spazio sicuro ci ha raccontato come molte delle ragazze e donne che frequentano le loro attività richiedessero corsi di italiano o supporto con le lezioni di guida.

Un altro esempio esemplificativo è la creazione di uno spazio sartoriale utilizzato dalle donne delle comunità per imparare a cucire ma anche per farsi degli abiti di misura e/o potere avere una piccola attività economica con la vendita di alcuni prodotti artigianali, promossa da un'organizzazione che coordina uno spazio sicuro.

È importante che un SSRD possa contribuire a fornire una risposta a questi loro bisogni e necessità. È altresì importante ricordare che lo spazio sicuro risponde ad altri obiettivi e quindi non potrà mai sostituirsi ai corsi di lingua certificati o al supporto di un'istruttrice di scuola guida o a uno sportello di ricerca di lavoro.

Bisogna sempre ricordare che lo scopo del SSRD sarà piuttosto di accompagnare donne e ragazze nel loro percorso di sviluppo di competenze, nel saper identificare i propri bisogni, nel saperli formulare e cercare servizi o aiuto appropriato per farvi fronte.

Le partecipanti dovrebbero essere inserite in gruppi in cui tutte appartengono alla stessa fascia d'età, stesso status (ad esempio membri della comunità ospitante, rifugiate, sfollate interne), ecc. Le persone con diversi tipi di disabilità possono partecipare alla stessa discussione di gruppo, in base alle loro capacità e capacità comunicative. Potrebbero essere necessari gruppi separati e/o specifici per facilitare la partecipazione effettiva di:

- Donne o ragazze sorde che usano il linguaggio dei segni per comunicare, così come donne o ragazze con disabilità intellettive che potrebbero preferire usare disegni, storie o foto per stimolare la discussione. In questi casi, possono essere necessari gruppi più piccoli (4-6 partecipanti).
- In alcuni contesti, potrebbe essere più efficace disporre di un gruppo separato per donne e ragazze con nuove disabilità (ad esempio acquisite in seguito a lesioni di guerra) per esaminare le loro preoccupazioni specifiche.
- Può anche essere utile condurre discussioni o attività separate e parallele con donne che si occupano di donne e ragazze con disabilità, nella stessa sede o in una sede vicina. Ciò può creare uno spazio sicuro in cui ciascun gruppo possa esplorare le proprie preoccupazioni, ridurre le richieste ai caregiver che ora non avrebbero bisogno di venire più giorni e aumentare la partecipazione di persone che non sono abituate a essere separate dai loro caregiver.

Per moderare completamente la conversazione:

- La facilitatrice non dovrebbe prendere appunti, dovrebbe invece essere presente una partecipante.
- Sia la facilitatrice che chi prende appunti dovrebbero essere donne. Sebbene in determinati contesti possa essere possibile avere un facilitatore maschio, il loro genere cambierà automaticamente la franchezza o il livello di informazioni condivise nel gruppo, e quindi influire sulla qualità dei dati raccolti, necessari per informare l'intervento. Sebbene sconsigliamo di coinvolgere un facilitatore maschio, se decidete di farlo, dovete assicurarvi di aver informato le donne e le ragazze, in modo che possano decidere se partecipare al gruppo di discussione. Devono anche rivedere le domande: qualsiasi domanda che possa mettere a disagio donne e ragazze a cui condividere le risposte dovrebbe essere rimossa.
- Se le interpreti della lingua dei segni supportassero la facilitazione, la guida al gruppo di discussione dovrebbe essere condivisa in anticipo e abbiano familiarità con le domande che verranno poste.
- Se è necessaria la traduzione, la traduzione di concetti e parole sensibili o tecniche deve essere discussa, identificata e concordata in precedenza.
- La facilitatrice deve descrivere qualsiasi immagine o diapositiva che può usare per facilitare la conversazione lentamente e dare abbastanza tempo ai/alle sottotitolatori/trici e agli/alle interpreti presenti nella stanza.

Prima di condurre un gruppo di discussione, è importante ottenere sempre il consenso delle partecipanti. Non è necessario che sia scritto, in molti contesti è sufficiente il consenso verbale. Prima di iniziare un gruppo di discussione, la facilitatrice deve rassicurare le partecipanti sul fatto che l'intervista sarà anonima e verranno raccolte solo informazioni non identificabili. Tutte le partecipanti devono concordare che nessuna informazione condivisa nella discussione verrà divulgata al di fuori del gruppo.

Questo questionario può essere facilmente utilizzato all'insorgere di un'emergenza. Forniamo una possibile selezione di domande che dovrebbero essere assolutamente poste anche in caso di emergenza improvvisa. Le manager dovrebbero essere coinvolte nell'adattare lo strumento al contesto specifico. La selezione per le emergenze improvvise include tutte le domande in **grassetto**.

Fase 3: decidi il modo migliore per collegare la Guida SSRD ai gruppi di discussione per donne e ragazze con altri strumenti di valutazione

Le informazioni raccolte tramite altri strumenti di valutazione possono essere utilizzate come punto di partenza per il gruppo di discussione, offrendoti l'opportunità di triangolare o approfondire determinate domande o approcci. Ad esempio, guardando lo **Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità** e lo strumento per il gruppo di discussione:

- ✓ Valuta la possibilità di utilizzare le stesse formazioni di gruppo di partecipanti per entrambe le attività.
- ✓ Anche se lo strumento per il gruppo di discussione tocca brevemente il tema della sicurezza, si raccomanda comunque di svolgere entrambe le attività in un breve lasso di tempo, per garantire che le informazioni raccolte attraverso entrambi gli strumenti possano essere combinate e analizzate come complementari.
- ✓ Lo strumento per il gruppo di discussione e la Mappatura della sicurezza dell'SSRD possono essere eseguiti contemporaneamente. In questo caso, è necessario effettuare un'attenta selezione delle domande e l'intera attività non dovrebbe durare più di 90 minuti. Dopo la domanda 2-3 della guida al gruppo di discussione, è possibile incorporare lo **Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità**.

- ✓ In alternativa, puoi scegliere di condurre prima la Mappatura della sicurezza dell'SSRD e utilizzare i risultati per personalizzare le tue domande per il gruppo di discussione, ad esempio relative a donne e ragazze vulnerabili, barriere di accesso e restrizioni nei movimenti, modalità e approcci.
- ✓ Se c'è tempo e possibilità, è consigliabile condurre il gruppo di discussione e la mappatura della sicurezza separatamente per evitare di sovraccaricare l'informatrice/partecipante e quindi non è necessario accorciare drasticamente i questionari.
- ✓ È possibile utilizzare i risultati dello **Strumento 2: La mappatura dei servizi** per personalizzare le domande per il gruppo di discussione relative a luoghi considerati sicuri e accettabili per l'accesso di donne e ragazze.

Fase 4: analizza i risultati della Guida dell'SSRD al gruppo di discussione con donne e ragazze

La guida al gruppo di discussione dovrebbe essere utilizzata parallelamente ai risultati dello Strumento 4: Mappatura della sicurezza e analizzati insieme. Per ulteriori analisi, entrambe le guide al gruppo di discussione per donne e ragazze possono essere analizzate anche congiuntamente allo Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità per vedere se le informazioni fornite da donne e ragazze sono simili a quelle condivise dai membri della comunità.



MODELLO DELLO STRUMENTO

Questo strumento è stato adattato al contesto italiano e pilotato con alcune organizzazioni che implementano SDR sul territorio italiano

Nota per la facilitatrice: questo strumento deve essere utilizzato per guidare i gruppi di discussione con donne e ragazze nell'ambito della fase di avvio dell'SSRD. Prima di utilizzare lo strumento, è importante leggere la **Parte 2: Valutazione** per questo strumento. Se fosse necessaria la traduzione, le parole sensibili dovrebbero essere discusse prima con le colleghe dell'SSRD per identificare come tradurre concetti difficili o sensibili nella lingua locale.

Data del gruppo di discussione: _____

Nome della moderatrice: _____

Nome di chi prende appunti: _____

Traduzione necessaria per il gruppo di discussione: Sì No

In caso affermativo, la traduzione è stata fatta da _____ (lingua) a _____ (lingua)

Caratteristiche del gruppo (età, status, ecc.): _____

Fascia di età delle intervistate: _____

TESTO INTRODUTTIVO:

Vi do il benvenuto e vi ringrazio per aver trovato il tempo di unirvi a me in questa discussione. Il mio nome è _____, e sono qui per conto di _____ (organizzazione), come _____ (posizione). Sarò la moderatrice di questa discussione. La mia collega _____ si occuperà di prendere appunti.

Io e la mia organizzazione stiamo valutando le esigenze e analizzando le opportunità di programmazione in _____ (ubicazione specifica). Sto conducendo una serie di discussioni di gruppo per imparare da diversi membri della comunità le dinamiche della comunità, i servizi disponibili, i problemi di sicurezza e/o i diversi tipi di barriere e di violenza che colpiscono la comunità, con particolare attenzione alle esperienze di donne e ragazze. Le vostre risposte mi aiuteranno a capire se e come creare (o rinnovare) uno spazio sicuro per donne e ragazze.

Uno spazio sicuro _____ (aggiungi il nome locale per il tuo SSRD o il termine usato in generale nel contesto) è “un luogo strutturato in cui la sicurezza fisica ed emotiva di donne e ragazze è rispettata e dove esse sono supportate attraverso processi di empowerment per cercare, condividere e ottenere informazioni, accedere ai servizi, esprimersi, migliorare il benessere psicosociale e realizzare pienamente i propri diritti.” In questo senso, gli spazi sicuri possono essere un mezzo chiave per costruire il patrimonio sociale di donne e ragazze.

TESTO CONSENSO INFORMATO:

Se accettate di partecipare, parteciperete a una discussione della durata di circa 60 minuti. Se non volete continuare a partecipare per qualsiasi motivo, potete andarcene in qualsiasi momento. La partecipazione alla discussione è completamente volontaria e non è necessario rispondere a domande a cui non si desidera rispondere. Non vi chiederò perché non volete partecipare. Non si verificheranno conseguenze negative se scegliete di non partecipare o di ritirarvi in qualsiasi momento.

Prenderò le dovute precauzioni per mantenere riservate le informazioni fornite durante la discussione. La discussione si svolgerà in uno spazio privato in modo che nessuno possa sentirci parlare. Se qualcuno si avvicina a noi, interromperemo la conversazione finché non potremo continuare in privato. Non presenterò alcuna informazione identificativa in nulla di ciò che produciamo sulla base di questa conversazione. Tratterò tutto ciò che direte oggi con rispetto e condividerò solo le risposte che darete come risposte generali combinate con quelle di tutte le persone che ci parleranno. Vi chiedo inoltre di mantenere tutto riservato e di evitare di usare il nome dell'altro durante la conversazione, in modo da poter mantenere tale riservatezza.

Con la vostra autorizzazione, (seleziona una delle due opzioni elencate di seguito):

1. Prenderò appunti per assicurarmi di non perdere ciò che avete da dire, ma non acquisirò alcuna informazione identificativa. Siete d'accordo che io prenda appunti durante la nostra discussione?
2. (Facoltativo) Vorrei registrare l'intervista in modo da non perdere nulla. Registrerò le vostre risposte utilizzando un software per sondaggi su un tablet/telefono. Le informazioni nel tablet/telefono verranno scaricate su un computer sicuro. In nessun momento le informazioni del tablet saranno collegate al vostro nome o ad altre informazioni identificative. Il registratore, che registra la vostra voce, verrà portato in una stanza sicura, che sarà chiusa a chiave e accessibile solo al team di ricerca. Tutte le registrazioni verranno trascritte e salvate come file sul computer e quindi i file audio con la vostra voce verranno distrutti. Siete d'accordo che io registri le vostre risposte?

Parte A: Accessibilità ed inclusione

DOMANDA GUIDA #1

Innanzitutto, vorremmo iniziare chiedendovi quali sono i diversi gruppi identitari (comprese le diversità, le minoranze e i gruppi eterogenei coesistenti) di donne/ragazze adolescenti in questa comunità?

Quali i gruppi identitari di donne e ragazze presenti nella vostra comunità/quartiere? Ci sono donne e ragazze che potrebbero vivere una situazione di isolamento? Le donne/ragazze adolescenti hanno identità diverse da quelle degli uomini/ragazzi adolescenti?

Suggerimenti per una facilitazione inclusiva:

- Chiedi al gruppo in che modo la comunità interagisce con donne e ragazze con disabilità (suddivise per disabilità) e donne e ragazze con identità “nascoste”?
- Chiedi al gruppo: pensando a tutte le diverse identità di cui abbiamo appena parlato, sono uguali o diverse da quelle che hanno gli uomini e i ragazzi? Se sono diversi, perché? Se si tratta delle stesse identità per donne e uomini, la comunità interagisce in modo simile o diverso con donne e uomini con queste identità?

Registrazione della discussione:

Parte B: sicurezza fisica ed emotiva

DOMANDA GUIDA #2

Ci sono luoghi o aree che le donne/ragazze si sentono sicure di frequentare? Ci sono restrizioni sul momento della giornata, i tipi di servizi o i luoghi o le modalità (accompagnate/sole) in cui donne e ragazze possono andare?

Opzionale: Usa l'esercizio di mappatura della sicurezza per questa domanda

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA #3

Pensando a tutte le diverse identità di donne e ragazze, quale potrebbe essere l'area che consentirebbe alle donne/ragazze adolescenti di tutte le identità di incontrarsi e sentirsi al sicuro?

Cosa si potrebbe fare in questa comunità per creare un ambiente sicuro per donne/ragazze adolescenti?

Facoltativo: se hai condotto la mappatura della sicurezza, chiedi informazioni sui possibili modi per rendere luoghi specifici più sicuri e inclusivi per diversi gruppi di donne/ragazze adolescenti.

Registrazione della discussione:

Parte C: SSRD su misura

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #4

Nel considerare gli spazi e i servizi considerati sicuri e accettabili per donne/ragazze adolescenti, quanto è importante che lo spazio o il servizio sia solo femminile (cioè, solo per donne e ragazze e con personale solo femminile)?

Indagini:

- Vi preoccupereste se uomini della comunità entrassero nello spazio?
- Trovereste preoccupante se il personale maschile entrasse nello spazio?
- Quali potrebbero essere i vantaggi di uno spazio riservato alle donne?

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA #5

Ora vorremmo farvi delle domande sulla creazione di uno spazio per donne e ragazze. Sebbene molti servizi supportino donne e ragazze in modi diversi, l'SSRD fornisce lo spazio essenziale in cui donne e ragazze possono riprendersi dalla violenza e avere abbastanza sicurezza, supporto e spazio per plasmare i propri punti di forza e le proprie capacità per contribuire alla loro comunità. Aiutateci a mappare l'impegno di donne e ragazze della vostra comunità dalla notte al giorno.

Suggerimenti per una facilitazione inclusiva:

1. Replica questa tabella su una lavagna a fogli mobili di grandi dimensioni o proiettarla sulla parete in modo che le partecipanti del gruppo di discussione possano vederla. Le attività e gli orari possono essere adattati in base all'adeguatezza generale del contesto e per riflettere i compiti/le attività chiave pertinenti all'età. Mentre la facilitatrice guida la conversazione, chi prende appunti rappresenterà visivamente le risposte fornite dalle partecipanti.
2. Chiedi alle partecipanti del gruppo di discussione di focalizzare le loro risposte dal punto di vista delle donne/ragazze adolescenti della comunità come loro. Guidale un compito alla volta. Consenti loro di riflettere individualmente e collettivamente sui momenti in cui le donne/ragazze adolescenti come loro sono molto probabilmente impegnate in questo compito. Registra intervalli di tempo specifici che possono ulteriormente restringere (in gruppo) per attività specifiche. In caso di mancanza di consenso, chiedi loro di spiegare le loro risposte e di registrare i fattori chiave che possono spiegare la differenza. Chiedi anche alle altre partecipanti cosa ne pensano.

Registrazione della discussione:

Per _____ (Gruppo)* chi prende nota è da specificare in base al gruppo che partecipa alla discussione:

	dalle 19:00 alle 5:00	dalle 5:00 alle 9:00	dalle 10:00 alle 13:00	dalle 13:00 alle 16:00	dalle 16:00 alle 19:00
<i>Altre Attività</i>					
<i>Attività scolastiche</i>					
<i>Lavori di casa</i>					
<i>Cura di sè</i>					
<i>Accudimento prole</i>					
<i>Attività domestiche fuori di casa</i>					
<i>Lavoro</i>					
<i>Socializzazione</i>					
<i>Sonno e riposo</i>					

Di seguito sono riportati i possibili punti di discussione (per pianificare le attività nell'SSRD e per compilare la scheda qui sopra, se pertinente):

1. Chiedi alle partecipanti se ci si aspetta che le donne/adolescenti con disabilità (elencando ciascuna di esse) svolgano anche i compiti che ci si aspetta dalle donne/adolescenti senza disabilità.
2. Chiedi alle partecipanti se ci si aspetta che le donne/ragazze adolescenti con altre vulnerabilità svolgano anche i compiti che ci si aspetta da altre donne/ragazze adolescenti.
3. Chiedi alle partecipanti, per ogni attività/compito, come potrebbero reagire il coniuge o i familiari, se non sono in grado di svolgere questi compiti.
4. Chiedi alle partecipanti come piace loro trascorrere il proprio tempo quando sono libere da compiti e responsabilità.
5. Chiedi alle partecipanti quando potrebbe essere il momento più adatto per l'SSRD per fornire servizi e spazi per le donne/adolescenti per incontrarsi in base agli orari.
6. **Chiedi alle partecipanti che tipo di competenze possiedono le donne/adolescenti di questa comunità che possono insegnarsi a vicenda. Quali tipi di informazioni aiuterebbero le donne della tua comunità a fare le scelte importanti di cui sono responsabili? Quali tipi di attività e servizi potrebbero supportare le donne e le ragazze nel rafforzare i loro punti di forza, capacità e il controllo delle proprie vite affinché possano essere agenti di cambiamento nella propria comunità?**

TESTO CONCLUSIVO:

Queste erano tutte le domande che avevo per voi. Prima di concludere, c'è qualcosa che vorreste aggiungere? Avete qualche domanda per me?

Come ho detto all'inizio, le vostre risposte, combinate con le altre, mi aiuteranno a capire se e come creare (o rinnovare) uno spazio sicuro per donne e ragazze.

Come concordato, prenderò delle precauzioni per mantenere riservate le informazioni fornite durante l'intervista. Ricordate che avete accettato di tenere questa discussione per voi. Se qualcuno ha domande o desidera maggiori informazioni sulla valutazione, possono essere indirizzate a me.

GRAZIE PER IL VOSTRO AIUTO!

Fase 5: analizza i risultati della Guida ai gruppi di discussione dell'SSRD per donne e ragazze

Per illustrare come utilizzare la guida al gruppo di discussione dell'SSRD per analizzare i risultati, abbiamo annotato lo strumento di seguito. A sinistra ci sono le stesse domande del passaggio 4 precedente. A destra, mostriamo perché è importante porre queste domande e come analizzare le risposte in modo che possano integrare la progettazione del programma SSRD.

Parte A: strumento con annotazioni sulla diversità

DOMANDA GUIDA #1	SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE
<p>Quali i gruppi identitari di donne e ragazze presenti nella vostra comunità/quartiere? Ci sono donne e ragazze che potrebbero vivere una situazione di isolamento? Le donne/ragazze adolescenti hanno identità diverse da quelle degli uomini/ragazzi adolescenti?</p> <p>Suggerimenti per una facilitazione inclusiva:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Chiedi al gruppo in che modo la comunità interagisce con donne e ragazze con disabilità (suddivise per disabilità) e donne e ragazze con identità “nascoste”?2. Chiedi al gruppo: pensando a tutte le donne e le ragazze con background diversi di cui abbiamo appena parlato, sono uguali o diverse da quelle che hanno gli uomini e i ragazzi? Se sono diverse, perché? Se si tratta delle stesse identità per donne e uomini, la comunità interagisce in modo simile o diverso con donne e uomini con queste identità?	<p>Questa domanda aiuterà a raccogliere informazioni su:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gruppi diversi di donne e ragazze, come definiti da donne e ragazze, comprese le donne e le ragazze isolate e quelle emarginate e discriminate dalla comunità, comprese le donne e le ragazze (ad esempio quelle con disabilità intellettuali o mentali, diverso orientamento sessuale e identità di genere, lavoratrice del sesso, ecc.).• Gruppi di donne e ragazze che potrebbero essere stati omessi dai piani della valutazione iniziale. La loro partecipazione alle consultazioni in questa fase dovrebbe essere presa in considerazione.• Donne e ragazze adolescenti che potrebbero essere più difficili da raggiungere, cosa che dovrai tenere a mente durante la progettazione di strategie per valutare come possono essere coinvolti in sicurezza e come ridurre efficacemente le barriere che potrebbero impedire loro di accedere all’SSRD una volta istituito.• Dinamiche di potere e percezioni tra donne e ragazze su altri gruppi di donne e ragazze.• Differenze di genere tra uomini e donne e come potrebbero influire su ruoli, responsabilità e opportunità di donne e ragazze.

Parte B: strumento annotato sulla sicurezza fisica ed emotiva

DOMANDA GUIDA #2	SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE
<p>Ci sono luoghi o aree che le donne/ragazze si sentono sicure di frequentare? Ci sono restrizioni sul momento della giornata, I tipi di servizi o i luoghi o le modalità (accompagnate/sole) in cui donne e ragazze possono andare?</p> <p><i>Opzionale: Usa l'esercizio di mappatura della sicurezza per questa domanda</i></p>	<p>Questa domanda aiuterà a raccogliere informazioni relative a:</p> <ul style="list-style-type: none">• Percezione da parte di donne/ragazze adolescenti di luoghi e tempi considerati sicuri.• Aree che presentano rischi elevati per le donne/ragazze adolescenti (ad esempio aree pubbliche o remote in cui è probabile che si verifichino aggressioni o molestie sessuali).• Restrizioni alla mobilità di donne e ragazze adolescenti che possono ridurre significativamente il loro accesso all'SSRD.• Identificazione del luogo più adatto all'interno di una comunità per creare un SSRD e le aree che non possono essere considerate opzioni.• Identificazione di azioni o considerazioni specifiche da intraprendere per ridurre le barriere e consentire l'accesso all'SSRD.

DOMANDA GUIDA #3	SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE
<p>Pensando a tutti i diversi gruppi di donne e ragazze, quale potrebbe essere l'area che consentirebbe alle donne/ragazze adolescenti di tutte le identità di incontrarsi e sentirsi al sicuro? Cosa si potrebbe fare in questa comunità per creare un ambiente sicuro per donne/ragazze adolescenti (fai riferimento alla mappatura della sicurezza per chiedere come rendere luoghi specifici più sicuri e inclusivi per diversi gruppi di donne/ragazze adolescenti).</p> <p><i>Opzionale: Usa l'esercizio di mappatura della sicurezza per questa domanda</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Questa domanda si basa ulteriormente sulle informazioni raccolte nella precedente e valuta se è possibile restringere il campo d'azione di un luogo che potrebbe essere adatto a un'ampia gamma di donne e ragazze. Informa inoltre le azioni specifiche che potrebbero essere necessarie per garantire una partecipazione diversificata e inclusiva di donne e ragazze della comunità.

Parte C: strumento annotato SSRD personalizzato

DOMANDA GUIDA E FOLLOW-UP #4	SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE
<p>Nel considerare gli spazi e i servizi considerati sicuri per le donne/le ragazze adolescenti, quanto è importante che lo spazio o il servizio sia esclusivamente femminile (cioè, solo per donne e ragazze e con personale esclusivamente femminile)?</p> <p>Follow up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi preoccupereste se uomini della comunità entrassero nello spazio? • Trovereste preoccupante se il personale maschile entrasse nello spazio? • Quali potrebbero essere i vantaggi di uno spazio riservato alle donne? 	<p>Essere riservati alle donne è un elemento distintivo degli SSRD, che li distingue dagli altri spazi e aiuta a garantire che tutte le donne e le ragazze si sentano al sicuro e a proprio agio.</p> <p>Questa domanda esamina quanto sia importante il fattore femminile per donne e ragazze nel considerare lo spazio sicuro e adatto al loro accesso.</p> <p>Le informazioni raccolte da questa domanda supporteranno quindi messaggi chiave che possono essere utilizzati nella diffusione delle informazioni per garantire il consenso della comunità per l'SSRD e per informare il personale e le considerazioni operative.</p>

DOMANDA GUIDA #5

Ora vorremmo farvi delle domande sulla creazione di uno spazio per donne e ragazze. Sebbene molti servizi supportino donne e ragazze in modi diversi, l'SSRD offre lo spazio essenziale in cui donne e ragazze possono riprendersi dalla violenza e disporre di sicurezza, sostegno e spazio sufficienti per plasmare i propri punti di forza e le proprie capacità e contribuire alla propria comunità. Aiutateci a mappare l'impegno di donne e ragazze della vostra comunità dal giorno alla notte.

Suggerimenti per una facilitazione inclusiva:

1. Replica questa tabella su una lavagna a fogli mobili di grandi dimensioni o proiettarla sulla parete in modo che le partecipanti del gruppo di discussione possano vederla. Le attività e gli orari possono essere adattati in base all'adeguatezza generale del contesto e per riflettere i compiti/le attività chiave pertinenti all'età. Mentre la facilitatrice guida la conversazione, chi prende appunti rappresenterà visivamente le risposte fornite dalle partecipanti.
2. Chiedi alle partecipanti di concentrare le loro risposte dal punto di vista delle donne/ragazze adolescenti della comunità proprio come loro. Guidale un compito alla volta. Consenti loro di riflettere individualmente e collettivamente sui momenti in cui le donne/ragazze adolescenti come loro sono molto probabilmente impegnate in questo compito. Registra intervalli di tempo specifici che possono ulteriormente restringere (in gruppo) per attività specifiche. In caso di mancanza di consenso, chiedi loro di spiegare le loro risposte e di registrare i fattori chiave che possono spiegare la differenza. Chiedi anche alle altre partecipanti cosa ne pensano.

SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE

Mappare gli impegni di tempo di donne e ragazze, non solo fornisce informazioni sulle loro realtà quotidiane, ma fornisce anche un'idea di quando diversi gruppi di donne e ragazze adolescenti potrebbero avere maggiori probabilità di partecipare all'SSRD. Ciò supporterà il processo decisionale su:

- La disposizione fisica che lo spazio potrebbe richiedere (ad esempio il numero di stanze per attività che potrebbero essere necessarie per ospitare più gruppi di donne/ragazze adolescenti che potrebbero venire all'SSRD solo nello stesso orario).
- Personale richiesto (ad esempio il numero minimo di personale necessario durante le ore di punta di attività per garantire una facilitazione di qualità delle attività).
- Pianificazione delle attività e dei servizi di riferimento (ad esempio per garantire la disponibilità di sessioni e attività su misura e adeguate all'età in base al momento della giornata in cui le ragazze adolescenti, le donne adulte o le donne anziane sono più propense a partecipare, o per garantire che i servizi di assistenza all'infanzia siano disponibili specificamente nelle ore in cui è più probabile che le madri assistano con i loro neonati e bambini piccoli). Allo stesso modo, potrebbe essere fondamentale sapere in che altro modo donne/ragazze adolescenti trascorrono il loro tempo per evitare di creare fattori di attrazione che potrebbero, ad esempio, dissuadere le ragazze dall'andare a scuola e che potrebbero, invece, frequentare l'SSRD



STRUMENTO 4: MAPPATURA DELLA SICUREZZA

In alcuni contesti, **l'ubicazione dell'SSRD è predeterminata e decisa dalle autorità locali o dall'ente gestore**

Tuttavia, è ancora fondamentale coinvolgere donne e ragazze in un esercizio di mappatura della sicurezza, così come i membri della comunità in un esercizio di mappatura della comunità utilizzando lo **Strumento 6: Mappatura della comunità** per sapere se il luogo proposto dalle autorità locali è sicuro e accettabile per aprire un SSRD. Se il luogo non è sicuro, puoi utilizzare le informazioni ricevute da donne e ragazze per difendere un luogo diverso.

PERCHÉ UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MAPPATURA DELLA SICUREZZA DELL'SSRD?

Una mappatura di sicurezza è uno strumento eccellente per raccogliere dati qualitativi attraverso una forte rappresentazione visiva. Questo strumento di valutazione serve a determinare quando e dove le donne e le ragazze si sentono più sicure in ogni luogo. Come risultato, avrai informazioni concrete sulla percezione che donne e ragazze hanno delle ore del giorno e dei luoghi considerati sicuri e delle aree che presentano rischi elevati per loro (ad esempio aree pubbliche o remote in cui è probabile che si verifichino aggressioni o molestie sessuali). La mappatura può anche aiutare a valutare meglio la conoscenza delle donne e delle ragazze dei servizi a loro disposizione (ad esempio il numero di servizi e l'ubicazione delle cure mediche) e le barriere che possono incontrare nell'accesso ai servizi (ad esempio privacy, distanza, sicurezza). Attraverso questo esercizio di mappatura, puoi identificare il luogo più adatto all'interno di una comunità per avviare un SSRD.

In un centro di accoglienza o altro luogo di prima accoglienza, se il sito è stato pre-identificato l'attività può fornire informazioni sull'effettiva sicurezza e protezione del luogo selezionato. Se l'ubicazione pianificata dell'SSRD viene identificata come non sicura da donne e ragazze, il team del programma deve riconsiderare le opzioni poiché il mantenimento della posizione pianificata può mettere a repentaglio la sicurezza di donne e ragazze e la fattibilità stessa del programma.

QUANDO UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MAPPATURA DELLA SICUREZZA DELL'SSRD?

Le mappature di sicurezza dovrebbero essere implementate come minimo nella fase di valutazione per stabilire l'SSRD. Tuttavia, l'attività può essere replicata durante tutto il ciclo del programma per identificare e analizzare i cambiamenti nel senso di sicurezza e protezione di donne e ragazze adolescenti nei pressi dell'SSRD, nonché monitorare potenziali barriere di accesso all'SSRD. In caso di mancanza di tempo e accesso, lo strumento di mappatura può essere combinato con la Parte B (domande guida 2-3).

COME UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MAPPATURA DELLA SICUREZZA DELL'SSRD?

Fase 1: creazione di gruppi di partecipanti

Tenendo presente i fattori di età e diversità descritti nello **Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze** considera la possibilità di condurre diverse mappature di sicurezza con donne o ragazze adolescenti di gruppi identitari simili.

Fase 2: usa lo strumento di mappatura della sicurezza

Utilizza il modello fornito di seguito. Ricorda che non è necessario porre tutte le domande, bensì selezionare quelle più rilevanti per la tua valutazione. La decisione sulle domande da porre deve essere presa dalla manager o dal team SSRD.

Fase 3: analizza i risultati della mappatura della sicurezza

Si raccomanda di realizzare l'attività di mappatura della sicurezza e la Guida dell'SSRD al gruppo di discussione con le donne e le ragazze **Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze** in parallelo o a breve distanza l'una dall'altra, per garantire che le informazioni raccolte attraverso entrambi gli strumenti possano essere combinate e analizzate come complementari.

Per ulteriori analisi, i risultati dello **Strumento 2: La mappatura dei servizi** e la mappatura della sicurezza dell'SSRD possono essere analizzati congiuntamente per vedere se determinati servizi che potrebbero non essere stati menzionati da donne e ragazze si trovano in luoghi che considerano sicuri o meno. Tale analisi potrebbe influenzare le segnalazioni e le collaborazioni che l'SSRD può fare prontamente e quelle che potrebbero richiedere ulteriori considerazioni. Inoltre, i risultati della mappatura della sicurezza dell'SSRD possono essere confrontati con i risultati dello **Strumento 6: Mappatura della comunità** per esaminare e triangolare ulteriormente somiglianze e discrepanze nelle percezioni tra donne, ragazze, uomini e membri della comunità in generale.



MODELLO DELLO STRUMENTO

Nota per la facilitatrice:

Fase 1: istituire gruppi di partecipanti e presentare lo scopo dell'attività

Tenendo conto dei fattori di età e diversità, le istruzioni dello **Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze** considera la possibilità di condurre mappature di sicurezza con donne o ragazze adolescenti di gruppi identitari simili.

All'inizio dell'attività, spiega come questa influirà sulla **selezione della sede dell'SSRD**. Dividi ulteriormente le partecipanti in gruppi di 4-5 ciascuno. Dai a ciascun gruppo un foglio di carta per lavagna a fogli mobili e un pennarello.

Fase 2: concedi loro 15 minuti per disegnare una mappa della loro comunità

1. Chiedi alle partecipanti di iniziare disegnando i contorni della loro comunità.
2. Quindi riempire lo spazio con tutti i principali monumenti (scuole, chiese, moschee, mercati, cliniche, fermate degli autobus, binari ferroviari, strade, ecc.). In alternativa, è possibile utilizzare immagini di luoghi della comunità.
3. Infine, chiedi loro di segnare con un colore diverso i luoghi in cui le donne/ragazze adolescenti amano incontrarsi. Questi possono essere luoghi comuni in cui trascorrono del tempo durante il giorno o si riuniscono per motivi sociali (ad esempio casa, scuola, mercato o spazi comunitari).

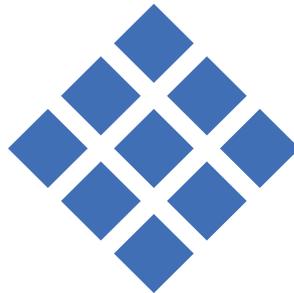
Fase 3: chiedi a ciascun gruppo di identificare 9 luoghi nella propria comunità

1. Dai a ogni gruppo nove bigliettini.
2. Chiedi loro di scrivere il nome o di disegnare un simbolo che rappresenti UN luogo della comunità SU OGNI bigliettino. Questi possono essere servizi, istituzioni e strutture pubbliche, strade, parchi, quartieri, sezioni del campo ecc. Il punto in questa fase è dare loro totale libertà sui luoghi che scelgono di identificare.

Fase 4: chiedi loro di dare priorità ai 9 luoghi in base alla sicurezza

Chiedi ai gruppi di dare priorità a ogni luogo che hanno identificato nella comunità in base alla sicurezza per donne e ragazze adolescenti come loro. Dovrebbero mettere le carte a forma di diamante come illustrato:

CON IL PIÙ SICURO IN CIMA



E IL MENO SICURO SUL FONDO

Fase 5: presentazione e riflessione plenaria

Chiedi a ciascun gruppo di presentare la propria mappa:

- ✓ Descrivendo i luoghi della comunità che hanno mappato e quelli specificamente contrassegnati come luoghi in cui donne e ragazze adolescenti come loro vanno per incontrarsi o trascorrere del tempo.
- ✓ Elencando le 9 località che hanno identificato, classificate da meno sicure a più sicure.
- ✓ Condividendo il loro diamante classificato nella classifica di sicurezza.

Considera le seguenti domande per la discussione:

- 1.** In quali luoghi della comunità vi sentite sicure e accettabili in quanto donne o ragazze adolescenti? Dove le donne e le ragazze della comunità si sentono insicure ed evitano di andare?
 - Cosa rende il luogo sicuro e accessibile per le donne e le ragazze?
 - Cosa rende il luogo più difficile da raggiungere per alcune donne e ragazze o può fare sentire insicure? (ad esempio, la distanza, la struttura, la posizione)
 - Quali sono le caratteristiche o le responsabilità di alcune donne e ragazze che possono farle sentire non sicure o non adatte a incontrarsi in questo luogo?
 - Anche le donne/ragazze adolescenti con disabilità si recano in questi luoghi dove vanno le loro coetanee? Quali potrebbero essere i fattori abilitanti o le barriere?
 - Quali azioni potrebbero ridurre tali barriere?
- 2.** Chi all'interno della famiglia o della comunità decide se, quando e dove le donne/ragazze adolescenti possono recarsi in determinati luoghi?
 - Tutte o alcune donne e ragazze devono essere accompagnate in questi luoghi? Quali? Da chi?
- 3.** Come si muovono le donne/ragazze adolescenti all'interno della comunità? Hanno bisogno di essere accompagnate per recarsi in questi luoghi?
 - Tutte le donne/ragazze adolescenti si muovono allo stesso modo nella comunità? Perché o perché no?
 - Chi decide quando donne e ragazze possono spostarsi nella comunità?
- 4.** Esistono restrizioni sull'ora del giorno in cui una donna o un'adolescente può recarsi in determinati luoghi?
 - Se sì, si tratta di tutte le donne e le ragazze o di alcune
 - In caso affermativo, chi all'interno della famiglia decide se, quando e dove le donne e le ragazze possono andare
- 5.** Se dovessimo creare un SSRD chi dovremmo coinvolgere nella comunità per garantire che donne e ragazze come te possano venire nello spazio?
- 6.** Se i gruppi avevano classifiche di sicurezza diverse per gli stessi posti, chiedi loro di spiegare ulteriormente le loro posizioni.

CHECKLIST PER VALUTARE L'ADEGUATEZZA E SICUREZZA DELLO SPAZIO SICURO E DEDICATO A DONNE E RAGAZZE

Perche usare la checklist?

La checklist è uno strumento di osservazione utile a documentare eventuali situazioni di rischio e a formulare raccomandazioni relative alla sicurezza del luogo (intesa non solo come integrità fisica, ma anche come sensazione del sentirsi e percepirsi sicure in un contesto che mette a proprio agio) in cui il WGSS è situato e alla sua struttura, nel rispetto di standard e buone pratiche internazionali. La checklist può anche essere usata per sviluppare indicazioni dettagliate sul set up e la gestione di un WGSS.

Quando usare la checklist?

La checklist è uno strumento utile nella fase di set up del WGSS, al fine di identificare un luogo e una struttura che garantiscano condizioni di sicurezza per le donne e ragazze che accedono allo spazio. In particolare, lo strumento permette di:

- Selezionare la location e lo spazio che meglio rispondono a standard di sicurezza per donne e ragazze, nel caso in cui più opzioni siano disponibili;
- Valutare se lo spazio risulta idoneo o se occorra advocate per un altro spazio, nel caso in cui la location del WGSS sia assegnata dalle autorità senza previa consultazione;
- Decidere se lo spazio sia adatto e sicuro per le attività del WGSS, nel caso in cui vi sia solo una potenziale location identificata.

Inoltre, in fase di funzionamento dello spazio e avvio delle attività, la checklist rappresenta un importante strumento di monitoraggio, il cui uso è consigliato in modo regolare per verificare se siano occorsi cambiamenti delle condizioni di sicurezza e accessibilità della struttura rispetto alla prima osservazione, che richiedano interventi sullo spazio o, in alcuni casi, l'identificazione di un nuovo spazio.

Come usare la checklist?

- Prima di accedere allo spazio, rileggi la checklist e assicurati di ricordare gli aspetti da osservare
- Completa la checklist sulla base di quanto osservato durante la visita dello spazio e indica se l'informazione non è disponibile
- La checklist dovrebbe essere usata come regolare strumento di monitoraggio dalla persona responsabile del WGSS. Ove possibile, una facilitatrice e/o una focal point della comunità dovrebbe essere associata all'esercizio.

IMPORTANTE:

Se identifichi aree o oggetti che potrebbero ferire o danneggiare le donne, le ragazze o il personale che frequenta il centro, la situazione va immediatamente segnalata alla responsabile di check perché sia presa azione.

Non fare foto delle persone, senza previo consenso, ma solo della struttura e dello spazio se rilevante per la valutazione.

Rispetta sempre la privacy e la dignità delle persone presenti nello spazio.

Attività prioritarie prima dell'avvio del SSRD

- Lo spazio è stato identificato in consultazione con gruppi di donne e ragazze
- Lo spazio risponde a dei criteri di sostenibilità ed è inserito nella rete di servizi territoriali
- Lo spazio è stato identificato e promosso come risultato di attività di coordinamento con altri attori territoriali

INFORMAZIONI GENERALI

Nome della persona che compila la checklist: _____

Data della compilazione: _____

Località: _____ Nome del centro: _____

La visita è condotta da sola? Sì No

La visita è condotta con qualcuno che potrebbe influenzare l'osservazione? Sì No

Se sì, spiega: _____

INFORMAZIONI SULLA ZONA

C'è già un WGSS o un altro spazio aggregativo per donne e ragazze nella zona?

Se sì, spiega perchè si ritiene necessaria la presenza di un altro spazio

ACCESSIBILITÀ E SICUREZZA

Lo spazio è accessibile per donne e ragazze portatrici di disabilità?

Sì No

Osservazioni:

Lo spazio è servito da mezzi di trasporto?

Sì No

Osservazioni:

<p>La struttura è posizionata in una zona/ quartiere facilmente accessibile e sicuro per donne e ragazze?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
CONDIZIONI DELLA STRUTTURA	
<p>La struttura è direttamente agibile e adatta alle attività previste da un punto di vista della struttura</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Lo spazio include/permite di ricavare...?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 (o più) stanza/e per attività di gruppo <input type="checkbox"/> 1 (o più) stanza/e che garantiscano riservatezza (counseling, ascolto) Osservazioni:</p>
<p>Lo spazio include uno spazio riservato per attività educativo-ricreative da svolgere con i/le bambini/e delle partecipanti allo spazio</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>La/e stanza/e per attività confidenziali è accessibile facilmente e in condizioni tali da garantire la riservatezza?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>La stanza ha/può essere dotata di un'entrata separata e chiudibile a chiave?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Lo spazio è dotato di uno o più bagni, che possono essere chiusi a chiave dall'interno?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>È presente materiale igienico sanitario, inclusi assorbenti?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>

<p>Il bagno è accessibile per persone portatrici di disabilità?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Lo spazio è facilmente riconoscibile dall'esterno, descrivendo orari di accesso e persone di contatto?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Lo spazio contiene materiale visivo informativo rilevante alle attività e di interesse per le donne e ragazze e in varie lingue?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Al momento della visita è stato possibile osservare la presenza di staff esclusivamente femminile e facilmente riconducibile alle attività</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>

COORDINAMENTO E INVIO AI SERVIZI

<p>Ci sono servizi di educazione e cura per la prima infanzia in prossimità del WGSS?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì, a che distanza?_____</p> <p><input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Ci sono servizi per la salute sessuale e riproduttiva disponibili in prossimità del WGSS?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì, a che distanza?_____</p> <p><input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Ci sono altri servizi per donne e ragazze in prossimità del WGSS?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì, a che distanza?_____</p> <p>Quali?_____</p> <p><input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>

OSSERVAZIONI/COMMENTI FINALI. Sulla base della tua osservazione dello spazio, potrebbero esserci ragioni per le quali donne e ragazze potrebbero NON sentirsi sicure nello spazio? Quali sono le ragioni principali e quali azioni potrebbero essere intraprese per mitigare questi fattori?

Includere osservazioni su eventuali barriere all'accesso dello spazio da parte di ragazze e adolescenti (posizione isolata del centro; orari di apertura, permesso dei genitori, ecc.)



STRUMENTO 5: GUIDA A DISCUSSIONI DI GRUPPO CON LE COMUNITÀ

Questo strumento è stato adattato al contesto italiano e pilotato con alcune organizzazioni che implementano SSRD sul territorio italiano

PERCHÉ UTILIZZARE LA GUIDA PER LE DISCUSSIONI DI GRUPPO CON LE COMUNITÀ?

Questa guida deve essere utilizzata per le discussioni con i membri maschi della comunità, nonché con i leader della comunità (uomini e donne). La guida include domande che forniscono informazioni sui principali responsabili delle decisioni che possono influenzare l'accesso di donne e ragazze all'SSRD e sui fattori ritenuti abilitanti o ostacoli a tale accesso. Le risposte a queste domande guideranno la progettazione di **strategie di sensibilizzazione** e sessioni informative necessarie per garantire e mantenere il **consenso** di uomini e leader della comunità.

Interviste agli/informatori/trici chiave e i gruppi di discussione sono metodologie di valutazione che possono essere utilizzate per vari tipi di consultazioni. Gli strumenti forniti nella **Parte 2: Valutazione** sono utili per la fase di valutazione perché aiutano a raccogliere le informazioni necessarie per creare un nuovo spazio sicuro o per rinnovare un programma esistente.

Le manager dovrebbero essere coinvolte nella revisione delle domande delle interviste e del gruppo di discussione prima dell'attività per garantire che sia mirata alla raccolta di informazioni pertinenti e non crei un senso di frustrazione tra le partecipanti.

COME UTILIZZARE LA GUIDA SSRD AL GRUPPO DI DISCUSSIONE CON LE COMUNITÀ?

Fase 1: stabilire i parametri del gruppo di discussione

- Gli uomini della comunità che non sono considerati leader dovrebbero essere intervistati in gruppi separati da quelli che sono leader della comunità. Anche i/le leader femminili e maschili della comunità dovrebbero essere intervistati/e separatamente.
- Il gruppo di discussione non dovrebbe includere più di 10 partecipanti; il numero ideale è di 6-8 persone per garantire che tutte possano contribuire alla conversazione. L'attività non dovrebbe durare più di 60 minuti, soprattutto per i/le partecipanti più anziani/e e le persone con disabilità intellettive e fisiche.
- Prima di mobilitare i/le partecipanti, incontra i/le leader della comunità o rappresentanti anche formali della popolazione migrante e rifugiata e/o altre strutture locali per spiegare lo scopo dell'attività di valutazione, vale a dire istituire potenzialmente un SSRD. Potrebbero essere utili per contattare i/le

vari/e leader della comunità che dovresti consultare specificamente attraverso questa discussione di gruppo. Valuta anche la possibilità di chiedere a donne e ragazze quali leader della comunità dovrebbero essere coinvolti in questa discussione.

- Sia i/le leader della comunità che le donne e le ragazze consultate in altre fasi di valutazione possono supportare l'identificazione dei membri maschili della comunità che possono partecipare a questo gruppo di discussione.
- Alcune domande possono essere considerate approfondite dai rispondenti (ad esempio quando il rispondente non riesce a pensare a una risposta dopo qualche tempo) e devono essere poste solo se necessario. Non è necessario utilizzare tutte le domande di approfondimento: esse sono intese solo come esempi per stimolare una risposta più dettagliata.
- Ricorda la responsabilità: dovrai condividere i risultati della valutazione con i/le partecipanti del gruppo di discussione. È importante quindi pensare a 3-5 punti che varrebbe la pena di trasmettere ai gruppi con cui hai parlato. Chiedi durante il gruppo di discussione come vorrebbero che le informazioni fossero condivise con loro, riconoscendo le loro preoccupazioni in termini di tempo e che la conversazione potrebbe essere breve.
- Ricorda che alcuni leader della comunità o rappresentanti anche formali della popolazione migrante e rifugiata potrebbero avere una forte reazione all'idea di un programma rivolto a donne e ragazze. Prima di utilizzare questa, assicurati di aver identificato quali possono essere i problemi potenzialmente critici e gli argomenti delicati e di essere pronta ad affrontarli, mantenendo un ambiente positivo e costruttivo. Questa preparazione dovrebbe essere supervisionata dalle dirigenti o dovrebbe essere un lavoro di squadra. Ricorda che, in ultima analisi, uno degli obiettivi del coinvolgimento dei leader della comunità è incoraggiare la loro accettazione dell'SSRD.

Fase 2: facilitare la discussione di gruppo

Ricorda che non è necessario porre tutte le domande, bensì selezionare quelle più rilevanti per la tua valutazione. La decisione sulle domande da porre deve essere presa dalla manager o dal team SSRD.

Per moderare completamente la conversazione:

- La facilitatrice non dovrebbe prendere appunti, dovrebbe invece essere presente una partecipante.
- Il sesso del/della facilitatore/trice dipenderà dal sesso dei/delle partecipanti. Se il gruppo di discussione si svolge in una società tradizionale e i partecipanti sono leader di comunità maschili, potrebbe essere necessario un facilitatore uomo.
- Se il gruppo di discussione è condotta con leader femminili della comunità, è necessaria una facilitatrice donna.
- Se le interpreti della lingua dei segni supportassero la facilitazione, la guida al gruppo di discussione dovrebbe essere condivisa in anticipo in modo che abbiano familiarità con le domande che verranno poste.
- Se è necessaria la traduzione, la traduzione di concetti e parole sensibili o tecniche deve essere discussa, identificata e concordata in precedenza.

Prima di condurre un gruppo di discussione, è importante ottenere sempre il consenso dei/delle partecipanti. Non è necessario che sia scritto, in molti contesti è sufficiente il consenso verbale. Prima di iniziare un gruppo di discussione, la facilitatrice deve rassicurare i/le partecipanti sul fatto che l'intervista sarà anonima e verranno raccolte solo informazioni non identificabili.

Tutti/e i/le partecipanti devono concordare che nessuna informazione condivisa nella discussione verrà divulgata al di fuori del gruppo.

Fase 3: decidi il modo migliore per collegare questa discussione con le comunità con altri strumenti di valutazione

Le informazioni raccolte tramite altri strumenti di valutazione possono essere utilizzate come punto di partenza per il gruppo di discussione, offrendoti l'opportunità di triangolare o approfondire determinate domande o approcci. Ad esempio, guardando lo **Strumento 6: Mappatura della comunità** consente di:

- ✓ Valutare la possibilità di utilizzare le stesse formazioni di gruppo di partecipanti per entrambe le attività.
- ✓ Si raccomanda di condurre la Guida dell'SSRD al gruppo di discussione con le comunità e la mappatura della comunità SSRD in un breve periodo di tempo, per garantire che le informazioni raccolte attraverso entrambi gli strumenti possano essere combinate e analizzate come complementari.
- ✓ La Guida dell'SSRD al gruppo di discussione con le comunità e la Mappatura della comunità SSRD possono essere condotte contemporaneamente. In questo caso, è necessario effettuare un'attenta selezione delle domande e l'intera attività non dovrebbe durare più di 90 minuti.
- ✓ Nella Guida dell'SSRD al gruppo di discussione con le comunità, alle domande 2, 3 e 6 c'è la possibilità di incorporare lo **Strumento 6: Mappatura della comunità**.
- ✓ Se c'è tempo e possibilità, è consigliabile condurre la discussione di gruppo con le comunità e la Mappatura della comunità SSRD separatamente per evitare di sovraccaricare informatori/trici e partecipanti e quindi non è necessario accorciare drasticamente i questionari. In tal caso, la mappatura della comunità SSRD dovrebbe essere eseguita dopo aver condotto la Guida dell'SSRD al gruppo di discussione con le comunità.
- ✓ Le informazioni fornite dai membri della comunità potrebbero essere triangolate con quelle fornite da donne e ragazze. Ad esempio, uomini e donne possono avere una diversa percezione degli spazi disponibili per le donne o della libertà di movimento di donne e ragazze. La facilitatrice dovrebbe selezionare le domande di indagine in base al tipo di triangolazione che potrebbe essere necessaria.



MODELLO DELLO STRUMENTO

Nota per la facilitatrice: questo strumento viene utilizzato durante i gruppi di discussione per la valutazione per la progettazione dell'SSRD. Prima di utilizzare lo strumento, è importante leggere la **Parte 2: Valutazione**. Per analizzare le informazioni raccolte tramite il gruppo di discussione, si prega di fare riferimento alla versione annotata della guida al gruppo di discussione fornita dopo il modello vuoto in questo documento.

Questo strumento di esempio è stato progettato specificamente per le seguenti donne, uomini, leader di comunità e autorità locali. I/le partecipanti a un gruppo di discussione non dovrebbero essere più di 10-12; il numero ideale è 8-9 per garantire che ciascuno/a possa condividere pienamente le proprie esperienze e contribuire alla conversazione.

I/le partecipanti devono essere inseriti/e in gruppi identitari come stesso sesso, stesso status (ad esempio membri della comunità ospitante, rifugiate, sfollate interne) e stesso ruolo (membri della comunità, leader della comunità, ecc.)

Ricorda che non è necessario porre tutte le domande, bensì selezionare quelle più rilevanti per la tua valutazione. La decisione sulle domande da porre deve essere presa dalla manager o dal team SSRD.

Durante il gruppo di discussione, le domande verranno scelte in base alle informazioni raccolte. (ad esempio: domanda 4: "Esistono restrizioni sull'ora del giorno o altri requisiti su quando e come le donne/ragazze adolescenti possono recarsi in questi luoghi?" Se la risposta a questa domanda è "No, non ci sono restrizioni. Le donne possono muoversi e camminare liberamente e indipendentemente ovunque e in qualsiasi momento", la facilitatrice deciderà di non approfondire ulteriormente o potrebbe ridurre drasticamente il numero di domande di follow-up.

Per moderare completamente la conversazione, la facilitatrice non deve prendere appunti: dovrebbe essere presente un'addetta (a meno che la conversazione non sia registrata). Se il gruppo di discussione si rivolge specificamente a donne e ragazze, la facilitatrice, chi prende appunti e la traduttrice dovrebbe essere di sesso femminile. Se i partecipanti sono maschi, va bene che il personale maschile sia coinvolto nella facilitazione, in alcune società tradizionali può essere conveniente.

Ricorda che devi sempre ottenere il consenso prima di coinvolgere qualcuno nella raccolta di informazioni.

I colloqui di gruppo richiedono tempo; specialmente all'inizio l'SSRD potrebbe non essere compreso (o frainteso). Alcune di queste domande sono delicate; è necessario esaminare le considerazioni etiche prima del colloquio, in particolare considerando la sicurezza di entrambe le parti.

Se fosse necessaria la traduzione, le parole e i concetti sensibili dovrebbero essere discussi prima del gruppo di discussione con le colleghe dell'SSRD per identificare come tradurli nella lingua locale. Trovare una traduzione corretta di concetti o termini delicati dovrebbe sempre essere il risultato di uno sforzo di gruppo.

Data del gruppo di discussione: _____

Nome della moderatrice: _____

Nome di chi prende appunti: _____

Traduzione necessaria per il gruppo di discussione: Sì No

In caso affermativo, la traduzione è stata fatta da _____ (lingua)

a _____ (lingua)

Indicatore di identità utilizzato per il raggruppamento: _____

Fascia di età delle intervistate: _____

Sesso dei partecipanti al gruppo di discussione: Maschio Femmina

Ruolo nella comunità: Leader della comunità Membri della comunità

TESTO INTRODUTTIVO:

Ti do il benvenuto e ti ringrazio per aver trovato il tempo di unirti a me in questa discussione. Il mio nome è _____, e sono qui per conto di _____ (organizzazione), come _____ (posizione). Sarò la moderatrice di questa discussione. La mia collega _____ si occuperà di prendere appunti.

Io e la mia organizzazione stiamo valutando le esigenze e analizzando le opportunità di programmazione in _____ (ubicazione specifica). Sto conducendo una serie di discussioni di gruppo per imparare da diversi membri della comunità le dinamiche della comunità, i servizi disponibili, i problemi di sicurezza e/o i diversi tipi di barriere e di violenza che colpiscono la comunità, con particolare attenzione alle esperienze di donne e ragazze. Le vostre risposte mi aiuteranno a capire se e come creare (o rinnovare) uno spazio sicuro per donne e ragazze.

Uno spazio sicuro _____ (aggiungi il nome locale per il tuo SSRD o il termine usato in generale nel contesto) è “un luogo strutturato in cui la sicurezza fisica ed emotiva di donne e ragazze è rispettata e dove esse sono supportate attraverso processi di empowerment per cercare, condividere e ottenere informazioni, accedere ai servizi, esprimersi, migliorare il benessere psicosociale e realizzare pienamente i propri diritti. In questo senso, gli spazi sicuri possono essere un mezzo chiave per costruire il patrimonio sociale di donne e ragazze.

TESTO CONSENSO INFORMATO:

Se accettate di partecipare, parteciperete a una discussione della durata di circa 60 minuti. Se non volete continuare a partecipare per qualsiasi motivo, potete andarcene in qualsiasi momento. La partecipazione alla discussione è completamente volontaria e non è necessario rispondere a domande a cui non si desidera rispondere. Non vi chiederò perché non volete partecipare. Non si verificheranno conseguenze negative se scegliete di non partecipare o di ritirarvi in qualsiasi momento.

Prenderò le dovute precauzioni per mantenere riservate le informazioni fornite durante la discussione. La discussione si svolgerà in uno spazio privato in modo che nessuno possa sentirci parlare. Se qualcuno si avvicina a noi, interromperemo la conversazione finché non potremo continuare in privato. Non presenterò alcuna informazione identificativa in nulla di ciò che produciamo sulla base di questa conversazione. Tratterò tutto ciò che direte oggi con rispetto e condividerò solo le risposte che darete come risposte generali combinate con quelle

di tutte le persone che ci parleranno. Vi chiedo inoltre di mantenere tutto riservato e di evitare di usare il nome dell'altro durante la conversazione, in modo da poter mantenere tale riservatezza. Con il vostro permesso, (seleziona il meccanismo applicabile)

1. Prenderò appunti per assicurarmi di non perdere ciò che avete da dire, ma non acquisirò alcuna informazione identificativa. Siete d'accordo che io prenda appunti durante la nostra discussione?

Sì No

2. Vorrei registrare l'intervista in modo da non perdere nulla. Registrerò le vostre risposte utilizzando un software per sondaggi su un tablet/telefono. Le informazioni nel tablet/telefono verranno scaricate su un computer sicuro. In nessun momento le informazioni del tablet saranno collegate al vostro nome o ad altre informazioni identificative. Il registratore, che registra la vostra voce, verrà portato in una stanza sicura, che sarà chiusa a chiave e accessibile solo al team di ricerca. Tutte le registrazioni verranno trascritte e salvate come file sul computer e quindi i file audio con la vostra voce verranno distrutti. Siete d'accordo che io registri le vostre risposte?

Sì No

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #1

Innanzitutto, vorremmo iniziare chiedendovi quali sono i diversi gruppi identitari (comprese le diversità, le minoranze e i gruppi eterogenei coesistenti) di donne/ragazze adolescenti in questa comunità?

Ci sono donne e ragazze che potrebbero vivere una situazione di isolamento?

Le donne/ragazze adolescenti hanno identità diverse da quelle degli uomini/ragazzi adolescenti?

Domande di approfondimento:

- Pensando a tutte le diverse identità di cui abbiamo appena parlato, sono uguali o diverse da quelle che hanno gli uomini e i ragazzi?
- Se sono diverse, perché? Se si tratta delle stesse identità per donne e uomini, la comunità interagisce in modo simile o diverso con donne e uomini con queste identità?

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #2

In questa comunità, dove si incontrano le donne? Dove si incontrano le ragazze adolescenti?

Domande di approfondimento:

- Questi posti sono solo per donne/ragazze adolescenti?
- Questi posti sono adatti a tutte le donne/ragazze adolescenti?
- Che cosa rende questi luoghi adatti all'incontro tra donne/ragazze adolescenti?

Facoltativo: usa lo strumento di mappatura della comunità

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #3

Quali luoghi di questa comunità sono considerati sicuri per le donne e accettabili come luoghi di ritrovo per loro da parte della comunità? Quali luoghi sono considerati insicuri e che le donne dovrebbero evitare? (stessa domanda da porre poi specificamente alle ragazze adolescenti)

Domande di approfondimento:

- Quali elementi fanno sì che il luogo sia considerato sicuro e accessibile? (ad esempio, hanno bisogno di essere accompagnate, conformazione della struttura, orari di apertura,..)?
- Cosa rende il luogo più difficile da raggiungere per alcune donne/ragazze adolescenti o può farle sentire insicure? (ad esempio distanza della struttura, conformazione dello spazio, quartiere)
- Quali sono le caratteristiche o le responsabilità di determinate donne/ragazze adolescenti che rendono luoghi diversi sicuri e accettabili per diverse donne/ragazze adolescenti?
- Questi luoghi sarebbero considerati sicuri e accettabili per donne/ragazze adolescenti con disabilità diverse?

Facoltativo: usa lo strumento di mappatura della comunità

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #4

Ci sono restrizioni relative al momento del giorno o alle modalità in cui donne e ragazze possono accedere a questi spazi?

Domande di approfondimento:

- Le donne/ragazze adolescenti devono essere accompagnate in determinati momenti della giornata per recarsi in questi luoghi? Perché? Chi lo decide?
- Le donne/ragazze adolescenti devono essere accompagnate a seconda delle zone del quartiere in cui si recano o delle aree che devono attraversare? Perché? Chi lo decide?
- Chi deve accompagnare le donne/ragazze adolescenti?
- Ci sono donne/ragazze adolescenti che non sono soggette a restrizioni?
- Come reagisce la comunità alle donne e alle ragazze che non seguono queste restrizioni?
- Quali strategie possono essere messe in atto per facilitare l'accesso ai luoghi per donne e ragazze?

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #5

Nel considerare gli spazi e i servizi considerati sicuri e accessibili per donne/ragazze adolescenti, quanto è importante che lo spazio o il servizio sia solo femminile (cioè, solo per donne e ragazze e con personale solo femminile)?

Domande di approfondimento:

- Vi preoccupereste se uomini della comunità entrassero nello spazio?
- Trovereste preoccupante se nello spazio lavorasse personale maschile?
- Quali potrebbero essere i vantaggi e punti di forza di uno spazio esclusivamente femminile?

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #6

Come abbiamo detto, stiamo cercando di creare un SSRD. In base alle responsabilità delle donne e delle ragazze. Quale ritenete possa essere lo spazio più adatto ad ospitare un SSRD? In quale orari sarebbe più opportuno che lo spazio operasse?

Domande di approfondimento:

- Questi luoghi sono adatti e accessibili a tutte le donne/ragazze adolescenti? Pensando ai gruppi identitari di donne di cui abbiamo parlato all'inizio, sarebbero diversi? (ad esempio donne capofamiglia, anziane)
- Questi orari valgono per tutte le donne? Pensando ai gruppi identitari di donne di cui abbiamo parlato all'inizio, sarebbero diversi? (ad esempio donne capofamiglia, anziane)
- Questi orari valgono per tutte le adolescenti? Pensando ai gruppi identitari di ragazze di cui abbiamo parlato all'inizio, sarebbero diversi? (ad esempio, ragazze sposate, ragazze che non vanno a scuola)

Facoltativo: usa lo strumento di mappatura della comunità

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #7

Pensando ai e alle decision-makers e alle persone chiave della comunità, quali informazioni dovrebbe fornire un SSRD per ottenere il loro consenso? In che modo un SSRD dovrebbe coinvolgerli per fornire informazioni sull'SSRD?

Domande di approfondimento:

- Che tipo di informazioni sul SSRD e le sue attività devono essere condivise?
- Chi dovrebbe rivolgersi ai diversi decisori per discutere del nuovo servizio?
- Quali processi sono utili per garantire il consenso della comunità?
- Variano a seconda dei decisori?
- Ci sono alcuni leader della comunità che possono supportarlo?

Registrazione della discussione:

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #8

Infine, prima di concludere, in base alle informazioni avute oggi sul ruolo e i servizi forniti da un WGSS, se dovessi parlare di un WGSS ad un altro membro della comunità per incoraggiarlo a facilitare la partecipazione di donne e ragazze della sua famiglia, che messaggi chiave condivideresti?

Domande di approfondimento:

- Avresti bisogno di maggiori informazioni relative al WGSS per promuoverlo con altri membri della tua comunità?

Registrazione della discussione:

TESTO CONCLUSIVO:

Queste erano tutte le domande che avevo per voi. Prima di concludere, c'è qualcosa che vorreste aggiungere? Avete qualche domanda per me?

Come ho detto all'inizio, le vostre risposte, combinate con le altre, mi aiuteranno a capire se e come creare (o rinnovare) uno spazio sicuro per donne e ragazze.

Come concordato, prenderò delle precauzioni per mantenere riservate le informazioni fornite durante l'intervista. Ricordate che avete accettato di tenere questa discussione per voi. Se qualcuno ha domande o desidera maggiori informazioni sulla valutazione, possono essere indirizzate a me.

GRAZIE PER IL VOSTRO AIUTO!



ANALISI: STRUMENTO ANNOTATO

Usa la guida annotata qui sotto per analizzare i risultati del tuo gruppo di discussione con i membri e i/le leader della comunità.

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #1	SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE
<p>Innanzitutto, vorremmo iniziare chiedendoti quali sono i diversi gruppi identitari (comprese le diversità, le minoranze e i gruppi eterogenei coesistenti) di donne/ragazze adolescenti in questa comunità?</p> <p>Ci sono donne e ragazze che potrebbero vivere una situazione di isolamento? Le donne/ragazze adolescenti hanno identità diverse da quelle degli uomini/ragazzi adolescenti?</p> <p>Approfondimento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pensando a tutte le diverse identità di cui abbiamo appena parlato, sono le stesse o sono diverse da quelle di uomini e ragazzi?• Se sono diverse, perché? Se si tratta delle stesse identità per donne e uomini, la comunità interagisce in modo simile o diverso con donne e uomini con queste identità?	<p>Questa domanda aiuterà a identificare i marcatori di identità appropriati al contesto (l'identità include qualsiasi minoranza, diversità e gruppi diversi coesistenti) come definiti dai membri della comunità maschile e dai leader della comunità, comprese donne e ragazze isolate, nonché quelle emarginate e stigmatizzate dalla comunità (ad esempio donne e ragazze con disabilità intellettive o mentali, LGBTQ, lavoratrici del sesso, ecc.).</p> <p>Poiché questa domanda viene posta anche a donne/ragazze adolescenti, le risposte possono essere triangolate. Se donne e ragazze menzionano gruppi non menzionati da uomini o membri della comunità, la facilitatrice può sondare le partecipanti sulla rilevanza di questi gruppi.</p>

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #2	SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE
<p>In questa comunità, dove si incontrano le donne? Dove si incontrano le ragazze adolescenti?</p> <p>Approfondimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Questi posti sono solo per donne/ragazze adolescenti? • Questi posti sono adatti a tutte le donne/ragazze adolescenti? • Che cosa rende questi luoghi adatti all'incontro tra donne/ragazze adolescenti? <p><i>Facoltativo: usa lo strumento di mappatura della comunità</i></p>	<p>Poiché uomini e leader della comunità sostengono le norme di genere, sono probabilmente quelli della comunità che influenzano il luogo in cui donne e ragazze possono incontrare altre donne e ragazze fuori dalle loro case.</p> <p>Perciò, le norme alla base dei casi in cui la comunità ritiene opportuno che donne e ragazze si incontrino emergeranno nelle risposte poste in gruppo a uomini e leader della comunità.</p> <p>Le risposte a questa domanda aiutano a informare i modelli o le tendenze nei luoghi chiave in cui uomini e leader della comunità trovano accettabili per donne e ragazze adolescenti. Le risposte a questa domanda dovrebbero essere triangolate con le risposte fornite anche da donne e ragazze adolescenti. Le risposte aiuteranno a fornire informazioni chiave per la selezione di una sede per l'SSRD che riceverà il consenso della comunità.</p>

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #1

Quali luoghi di questa comunità sono considerati sicuri per le donne e accettabili come luoghi di ritrovo per loro da parte della comunità? Quali luoghi sono considerati insicuri e dovrebbero essere evitati dalle donne? (stessa domanda da porre poi alle ragazze adolescenti)

Approfondimento:

- Quali elementi fanno sì che il luogo sia considerato sicuro e accessibile? (ad esempio, hanno bisogno di essere accompagnate, conformazione della struttura, orari di apertura, ecc.)
- Cosa rende il luogo più difficile da raggiungere per alcune donne/ragazze adolescenti o può farle sentire insicure? ad esempio distanza della struttura, conformazione dello spazio, quartiere)
- Quali sono le caratteristiche o le responsabilità di alcune donne/adolescenti, che potrebbero rendere luoghi diversi sicuri e accettabili per donne/adolescenti diverse?
- Questi luoghi sarebbero considerati sicuri e accettabili per donne/ragazze adolescenti con disabilità diverse?

Facoltativo: usa lo strumento di mappatura della comunità

SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE

Questa domanda indica tendenze e modelli in base a ciò che determina un luogo sicuro e accessibile dal punto di vista degli uomini e dei leader della comunità. Le risposte a queste domande aiutano a fornire informazioni sulle considerazioni chiave che l'SSRD dovrebbe tenere a mente durante la selezione dell'SSRD, nonché nella progettazione di messaggi chiave per la comunità per la diffusione delle informazioni sull'SSRD.

La domanda chiede anche agli uomini e ai leader delle comunità di distinguere tra categorie specifiche di donne o ragazze adolescenti per affinare ulteriormente le strategie relative all'accesso per l'inclusione e la diversità.

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #4

Ci sono restrizioni relative al momento del giorno o alle modalità in cui donne e ragazze possono accedere a questi spazi?

Approfondimento:

- Le donne/ragazze adolescenti devono essere accompagnate in determinati momenti della giornata per recarsi in questi luoghi? Perché? Chi lo decide?
- Le donne/ragazze adolescenti devono essere accompagnate in alcune aree del quartiere a seconda di dove sono dirette o dalle aree devono attraversare? Perché? Chi lo decide?
- Chi deve accompagnare le donne/ragazze adolescenti?
- Ci sono donne/ragazze adolescenti che non sono soggette a restrizioni?
- Come reagisce la comunità alle donne e alle ragazze che non seguono queste restrizioni?
- Quali strategie possono essere messe in atto per facilitare l'accesso ai luoghi per donne e ragazze?

SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE

Questa domanda cerca di comprendere i fattori abilitanti e gli ostacoli alla mobilità di donne e ragazze. Poiché alcune barriere potrebbero essere imposte da norme disuguali di genere sostenute da uomini e leader della comunità, è importante comprendere le restrizioni alla mobilità di donne e ragazze che possono influire sul loro accesso all' SSRD, e come i membri maschili e i leader della comunità definiscono queste restrizioni.

Le risposte a queste domande possono aiutare a definire le strategie per ridurre le barriere e le restrizioni all'accesso delle donne e delle ragazze adolescenti all' SSRD. Le risposte possono anche aiutare a completare i messaggi chiave che il programma SSRD dovrebbe prendere in considerazione per sensibilizzare coloro che limitano l'accesso di donne e ragazze.

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #5

Nel valutare spazi e servizi considerati sicuri e accessibili per le donne/ragazze adolescenti a cui rivolgersi, quanto è importante che lo spazio o il servizio sia esclusivamente femminile (vale a dire solo per donne e ragazze e con personale esclusivamente femminile)?

Approfondimento:

- Vi preoccupereste se uomini della comunità entrassero nello spazio?
- Trovereste preoccupante se nello spazio lavorasse personale maschile?
- Quali potrebbero essere i vantaggi e i punti di forza di uno spazio esclusivamente femminile?

SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE

Essere riservati alle donne è un elemento distintivo degli SSRD, che li distingue dagli altri spazi e aiuta a garantire che tutte le donne e le ragazze si sentano al sicuro e a proprio agio. In molte comunità, in particolare quelle con rigide norme di genere, il fatto che gli SSRD siano esclusivamente femminili aumenta l'accettazione dello spazio da parte delle comunità e consente l'accesso di donne e ragazze.

Questa domanda esamina quanto sia importante questo fattore per i membri maschili della comunità e i leader della comunità nel considerare lo spazio sicuro e adatto all'accesso di donne e ragazze. Ciò supporterà quindi messaggi chiave che possono essere utilizzati nella diffusione delle informazioni per ottenere il consenso all'SSRD e informare il personale e le considerazioni operative.

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #6

Come abbiamo detto, stiamo cercando di creare un SSRD. In base alle responsabilità delle donne e delle ragazze. Quale ritenete possa essere lo spazio più adatto ad ospitare un WGSS? In quale orari sarebbe più opportuno che lo spazio operasse?

Approfondimento:

- Questi luoghi sono adatti e accessibili a tutte le donne/ragazze adolescenti? Pensando ai gruppi identitari di donne di cui abbiamo parlato all'inizio, sarebbero diversi? (ad esempio donne capofamiglia, anziani)

SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE

Le norme di genere diseguali pongono molte responsabilità sulle spalle di donne e ragazze, consentendo loro di avere poco tempo libero. Nel gruppo di discussione con donne e ragazze (Strumento 4), viene chiesto loro di delineare in dettaglio le loro attività e responsabilità quotidiane e di identificare il momento più adatto per partecipare alla programmazione dell'SSRD.

Qui, la domanda cerca di comprendere il punto di vista dei membri maschili della comunità e dei leader della comunità che ripongono aspettative sulle responsabilità di donne e ragazze, per avere un'idea di quando donne e ragazze possono essere "liberate" da tali responsabilità e accedere alle attività e ai servizi a loro dedicati.

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #7	SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE
<p>Pensando ai decisori e alle persone chiave della comunità, quali informazioni dovrebbe fornire un SSRD per ottenere il loro consenso? In che modo un SSRD dovrebbe coinvolgerli per fornire informazioni sull'SSRD?</p> <p>Approfondimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Che tipo di informazioni devono essere condivise? • Chi dovrebbe rivolgersi ai diversi decisori per discutere del nuovo servizio? • Quali processi sono utili per garantire il consenso della comunità? • Variano a seconda dei decisori? • Ci sono alcuni leader della comunità che possono supportarlo? 	<p>Questa domanda cerca informazioni relative alla progettazione di strategie di sensibilizzazione per i principali decisori per consentire il sostegno all'SSRD e l'accesso di donne e ragazze. La domanda è formulata con attenzione, specificamente sulle informazioni e su come diffonderle, per evitare che si trasformi in un elenco di servizi che l'SSRD deve fornire agli uomini e agli altri membri della comunità, che esula dall'ambito di intervento dell'SSRD.</p> <p>Le risposte a questa domanda dovrebbero completare i messaggi chiave da formulare e creare per materiali d'informazione, istruzione e comunicazione con l'identificazione dei decisori chiave, nonché il modo migliore per diffondere le informazioni.</p>

DOMANDA GUIDA E INDAGINI #8	SCOPO DELLA VALUTAZIONE E DELLA PROGETTAZIONE
<p>Infine, prima di concludere, in base alle informazioni avute oggi sul ruolo e i servizi forniti da un SSRD, se dovessi parlare di un SSRD ad un altro membro della comunità per incoraggiarlo a facilitare la partecipazione di donne e ragazze della sua famiglia, che messaggi chiave condivideresti?</p> <p>Approfondimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avresti bisogno di maggiori informazioni relative al SSRD per promuoverlo con altri membri della tua comunità? 	<p>Come la domanda precedente, questa domanda è formulata in modo leggermente diverso per aiutare a elaborare ulteriori suggerimenti per completare i messaggi chiave da creare per i materiali di informazione, educazione e comunicazione, con l'identificazione dei decisori chiave, nonché il modo migliore per diffondere le informazioni.</p>



STRUMENTO 6: MAPPATURA DELLA COMUNITÀ

Questo strumento è stato adattato al contesto italiano e pilotato con alcune organizzazioni che implementano SSRD sul territorio italiano

In alcuni contesti, **l'ubicazione dell'SSRD** è predeterminata e decisa dalle autorità locali o dall'ente gestore

Tuttavia, è comunque fondamentale coinvolgere donne e ragazze attraverso lo **Strumento 4: Mappatura della sicurezza** e membri della comunità attraverso questo esercizio di mappatura della comunità per sapere se il luogo proposto dalle autorità locali è sicuro e accettabile per aprire un SSRD. Se il luogo non è sicuro, puoi utilizzare le informazioni ricevute da donne e ragazze per difendere un luogo diverso.

PERCHÉ UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MAPPATURA DELLA COMUNITÀ SSRD?

La mappatura della comunità SSRD è uno strumento eccellente per raccogliere dati qualitativi attraverso una forte rappresentazione visiva. Serve a determinare dove i membri maschili della comunità e i leader della comunità considerano i servizi accessibili e sicuri per donne e ragazze. Attraverso questo esercizio di mappatura, in combinazione con la mappatura della sicurezza condotta con donne e ragazze, è possibile identificare il luogo più adatto all'interno di una comunità per avviare un SSRD.

In un centro d'accoglienza, se il sito è stato pre-identificato, l'attività può fornire informazioni sull'effettiva sicurezza e protezione del luogo selezionato. Se l'ubicazione pianificata dell'SSRD viene identificata come non sicura da donne e ragazze, il team del programma deve riconsiderare le opzioni poiché il mantenimento della posizione pianificata può mettere a repentaglio la sicurezza di donne e ragazze e la fattibilità stessa del programma.

QUANDO UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MAPPATURA DELLA COMUNITÀ SSRD?

La mappatura della comunità SSRD dovrebbe essere implementata nella fase di valutazione del ciclo del progetto SSRD. Se fosse stato implementato lo **Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità**, la mappatura della comunità SSRD dovrebbe essere fornita con gli/le stessi/e partecipanti. La mappatura della comunità SSRD può essere condotta anche durante la Guida dell'SSRD al gruppo di discussione con le comunità quando si pongono le domande 2, 4 o 6.

COME UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MAPPATURA DELLA COMUNITÀ SSRD?

Fase 1: istituire gruppi di partecipanti

- Gli uomini della comunità che non sono considerati leader dovrebbero essere intervistati in gruppi separati da quelli che sono leader della comunità o rappresentanti anche formali della popolazione migrante e rifugiata. Anche i/le leader femminili e maschili della comunità dovrebbero essere intervistati/e separatamente.
- La mappatura non dovrebbe includere più di 10 partecipanti; il numero ideale è di 6-8 persone per garantire che tutti possano contribuire alla conversazione. L'attività non dovrebbe durare più di 60 minuti, soprattutto per i/le partecipanti più anziani/e e le persone con disabilità intellettive e fisiche.
- Alcune domande possono essere considerate approfondite dai rispondenti (ad esempio quando il rispondente non riesce a pensare a una risposta dopo qualche tempo) e devono essere poste solo se necessario. Non è necessario utilizzare tutte le domande di approfondimento: esse sono intese solo come esempi per stimolare una risposta più dettagliata.
- Ricorda che alcuni leader della comunità o rappresentanti anche formali della popolazione migrante e rifugiata potrebbero avere una forte reazione all'idea di un programma rivolto a donne e ragazze. Prima di usare lo **Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità**, assicurati di aver identificato quali possono essere i problemi potenzialmente critici e gli argomenti delicati e di essere pronta ad affrontarli, mantenendo un ambiente positivo e costruttivo. Questa preparazione dovrebbe essere supervisionata dalle dirigenti o dovrebbe essere un lavoro di squadra. Ricorda che, in ultima analisi, uno degli obiettivi del coinvolgimento dei leader della comunità è incoraggiare la loro accettazione dell'SSRD.

All'inizio dell'attività, spiega in che modo questa sarà utile per comprendere i luoghi e i servizi sicuri per donne e ragazze, che poi influenzerà la scelta della sede dell'SSRD. Inoltre, dividi le partecipanti in gruppi di 4-5 ciascuno. Dai a ciascun gruppo un foglio di carta per lavagna a fogli mobili e un pennarello.

Fase 2: usa lo strumento di Mappatura della comunità SSRD

Ricorda che non è necessario porre tutte le domande, bensì selezionare quelle più rilevanti per la tua valutazione. La decisione sulle domande da porre deve essere presa dalla manager o dal team SSRD.

Fase 3: analizza i risultati della mappatura della comunità SSRD

La mappatura della comunità SSRD dovrebbe essere utilizzata parallelamente allo **Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità** parallelamente alla Guida dell'SSRD al gruppo di discussione con le comunità (Strumento 6) con uomini e leader della comunità e i risultati di entrambi dovrebbero essere analizzati insieme. **Per ulteriori analisi, sia la mappatura della comunità SSRD che lo Strumento 4: Mappatura della sicurezza** può anche essere analizzata congiuntamente per vedere se le località sono menzionate da donne e ragazze e le località menzionate dai membri della comunità sono le stesse.



MAPPATURA DELLA COMUNITÀ SSRD

Fase 1: formare gruppi di partecipanti e presentare lo scopo dell'attività

Nel definire i gruppi che parteciperanno alle consultazioni, assicurati di coinvolgere le autorità locali, rappresentanti di strutture che forniscono servizi anche per donne e ragazze; leader (donne e uomini, da consultarsi separatamente) delle comunità di appartenenza di donne e ragazze in condizione di vulnerabilità. Importante considerare che i gruppi devono essere omogenei tra loro (per età, sesso e/o gruppo rappresentato) in modo da garantire inclusività e piena partecipazione. Sarà poi compito della moderatrice analizzare e triangolare i dati raccolti.

Prima di iniziare l'attività, spiega ai/alle partecipanti che l'obiettivo è quello di coinvolgerli/e nell'identificazione di luoghi e servizi sicuri e accessibili per donne e ragazze e che le consultazioni avranno un ruolo importante nella scelta dello spazio per il WGSS.

Dividi i/le partecipanti in gruppi di 4-5 persone. Ogni gruppo avrà a disposizione un foglio di flipchart e un pennarello.

Fase 2: assegna ai gruppi 15 minuti per disegnare una mappa della loro comunità o quartiere

Chiedi ai/alle partecipanti di indicare nel quartiere i luoghi e servizi di riferimento (incluse scuole e centri ricreativi, luoghi di culto, centri di salute, negozi, ecc.). In alternativa, è possibile utilizzare immagini di luoghi della comunità o del quartiere.

Fase 3: Guida i partecipanti nell'identificazione di possibili fattori di rischio e dei servizi per donne e ragazze utilizzando le 4 domande

Attendi che le partecipanti abbiano terminato completamente prima di iniziare a porre domande. Quindi utilizza le domande seguenti per aiutarti a comprendere i fattori di rischio e i servizi per donne e ragazze. Dopo ogni domanda, dai alle partecipanti il tempo di riflettere e indica le loro risposte sulla mappa.

- 1.** Ci sono nel quartiere, tra quelli che avete identificato, luoghi di aggregazione per donne e ragazze?
- 2.** Ci sono nel quartiere, tra quelli che avete identificato, luoghi che non sono sicuri per donne e ragazze durante il giorno?
- 3.** Ci sono nel quartiere, tra quelli che avete identificato, luoghi che non sono sicuri per donne e ragazze durante la notte?
- 4.** Quale sarebbe il luogo più sicuro e accessibile nel quartiere per collocare un WGSS?

Fase 4: presentazione e riflessione plenaria

Chiedi a ciascun gruppo di presentare la propria mappa descrivendo i luoghi della comunità o del quartiere che hanno mappato e quelli specificamente contrassegnati come luoghi in cui le donne/ragazze adolescenti si incontrano o trascorrono del tempo e dove ritengono possa essere il posto migliore per localizzare un SSRD.

Se i gruppi avevano classifiche di sicurezza diverse per gli stessi posti, chiedi loro di spiegare ulteriormente le loro posizioni.



3. AVVIO DELLE ATTIVITÀ



ASSOCIATO A QUESTA **GUIDA**



ULTERIORI INDICAZIONI:

[Allegato 3.1. Considerazioni chiave per la progettazione in partnership che si rafforzano reciprocamente](#)

[Allegato 3.2. Domande frequenti sugli SSRD, esempio di strumento di informazione, educazione e comunicazione](#)



STRUMENTI:



[Strumento 7: Indicatori](#)



[Strumento 8: Selezione della posizione dell'SSRD - Checklist di osservazione](#)



[Strumento 9: Valutazione del bacino d'utenza dell'SSRD](#)

Strumento 10: Esempi di domande sulla fase di avvio per le preferenze di feedback

Strumento 11: Mappatura della fattibilità dei canali di feedback proattivi e reattivi

Strumento 12: Modello per la progettazione di canali di feedback

Gli spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne (SSRD) sono una parte fondamentale della programmazione di contrasto alla violenza di genere e della promozione della sicurezza, della partecipazione e dell'empowerment di donne e ragazze in contesti umanitari. Altamente orientato verso il contesto, un SSRD può sostenere la disponibilità, la pertinenza e l'efficacia dei suoi servizi adattando i suoi approcci di implementazione (ad esempio passando dall'implementazione diretta alla partnership alla proprietà locale). Allo stesso modo, i fornitori di servizi possono ampliare l'accesso di donne e ragazze all'SSRD adattando o abbinando diversi modelli di consegna (ad esempio mobile e/o statico).

Il modo in cui ogni SSRD sosterrà al meglio donne e ragazze attraverso un processo di empowerment e autosufficienza è definito da una serie di scelte chiave di progettazione della programmazione. Tuttavia, la progettazione di un programma SSRD non è una scienza per la quale è possibile fornire una formula né un processo valido per tutti. Diversi fattori influenzano le decisioni di progettazione come l'accesso umanitario, l'area geografica da coprire, la fase di emergenza, i risultati della valutazione, nonché l'esperienza, le capacità e le risorse dell'organizzazione incaricata all'implementazione.

Questa parte delinea i principali componenti di progettazione necessari per stabilire l'SSRD, la logica alla base delle diverse scelte disponibili, nonché le strategie per incorporare i risultati della valutazione per raggiungere una decisione progettuale. Prima di decidere l'ubicazione, la progettazione fisica e il piano di lavoro dell'SSRD, si consiglia vivamente di leggere e implementare la **Parte 2: Valutazione**. Le scelte delineate devono essere contestualizzate e analizzate sulla base dei risultati e delle scoperte ottenuti nella fase di valutazione

3.1 UN QUADRO LOGICO PER LA SICUREZZA E L'EMPOWERMENT DI DONNE E RAGAZZE

Gli SSRD un quadro concettuale comune, sostenuto da obiettivi standard, principi guida e approcci utilizzati per rispondere e prevenire la violenza contro donne e ragazze. Lo **Strumento 7: Indicatori** fornisce i parametri di riferimento per la programmazione della qualità stabilendo collegamenti tra i cinque obiettivi standard dell'SSRD e i risultati misurabili, derivanti dalle attività e dai servizi forniti dall'SSRD. Per la maggior parte degli indicatori forniti nel quadro logico, la guida pratica fornisce lo strumento di raccolta dati corrispondente per facilitare il monitoraggio e la valutazione dei progressi dell'SSRD verso i suoi obiettivi.



Lezione appresa | Reality Check

La Protezione dallo sfruttamento e abuso sessuale (PSAS) fa parte della "famiglia" delle azioni di prevenzione e risposta alla violenza basata sul genere, ma è focalizzata specificamente sugli atti di sfruttamento e abuso sessuale (SAS) commessi da operatori umanitari. L'importanza di questa disciplina è fondamentale non solo perché gli atti di SAS costituiscono una grave violazione dei diritti umani, ma anche perché minano profondamente la fiducia riposta negli attori umanitari realizzando un grave abuso della posizione di potere degli operatori a discapito della popolazione che devono proteggere. Grazie all'elaborazione della strategia globale del 2019 e della procedura

a sostegno dei partner d'implementazione, l'UNICEF si è distinto per essere una delle prime Agenzie ONU impegnate sul tema del PSAS a livello internazionale. Per questo motivo, gli SSRD in Italia che sono partner d'implementazione UNICEF, hanno collaborato con l'agenzia alla creazione di strumenti ad hoc e buone pratiche finalizzate a creare un sistema di prevenzione, gestione e risposta agli atti di SAS. Considerata l'importanza della formazione dello staff, collaboratrici e volontarie gli SSRD in Italia hanno predisposto programmi e moduli di formazione obbligatori per tutti coloro che collaborano all'implementazione delle attività in contatto con le beneficiarie riuscendo a formare un numero crescente di personale e inserendo chiaramente un indicatore su questo. La sensibilizzazione e informazione delle beneficiarie è effettuata attraverso l'affissione e delle destinatarie dei messaggi ed è posizionato in punti strategici delle strutture al fine di mitigare possibili rischi e ripercussioni. Infine, tutti gli SSRD hanno elaborato una policy PSAS, codici di condotta e procedure sulla segnalazione, investigazione e sul rinvio a servizi di assistenza adattate alla natura delle attività e alle esigenze di ragazze e donne migranti, la distribuzione di materiale informativo, le cui caratteristiche sono adeguatamente spiegate alle nuove arrivate allo SSRD, o via buone pratiche come quella sviluppata nell'ambito dei servizi di assistenza psicologica per ragazze e donne migranti, dove un'informativa sul PSAS e i riferimenti dei canali di segnalazione sono stati integrati nei moduli di consenso informato che gli utenti firmano prima di accedere ai servizi.

Selezione di percorsi e indicatori pertinenti

Sebbene tutti gli SSRD condividano un registro comune, l'implementazione è intenzionalmente dinamica e modulare per garantire una programmazione reattiva, efficace, responsabile e sostenibile. Ogni SSRD dovrebbe riflettere in modo univoco le donne e le ragazze della comunità in cui si trova, in base alle esperienze, alle capacità, alle priorità, ai bisogni e agli interessi di donne e ragazze. Sostenendo donne e ragazze attraverso un processo di empowerment, si prevede che gli SSRD si evolveranno nel tempo come queste donne e ragazze acquisendo sempre più conoscenze, fiducia e competenze. Per rimanere altamente flessibili e adattabili, diversi approcci di implementazione e modelli di erogazione supportano la rilevanza e la reattività dell'SSRD nei diversi contesti. Pertanto, in pratica, un SSRD non si impegnerà per l'intero quadro logico in una sola volta. Piuttosto, durante la fase di progettazione del progetto SSRD, dovrebbero essere selezionati i percorsi e gli indicatori più rappresentativi dell'implementazione.

Per supportare la selezione di percorsi e indicatori:

- Ogni indicatore fornito nel quadro logico deve includere i relativi mezzi di verifica. A tal fine, strumenti specifici sono stati sviluppati e inclusi in questa guida pratica nella **Parte 5: Potenziamento delle competenze** o **Parte 6: Implementazione** (tenendo conto delle eccezioni evidenziate sopra).
- Per ogni risultato, il quadro logico fornisce diversi indicatori. È responsabilità delle dirigenti o delle coordinatrici selezionare solo gli indicatori pertinenti e non contare due volte le partecipanti. È importante considerare che, nella maggior parte dei casi, è sufficiente selezionare un solo indicatore per ciascuna area di risultato.
- Che siano attuati direttamente o tramite partnership, la capacità di misurare gli indicatori dovrebbe essere presa in considerazione nella selezione degli indicatori.

Fattori che influenzano la selezione degli indicatori pertinenti

I seguenti scenari non sono esaustivi ma mirano a illustrare come vari fattori possono influenzare la selezione degli indicatori più appropriati dal quadro logico:

Nuovo SSRD: quando un SSRD viene istituito, indipendentemente dal contesto e dall'approccio di implementazione, alcuni risultati avranno la priorità (ad esempio, le attività necessarie per raggiungere i risultati 3.3 o 5.2 potrebbero richiedere del tempo per essere implementate). Pertanto, sebbene l'SSRD possa lavorare per raggiungere ogni risultato del quadro logico, potrebbe voler dare priorità e misurare inizialmente solo alcuni di essi. In alternativa, il programma potrebbe decidere di impegnarsi a raggiungere tutti gli obiettivi standard fin dall'inizio dell'intervento, ma di non complicarlo e selezionare solo 1 o 2 risultati per obiettivo standard. Altri obiettivi verranno introdotti nel corso dell'implementazione (ad esempio nel secondo anno).

Contesto imprevedibile: gli SSRD istituiti come parte della risposta a emergenze improvvise o in contesti in cui la popolazione è in movimento o in cui l'accesso a servizi e assistenza non è strutturato, possono essere vitali per donne e ragazze. Tuttavia, l'imprevedibilità del contesto influenza fortemente il programma sia nella progettazione che nell'esecuzione.

Per esempio, mentre l'SSRD in questi contesti potrebbe condurre attività con l'obiettivo di raggiungere indicatori di impatto, potrebbe non volersi impegnare a definire il successo attraverso la loro misurazione. Questo perché la misurazione di questi indicatori richiede un valore di base e la rivalutazione delle stesse donne e ragazze dopo almeno 3 mesi di follow-up. Questa operazione potrebbe essere difficile da eseguire in ambienti imprevedibili. Questo vincolo si applica anche all'indicatore 3.3, che richiede almeno 3 mesi per misurare i progressi.

L'SSRD funziona solo in giorni o orari specifici: in alcuni contesti, la programmazione SSRD potrebbe essere fornita utilizzando l'infrastruttura di altri fornitori di servizi, sia come parte della strategia organizzativa (ad esempio un'organizzazione medica che incorpora l'SSRD nelle proprie cliniche) sia a causa della mancanza di risorse (ad esempio spazi adatti ai bambini e SSRD condividono lo stesso spazio in giorni e/o orari diversi). In questo scenario, si dovrebbe prestare particolare attenzione ai tempi necessari per misurare un determinato risultato e alla frequenza del monitoraggio degli indicatori. Ad esempio, per l'indicatore 3.3, lo strumento di monitoraggio dovrebbe in genere essere utilizzato su base trimestrale (sottoscala decisionale); in questo caso, tuttavia, la frequenza potrebbe essere modificata in semestrale.

Servizi presenti nell'SSRD: l'SSRD può ospitare una serie di servizi gestiti da personale specializzato. Tali esempi includono, ma non sono limitati a, servizi specializzati di supporto psicosociale, servizi sanitari, legali o di sostentamento.

In tali casi, il programma può decidere che è pertinente che l'SSRD fornisca servizi di gestione in casi di violenza di genere e riferisca in base ai tre indicatori dell'obiettivo standard 4. In altre situazioni, l'SSRD potrebbe non fornire una risposta multisettoriale alle sopravvissute e potrebbe essere in grado di fornire solo una risposta di base alla violenza di genere (ad esempio: ascolto attivo, informazioni su diritti, rischi e servizi e segnalazioni sicure).

3.2 DESIGN MODULARE: SELEZIONE DEGLI APPROCCI DI IMPLEMENTAZIONE

La progettazione generale di un SSRD è guidata da tre principali decisioni di implementazione:

- A. modelli di distribuzione statici o mobili;
- B. approcci autonomi o integrati;
- C. implementazione diretta o in partnership.

Per determinare quale combinazione di approcci di implementazione garantirà una programmazione efficace, la guida che segue fornisce le motivazioni alla base di ciascun approccio di implementazione, esempi di contesti in cui sono stati ritenuti appropriati ed efficaci e i pro e i contro di ciascuno.

Questi approcci dovrebbero essere analizzati insieme ai risultati della fase di valutazione. Sebbene, da un punto di vista tecnico, non vi sia un ordine specifico da seguire nella selezione degli approcci tra i tre elementi decisionali, poiché queste decisioni sono altamente contestuali, il programma può già avere determinati parametri che impongono una scelta relativa a uno o più approcci. Ad esempio, un donatore o un contesto possono richiedere che l'implementazione avvenga in partnership anziché direttamente. In questo caso, la scelta tra un approccio statico o mobile e la scelta tra un approccio autonomo o integrato viene effettuata sulla base del modello di partnership già identificato.

Consentire l'accesso all'SSRD tramite modelli statici e mobili

Il fattore distintivo tra un modello di erogazione di servizi statico o mobile è che, in un approccio statico, donne e ragazze si recano all'SSRD per accedere alla programmazione, mentre nell'approccio mobile, il team SSRD si reca da donne e ragazze per fornire uno spazio e una programmazione sicuri temporanei. Entrambi sono approcci altrettanto validi ed entrambi presentano rischi e benefici che possono manifestarsi in modo diverso da un contesto all'altro. È importante sottolineare che entrambi gli approcci devono essere sicuri, adeguati e vantaggiosi per i loro membri femminili.

Le seguenti sono utili considerazioni generali per decidere tra un modello statico o mobile:

- **Distanza dai servizi** (ad esempio, se scegliamo un approccio mobile, possiamo raggiungere donne e ragazze bisognose disperse che attualmente non sono in grado di accedere all'SSRD statico?)
- **Barriere di accesso e restrizioni ai movimenti** (ad esempio, se posizioniamo l'SSRD statico in questo luogo, possono recarsi donne e ragazze provenienti da altri paesi o ci sono posti di blocco o altre barriere di accesso che lo rendono pericoloso?)
- **Scala del fabbisogno e area di copertura geografica** (ad esempio, siamo l'unico fornitore di servizi SSRD nell'area?)
- **Sensibilità ai conflitti** (ad esempio, se scegliamo un approccio statico, possiamo raggiungere donne e ragazze delle comunità sfollate e ospitanti?)
- **Sicurezza** (ad esempio, se scegliamo un approccio mobile, il nostro personale femminile dovrà affrontare difficoltà nel viaggiare verso i diversi siti mobili?)



Lezione appresa | Reality Check

MODELLO STATICO

La scelta di un modello di intervento statico o mobile può variare nel tempo, nel momento in cui ci si accorge che il contesto cambia o che il modello prescelto non risponde alle esigenze di donne e ragazze.

CIAC, un'organizzazione che gestisce un SSRD in un contesto urbano, si era resa conto che molte delle donne che erano interessate a venire allo spazio erano impossibilitate a causa della distanza e scarsi collegamenti con i mezzi di trasporto.

Dopo qualche mese di consultazione con le donne, l'organizzazione ha deciso di aprire uno spazio "antenna" in una zona periferica della città una volta a settimana in modo da favorire la prossimità con le donne che lo frequentano.

Il modello di consegna statico

Un modello statico di erogazione SSRD significa che donne e ragazze possono raggiungere facilmente e in sicurezza uno spazio fisso stabilito in una posizione centralizzata, aperto a donne e ragazze durante gli orari di servizio standard ogni giorno durante la settimana lavorativa. L'approccio statico è stato il principale modello di implementazione utilizzato negli ultimi decenni soprattutto in contesti umanitari o di accoglienza. La logica alla base di un modello di SSRD statico è che il servizio è situato in posizione centrale dove vivono donne e ragazze con background migratorio ed è facilmente accessibile e sicuro per loro. La natura fissa del sito e la coerenza della fornitura di servizi promuovono il consenso da parte della comunità, la fiducia di donne e ragazze e una proficua collaborazione con i fornitori di servizi.

Questo modello è sostenuto anche dalla sua capacità di adattarsi all'evoluzione delle esigenze di donne e ragazze in un'area definita nel tempo. Un SSRD statico può essere istituito nelle prime fasi di un'emergenza per rispondere ai bisogni immediati, fungendo al contempo da catalizzatore per una serie di altri interventi a lungo termine come gli interventi di prevenzione primaria che affrontano le cause profonde della disuguaglianza di genere nella comunità, le opportunità di partnership significative e la promozione della titolarità locale e della sostenibilità dello spazio nella comunità.

Il modello statico di erogazione dell'SSRD è stato appropriato ed efficace nella maggior parte dei contesti umanitari. Questo include contesti di sfollamento acuto e prolungato con modelli di sfollamento geograficamente concentrati e distribuiti in gruppi, come ad esempio:

- **Nei campi formali o negli insediamenti informali**, dove l'area di copertura per la fornitura di servizi è chiaramente delimitata, il numero di donne e ragazze sfollate che risiedono nel luogo è generalmente disponibile e tutte sono considerate bisognose. L'ambiente chiuso offre parametri di programmazione che, nonostante siano variabili, consentono comunque un'erogazione fissa e costante del servizio perché è possibile prevedere la quantità di personale richiesta, e il posizionamento fisico e il layout dell'SSRD sono controllati in base a un determinato numero di donne e ragazze da raggiungere. Inoltre, mentre l'approccio presuppone che le donne e le ragazze accedano all'SSRD, l'ambiente

chiuso consente un'attività di sensibilizzazione mirata con capacità di copertura dell'intera portata geografica del servizio, nonché la capacità di identificare e ridurre le barriere di accesso.

- **In contesti urbani o rurali**, dove l'ambiente è relativamente definito, anche se l'area di copertura potrebbe non essere chiusa. Allo stesso modo, mentre la popolazione dell'area è composta da membri della comunità sfollati e non, le donne e le ragazze colpite sono abbastanza raggruppate e si può determinare un luogo centrale accessibile in modo sicuro per stabilire l'SSRD. Mentre l'ambiente è molto più fluido, un modello di erogazione statica SSRD può adattare le sue strategie di sensibilizzazione per facilitare l'accesso per donne e ragazze.



Lezione appresa | Reality Check

Come racconta un'operatrice dell'organizzazione CIAC, la scelta di creare uno spazio sicuro per donne e ragazze nelle periferie della provincia di Parma si è rivelata essere strategica e lungimirante. Nato inizialmente come esperienza di *outreach*, lo spazio sicuro si è gradualmente strutturato e consolidato. I benefici che si possono ravvisare sono molteplici. Prima di tutto in termini di sicurezza e protezione (due punti cardine di ogni spazio sicuro), le zone decentrate risultano essere percepite come più tranquille rispetto al centro città solitamente maggiormente affollato, offrendo così un ambiente più sicuro per le donne.

La scelta è stata determinata anche dalla necessità di offrire servizi accessibili: se le zone centrali risultano internamente ben collegate attraverso la rete dei mezzi di trasporto, non può dirsi lo stesso se ci si sposta di alcuni chilometri verso l'esterno della città, dove c'è carenza di collegamenti che rende difficili gli spostamenti.

In una visione in cui tutto ruota attorno al centro città, la decisione di progettare uno spazio sicuro lontano dal centro, dislocandolo in periferia, risponde a bisogni individuali, ma anche ad istanze collettive per combattere la "ghettizzazione" di alcune aree creando invece spazi di aggregazione laddove e servizi comunitari di prossimità.

Infine, uno spazio sicuro in una comunità decentrata favorisce la creazione di una comunità di supporto più intima e vicina. Le donne con background migratorio si sentono maggiormente a loro agio nel condividere le proprie esperienze e preoccupazioni, in un ambiente meno formale e più accogliente.

La tabella 1 riportata di seguito illustra i potenziali vantaggi e vincoli comuni relativi ai modelli statici di implementazione SSRD.

TABELLA 1: MODELLO STATICO	
<i>Potenziali vantaggi</i>	<i>Potenziali vincoli</i>
<ul style="list-style-type: none"> • La posizione e il design dello spazio possono essere scelti in base alla definizione SSRD standard e con il consenso di donne e ragazze. • Il modello statico può aumentare velocemente l'accesso di donne e ragazze in una comunità definita. • L'ubicazione fissa dell'SSRD può facilitare il reclutamento di personale femminile della comunità che altrimenti potrebbe affrontare problemi di mobilità. • La natura stabile della fornitura del servizio e la presenza nel tempo nella stessa sede offre al programma SSRD la possibilità di lavorare in modo approfondito su obiettivi di empowerment a lungo termine per donne e ragazze. • La coerenza della fornitura di servizi e lo spazio statico possono favorire più facilmente la collaborazione e il coordinamento con altri servizi. • L'area di servizio definita consente strategie di sensibilizzazione mirate per coinvolgere la comunità o ridurre le barriere di accesso per donne e ragazze. • L'area di servizio definita e la natura fissa dell'SSRD sono favorevoli per coinvolgere e garantire il consenso della comunità. • Poiché lo spazio dura nel tempo potrebbe diventare un noto punto di riferimento per donne e ragazze della comunità, quindi offrire, da un lato, stabilità a chi lo frequenta abitualmente, ma anche, dall'altro, aumentare il numero di nuove donne e ragazze autoreferenziate. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se lo spazio fosse assicurato tramite un contratto di locazione, la sua sostenibilità potrebbe essere ridotta se il proprietario decide di interrompere il contratto o se i costi di affitto diventano proibitivi. • Se i movimenti migratori cambiano se la sede all'interno di un centro o struttura di accoglienza dovesse essere restituita, potrebbe essere più difficile spostare l'SSRD senza perdere la partecipazione di donne e ragazze. • Le strategie di sensibilizzazione possono essere meno efficaci o più impegnative se l'SSRD statico si trova al di fuori del sistema dei centri di accoglienza.

Il modello mobile

Un approccio SSRD mobile consiste nel fatto che i team SSRD si muovono a rotazione per rivolgersi a donne e ragazze con background migratorio, in transito o residenti lontani e non raggiungibili dai servizi centralizzati. La logica alla base del modello mobile è che risponde ai problemi di accesso coerente ai servizi per le donne e le ragazze sfollate che il modello statico non può affrontare. Ad esempio, nel contesto della fornitura di servizi mobili per le vittime di violenza di genere, gli SSRD mobili sono estremamente importanti in quanto fungono sia da mezzo attraverso il quale il personale addetto alla gestione dei casi può instaurare un rapporto di fiducia con donne e ragazze, permettendo così alle sopravvissute di sentirsi a proprio agio nel rivelare le proprie esperienze, sia come mezzo per garantire la riservatezza del servizio di gestione dei casi e la sicurezza delle sopravvissute.



Come per tutte le azioni e le decisioni relative alla programmazione di contrasto alla violenza di genere, la decisione di utilizzare un modello mobile dovrebbe basarsi su un'attenta analisi delle esigenze, delle capacità, dei rischi e dei benefici. L'SSRD mobile deve essere preso in considerazione solo quando i probabili benefici dell'intervento superano i rischi e la presenza dell'organizzazione non metterà in pericolo il personale, i membri dell'SSRD o altri.

Per implementare in sicurezza l'SSRD attraverso il modello mobile, la programmazione SSRD dovrebbe includere un solido intervento di coinvolgimento della comunità. In effetti, l'accettazione da parte della comunità è fondamentale per la sicurezza e la coerenza degli interventi mobili.

Per creare un SSRD mobile, consigliamo di abbinare l'uso di questa guida pratica alle **Linee guida per la fornitura di servizi mobili e remoti contro la violenza di genere**.

I modelli SSRD mobili sono stati appropriati ed efficaci nei seguenti contesti:

In contesti di sfollamento acuto o in zone di flussi d'arrivi ingenti o di frontiera, un team mobile può essere impiegato come parte di un team di risposta rapida per i casi di violenza di genere per rispondere a nuovi spostamenti flussi entro 72 ore. In questo contesto, l'ambito dell'SSRD dovrebbe concentrarsi sulla sua definizione fondamentale **di luogo strutturato in cui la sicurezza fisica ed emotiva di donne e ragazze è rispettata e in cui donne e ragazze sono supportate attraverso processi di empowerment**. Poiché probabilmente non ci sono molte opzioni, lo spazio può essere allestito in una tenda, una moschea o una chiesa, uno spazio comunitario ecc., a patto che donne e ragazze lo identifichino come uno spazio sicuro. Lo spazio è considerato temporaneo con una gamma più leggera di attività dati i suoi vincoli.

In contesti di spostamento prolungato, i seguenti fattori hanno in genere indicato i modelli SSRD mobili appropriati ed efficaci:

- Nei luoghi assediati e difficili da raggiungere, sia l'accesso a sistemi di accoglienza e servizi di supporto a tali luoghi sia la capacità delle donne e delle ragazze di lasciare la propria posizione sono di solito irregolari. In queste situazioni, da un lato, una programmazione sostenuta attraverso un

modello statico potrebbe essere compromessa da frequenti interruzioni dei servizi o dalla mancanza di un'adeguata supervisione e controllo e considerata inefficiente in termini di costi. D'altra parte, i risultati della valutazione indicheranno probabilmente l'elevata rilevanza di un intervento dell'SSRD perché le donne e le ragazze sono estremamente isolate e le loro esigenze sono aggravate a causa della mancanza di servizi in queste località (per non parlare di quelli su misura per loro), nonché delle restrizioni agli spostamenti oltre la loro ubicazione immediata. Sebbene l'accesso possa essere irregolare, può essere considerato sicuro e la sicurezza all'interno del luogo assediato o difficile da raggiungere può consentire lo svolgimento della programmazione. In queste condizioni, i vantaggi di un modello di SSRD mobile superano i rischi e possono essere un modello appropriato ed efficace da considerare.

- Attività di accoglienza e servizi di supporto alle popolazioni migranti e rifugiate come con un modello di movimenti e flussi geograficamente disperso e gestito da una pluralità di attori in maniera decentrata come quello italiano, rappresentano una sfida per i fornitori di servizi che devono garantire una programmazione reattiva ed efficiente, con risorse umane e finanziarie limitate. Da un lato, le donne e le ragazze che dovrebbero essere raggiunte dai servizi sono troppo disperse perché un modello di consegna statico possa garantire la portata dell'intervento. D'altra parte, la mobilità sul territorio di donne e ragazze con background migratorio con esigenze e vulnerabilità simili rende difficile identificare una sede piuttosto che un'altra per l'SSRD. Sebbene un approccio mobile alla programmazione possa comportare una certa riduzione della disponibilità dei servizi, in quanto le équipes ruotano in luoghi diversi (ad esempio, offrendo solo alcuni giorni alla settimana rispetto ai cinque giorni alla settimana offerti da un SSRD statico), il compromesso in questo contesto è che un maggior numero di donne e ragazze in un'area geografica più ampia può essere raggiunto dallo stesso fornitore di servizi. A seconda della fase complessiva della risposta umanitaria e degli obiettivi più ampi del fornitore di servizi SSRD, un approccio mobile o una combinazione di approcci mobili e statici può essere considerato il modello di erogazione più adatto.

La tabella 2 riportata di seguito illustra i potenziali vantaggi e vincoli comuni relativi ai modelli di implementazione SSRD mobili.

TABELLA 2: MODELLO MOBILE	
<i>Potenziali vantaggi</i>	<i>Potenziali vincoli</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Il modello mobile può integrare notevolmente un approccio statico coinvolgendo le donne e ragazze che non sarebbero in grado di accedere a SSRD statici. • Il modello mobile potrebbe consentire una più ampia copertura di donne e ragazze, anche in aree difficili da raggiungere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potrebbe essere più difficile assumere personale femminile in contesti in cui le restrizioni ai movimenti possono essere una preoccupazione maggiore per le donne. • La supervisione del personale dell'SSRD può essere più impegnativa data la necessità di coprire più sedi.

- Il modello mobile può adattarsi più facilmente per soddisfare le mutevoli esigenze in contesti in cui le tendenze di spostamento o accesso possono cambiare.
- Poiché il successo dell'approccio dipende dal consenso della comunità, il coinvolgimento della comunità è generalmente molto sviluppato e di alta qualità.

- Le donne e le ragazze ricevono meno supporto dall'SSRD e sono esposte a minori opportunità di potenziamento a causa della natura rotazionale dell'approccio mobile.
- Identificare lo spazio può essere più difficile e richiede un attento monitoraggio per garantire che rimanga sicuro e inclusivo.
- Il coordinamento con altri attori può essere più difficile, in particolare se uno degli obiettivi dell'approccio mobile è raggiungere aree isolate e svantaggiate.
- L'uscita può essere complessa e richiede un coordinamento per garantire che i membri dell'SSRD continuino a ricevere supporto.

Promuovere un approccio integrato per realizzare gli obiettivi programmatici

Un approccio autonomo alla programmazione è interamente supervisionato e implementato dagli attori del programma di contrasto alla violenza di genere e dal personale di tale programma, mentre, nell'approccio integrato, la programmazione è supervisionata da esperti di programmi a contrasto della violenza di genere ma implementata anche in collaborazione di esperti di altri programmi e settori (ad esempio salute o educazione). Entrambi sono approcci altrettanto validi, con vantaggi e vincoli di implementazione diversi.

Approccio di implementazione autonomo

La logica di un approccio di implementazione autonomo è che, poiché la programmazione SSRD è un intervento di contrasto alla violenza di genere specificamente progettato per supportare la prevenzione e la risposta alla violenza contro donne e ragazze, può quindi essere pienamente implementata da un programma incentrato a rispondere e prevenire alla violenza di genere. A livello globale, la maggior parte degli SSRD viene implementata tramite approcci autonomi.

Vedere la Tabella 3 di seguito per un confronto dei vantaggi e dei vincoli comuni relativi agli approcci autonomi.

TABELLA 3: APPROCCIO DI IMPLEMENTAZIONE AUTONOMO	
<i>Potenziali vantaggi</i>	<i>Potenziali vincoli</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Un approccio autonomo garantisce che tutti le componenti di programmazione come l’ubicazione dello spazio, l’allocazione dello spazio per le attività e la qualità dei servizi siano in linea con gli obiettivi dell’SSRD. Se combinato con un modello di implementazione mobile, il programma di contrasto alla violenza di genere ha un maggiore controllo sulle comunità a cui è stata assegnata la priorità, basandosi interamente sugli obiettivi del programma e sulle relative esigenze di donne e ragazze. • Nell’ambito di un approccio autonomo, il programma di contrasto alla violenza di genere enfatizza il ruolo dell’SSRD nel garantire i collegamenti tra i diversi interventi di risposta alla violenza di genere e di prevenzione in corso di implementazione. • Poiché la supervisione operativa e dell’implementazione è interamente guidata dal programma di contrasto alla violenza di genere in un approccio autonomo, la programmazione potrebbe essere più flessibile e adattarsi più facilmente, in base al feedback ricevuto da donne e ragazze e ai risultati degli sforzi di monitoraggio, rispetto a quando è coinvolto più di un settore. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un approccio autonomo potrebbe non soddisfare le esigenze di donne e ragazze in modo completo come un approccio integrato in cui donne e ragazze possono trarre ugualmente vantaggio dalle competenze di altri settori e interventi • In alcuni contesti, un approccio autonomo potrebbe limitare la portata della programmazione di contrasto alla violenza di genere effettuata nell’SSRD per la sicurezza di donne, ragazze adolescenti e personale. • Sebbene il coordinamento e la collaborazione con altri settori avvengano nell’ambito di approcci autonomi, il programma SSRD non può garantire il raggiungimento di risultati multisettoriali per donne e ragazze con la stessa coerenza che attraverso un approccio integrato. • A seconda del grado in cui il programma SSRD cerca di raggiungere alcuni dei suoi obiettivi, un approccio autonomo potrebbe non consentire l’ampiezza e la profondità delle competenze tecniche di cui potrebbero beneficiare donne e ragazze rispetto a un approccio integrato.

Approcci di implementazione integrati

L’integrazione è uno spettro e, sebbene possa includere strategie operative come la condivisione di materiali e risorse finanziarie e la gestione congiunta dei team, non è definita da “come si collabora” ma “perché si collabora”. Nell’ambito di questa guida pratica, l’integrazione è definita come una o più stakeholder o fornitori di servizi deliberatamente collegati all’intervento dell’SSRD sotto la guida del

Settore o dell'organizzazione che si occupa di violenza di genere per raggiungere congiuntamente obiettivi per donne e ragazze. La logica di un approccio integrato è che l'implementazione interdipendente da parte dei team dei programmi di contrasto alla violenza di genere e di altri settori può essere utile per raggiungere i risultati del settore che si occupa di contrasto alla violenza di genere e di altri settori per le donne e le ragazze. Ciò significa che, poiché gli altri settori sostengono il settore di contrasto alla violenza di genere nel raggiungimento degli obiettivi generali dell'SSRD, sono in grado di garantire altri risultati specifici del settore a beneficio di donne e ragazze.

In base a come viene definita qui l'integrazione, un approccio di implementazione integrato viene deciso innanzitutto dalle donne e dalle ragazze consultate durante la fase di valutazione e in base a come altri settori possono sostenere specificamente il raggiungimento degli obiettivi dell'SSRD. Ad esempio, se l'integrazione fosse tra la violenza di genere e il settore sanitario, ciò potrebbe essere stato deciso sulla base del fatto che donne e ragazze hanno identificato l'accesso all'assistenza sanitaria come fondamentale ma con barriere. Un approccio di implementazione integrato potrebbe quindi essere fondamentale per raggiungere due o più degli obiettivi dell'SSRD (come 1. Facilitare l'accesso di tutte le donne e le ragazze alle conoscenze, alle competenze e a una serie di servizi pertinenti; e 4. Servire da punto di accesso chiave per i servizi specializzati per le sopravvissute alla violenza di genere).

Si veda la tabella 4 riportata di seguito per un confronto dei vantaggi e dei vincoli comuni relativi agli approcci integrati.

TABELLA 4: APPROCCIO DI IMPLEMENTAZIONE INTEGRATO	
<i>Potenziati vantaggi</i>	<i>Rischi potenziali</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Gli approcci integrati hanno il potenziale di amplificare sia gli esiti relativi al settore di contrasto alla violenza di genere che altri risultati settoriali a beneficio di donne e ragazze, aumentando al contempo l'efficacia complessiva dell'intervento dell'SSRD soddisfacendo in modo più olistico le esigenze di donne e ragazze. • Gli approcci integrati supportano la capacità di intervento dell'SSRD di rimanere pertinente e adattarsi alle esigenze di donne e ragazze nel tempo, poiché può offrire una gamma più ampia di opportunità e un accesso di qualità a servizi, insieme a un'acquisizione approfondita di conoscenze, competenze e risorse specifiche di altri settori. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sono necessari maggiori processi di programmazione e gestione per garantire un approccio realmente integrato che sia considerato equilibrato sia dal personale del programma che da donne e ragazze. • Decisioni come dove collocare l'SSRD, a quali comunità dare priorità, la frequenza della rotazione dei team tra i siti nel caso di un modello SSRD mobile, nonché l'amministrazione generale dello spazio, possono richiedere negoziazioni tra il programma di contrasto alla violenza di genere e altri team del settore.

- In contesti in cui la programmazione violenza di genere potrebbe essere considerata delicata, poco compresa o non supportata dalla comunità, un approccio integrato con diversi settori e servizi che beneficiano di una maggiore accettazione e consenso da parte della comunità può sfruttare questa situazione per consentire al programma di contrasto alla violenza di genere di fornire servizi in sicurezza e garantire l'accesso a donne e ragazze, guadagnando progressivamente il consenso della comunità per l'SSRD.

- Potrebbero essere necessari ulteriori sforzi per sviluppare le capacità del personale non-GBV al fine di garantire il rispetto dei valori e degli atteggiamenti contro la violenza di genere fondamentali per l'SSRD.
- La natura integrata dei servizi può ridurre le risorse già limitate per l'SSRD (ad esempio vincoli sulla disponibilità di spazio nell'SSRD per fornire l'intera gamma di servizi previsti da ciascun settore, posti limitati nel veicolo legati a un modello SSRD mobile, ecc.)
- L'integrazione e l'allineamento della fornitura di servizi (stessa sede, stessi orari, stesso giorno) possono costringere donne e ragazze a dover scegliere tra i servizi di cui hanno bisogno.

Programmazione fornita attraverso l'implementazione diretta o in partnership

Indipendentemente dal fatto che gli interventi dell'SSRD vengano erogati tramite modelli statici e mobili e che gli obiettivi del programma SSRD siano raggiunti attraverso approcci integrati o autonomi, la terza considerazione chiave per la progettazione della programmazione SSRD è correlata all'implementazione diretta o in collaborazione.

Approccio di implementazione diretta

L'implementazione diretta in questa guida pratica si riferisce a situazioni in cui l'organizzazione responsabile dell'implementazione in prima linea della programmazione SSRD è anche l'organizzazione che guida l'accordo di finanziamento con il donatore che sostiene il progetto. La logica dell'implementazione diretta è ampiamente informata in base al contesto territoriale, ai fattori operativi e alle capacità organizzative. Ad esempio, se la programmazione SSRD è progettata come parte di una risposta di emergenza acuta, la motivazione per l'implementazione diretta potrebbe essere basata sul fatto che l'organizzazione in prima linea ha competenza ed esperienza nell'istituire SSRD entro 72 ore da un'emergenza acuta; che ha un programma di contrasto alla violenza di genere già sul campo con la capacità di rispondere; e/o che il trasferimento del rischio a una società civile nazionale o locale è un'opzione che non può essere presa in considerazione.

La tabella 5 seguente delinea i potenziali vantaggi e vincoli comuni relativi all'implementazione diretta della programmazione SSRD.

TABELLA 5: APPROCCIO DI IMPLEMENTAZIONE DIRETTA	
<i>Potenziali vantaggi</i>	<i>Rischi potenziali</i>
<ul style="list-style-type: none"> • La programmazione SSRD può essere interamente progettata in linea con il mandato e le capacità dell'organizzazione. • In risposta alle emergenze, i servizi SSRD possono potenzialmente essere attivi e funzionanti più rapidamente. • In determinati contesti, l'implementazione diretta può essere l'approccio più efficiente in termini di costi. • Un modello statico e un'implementazione diretta possono consentire meglio l'uso di un approccio integrato. • L'organizzazione ha un maggiore controllo sulla qualità tecnica e sulla supervisione del personale e l'ambiente stabile le consente di investire nelle capacità del personale. • Il personale in prima linea ha una maggiore stabilità del lavoro; quindi, c'è il potenziale per una riduzione del turnover. • L'implementazione diretta utilizzando un modello statico supporta l'accettazione da parte della comunità e costruisce la reputazione dell'organizzazione attraverso la sua presenza stabile e coerente. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'implementazione diretta potrebbe intaccare le capacità locali anziché rafforzarle o sostenerle. • L'implementazione diretta da parte di un'organizzazione internazionale riduce la sostenibilità dell'intervento. • L'implementazione diretta potrebbe intaccare le capacità locali anziché rafforzarle o sostenerle. • L'implementazione diretta da parte di un'organizzazione internazionale riduce la sostenibilità dell'intervento. • A seconda delle dinamiche della comunità, un modello statico con implementazione diretta da parte di un'organizzazione locale o internazionale può ridurre l'accettazione da parte della comunità dell'SSRD o mettere a rischio il personale a causa della sensibilità ai conflitti.

Approccio di implementazione in collaborazione

Ai fini di questa guida pratica, l'implementazione in collaborazione è strettamente definita come un accordo tra un'Organizzazione non governativa internazionale che collabora con un'organizzazione della società civile femminile nazionale o locale o un'organizzazione comunitaria di base. Il fondamento logico per un approccio di implementazione in collaborazione definito come tale consiste nel riconoscere i privilegi degli attori internazionali che operano contro la violenza di genere, nonché l'influenza all'interno di alcuni contesti (nell'accesso ai fondi, nei circoli decisionali, nella visibilità, nella capacità di definizione dell'agenda di patrocinio), sulle organizzazioni e sui movimenti femministi e per i diritti delle donne del Sud del mondo, e quindi enfatizzare l'uso responsabile del loro "potere con" in segno di solidarietà. Tuttavia, l'ambito della partnership non dovrebbe limitarsi a un'implementazione secondaria dell'SSRD. Dovrebbe

piuttosto includere un'implementazione tecnica più ampia, nonché il rafforzamento delle capacità tecniche e istituzionali, come concordato di comune accordo e relativo alla complementarità tra i partner.

Un approccio di implementazione in collaborazione riflette anche il principio guida di collaborazione dell'SSRD di ispirazione femminista stabilito strategicamente per sostenere l'obiettivo generale di empowerment delle donne dei programmi SSRD in due dimensioni dell'aiuto umanitario. Innanzitutto, la partnership sostiene una maggiore leadership delle donne nelle risposte umanitarie. Allo stesso tempo, grazie a partnership instaurate sin dall'inizio con organizzazioni e movimenti locali femministi e per i diritti delle donne, le donne e le ragazze membri dell'SSRD (gestito dall'organizzazione internazionale per la lotta contro la violenza di genere) non solo beneficiano di una gamma più ampia di servizi a breve termine, ma anche di un accesso collegato a servizi in grado di sostenere il loro empowerment molto tempo dopo il supporto finanziario di un ente finanziatore esterno.

Le opportunità di partnership dovrebbero essere valutate e pianificate all'inizio della progettazione del programma SSRD. Oltre a un rigoroso controllo delle capacità dei partner, è necessario valutare attentamente anche il contesto e i rischi per la sicurezza associati ai potenziali partner. Ad esempio, la collaborazione con organizzazioni altamente politicizzate o religiose può influire sulla capacità di alcune donne e ragazze di accedere all'SSRD.

La tabella 6 seguente delinea i potenziali vantaggi e vincoli comuni relativi all'implementazione in collaborazione della programmazione SSRD.

TABELLA 6: APPROCCIO DI IMPLEMENTAZIONE IN COLLABORAZIONE	
<i>Potenziali vantaggi</i>	<i>Rischi potenziali</i>
<ul style="list-style-type: none"> • L'approccio di partnership può sfruttare i punti di forza di ciascun partner per aumentare qualità ed efficacia della programmazione SSRD per donne e ragazze. • A seconda della partnership, il consenso della comunità, la proprietà locale e la sostenibilità del programma SSRD potrebbero aumentare. • Le partnership con organizzazioni, gruppi e reti della società civile potrebbero aumentare la capacità dell'SSRD di raggiungere donne e ragazze isolate, stigmatizzate o emarginate. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le partnership possono essere considerate costose da alcuni finanziatori o non prioritarie durante la gestione dell'accoglienza e servizi di supporto per migranti e rifugiati • Pur essendo preziose e sostenibili, le partnership che integrano approcci di trasferimento graduale o componenti di rafforzamento delle capacità richiedono molto tempo per essere implementate. • Per avere successo, le partnership possono richiedere personale aggiuntivo con competenze specifiche in entrambe le organizzazioni per garantire il successo complessivo della partnership e del programma SSRD.

Per ulteriori indicazioni sugli approcci in collaborazione dell'SSRD, fare riferimento all'**allegato 3.1. Considerazioni chiave per la progettazione in partnership a favore del reciproco empowerment.**

3.3 DENOMINAZIONE DELL'SSRD E DIFFERENZIAZIONE DAGLI ALTRI TIPI DI SPAZI

Spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne (SSRD) ha molti nomi diversi all'interno e tra i contesti umanitari. Il nome non riflette il tipo di attività svolte al suo interno, né è correlato alla disponibilità di servizi di gestione dei casi. Di solito viene deciso in base al feedback delle donne o alla sensibilità e alle dinamiche dei contesti. Alcune delle denominazioni più comuni sono "Centri per le donne", "Spazi per le donne e le ragazze", "Centri adatti per le donne", "Case rifugio", "Centri di ascolto per le donne", "Spazi sicuri per le donne e le ragazze". In alcuni contesti, parole come "sicurezza" o "protezione" possono essere percepite in modo diverso. Il nome deve essere inclusivo e non prescrittivo. È fondamentale, quindi, trovare un nome che non suoni ambiguo, sospetto o irrispettoso per la comunità. In effetti, qualsiasi nome è accettabile se è stato deciso con donne e ragazze, è inclusivo e contestualmente personalizzato.

È altrettanto importante garantire che il nome (e la visibilità) dell'SSRD non faccia riferimento a "sopravvissute alla violenza di genere", "prevenzione e risposta alla violenza di genere", "servizi contro la violenza di genere" o "violenza contro donne e ragazze". Uno degli obiettivi dell'SSRD è quello di fungere da punto di accesso chiave per i servizi riservati. Pertanto, il mantenimento della riservatezza è un principio essenziale per l'SSRD, che può essere compromesso scegliendo un nome che menzioni la violenza, il servizio correlato alla violenza e/o la sopravvissuta. Trovare un nome neutrale contribuirà a garantire che lo spazio sia percepito e compreso come un luogo per tutte le donne e le ragazze piuttosto che potenzialmente individuato (o stigmatizzato) come solo per le sopravvissute alla violenza di genere. Inoltre, la scelta di un nome sicuro e inclusivo può aumentare e incoraggiare la partecipazione e l'accettazione da parte della comunità in generale.

La varietà di nomi dell'SSRD e la gamma di strutture dedicate al settore della protezione e ai suoi sottosettori possono creare confusione sulla natura, gli obiettivi e i servizi dei diversi spazi disponibili nei contesti di accoglienza e servizi di supporto. Questa sezione ha lo scopo di chiarire cosa sono questi diversi spazi evidenziandone le caratteristiche distintive e lo scopo.

Case sicure/rifugio: gli spazi sicuri per donne e ragazze soddisfano un obiettivo molto diverso rispetto alle case sicure o ai rifugi. I rifugi sicuri sono luoghi che forniscono sicurezza immediata, rifugio temporaneo e supporto alle sopravvissute in fuga da situazioni violente o abusive. Costituiscono un servizio di presa in carico formale nell'ambito della gestione dei casi di violenza di genere. Questo servizio avviene attraverso il processo di segnalazione, messo a disposizione delle donne e delle ragazze sopravvissute alla violenza che sono in pericolo imminente. Le case rifugio sono dotate di personale e/o accreditati professionalmente. Sia l'ingresso che l'uscita dalla casa rifugio sicuro sono subordinati a criteri specifici e rigorose procedure operative standard di riservatezza. Le case rifugio offrono servizi specializzati e forniscono sicurezza personale ai beneficiari.

Spazi adatti ai bambini (qui definiti CFS dall'acronimo inglese di Child-Friendly Spaces): sono ampiamente utilizzati in situazioni di emergenza come prima risposta ai bisogni di ragazze e ragazzi e come forum per lavorare con le comunità colpite. Sono istituiti in risposta ai diritti immediati dei bambini alla protezione, al benessere psicosociale e all'istruzione non formale.

Questa risposta viene realizzata attraverso attività volte alla cura e alla protezione dei bambini, come la creazione di gruppi di sostegno, attività tra pari, laboratori sulle competenze di vita e altro ancora.

La CFS in genere si rivolge a bambini, maschi e femmine, di età inferiore ai 18 anni. In alcuni contesti, tuttavia, possono anche coinvolgere e avvantaggiare i giovani di età superiore ai 18 anni.

SSRD e CFS condividono alcuni elementi comuni: a volte, possono anche rivolgersi a popolazioni simili. Questo è particolarmente vero per quanto riguarda le ragazze adolescenti. A questo proposito, è importante comprendere che gli scopi della CFS e degli spazi sicuri non si sovrappongono ma sono considerati complementari.

Spazi per sole donne nelle aree di accoglienza: gli spazi sicuri per sole donne e ragazze nei centri di prima accoglienza o emergenza o aree di transito e sbarco sono diversi dall'SSRD. La prima è una specifica sezione separata per sesso, che è il primo punto di ingresso o prima accoglienza per ragazze e donne con background migratorio. L'obiettivo principale di tali aree è ridurre al minimo i rischi di violenza e molestie nei confronti di donne e ragazze single, separate o non accompagnate mentre si sottopongono alle procedure di accoglienza e protezione internazionale. Queste aree possono essere utilizzate anche per fornire informazioni sui servizi disponibili per donne e ragazze e garantire una connessione ad altri servizi quando vengono identificate vulnerabilità specifiche.

Centri integrati di protezione, centri di sviluppo della comunità, centri comunitari: i centri comunitari sono luoghi pubblici e sicuri in cui donne, uomini, ragazzi e ragazze di diversa estrazione possono incontrarsi per eventi sociali, programmi ricreativi, educativi e di sostentamento, scambio di informazioni e altri scopi. Sono istituiti con l'obiettivo principale di potenziare le comunità di rifugiati e ospitanti e fornire loro un forum per promuovere la loro partecipazione alle decisioni che riguardano la loro vita.

3.4 STRATEGIE INIZIALI PER L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ

La diversità si riferisce a valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, origini etniche, nazionalità, orientamento sessuale, identità di genere, abilità, salute, status sociale, competenze e altre caratteristiche personali specifiche diverse. Mentre fattori come l'età e il genere sono presenti in tutti, altre caratteristiche variano da persona a persona. Queste differenze devono essere riconosciute, comprese e valorizzate dagli attori umanitari in ogni emergenza, al fine di garantire protezione a tutte le persone colpite. (definizione di Global protection Cluster)

L'inclusione è definita come il processo di miglioramento delle condizioni in termini di partecipazione alla società per le persone svantaggiate in base all'età, alla disabilità, alla razza, all'etnia, all'origine, alla religione o allo stato economico o di altri tipo, attraverso maggiori opportunità, accesso alle risorse e rispetto dei diritti. (definizione di "Leaving no one behind. The imperative for an inclusive development". Rapporto sulla situazione sociale mondiale 2016, Dipartimento degli affari economici e sociali delle Nazioni Unite)

Poiché donne e ragazze differiscono in vari modi, è necessario includere una serie di attività e approcci all'interno di un unico SSRD in modo che sia (e sia percepito come) accessibile a tutte le ragazze e le donne che vivono nella comunità circostante.

Consentire l'accesso riducendo le barriere

Sia che stiate pianificando un nuovo SSRD o una nuova fase di un progetto di SSRD, i risultati della valutazione avrebbero dovuto includere discussioni con vari gruppi di donne e ragazze diversi per aiutarvi a capire come l'oppressione basata su età, etnia, disabilità, classe, status giuridico, orientamento sessuale e identità di genere aggravi i rischi e le discriminazioni affrontate da donne e ragazze con background diversi. Durante la fase di avvio, le informazioni raccolte attraverso la fase di valutazione devono essere analizzate per informare lo sviluppo di una strategia di inclusione che prevenga o mitighi.¹

Barriere attitudinali/sociali: gli atteggiamenti patriarcali o sessisti sono uno dei principali ostacoli alla piena ed equa partecipazione di donne e ragazze in contesti umanitari. Ciò è aggravato per diverse donne e ragazze che subiscono anche ageismo, omofobia, transfobia, razzismo e pregiudizi basati su disabilità, classe sociale, stato di HIV, religione ed etnia da parte della famiglia, dei membri della comunità e degli attori umanitari. Se il personale dell'SSRD non chiarisce che donne e ragazze con background diversi sono ugualmente benvenute nell'SSRD, allora alcune donne e ragazze potrebbero temere di dover affrontare gli stessi atteggiamenti dannosi presenti nella comunità più ampia e di non partecipare.

Barriere informative: si verificano quando le informazioni non sono rese accessibili a tutte. Questo tipo di barriera può essere invisibile, ma non per questo meno presente ed esclude diverse donne e ragazze, in particolare quelle con disabilità visive o uditive. Questo può essere comune in contesti con popolazioni con background migratorio, dove le donne e le ragazze non parlano la stessa lingua del Paese di accoglienza o transito.



Lezione appresa | Reality Check

Il ruolo della mediazione linguistico culturale

La presenza di mediatrici linguistico-culturali esperte e formate sui temi del contrasto, della mitigazione del rischio e della risposta alla violenza di genere rende gli Spazi Sicuri dei luoghi realmente accoglienti perché pensati per ascoltare e rispondere nelle lingue parlate dalle donne e dalle ragazze delle diverse comunità del territorio. Le mediatrici funzionano da aggancio fiduciario per l'intera struttura e per lo staff con cui le mediatrici collaborano che può beneficiarne ed operare in modo più efficace ed efficiente per dare alle ragazze e alle donne che accedono allo spazio, un supporto adeguato che promuova il loro empowerment secondo le loro necessità ed esigenze espresse.

“Quando penso ai bisogni delle altre donne mi faccio guidare sempre dall'ascolto, dalla mia esperienza professionale, ma anche da quella che è stata la mia esperienza personale... Ogni volta che iniziamo un nuovo percorso le sfide ci sono e sono tante – dice – ma se condivise possono diventare risorse a supporto di altre donne.”

Deborah, mediatrice linguistico-culturale presso uno Spazio Sicuro per donne e ragazze²

1 Linee guida inter-agenzie per la gestione dei casi di violenza di genere, p. 139. <https://gbvresponders.org/response/gbv-case-management/>

2 <https://www.unicef.it/media/la-sfida-di-deborah-una-casa-per-donne-ragazze-in-difficolta/>

Mancanza di riservatezza: gli SSRD sono riconosciuti come importanti punti di ingresso per le sopravvissute per rivelare le loro esperienze di violenza e cercare supporto. Sebbene lo spazio per sole donne e ragazze e la struttura dello spazio sicuro forniscano un cuscinetto di riservatezza alle sopravvissute per evitare che altri sappiano delle loro esperienze, è probabile che alcuni membri e il personale dell'SSRD all'interno dell'SSRD siano a conoscenza di un certo numero di esperienze di sopravvissute, in particolare per le ragazze adolescenti, le donne e le ragazze con disabilità o le donne anziane, che potrebbero aver bisogno di rivelare ad altri per accedere ai servizi. L'SSRD deve quindi creare un ambiente in cui sia il personale che i membri dell'SSRD difendano attivamente la riservatezza delle sopravvissute.

Stigma e isolamento sociale: donne e ragazze con background diversi, già ostracizzate o trascurate nelle loro comunità, possono temere che trascorrere del tempo in un SSRD replichi le stesse dinamiche della comunità. Questo vale in particolare per le donne e le ragazze che possono essere nascoste o isolate dalle loro famiglie (a causa dell'età o della disabilità), o che possono nascondere la loro identità quando la loro etnia, religione, orientamento sessuale o identità di genere le mettono a rischio di discriminazione e violenza.



Lezione appresa | Reality Check

L'accesso all'SSRD dipende da diversi fattori, soprattutto, deve essere uno spazio riservato a donne e ragazze.

"Qui posso venire da sola e trovo sempre qualcuna con cui posso scherzare e che mi possa ascoltare. Per noi ragazze adolescenti è molto importante." - Partecipante SSRD, Italia

Strategie informate per donne e ragazze specifiche per ogni contesto

Lo sviluppo di strategie di inclusione richiede informazioni specifiche sul contesto e la comprensione di donne e ragazze con background diversi. Nello stesso modo in cui un approccio incentrato sulla sopravvivenza riconosce la sopravvissuta come esperta delle sue esperienze, le donne e le ragazze con background diversi dovrebbero essere riconosciute come esperte con la conoscenza di come sostenere al meglio la loro inclusione nell'SSRD. Sebbene in tutta la guida pratica si faccia riferimento a gruppi di donne e ragazze notoriamente discriminati a livello globale e si presentino le barriere comunemente affrontate da questi gruppi, le barriere alla partecipazione e all'accesso all'SSRD e le soluzioni per l'inclusione saranno diverse da un contesto all'altro. Le strategie SSRD non devono solo rendere lo spazio accessibile a tutte le donne e le ragazze, ma anche garantire che ognuna si senta accolta e valorizzata. Le strategie devono quindi essere implementate e adattate durante l'intero ciclo del progetto dell'SSRD.



Lezione appresa | Reality Check

Attraverso le consultazioni con le operatrici durante lo sviluppo di questa guida pratica, si è notato che il personale dell'SSRD è spesso a conoscenza di diversi gruppi di donne e ragazze che sono discriminate. Tuttavia, il processo di identificazione con le donne e le ragazze stesse è importante per avviare discussioni sull'inclusione. Strumenti di valutazione come lo Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze può essere utile per iniziare queste discussioni.

Idealmente, le strategie dovrebbero essere sviluppate prima dell'inizio di un ciclo di progetti finanziati, in modo che le strategie di inclusione siano adeguatamente finanziate nell'ambito della progettazione generale del programma SSRD, piuttosto che come componente aggiuntiva.

- Per i nuovi SSRD, è importante trovare un equilibrio tra il sovraccarico di consultazioni per le donne e le ragazze, soprattutto quelle con background diverse, se non si è sicuri di come stabilire la presenza in una comunità. Per motivi etici, in caso di incertezza, progetta le strategie basandoti il più possibile sulle consultazioni con le organizzazioni femminili locali o nazionali che probabilmente dispongono di conoscenze specialistiche. Quasi certamente saranno in grado di fornirti informazioni sufficienti per pianificare una serie di strategie che possono essere ulteriormente adattate a donne e ragazze una volta garantiti i finanziamenti.
- Per i programmi già esistenti, il personale con un ruolo di supervisione dovrebbe guidare gli sforzi in collaborazione con il personale dell'SSRD, così come con le donne e le ragazze, per identificare le azioni sicure e utili a promuovere l'inclusione (ad esempio, la progettazione di materiali o l'adattamento di metodi di facilitazione; la riorganizzazione della sala delle attività per meglio adattarsi alle diverse esigenze; il riflesso della diversità nella struttura del personale; la valutazione e il sostegno di atteggiamenti inclusivi attraverso il rafforzamento delle capacità; l'identificazione di un'opportunità di partnership con un'organizzazione locale).

Alcune considerazioni pratiche basate sulle esperienze sul campo:

- Le strategie di inclusione dovrebbero essere sviluppate in base ai risultati della valutazione. Se nella comunità ci sono tensioni tra uno o più gruppi, le possibilità di coesione sociale devono essere valutate attentamente e l'SSRD deve lavorare in linea con le strategie proposte dall'organizzazione di coordinamento umanitario per garantire strategie sensibili ai conflitti.



Lezione appresa | Reality Check

Durante le consultazioni con alcune operatrici di uno spazio sicuro e dedicato a donne e ragazze con background migratorio, è emerso che l'arrivo di alcune nazionalità ha creato una certa separazione linguistica e culturale all'interno dell'utenza dello spazio.

Se le donne di origine prevalentemente africana avevano contribuito a un certo sviluppo di attività e proponevano con maggiore interesse determinate tematiche, l'arrivo successivo di donne ucraine con un'altra mediatrice e lingua aveva richiesto l'adattamento dello spazio e delle attività. Le operatrici hanno raccontato delle difficoltà pratiche di rimanere aperte e trasparenti alle richieste delle diverse donne ma di cercare anche momenti di comunanza e co-partecipazione nell'elaborazione di un piano condiviso di attività.

È quindi fondamentale fare sempre riferimento agli obiettivi e i principi di uno spazio sicuro per ragazze e donne.

- Le donne e le ragazze con gravi disabilità mentali o fisiche sono tra i gruppi più invisibili di donne e ragazze. Per rendere lo spazio accessibile a loro, potrebbero essere necessari alcuni aggiustamenti strutturali (ad esempio l'accessibilità fisica dello spazio) e adeguamenti alle strategie di sensibilizzazione e alla facilitazione delle attività (ad esempio rivolgersi innanzitutto a caregiver femminili, lavorare con altri fornitori di servizi come i fornitori di servizi sanitari e di salute mentale che potrebbero essere i principali punti di accesso).
- Sebbene la programmazione dell'SSRD non richieda di solito una serie di competenze specializzate per soddisfare le donne e le ragazze con disabilità o le donne anziane, richiede la capacità e la sensibilità del personale di controllare regolarmente i membri e di assicurarsi che si sentano a proprio agio con il modo in cui vengono svolte le attività, e di essere aperti ad apprendere nuovi metodi e tecniche dalle donne anziane, dalle donne e dalle ragazze con disabilità, così come dai loro caregiver.
- Non si deve presumere che l'SSRD sarà libero da dinamiche discriminatorie ed esclusive, poiché è probabile che le donne e le ragazze della comunità abbiano e replicano convinzioni discriminatorie e atteggiamenti basati sull'età, l'etnia, la disabilità, la classe, lo status giuridico, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, (ad esempio nei confronti di donne e ragazze con diversi orientamenti sessuali e identità di genere), quindi è fondamentale essere costantemente sensibili all'esistenza di gruppi discriminati o esclusi. Per garantire la conformità con i principi guida dell'SSRD di responsabilità, inclusione e solidarietà, il personale dell'SSRD dovrebbe dare priorità alle pratiche e alle attività che enfatizzano le pari opportunità e l'inclusione di ogni donna e ragazza (ad esempio assicurando che le voci abbiano lo stesso peso durante una sessione decisionale, coinvolgendo donne e ragazze con background diversi in attività di co-facilitazione, evitando approcci escludenti garantendo gruppi di attività miste, ecc.).

3.5 SELEZIONE DELLA POSIZIONE DELL'SSRD

La selezione della posizione dell'SSRD è fondamentale per la progettazione dell'intervento. Gli SSRD esistono in una varietà di strutture, tra cui, ma non solo, scuole, chiese e moschee, sale comunitarie, saloni di parrucchieri e complessi residenziali. Lo spazio potrebbe essere uno spazio pubblico generale, nel qual caso è importante stipulare un accordo per garantire la disponibilità dello spazio solo per donne e ragazze. In altri contesti potrebbe essere necessario affittare lo spazio. In altri contesti ancora (specialmente nelle aree rurali o periferiche), lo spazio può essere un contributo delle strutture locali esistenti

Le caratteristiche chiave di un luogo, combinate con le informazioni contestualizzate e analizzate raccolte nella fase di valutazione, influenzeranno le scelte progettuali. Questi possono essere ulteriormente modellati dai contributi di donne e ragazze durante le consultazioni e dalle risorse e capacità dei fornitori di servizi SSRD di selezionare il luogo.

Caratteristiche di un luogo “più sicuro”

Anche se può sembrare ovvio, uno dei fattori chiave dello spazio è che donne e ragazze possono incontrarsi regolarmente, tutte le volte che il programma si riunisce, nello stesso luogo. Questo dovrebbe essere un luogo considerato sicuro e appropriato da donne e ragazze, come supportato dagli strumenti di valutazione **Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze** e **Strumento 4: Mappatura della sicurezza**. Ciò significa che lo spazio deve essere posizionato in un'area facile e sicura per loro da raggiungere.

Anche se può sembrare ovvio, è quasi impossibile garantire la selezione di un luogo sicuro per tutte le donne e le ragazze. Tuttavia, è possibile identificare la posizione “più sicura” per l'SSRD.



Lezione appresa | Reality Check

Se è quasi inevitabile che donne e ragazze debbano attraversare determinate strade poco sicure, scarsamente illuminate o non servite da mezzi di trasporto pubblico per raggiungere l'SSRD, aiutale a sviluppare un piano su come arrivarci.

Alcune strategie utilizzate con successo includono, tra le altre:

- organizzare un trasporto di gruppo,
- organizzare un sistema di amiche per camminare in coppia, oppure
- assicurarsi che le attività finiscano prima che faccia buio in modo che possano tornare a casa in sicurezza.

È importante che le strategie includano anche il monitoraggio delle assenze e degli abbandoni per capire se ciò è legato a un accesso non sicuro o alla necessità di misure alternative per garantire un accesso sicuro.

Prima di selezionare un luogo più sicuro per l'SSRD, valuta la possibilità di assicurarti di aver raccolto le informazioni durante la fase di valutazione utilizzando lo **Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze** e **Strumento 4: Mappatura della sicurezza**, in base alle seguenti situazioni. Se hai la sensazione che ti manchino alcune informazioni critiche, valuta la possibilità di coinvolgere donne e ragazze analizzando cosa significhi per loro sicurezza in termini di:

- **Sicurezza in base all'ora del giorno:** identifica dove si trovano durante il giorno e in quali di questi luoghi si trovano ad affrontare situazioni potenzialmente pericolose.
- **Sicurezza di giorno:** analizza la sicurezza nei diversi giorni della settimana (ad esempio, i giorni senza distribuzione di prodotti non alimentari).
- **Accesso sicuro a servizi e opportunità:** identifica le situazioni comuni in cui si trovano e consenti loro di identificare quelle non sicure. (ad esempio, in attesa del trasporto pubblico per il centro della città per accedere ai servizi).
- **Sicurezza per situazione:** identifica determinate situazioni (ad esempio aree poco illuminate o quartieri con forti tensioni e disagi sociali) che le fanno sentire sicure o insicure (ad esempio, elabora un piano di sicurezza su cosa fare se ciò non può essere evitato).

Restringere la scelta della posizione

Per supportare il processo decisionale nella scelta della sede dell'SSRD, almeno due o più membri del personale dovrebbero esaminare e analizzare i risultati della valutazione analizzando innanzitutto le informazioni fornite da donne e ragazze attraverso lo **Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze** e **Strumento 4: Mappatura della sicurezza** e quindi utilizzo delle informazioni acquisite tramite altri (ad esempio informatrici chiave, fornitori di servizi, membri della comunità) per triangolare o restringere ulteriormente il campo. La voce delle donne e delle ragazze deve sempre avere la priorità.

Le seguenti considerazioni illustrano l'interazione dinamica dei fattori che dovrebbero essere discussi per orientare la scelta del luogo:

1. Accesso sicuro e significativo alla posizione e ai servizi circostanti:

Nella fase di valutazione avrai raccolto:

- **Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave** - la fattibilità di istituire un SSRD in diverse località, se queste sono prioritarie per gli interventi dell'SSRD, se l'accesso del personale femminile sarebbe sicuro e se c'è la necessità di implementare direttamente o la capacità di collaborare.
- **Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze** e **Strumento 4: Mappatura della sicurezza** - informazioni da parte di donne e ragazze con background diversi e di membri della comunità su luoghi specifici della comunità in cui l'SSRD sarebbe considerato sicuro e accessibile, a quali condizioni, e sulle barriere e i fattori che potrebbero impedire a gruppi specifici di donne e ragazze o a tutte le donne e ragazze di accedere a questi luoghi.
- **Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità** e **Strumento 6: Mappatura della comunità** - inoltre, si conoscerà la percezione degli uomini e dei leader della comunità o rappresentanti della popolazione migrante e rifugiata sui luoghi accettabili e sicuri per l'accesso di donne e ragazze e si comprenderà la loro influenza sull'accesso e sulla mobilità complessiva di donne e ragazze.

Sebbene idealmente l'SSRD dovrebbe trovarsi in un luogo a cui tutte le donne e le ragazze possano accedere liberamente e in sicurezza, la realtà della programmazione farà sì che il luogo scelto impedisca ad alcune donne e ragazze un accesso sicuro e significativo. Identificare chiaramente, per ogni potenziale sede, quali gruppi di donne e ragazze avranno accesso e quali incontreranno ostacoli può aiutare a decidere l'eventuale sede dell'SSRD. Le strategie di progettazione dovrebbero quindi concentrarsi su come ridurre le barriere identificate per garantire l'accesso alle donne e alle ragazze colpite.

2. Vicinanza o disponibilità di altri servizi

Nella fase di valutazione avrai raccolto tramite lo **Strumento 2: La mappatura dei servizi** la disponibilità di servizi in luoghi specifici e la loro accessibilità a donne e ragazze.

- Individuare un SSRD dove non ci sono servizi disponibili per donne e ragazze può rafforzare la giustificazione per:
 - Un modello di implementazione SSRD mobile.
 - Approcci di implementazione diretti e autonomi.
- La localizzazione dell'SSRD in prossimità di altri fornitori di servizi potrebbe supportare e informare:
 - Un modello statico di erogazione dei servizi.
 - L'opportunità di esplorare approcci di implementazione integrati.
 - La fornitura di servizi in prima linea in collaborazione con un'organizzazione territoriale.

3. Disponibilità di terreni, infrastrutture e normative applicate da terzi:

Nella fase di valutazione avrai raccolto:

- **Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave** indica se i luoghi in cui istituire l'SSRD sono ritenuti pertinenti e fattibili dalle autorità locali, dai rappresentanti dei servizi o di altre strutture rilevanti per l'accoglienza e servizi di supporto alla popolazione migrante e rifugiata.
- **Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave:** informazioni relative ai requisiti amministrativi, alle normative formali e consuetudinarie, ai principali stakeholder da coinvolgere durante il processo di identificazione della località, alle sfide e alle strategie di mitigazione.
- **Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave:** se l'ubicazione dell'SSRD è influenzata da questioni pratiche o politiche come la disponibilità di appezzamenti di terreno, aree definite per la fornitura di servizi e proprietari disposti, ecc.

Nel valutare i benefici e i rischi, considera quanto segue:

- La posizione è accessibile in sicurezza a tutte le donne, ragazze e personale dell'SSRD per tutta la settimana?
- Il luogo è sicuro per tutte le donne e le ragazze per diverse ore al giorno?
- Lo spazio è abbastanza grande per allestire un SSRD privato e confortevole? (Ulteriori informazioni sugli standard minimi del layout fisico e della struttura sono discusse nella sezione 3.6 di seguito).
- Qualche gruppo di donne e ragazze deve attraversare aree pericolose o percepite come tali per accedere all'SSRD?

- La posizione è in una zona solitamente frequentata da donne e ragazze o solo da uomini e ragazzi?
- È un'area isolata?

Campanello d'allarme l'ubicazione deve essere segnalata come a rischio troppo elevato per prendere in considerazione le condizioni e i regolamenti associati:

- Aumentare le barriere di accesso per gruppi specifici di donne e ragazze.
- Ridurre la portata del potenziale intervento dell'SSRD.
- Impedire al fornitore di servizi SSRD di garantire ragionevolmente che lo spazio mantenga la sua definizione di spazio sicuro in cui tutte le donne e le ragazze si sentano a proprio agio e benvenute.

Strumento 8: Selezione della posizione dell'SSRD - Checklist di osservazione è uno strumento utile per documentare i pericoli e le raccomandazioni di sicurezza per garantire che la posizione dell'SSRD (ad esempio quartiere, isolato del campo) e la struttura (ad esempio complesso, edificio, tenda) soddisfino gli standard di sicurezza. È un rapporto completo che include descrizioni dettagliate delle principali osservazioni sulla sicurezza derivanti dall'ispezione di persona dell'ubicazione e della struttura. Durante la fase di avvio, la checklist di osservazione può aiutare a controllare le sedi per supportare la scelta di una sede finale per l'SSRD, anche nei casi in cui:

- Viene identificato più di un luogo adatto: scegliere il più sicuro tra le varie opzioni.
- Le autorità locali assegnano la sede dell'SSRD senza previa consultazione, per decidere se lo spazio può essere convalidato o se sarà necessario promuovere uno spazio alternativo.
- È disponibile solo una posizione potenziale: decidere se lo spazio può essere convalidato (o meno) per stabilire l'SSRD.

Se è stata identificata più di una sede idonea per l'istituzione dell'SSRD, le seguenti domande guida possono aiutare a perfezionare ulteriormente il processo decisionale:

- Tra le opzioni, qual è la più sicura per le donne, le ragazze e il personale dell'SSRD per viaggiare da e verso le loro case?
- Tra le opzioni, quale sarà più sicura per donne e ragazze per trascorrere diverse ore al giorno (o ore/giorni alla settimana)?
- Tra le opzioni, quale ha uno spazio per le conversazioni private (individuali)?
- Tra le opzioni, quale sarebbe accessibile alle donne anziane o con diverse abilità?
- Tra le opzioni, quanto sono vicini gli altri servizi, in particolare strutture e scuole per l'infanzia, le scuole e i servizi sanitari?
- Tra le opzioni, qual è uno spazio dedicato esclusivamente all'SSRD? Se è uno spazio condiviso con un altro programma/entità, è solo per donne e ragazze? Se sì, c'è spazio fisico per creare due gruppi separati, se necessario?
- Tra le opzioni, quale ha uno spazio in cui i bambini possono giocare o essere accuditi mentre donne e ragazze adolescenti partecipano alle attività?

Bacino d'utenza dell'SSRD

Una volta identificata la posizione, i membri dell'SSRD percorreranno una serie di distanze diverse a seconda di molteplici fattori che possono includere il tempo disponibile, l'ora del giorno, il tempo, la

presenza di amici e familiari nell'SSRD, ecc. In alcuni casi, la distanza viene calcolata in termini di tempo, in altri in piedi o metri, mentre in altri ancora, in termini di numero di case che separano l'SSRD dal luogo in cui vivono i membri.

Sapere da che distanza le donne e le ragazze viaggiano verso l'SSRD dalle loro case ti fornirà un'idea del bacino di utenza dell'SSRD. Questo è utile per:

1. pianificare gli interventi di sensibilizzazione;
2. esplorare la necessità di un intervento mobile;
3. identificare una possibile area geografica per un SSRD statico aggiuntivo.

È possibile calcolare il bacino di utenza dell'SSRD utilizzando lo **Strumento 9: Valutazione del bacino d'utenza dell'SSRD**.



Lezione appresa | Reality Check

In alcuni contesti, la scelta del sito per l'SSRD è predeterminata e determinata dagli spazi messi a disposizione dalle organizzazioni locali o partner.

Nonostante ciò, è fondamentale coinvolgere donne e ragazze in un esercizio di mappatura della sicurezza, così come altri rappresentanti della popolazione migrante e rifugiata in una mappatura della comunità, per sapere se il luogo determinato dalle autorità locali e dalla gestione del campo è sicuro e accettabile per donne e ragazze.

Se il luogo non è sicuro, puoi utilizzare le informazioni ricevute da donne e ragazze e dai membri della comunità per sostenere una sede diversa sulla base dei risultati degli strumenti di valutazione. Questo è un esempio comune di "violenza strutturale" che le donne e le ragazze subiscono a causa delle strutture patriarcali di potere che non tengono conto delle esigenze delle donne e delle ragazze. In molte situazioni, spesso con un po' di sostegno, puoi assicurarti un luogo alternativo. Se le autorità locali non forniscono o mettono a disposizione nessun'altra opzione, è necessario riportare la discussione alle donne, alle ragazze e ai membri della comunità per decidere quali sono le implicazioni per la creazione di un SSRD o meno, e decidere in base ai benefici che superano i rischi.

I team IRC e IMC hanno condiviso che, nella loro esperienza, a volte ciò ha comportato la decisione di non implementare un SSRD in quella comunità in quel momento, poiché i rischi superavano i benefici. Tuttavia, notano che la lezione fondamentale di questa esperienza è la condivisione della responsabilità di questa decisione presa dall'IRC o dall'IMC con donne, ragazze e membri della comunità (al contrario che solo dall'IRC o dall'IMC). Poiché la decisione è stata presa insieme alla comunità, i team IRC e IMC non hanno subito contraccolpi da parte della comunità; al contrario, si sono assicurati la loro fiducia. Poiché l'opportunità di lavorare in quella comunità rimaneva possibile, i team hanno continuato a svolgere attività di advocacy per influenzare lo spazio giusto per la programmazione.

3.6 STANDARD E LINEE GUIDA PER IL LAYOUT FISICO E LA PROGETTAZIONE CONFIDENZIALE DELL'SSRD

Il layout fisico e la progettazione dell'SSRD varieranno da uno all'altro in quanto le strutture dovrebbero riflettere norme culturalmente appropriate e tenere conto delle differenze relative alle risorse disponibili, all'ambiente di programmazione e agli approcci di implementazione selezionati. Ad esempio, in un contesto urbano l'SSRD può essere stabilito in un condominio, mentre nelle aree remote e rurali un SSRD può essere costruito da zero. Nell'esperienza del contesto italiano, vi sono alcuni SSRD all'interno di scuole con accesso a bagni e cucina, mentre altri si trovano ospitati in strutture territoriali polifunzionali, che ospitano altre attività in altri orari.

Requisiti strutturali minimi e standard

Nonostante le variazioni, tutti gli SSRD dovrebbero garantire l'accessibilità a tutte le donne e le ragazze (comprese quelle con disabilità fisiche) e la struttura dovrebbe anche essere in grado di funzionare ed essere operativa durante tutto l'anno (ad esempio avere il riscaldamento o un riparo dal sole estivo).

Inoltre, i seguenti requisiti strutturali descritti di seguito rappresentano il minimo che tutti gli SSRD a livello globale dovrebbero seguire:

TABELLA 7: REQUISITI STRUTTURALI DELL'SSRD

1 sala attività

Questo è un requisito minimo: lo spazio non può essere considerato un SSRD senza almeno una sala dedicata alle attività di gruppo.

1 sala conversazione privata

Questo è un requisito minimo: lo spazio non può essere considerato un SSRD senza almeno una stanza dedicata alle conversazioni private, indipendentemente dal fatto che i servizi di gestione dei casi di violenza di genere siano presenti nello spazio sicuro. Questo per garantire la riservatezza di qualsiasi conversazione per la quale donne, ragazze adolescenti e personale potrebbero aver bisogno di privacy.

1 toilette + accesso all'acqua

Questo è un requisito minimo: lo spazio non può essere considerato un SSRD se non soddisfa gli standard sanitari e igienici di base (come servizi igienici, area per il lavaggio delle mani e accesso all'acqua potabile).

1 sala attività aggiuntiva per garantire uno spazio riservato alle ragazze adolescenti all'interno dell'SSRD

Fortemente consigliato per una programmazione di qualità: il rispetto di questo standard garantisce spazi e programmazione uguali ma distinti sia per le donne adulte che per le ragazze adolescenti, cosa che può verificarsi contemporaneamente. Senza questa sala attività aggiuntiva, stai riducendo il tempo e lo spazio per le donne o le ragazze adolescenti.

1 spazio per l'infanzia

Fortemente consigliato per una programmazione di qualità: il rispetto di questo standard è stato ugualmente identificato dal personale in prima linea dell'SSRD, dalle donne e dalle ragazze e dai membri della comunità come il fattore più significativo per l'accesso e la partecipazione di donne e ragazze adolescenti alle attività dell'SSRD, in particolare in luoghi in cui non ci sono opzioni alternative di assistenza all'infanzia né servizi di protezione dell'infanzia con cui l'SSRD può coordinarsi. (I requisiti in materia di personale secondo gli standard minimi per la protezione dei minori sono forniti nella Parte 4: Personale).

1 spazio di archiviazione per materiali e risorse

Fortemente consigliato per una programmazione di qualità: il rispetto di questo standard è stato ritenuto necessario per garantire la gestione sicura delle risorse e delle risorse del programma all'interno dell'SSRD.

Mentre i requisiti di cui sopra delineano i requisiti minimi che tutti gli SSRD dovrebbero seguire, ci sono componenti strutturali aggiuntivi che sarebbero considerati ideali come: spazi per uffici per il personale, un'accoglienza per orientare donne e ragazze, uno spazio cucina e uno spazio esterno per le attività. Tutti o alcuni di questi si trovano comunemente in tutto l'SSRD a livello globale e, ove possibile, dovrebbero essere considerati parte della progettazione dell'SSRD se le risorse lo consentono.

Standard di qualità per la privacy e la riservatezza dell'SSRD

La privacy di donne e ragazze e la riservatezza delle vittime di violenza devono essere garantite dall'SSRD e prese in considerazione nella progettazione e nella disposizione dello spazio sin dall'inizio. L'SSRD dovrebbe decidere con attenzione quali attività richiedono un livello di privacy più elevato, poiché queste dovrebbero svolgersi al chiuso e durante le ore in cui solo le partecipanti coinvolte possono vedere o sentire l'attività in corso.

Donne, ragazze adolescenti e personale che condivide quotidianamente lo spazio possono essere consapevoli della presenza di sopravvissute nelle attività dell'SSRD. La riservatezza deve essere enfatizzata non solo attraverso misure strutturali e di fornitura di servizi, ma anche attraverso la comprensione da parte di donne e ragazze dell'importante ruolo che svolgono nel mantenere la riservatezza e garantire uno spazio accogliente e non stigmatizzante per le sopravvissute. Sebbene ogni SSRD debba valutare come garantire al meglio questo in base allo spazio effettivo a disposizione, le seguenti misure per la privacy e la riservatezza rappresentano gli standard di qualità che tutti gli SSRD a livello globale dovrebbero seguire:

TABELLA 8: STANDARD DI QUALITÀ PER LA PRIVACY E LA RISERVATEZZA DELL'SSRD

Privacy dall'essere visti e ascoltati dalla comunità

Sebbene l'SSRD possa avere spazi all'aperto visibili, che vengono utilizzati per le attività, dovrebbe sempre garantire almeno una sala/spazio per attività o conversazioni per donne e ragazze che non vogliono essere viste o ascoltate. La stanza non deve essere visibile al pubblico e i suoni al suo interno non devono essere uditi dall'esterno dell'SSRD. Quando viene costruito l'SSRD, considera di costruire finestre più alte (ad esempio a partire da 1,5 metri di altezza) per consentire la ventilazione e la luce naturale impedendo al contempo alle persone di vedere all'interno dell'SSRD. È necessario utilizzare tende e persiane per garantire la privacy.

Nome e visibilità non specifici

Il nome dell'SSRD, così come i materiali di visibilità, non dovrebbe includere termini che si riferiscono chiaramente ai servizi di gestione dei casi in modo da non stigmatizzare lo spazio sicuro come riservato alle sopravvissute alla violenza di genere. Allo stesso modo, le sale di conversazione private sono spesso chiamate "sala di consulenza" o "sala di gestione dei casi". Spesso, queste stanze sono percepite come riservate solo alla gestione dei casi, e pertanto le donne e le ragazze viste entrare o uscire da esse possono essere facilmente identificate come sopravvissute da altri membri e personale dell'SSRD. Si consiglia di scegliere un nome più neutro come una "sala di conversazione privata" per evitare che lo spazio sia riservato alle sopravvissute. In questo modo, la stanza può servire a diversi scopi, ad esempio: valutazione del personale, spazio per fornire e ricevere feedback, spazio per divulgare problemi personali o condividere un'esperienza importante con un membro dello staff. È infatti una buona pratica aprire la stanza a tutte le donne e ragazze che desiderano discutere di qualsiasi questione in privato. Questa prassi farà sì che avvengano le divulgazioni. Incoraggiare donne e ragazze ad accedere all'area privata per qualsiasi tipo di consultazione aiuterà anche a destigmatizzare la stanza in quanto riservata alle sopravvissute.

Accordi di riservatezza con servizi integrati o co-localizzati

Quando un SSRD utilizza un approccio di implementazione integrato con altri settori, devono essere stipulati solidi accordi di riservatezza con il personale dei servizi integrati per garantire che aderisca ai principi guida. Se l'SSRD è ubicato insieme ad altri servizi non necessariamente integrati in termini di programmazione, è necessario stabilire una separazione fisica tra l'SSRD e tali servizi.

Ogni SSRD dovrebbe, come minimo, identificare e mettere in atto misure per garantire che le donne e le ragazze che entrano nella sala di conversazione non siano viste dagli altri membri

Ad esempio, l'installazione di uno schermo per la privacy tra gli spazi per le attività e la sala per la conversazione privata migliora l'accesso e la riservatezza all'interno dell'SSRD senza che donne e ragazze debbano attraversare la sala attività o essere viste chiaramente entrare ed uscire. Ove possibile, avere due ingressi per la sala di conversazione privata può aiutare nel caso in cui donne e ragazze si trovino davanti a una delle porte.

3.7 GARANTIRE IL CONSENSO ALL'SSRD NELLA FASE DI AVVIO

Una strategia di coinvolgimento della comunità SSRD dipende dai gruppi del territorio e/o della popolazione migrante e rifugiata e dagli stakeholder che hanno un impatto sulla vita delle donne e delle ragazze del programma. Questi gruppi e stakeholder varieranno in base al paese, al programma e alla sede all'interno di un paese. Ad esempio, nelle comunità molto religiose, i leader religiosi sono stakeholder molto importanti che spesso hanno un interesse legittimo a monitorare il ruolo delle donne e delle ragazze nella loro comunità e possono interrompere un programma SSRD. Un altro importante gruppo di stakeholder è costituito dai genitori e caregiver (ad esempio delle ragazze adolescenti, delle donne e delle ragazze con disabilità) il cui sostegno è essenziale per la partecipazione delle ragazze e quello di alcune donne anziane e di donne e ragazze con disabilità.

Spesso, i membri della comunità hanno motivazioni diverse per tenere donne e ragazze fuori dall'SSRD o diversi motivi per cui potrebbero sostenere la loro partecipazione. È essenziale comprendere queste motivazioni e ragioni prima di creare un approccio, evitando un approccio "a senso unico".



Lezione appresa | Reality Check

Se la tua strategia prevede di coinvolgere gli stakeholder della comunità nella pianificazione e nell'implementazione, è importante che sia chiaro su ciò che possono o non possono influenzare, che rispetti il loro contributo e che apporti modifiche laddove necessario. Altrimenti sentiranno che li hai coinvolti solo come gesto simbolico, e non sarebbe un vero coinvolgimento.

Questo da solo può mettere rapidamente il programma in una situazione difficile e bloccare del tutto un SSRD.

Che cos'è il consenso?

L'ambito di questa guida pratica considera il "consenso" come l'equilibrio raggiunto facendo leva sull'interesse e l'influenza degli stakeholder per sostenere l'SSRD nel raggiungimento dei suoi obiettivi (empowerment di donne e ragazze), e allo stesso tempo, rimanendo responsabili nei confronti delle donne e delle ragazze, assicurando che il consenso degli stakeholder non cambi gli obiettivi dell'SSRD né ne ostacoli il raggiungimento. Il consenso non è garantito da una singola attività né raggiunto durante una fase specifica del ciclo del progetto; è un processo vivo che deve essere acquisito e sostenuto per tutta la durata dell'SSRD.

Il diagramma seguente evidenzia gli sforzi di partecipazione degli stakeholder intrapresi durante le fasi principali dell'SSRD:



Esistono molti modi per coinvolgere i vari stakeholder su un territorio al fine di ottenere il loro sostegno per un SSRD. Tuttavia, l'ingresso nella comunità viene spesso stabilito per la prima volta attraverso la fase di valutazione utilizzando lo **Strumento 5: Guida a discussioni di gruppo con le comunità** e **Strumento 6: Mappatura della comunità**.

Abbiamo suggerito di coinvolgere più ampiamente tutti gli stakeholder per una più completa sensibilizzazione della comunità, portando al **coinvolgimento continuo dei principali stakeholder durante la fase di implementazione**. Tuttavia, è il periodo intermedio, durante la fase di avvio, che rappresenta un punto di partenza critico per garantire la fiducia e l'accettazione da parte della comunità, prima che il programma SSRD sia completamente operativo.

Ci sono spesso tensioni tra i diversi membri di una comunità, il che rende complesso coinvolgere l'intera comunità nella costruzione e nel supporto di un SSRD. I diversi stakeholder nella vita delle donne e delle ragazze hanno idee diverse su quale dovrebbe essere il ruolo delle donne e delle ragazze nella comunità.

Queste tensioni sono particolarmente diffuse quando si parla di empowerment delle donne e delle ragazze. Questo è un momento assolutamente critico nel processo per contribuire a creare fiducia, accettazione e dimostrare che agiamo quando diciamo che lo faremo, che siamo trasparenti su ciò che possiamo e non possiamo fare e che cerchiamo il contributo della comunità per consigli e input per garantire uno spazio per la partecipazione e la sicurezza di donne e ragazze.

Utilizzare una comunicazione chiara per introdurre l'SSRD

Sebbene i dettagli dell'intervento dell'SSRD siano ancora in fase di progettazione, i leader e i e/o i rappresentanti delle popolazioni migranti e rifugiate potrebbero interrogarsi e speculare sul contributo

fornito durante la fase di valutazione (ad esempio durante le interviste o i gruppi di discussione con i membri della comunità) e su come verrà incorporato nella progettazione. La diffusione proattiva di informazioni che inquadrino gli elementi generali dell'SSRD prima che gli individui (che potrebbero non essere a sostegno dell'intervento, ma influenti nella comunità) possano diffondere i propri può evitare false dichiarazioni e incomprensioni che possono influire sul consenso.

Quattro passaggi chiave possono aiutarti a utilizzare una comunicazione chiara per introdurre l'SSRD.

- 1.** Definisci il tuo pubblico: non tutti gli stakeholder possono essere contattati allo stesso modo. Ogni gruppo richiede un approccio diverso per ottenere il proprio sostegno. Assicurati di comprendere chiaramente i diversi gruppi e le loro esigenze e desideri.
- 2.** Azioni di brainstorming: per ogni gruppo, raccogli idee su come affrontarli o coinvolgerli in questo periodo di progettazione tra la fase di valutazione che hai appena completato e la fase di avvio che spera di lanciare.
- 3.** Crea una sequenza temporale: pianifica le tue azioni per ciascun gruppo in base a una tempistica tra la fase di valutazione e il momento in cui sai o stimi che probabilmente inizierai a programmare e dai priorità ai gruppi più importanti per il programma.
- 4.** Ruoli dei delegati: assegna ruoli e compiti all'interno del team di valutazione di contrasto alla violenza di genere o del team SSRD esistente per quanto riguarda le azioni. Se ogni gruppo di stakeholder ritiene di avere una persona di riferimento o un contatto di riferimento all'interno dell'organizzazione, sarà più probabile che rimanga coinvolto.

La diffusione di strumenti di informazione, educazione e comunicazione è il processo di messa a disposizione di messaggi specificamente sviluppati che forniscono le informazioni di cui le persone hanno bisogno per prendere decisioni. Ciò significa che il contenuto dei messaggi di informazione, educazione e comunicazione e l'approccio di diffusione dovrebbero essere adattati in modo specifico ai diversi stakeholder. I messaggi dovrebbero basarsi sull'attenta comprensione delle informazioni di cui ogni stakeholder ha bisogno per motivare il proprio interesse e impegnarsi a sostenere l'SSRD prestando la propria influenza. È sempre importante tenere presente le seguenti cose da fare e da non fare (vedere la Tabella 9):



Lezione appresa | Reality Check

Tutte le attività legate alla comunicazione all'interno o all'esterno del SSRD devono svolgersi nel pieno rispetto dei principi guida enunciati in questa guida pratica e rispettando il principio del *do not harm*. La scelta dei messaggi, delle storie e come rappresentare le storie personali delle donne e delle ragazze che frequentano gli SSRD deve sempre attenzionare il principio dell'autodeterminazione della persona e mettere al centro del racconto la sua voce.

UNICEF come agenzia co-coordinatrice della Comunità di Pratica creata nel 2022 per sostenere le organizzazioni che supportano SSRD, ha chiesto a un'esperta di comunicazione di aiutare le

organizzazioni aderenti a sviluppare una strategia di comunicazione e visibilità i cui elementi principali erano:

- Identificare gli obiettivi, tra i quali: sensibilizzare e informare il target audience, attivare i destinatari, promuovere il potenziale di advocacy
- Identificare il target come le ragazze e donne, le autorità nazionali e locali, il settore privato, pubblico generico.
- Delineare gli approcci principali come il definire messaggi chiave per la promozione sui propri canali, ma anche condivisione di storie di successo, di voci di donne e ragazze.
- Selezionare gli strumenti di comunicazione consigliati, quali i comunicati stampa (in date concordate e con risultati chiari); Pagina web e comunicazione attraverso canali social media (facebook, twitter, instagram, linkedin); Foto/Video, produzione materiali.
- Definire un calendario concordato e condiviso che possa aiutare a creare attenzione sul tema, come alcune giornate internazionali quali i 16 giorni di attivismo o altre giornate commemorative.
- Identificare una linea di visibilità chiara con qui tutto il materiale congiunto riconoscerà il contributo dei partner attraverso la condivisione di loghi secondo linee guida condivise dal gruppo.

Tabella 9: Utilizzo efficace dell'informazione, educazione e comunicazione

FARE	NON FARE
<p>Trova un modo partecipativo e coinvolgente per comunicare i messaggi chiave, lasciando spazio agli stakeholder per porre domande, condividere la propria opinione e contribuire alla conversazione. Adatta i contenuti e invia messaggi in base al pubblico. È possibile utilizzare tutti o solo alcuni messaggi in base a ciascun stakeholder. I messaggi chiave dovrebbero essere ulteriormente adattati a ciascun stakeholder sulla base di fattori identificati nell'analisi degli stakeholder come motivanti il loro interesse o alla base della loro influenza.</p>	<p>Evita di usare un linguaggio tecnico o termini da fornitore di servizi. Non usare un linguaggio che rafforzi norme di genere dannose (ad esempio "le donne saranno più rispettose verso gli uomini dopo aver partecipato all'SSRD").</p>

<p>Nella progettazione dei messaggi chiave, le migliori pratiche suggeriscono di concentrarsi sui vantaggi positivi (ad esempio, quando si spiega che gli SSRD sono spazi per sole donne, l'attenzione dovrebbe concentrarsi sul motivo per cui ciò è vantaggioso piuttosto che limitarne la definizione all'esclusione di uomini e ragazzi).</p>	<p>Evita di creare aspettative (ad esempio "attraverso le attività di potenziamento delle competenze, le donne saranno in grado di guadagnare denaro e provvedere ai bisogni dei membri della famiglia").</p>
<p>Quando si inviano più messaggi, le migliori pratiche suggeriscono di iniziare da quelli meno sensibili per poi passare a quelli più sensibili.</p>	<p>Non enfatizzare eccessivamente lo scopo dell'SSRD come punto di accesso chiave per le sopravvissute alla violenza per accedere ai servizi di risposta alla violenza di genere. Sebbene sia fondamentale essere trasparenti, lo scopo dell'SSRD dovrebbe essere spiegato in modo olistico piuttosto che limitare l'attenzione alla sola programmazione sulla violenza di genere.</p>

Ogni SSRD dovrà elaborare la propria comunicazione, che avrà un aspetto molto diverso e si esprimerà in modo differente a seconda del contesto. **Allegato 3.2. Domande frequenti sugli SSRD, esempio di strumento di informazione, educazione e comunicazione** fornisce un esempio di messaggistica chiave, strutturata in un formato di domande e risposte, che rappresenta le domande frequenti che gli stakeholder in contesti umanitari pongono costantemente sull'SSRD. Puoi usarlo, ma ricorda che il linguaggio deve essere contestualizzato prima dell'uso.

3.8 SELEZIONE E PROGETTAZIONE DEI CANALI DI FEEDBACK

La selezione dei canali di feedback viene determinata mediante consultazioni e si basa sulle esigenze e le preferenze di donne e ragazze, nonché di altri/e clienti. Questo aiuta a garantire la responsabilità e che i meccanismi stabiliti siano accessibili, appropriati e sicuri, come stabilito da donne e ragazze. I seguenti strumenti ti aiuteranno a identificare e progettare i canali attraverso i quali raccogliere feedback dai/dalle tuoi/tue clienti dell'SSRD relativi al progetto.

Strumento 10: Esempi di domande sulla fase di avvio per le preferenze di feedback

Strumento 11: Mappatura della fattibilità dei canali di feedback proattivi e reattivi

Strumento 12: Modello per la progettazione di canali di feedback

I canali di feedback devono essere identificati, definiti o ridefiniti:

- all'inizio di un nuovo ciclo di finanziamento per un SSRD esistente (se nessun canale di feedback è stato selezionato e progettato in un precedente ciclo di finanziamento);

- durante la fase di avvio di un nuovo programma SSRD in una nuova sede; oppure
- quando l'SSRD include nuovi gruppi di donne e ragazze.

Mappatura dei membri dell'SSRD e degli stakeholder da cui il programma vuole ricevere feedback

Nel contesto di questa guida pratica, per “cliente” si intende una persona o un’istituzione per la quale l'SSRD fornisce o intende fornire servizi, o con cui l'SSRD svolge attività. Viene fatta una distinzione tra clienti previsti, clienti diretti e clienti indiretti:

- **Clienti previste:** donne e ragazze adolescenti che vivono nella comunità in cui si trova l'SSRD, destinatarie di attività e servizi dell'SSRD pianificati o esistenti, o potenziali organizzazioni partner.’
- **Clienti dirette:** donne e ragazze adolescenti membri dell'SSRD. Si tratta di donne e ragazze che attualmente frequentano l'SSRD e sono impegnate in attività e servizi.
- **Clienti indiretti:** persone che non accedono direttamente o ricevono assistenza dall'SSRD, ma che sono collegate a persone o istituzioni che lo sono (ad esempio genitori di ragazze adolescenti che frequentano l'SSRD, membri maschi della comunità oggetto di attività di sensibilizzazione e partecipazione della comunità).

Anche all'interno dello stesso gruppo di clienti dirette, come le donne che vivono in un insediamento, dovresti essere in grado di identificare diversi sottogruppi (ad esempio raggruppati in base a età, nazionalità, etnia, lingua e così via). Dovresti, come minimo, essere in grado di identificare l'età, per facilitare la disaggregazione dei dati e garantire che queste sottocategorie siano incluse nei questionari. Ciò ti aiuterà anche a identificare le barriere specifiche (lingua, alfabetizzazione, accesso alla tecnologia, ecc.) che alcuni di questi sottogruppi potrebbero incontrare nell'accedere alle informazioni dall'SSRD o nel fornire feedback tramite canali di feedback reattivi. Anche all'interno dei principali gruppi di clienti che identifichi, pensa se puoi suddividere ulteriormente questi gruppi. Questo ti consentirebbe di:

- Selezionare il canale più appropriato per comunicare con quel sottogruppo e raccogliere il loro feedback.
- Considerare i vincoli sociali del contesto e fornire canali adeguati per garantire che donne e ragazze adolescenti diverse all'interno della comunità possano comunicare il loro feedback.
- Disaggregare i dati per fornirti informazioni più rappresentative sulle prospettive dei/delle clienti SSRD (ad esempio dati disaggregati per età, background etnico/sociale, ecc.).

Oltre ai/tuoi/tue clienti, valuta se ci sono altre persone nella comunità a cui si rivolge il tuo progetto che non sono destinate a trarne beneficio direttamente o indirettamente, ma che potresti voler consultare e di cui potresti voler raccogliere le opinioni (ad esempio uomini e donne anziani/e, autorità locali, rappresentanti di altre organizzazioni, ecc.). Consulta altri fornitori di servizi che offrono servizi per garantire un coordinamento adeguato.

Identifica il feedback che il programma desidera raccogliere dai diversi gruppi

Pensa al feedback che stai attualmente raccogliendo dai membri o al feedback che intendi raccogliere

in base agli indicatori che hai scelto **Strumento 7: Indicatori**. I principali temi di feedback durante le fasi chiave del progetto includono:

TABELLA 6: APPROCCIO DI IMPLEMENTAZIONE IN COLLABORAZIONE		
Fase del progetto	Tema del Feedback	Descrizione
Avvio	<i>Preferenze di coinvolgimento</i>	Preferenze dei membri su come comunicare con il team del programma SSRD e/o i nostri partner e partecipare al processo decisionale durante il prossimo progetto.
Implementazione	<i>Pertinenza</i>	Se i membri ritengono che il servizio sia pertinente alle loro esigenze prioritarie.
	<i>Qualità</i>	Se i membri ritengono che la qualità del servizio soddisfi le loro aspettative.
	<i>Impatto</i>	Se le clienti pensano che il servizio avrà l'impatto che vogliono vedere sulla loro vita.
	<i>Accesso, sicurezza e trattamento equo</i>	Se i membri pensano di poter accedere al servizio senza barriere, se si sentono al sicuro quando accedono al servizio e/o pensano che l'aiuto sia fornito in modo equo (in base alle necessità e senza discriminazioni).
	<i>Trattamento rispettoso e dignitoso</i>	Se i membri ritengono che il servizio venga fornito dal personale dell'SSRD in modo rispettoso e dignitoso.
	<i>Voce e responsabilizzazione</i>	Se i membri ritengono di avere la capacità di influenzare le decisioni di programmazione pertinenti prese dall'organizzazione dei fornitori di servizi SSRD (e/o dai partner, se applicabile) e se sono autorizzati a soddisfare le proprie esigenze.
Close - out	<i>Pertinenza</i>	Se i membri ritengono che il servizio sia pertinente alle loro esigenze prioritarie e che tipo di servizi vorrebbero ricevere in futuro.
	<i>Qualità</i>	Se i membri ritengono che la qualità del servizio soddisfi le loro aspettative.

	<i>Impatto</i>	Se i membri ritengono che il servizio abbia avuto l'impatto che volevano vedere sulla loro vita e se hanno bisogno di ulteriore aiuto per raggiungere questo obiettivo.
	<i>Accesso, sicurezza e trattamento equo</i>	Se le clienti ritengono di poter accedere al servizio senza barriere, se si sentono al sicuro nell'accedere al servizio e/o ritengono che l'aiuto sia fornito in modo equo (in base alle necessità e senza discriminazioni).
	<i>Trattamento rispettoso e dignitoso</i>	Se le clienti ritenevano che il servizio fosse fornito dal personale dell'SSRD (e/o dai partner, se applicabile) in modo rispettoso e dignitoso.
	<i>Voce e responsabilizzazione</i>	Se le clienti ritengono di avere la capacità di influenzare le decisioni di programmazione pertinenti prese dal personale dell'SSRD (e/o dai partner, se applicabile) e se sono state messe in grado di soddisfare i propri bisogni.

Selezione dei canali per raccogliere feedback

Pensa al feedback che stai attualmente raccogliendo dai/dalle tuoi/tue clienti. Alcune domande da porsi sui dati includono:

- Si tratta in realtà di dati di “feedback” (cioè, i dati riflettono le percezioni, le preferenze, le aspirazioni e le aspettative delle clienti) o sono dati più concreti (cioè forniscono informazioni sulle conoscenze, gli atteggiamenti e le pratiche dei/delle clienti)?
- I dati sono aggiornati?
- I dati riflettono il feedback di tutti i gruppi che hai identificato?
- I dati ti forniscono un quadro completo di tutto ciò che vuoi sapere dai/dalle clienti? I dati ti sono utili e sei in grado di agire in base a essi?
- Disponi di informazioni sia qualitative che quantitative?
- Se hai più di un “no”, ciò potrebbe suggerire che hai delle lacune nei dati esistenti.

Sviluppo di un piano per la raccolta dei feedback

I canali di feedback **proattivi** sono meccanismi attraverso i quali l'SSRD sollecita attivamente il feedback dei/delle clienti, ad esempio: un sondaggio, un gruppo di discussione, un colloquio individuale, ecc. Ciò significa che il programma SSRD sceglie i/le clienti e gli stakeholder a cui porre domande e controlla le domande poste, nonché i tempi di raccolta delle informazioni.

I canali di feedback **reattivi** sono meccanismi che l'SSRD fornisce ai/alle propri/e clienti e ad altri stakeholder per comunicare con loro, nel momento e sull'argomento che scelgono. Ad esempio: caselle

di suggerimenti, linee dirette, indirizzi e-mail, sessioni di feedback con i comitati dei membri dell'SSRD o i forum femminili, ecc.

Dovresti chiedere alle donne e alle ragazze adolescenti in che modo vorrebbero fornirti un feedback, poiché questo sarà il modo migliore per garantire che il canale di feedback venga utilizzato. Nota che diversi sottogruppi possono avere preferenze diverse e dovresti cercare di soddisfare le preferenze di quante più persone possibile. Assicurati che le donne e le adolescenti che potrebbero essere più timide abbiano accesso a un canale di feedback con cui si sentano a proprio agio. Le donne con più potere o con una voce dominante saranno maggiormente in grado di trovare modi per condividere il proprio feedback, quindi è importante pensare a canali con cui anche gli altri si sentano a proprio agio.

La scheda 3 disponibile nello **Strumento 11: Mappatura della fattibilità dei canali di feedback proattivi e reattivi** evidenzia i punti di forza, i punti deboli e le migliori pratiche dei vari canali di feedback reattivi e proattivi.



3. ULTERIORI INDICAZIONI



ALLEGATO 3.1. CONSIDERAZIONI CHIAVE PER LA PROGETTAZIONE IN PARTNERSHIP A FAVORE DEL RECIPROCO EMPOWERMENT

Ai fini di questa guida pratica, l'implementazione in partnership è strettamente definita come un accordo tra un'Organizzazione più grande o internazionale come UNICEF che collabora con un'altra organizzazione della società civile femminile nazionale o locale o un'organizzazione comunitaria di base

La logica alla base di un approccio di **implementazione in collaborazione** definito come tale consiste nel riconoscere i privilegi degli attori internazionali contro la violenza di genere, nonché l'influenza all'interno di alcuni contesti (nell'accesso ai fondi, nei circoli decisionali, nella visibilità, nella capacità di definizione dell'agenda di patrocinio), sulle organizzazioni e sui movimenti femministi e per i diritti delle donne, e quindi enfatizzare l'uso responsabile del loro "potere con" in segno di solidarietà.

Sebbene si preveda che il tipo e il numero di partnership varino da un SSRD all'altro ed evolvano man mano che ogni relazione si sviluppa nel tempo, tutte le partnership SSRD sono:

- basate su approcci che promuovono la trasparenza, l'uguaglianza e cercano la complementarità;
- destinate a moltiplicare i benefici per donne e ragazze in termini di portata, scala, raggio d'azione o durata; e
- destinate a sostenere donne e ragazze attraverso il processo di empowerment in modo efficiente, efficace e sostenibile.

La prospettiva femminista degli attori internazionali che si occupano di violenza di genere nelle relazioni di collaborazione significa che essi danno priorità alle partnership strategiche con organizzazioni e movimenti femministi e per i diritti delle donne, sia che si tratti di piccole organizzazioni comunitarie di base che di grandi organizzazioni nazionali. In qualità di autentici alleati, gli attori internazionali che si occupano di violenza di genere costruiscono relazioni con i partner locali, non per aumentare l'efficacia degli interventi o trasferire il rischio sui partner locali, ma piuttosto sulla base dei principi e degli approcci femministi condivisi e della complementarità delle loro conoscenze, che possono promuovere l'apprendimento reciproco tra le due organizzazioni. Ciò aumenta collettivamente i risultati positivi per donne e ragazze, nonché la loro sostenibilità nel tempo. Gli attori internazionali che si occupano di violenza di genere possono usare in modo significativo la loro influenza e il loro potere per promuovere uno spazio inclusivo per la società civile locale, per controbilanciare sia l'inadeguata rappresentanza di alcune organizzazioni territoriali, sia l'inadeguata rappresentanza della leadership femminile all'interno delle strutture decisionali. Dopotutto, se crediamo nell'idea di dare alle donne e alle ragazze la possibilità di guidare l'SSRD insieme a noi, e non partecipare solo come beneficiarie, cosa succederebbe se, invece di aspettare che sia un'organizzazione o istituzionale con un mandato sulla promozione delle pari opportunità o sul sistema di accoglienza a guidare il cambiamento dei sistemi e delle istituzioni e sovrastrutture radicate nelle gerarchie maschili, decidessimo di iniziare a trasformarli noi stesse?



Lezione appresa | Reality Check

Perché non ci sono strumenti specifici relativi a quest'area nella guida pratica? In parte perché ogni organizzazione e i suoi enti finanziatori avranno una propria serie di politiche e strumenti per la creazione e la gestione delle partnership.

Principalmente, abbiamo scelto di non enfatizzare eccessivamente la forma di partnership basata sulle componenti contrattuali e transazionali della relazione, perché gli attori internazionali della violenza di genere riconoscono unanimemente che le partnership per raggiungere gli obiettivi di sicurezza ed empowerment delle donne sono più responsabili e sostenibili quando l'accordo è basato sui partner:

- relazione preesistente, che è stata coltivata attraverso valori condivisi, rispetto reciproco e solidarietà indipendentemente da qualsiasi accordo formale;
- creare in modo equo e attivo un accordo di collaborazione per raggiungere uno specifico obiettivo condiviso basato sulla complementarità delle forze reciproche.

Tuttavia, forniamo strumenti specifici per sostenere i partenariati nelle sezioni successive del toolkit e facciamo riferimento agli strumenti del Manuale del sistema di partnership per l'uguaglianza e i risultati (PEER dall'acronimo inglese di Partnership Excellence for Equality and Results) dell'IRC come riferimento in questo allegato.

Selezione di un approccio in collaborazione

Il punto di partenza per l'utilizzo di un approccio di collaborazione SSRD all'implementazione è il presupposto che fornirà i migliori risultati per le donne e le ragazze che accedono all'SSRD.

Domande importanti da considerare durante l'analisi dell'opportunità o meno di utilizzare un approccio di implementazione in collaborazione:

Efficacia: le partnership possono migliorare l'efficacia, considerando la comprensione del contesto da parte degli attori locali, la rete di relazioni locali e/o la capacità tecnica pertinente?

Migliore utilizzo delle risorse: lavorare in collaborazione consentirà al programma SSRD di garantire un miglior rapporto qualità-prezzo sfruttando le capacità e le risorse esistenti, anziché duplicare e compromettere tali capacità e risorse? Investire nella capacità locale promuoverà la sostenibilità? Possiamo come attore istituzionale o con più influenza sostenere l'indipendenza operativa degli attori locali e uscirne in modo tempestivo?

Scalabilità e portata: lavorare in partnership permetterà al programma SSRD di espandere la sua portata, considerando portata, accesso e accettazione della comunità da parte degli attori locali?

Rapidità e tempestività: lavorare in collaborazione consentirà una risposta più rapida e consentirà al programma SSRD di essere più adattabile ai cambiamenti del contesto e delle esigenze, concentrandosi sul sostegno agli attori locali già presenti e pronti a rispondere?

Reattività: gli attori locali hanno legami e comprensione più profondi con le donne e le ragazze, o specifici sottogruppi di donne e ragazze, nella comunità che serviamo o stiamo cercando di servire, in modo che gli interventi rispondano meglio alle loro esigenze e priorità?

Il programma SSRD dovrebbe identificare le organizzazioni e le agenzie con cui potrebbe investire tempo nel coinvolgimento. Dopo il workshop di analisi degli stakeholder, le partecipanti dovranno analizzare se il programma SSRD sarà in grado di fornire risultati migliori collaborando con gli attori identificati, considerando i cinque **obiettivi dell'SSRD**. Le responsabili tecniche del programma di contrasto alla violenza di genere e i/le responsabili delle partnership delle organizzazioni devono quindi formulare una raccomandazione basata sull'analisi degli stakeholder per:

- concentrarsi esclusivamente sulla collaborazione con organizzazioni della società civile nazionali, locali e comunitarie e/o istituzioni governative;
- perseguire un approccio a modalità mista, lavorando in partnership e implementando direttamente i servizi, potenzialmente con un piano di transizione dell'erogazione diretta dei servizi alle partnership in futuro; oppure
- concentrarsi esclusivamente **sull'erogazione diretta dei servizi** nell'immediato, mentre ci si prepara a diventare partner nel breve periodo.



Lezione appresa | Reality Check

Lo spazio sicuro gestito da donne e ragazza attivo a Parma e gestito da CIAC è ora molto conosciuto dalla comunità in cui si trova. Anzi fin dalle sue origini è stato concepito come non isolato e avulso dal contesto in cui è inserito, ma che da esso potesse prendere vita e rinnovarsi, ininterrottamente contaminato da esperienze e realtà diverse.

Lo spazio è così messo in contatto con gli altri nodi della rete che creano una fitta trama, composta da associazioni, servizi educativi e sanitari con cui lavora a stretto giro; l'esito delle collaborazioni con altri partners è il lavoro di rete, lavoro incessante e meticoloso.

All'apertura settimanale dello spazio, si aggiungono gli incontri tematici nella cornice della promozione della salute e del benessere delle donne, che spesso vedono la partecipazione di professionisti sanitari dell'Unità Sanitaria Locale, quali ginecologhe o ostetriche. Da qui si delinea il primo nodo della rete, la collaborazione messa in atto con servizi sanitari del territorio, in particolare con figure specialistiche del consultorio.

Altro nodo della rete è costituito dalla relazione messa in essere con i servizi educativi del

Comune di Parma, in particolare con i Laboratori Famiglia, con l'obiettivo di promuovere il valore sociale della famiglia e per favorire una partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti. Si tratta di momenti di confronto con focus specifici su aspetti della maternità, sulla cura del neonato, o sulla conciliazione allattamento e lavoro. Infine, ma non ultima è la collaborazione avviata con il Centro Antiviolenza di Parma, centro che nasce dal bisogno delle donne di costruire spazi sicuri, di condivisione e ascolto, per uscire da situazioni di violenza.

Così, in quest'ottica lo spazio sicuro non è solo uno spazio di tutela delle donne, ma soprattutto un luogo di incontro in cui le esperienze e le competenze femminili si incontrano, emergono e si potenziano, dove si generano legami e nascono movimenti generativi di cambiamento sociale.

Altre considerazioni utili

- L'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere dovrebbe essere aperto a una serie di possibilità di collaborazione e impegnarsi in tutte le sue relazioni sulla base del principio di collaborazione, per garantire che esemplifichi appieno la responsabilizzazione ed eviti il ripetersi di ingiustizie e disuguaglianze.
- L'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere non dovrebbe limitare il proprio impegno ai soli fornitori di servizi costituiti da organizzazioni consolidate o agli stakeholder che hanno il maggiore interesse o influenza nel sostenere l'empowerment delle donne e delle ragazze, né limitare la sua definizione di partnership a un accordo formale di subappalto. Il fatto che un'organizzazione sia ben consolidata non indica di per sé che sia nella posizione migliore per contribuire agli obiettivi strategici o del programma SSRD. Le strutture della società civile di base delle donne potrebbero essere più innovative e le organizzazioni più piccole potrebbero essere più motivate a investire nella collaborazione.
- Può essere strategico stabilire un gruppo misto di partnership complementari. Nell'identificare gli stakeholder a cui dare priorità per costruire relazioni, l'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere dovrebbe considerare strategicamente quanto segue:
 - il ruolo che lo stakeholder svolge o potrebbe svolgere nella rete di attori che operano nel contesto pertinente e la valutazione della capacità effettiva o potenziale di influenzare gli obiettivi prioritari;
 - comprendere in che modo il contesto e il panorama dei finanziamenti stanno cambiando o si prevede che cambino e l'impatto che questi cambiamenti possono avere sul ruolo o sul potenziale ruolo degli stakeholder;
 - la visione e la missione, i valori e la cultura e le priorità dell'organizzazione;
 - l'adattamento strategico dell'organizzazione al programma SSRD, ovvero la capacità dell'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere e dell'organizzazione di aggiungere valore alla relazione. In altre parole, l'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere e il potenziale partner possono sostenere meglio le donne e le ragazze lavorando insieme rispetto a quanto potrebbero fare lavorando separatamente;

- il modo in cui la partnership può integrare qualsiasi altra partnership già stabilita dal programma SSRD; e nelle situazioni in cui il fornitore di servizi SSRD è un'organizzazione internazionale, il ruolo che una partnership con l'organizzazione può svolgere nello stabilire eventualmente le condizioni in cui il fornitore di servizi SSRD possa "ritirarsi dai contesti al momento opportuno".

Presentazione dell'SSRD e conoscenza dei partner

I primi passi nello sviluppo di una relazione sono fondamentali per dare il tono alle partnership SSRD. Sebbene gli SSRD siano un elemento centrale della programmazione delle risposte umanitarie basate su progetti, le relazioni strategiche dell'SSRD devono rimanere radicate in una prospettiva femminista. Ciò significa che, mentre alcune relazioni potrebbero essere limitate nella portata o nella durata perché basate su progetti o finanziamenti, le relazioni strategiche vengono invece sviluppate attraverso un impegno regolare nel tempo intorno all'obiettivo comune di trasformare le relazioni sociali di potere che opprimono donne e ragazze, dove l'impegno per la relazione guida l'identificazione di progetti e donatori. Ciò è particolarmente importante per lavorare verso una visione in cui il **sostegno della comunità e il senso di appartenenza delle donne e delle ragazze** all'SSRD consentano allo stesso **di essere trasferito e sostenuto** da reti o organizzazioni della società civile locale.

Man mano che il rapporto con l'organizzazione si evolve, il team SSRD può acquisire fiducia nella potenziale collaborazione con l'organizzazione e può decidere di avviare un coinvolgimento più strutturato. A tal fine, il fornitore di servizi SSRD dovrebbe:

- Dare priorità a una comunicazione aperta e rispettosa; avviare un dialogo aperto con il partner sugli obiettivi e le priorità condivisi per la partnership e su come ciascuna organizzazione vorrebbe che la collaborazione funzionasse, in termini di atteggiamenti e comportamenti oltre che di aspetti pratici.
- Discutere i principi della partnership e il modo in cui si applicano alla relazione; iniziare la discussione sulla governance e la responsabilità tenendo presente la necessità di mitigare lo squilibrio di potere che può essere insito nella relazione, in particolare se si tratta di finanziamenti.
- Affrontare la partnership come un'opportunità in cui la somma è maggiore delle sue parti; discutere del processo di progettazione e sviluppo del programma, per garantire che il processo sia efficiente e rispettoso dei tempi e dei vincoli del partner.
- Promuovere l'analisi collaborativa e il processo decisionale fin dall'inizio; identificare le principali controparti del personale per il coinvolgimento strategico, la gestione delle relazioni e il coinvolgimento funzionale e iniziare a conoscere questi punti focali.

Considerazioni per la valutazione dei partner SSRD

Indipendentemente dal tipo di accordo, il processo di valutazione e selezione di qualsiasi partner richiede giudizio e discrezione per garantire che le informazioni siano raccolte in modo coerente con i principi della partnership, rispettino la dignità del partner, siano allineate con **i principi e gli approcci del settore violenza di genere** e siano adeguatamente analizzate e utilizzate per guidare le azioni successive.

Le organizzazioni e i finanziatori esamineranno i partner in base ai propri processi e in base al tipo di accordo che inquadra la partnership. Per quanto sofisticati possano essere, i processi di valutazione spesso producono risultati che non sono chiari e richiedono un giudizio per decidere se e come

procedere. Dal punto di vista del programma SSRD, qualsiasi problema deve essere esaminato rispetto alle seguenti domande:

- Esiste un rischio significativo che la partnership proposta possa causare danni alle donne e alle ragazze della comunità interessata?
- Esiste un rischio significativo che la partnership proposta possa impedire ad alcune donne e ragazze di sentirsi a proprio agio nel partecipare all'SSRD a seguito della partnership?
- Esiste un rischio significativo che la partnership proposta possa causare danni finanziari e/o operativi all'SSRD, al fornitore di servizi SSRD o al finanziatore?
- Esiste un rischio significativo che la partnership proposta possa causare danni alla reputazione dell'SSRD, del fornitore di servizi SSRD o del finanziatore?

Qualsiasi rischio identificato deve essere valutato rispetto alla capacità dell'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere di mitigare il rischio e le conseguenze della mancata prosecuzione della partnership proposta.

Complementarità e progettazione collaborativa

La complementarità riflette l'opportunità in una relazione collaborativa di sfruttare i vantaggi comparativi di ciascun partner e i contributi reciproci. Un processo di progettazione collaborativa:

- consente ai partner di massimizzare questa complementarità, di sviluppare programmi più efficaci, reattivi ed efficienti che offrono risultati migliori;
- stabilisce una solida base per la collaborazione durante tutto il progetto e la partnership più in generale; e
- consente ai partner di identificare opportunità di collaborazione oltre i parametri del progetto specifico.

L'attore internazionale deve massimizzare la collaborazione con donne e ragazze e altri partner strategici nella progettazione dei programmi. I tempi, la sequenza e la natura della collaborazione nella progettazione variano a seconda del contesto. In alcuni casi, il partner può condurre e guidare il processo di progettazione, con l'attore internazionale contro la violenza di genere che svolge un ruolo di supporto. In altri casi, l'attore internazionale può guidare il processo di progettazione. Indipendentemente dal contesto, è quasi sempre possibile garantire la collaborazione nella progettazione. Ad esempio:

- quando vengono identificati gli approcci di implementazione in collaborazione dell'SSRD prima di presentare la proposta del donatore, anche nel contesto di grandi proposte competitive, l'attore internazionale può collaborare con i partner nello sviluppo della progettazione generale del programma SSRD;
- se l'attore internazionale del settore di contrasto alla violenza di genere identifica i partner dopo l'inizio del premio sulla base di un'implementazione in collaborazione dell'SSRD, l'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere può consultare potenziali partner nello sviluppo della progettazione complessiva del progetto;
- l'attore internazionale potrebbe anche avere l'opportunità di collaborare con un partner per sviluppare un progetto al di fuori di una specifica opportunità di finanziamento, potenzialmente come piattaforma per una raccolta fondi congiunta proattiva.



Lezione appresa | Reality Check

Nel contesto italiano UNICEF ha organizzato nel 2021 e 2022 un percorso formativo con diverse organizzazioni italiane anche avvalendosi della collaborazione tecnica di IRC e del Centro PENC. Il percorso formativo era costituito da una prima fase di formazione online che sono culminate con due giorni di formazione a Palermo, inclusa una visita al SSRD del Centro PENC.

In seguito, UNICEF ha aperto un bando per finanziare dei SSRD per promuovere questo modello in altre regioni d'Italia e ha continuato ad offrire supporto tecnico e programmatico non solo ai suoi partners di implementazione ma anche a tutte le altre organizzazioni interessate facilitando una Comunità di Pratica con il supporto del Centro PENC.

In questo senso UNICEF ha cercato di porsi come un attore che potesse influenzare la promozione del modello dei SSRD nel contesto italiano e fungere da anello di raccordo tra diverse realtà assicurando la diffusione degli obiettivi inclusi in questa guida pratica.



ALLEGATO 3.2. DOMANDE FREQUENTI SUGLI SSRD, ESEMPIO DI STRUMENTO DI INFORMAZIONE, EDUCAZIONE E COMUNICAZIONE

Il seguente messaggio di esempio, strutturato in un formato di domande e risposte, risponde alle domande frequenti che gli stakeholder in contesti umanitari hanno costantemente posto sull'SSRD. Il linguaggio e l'inquadratura devono essere adattati al contesto prima dell'uso.

1. Cosa sono gli Spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne (SSRD)?

- uno spazio sicuro (aggiungi il termine locale usato per l'SSRD, se pertinente) è un luogo in cui tutte le donne e le ragazze si sentono fisicamente ed emotivamente al sicuro e sono incoraggiate a credere in sé stesse e nelle altre;
- è uno spazio su misura per donne e ragazze, dove possono sentirsi a proprio agio e godere della libertà di esprimersi senza paura, giudizio o rischi;
- le donne e le adolescenti decidono come impegnarsi e sostenersi a vicenda, attraverso lo scambio di competenze, informazioni e reti di supporto;
- questi spazi forniscono a donne e ragazze una posizione centrale e sicura per accedere alle informazioni sui servizi disponibili e sicuri per loro;
- è anche uno spazio in cui le donne e le adolescenti più vulnerabili, comprese quelle che hanno subito violenze, vengono accolte e sostenute.

2. Qual è lo scopo dell'SSRD?

- Questa comunità, comprese donne e ragazze, ha subito molte difficoltà negli ultimi tempi. Lo scopo generale dell'SSRD è supportare donne e ragazze a prendere decisioni sulla loro sicurezza e benessere. Lo fa mediante:
 - l'erogazione di informazioni, attività e servizi pensati appositamente per donne e ragazze in base a ciò che ci hanno detto essere necessario;
 - la responsabilizzazione di donne e ragazze con conoscenze e competenze per diventare membri attivi della comunità;
 - la garanzia che la comunità sostiene l'accesso di donne e ragazze allo spazio sicuro.
- L'SSRD coinvolge donne e ragazze adolescenti, membri della comunità e fornitori di servizi a lavorare insieme in modo che donne e ragazze, sia individualmente che insieme, possano supportare la comunità a raggiungere il suo potenziale proprio come gli altri membri di questa comunità.

3. Perché uno spazio solo per donne e ragazze?

- La violenza e la situazione attuale colpiscono donne, ragazze, uomini e ragazzi in modo diverso.

L'SSRD è un servizio che si concentra specificamente su donne e ragazze.

- Non possiamo davvero sostenere donne e ragazze se non affrontiamo la violenza e la disuguaglianza che impediscono loro di contribuire in egual misura a questa comunità.
 - La violenza contro donne e ragazze è resa possibile perché viviamo in un mondo diseguale in cui donne e ragazze sono valutate meno degli uomini e dei ragazzi e in cui donne e ragazze hanno meno accesso a risorse e opportunità. La violenza impedisce loro di stare bene e in salute, di andare a scuola e di essere membri produttivi della loro comunità.
 - Le donne e le ragazze, inoltre, non hanno lo stesso accesso a servizi, informazioni e programmi che prevengono e rispondono alla violenza perpetrata contro di loro.
 - Inoltre, donne e ragazze forniscono assistenza agli altri membri delle loro famiglie o comunità, il che può esporle a ulteriori violenze, oltre a contribuire a un'ulteriore riduzione del loro accesso alle opportunità. Le donne hanno uno spazio limitato per incontrarsi, poiché gli spazi pubblici sono prevalentemente occupati da uomini e ragazzi e donne e ragazze non si sentono sicure e a proprio agio nel trascorrere del tempo in questi spazi.
 - È infatti riconosciuto a livello internazionale che le donne e le ragazze si sentono più sicure e più a loro agio quando sono solo tra donne.
- Questo è ciò che rende unico l'SSRD. Sebbene molti servizi supportino donne e ragazze in modi diversi, l'SSRD offre uno spazio in cui solo donne e ragazze possono incontrarsi tra loro.
 - Lo spazio riservato alle donne e alle ragazze le aiuta a sentirsi più sicure, ma riduce anche il loro isolamento offrendo loro uno spazio collettivo per socializzare.
 - Le donne e le ragazze adolescenti della comunità guidano la facilitazione di molte attività dell'SSRD e selezionano anche le attività a cui desiderano partecipare e scelgono il livello di sostegno sociale che ricevono e si forniscono reciprocamente.

4. L'intervento dell'SSRD funziona con uomini e ragazzi?

- L'SSRD riconosce che per affrontare la violenza contro le donne e le ragazze, è necessario che le comunità se ne occupino insieme alle donne e alle ragazze.
- Riconosciamo anche che uomini e ragazzi detengono il massimo potere e controllo sulle risorse nelle comunità in cui lavoriamo e che dobbiamo operare in collaborazione con loro per cambiare atteggiamenti e pratiche negative.
- Pertanto, l'SSRD coinvolge continuamente gli uomini nella valutazione, progettazione e implementazione dell'SSRD. Le attività con uomini e ragazzi sono condotte al di fuori dello spazio riservato alle donne e lavoriamo con loro per migliorare le condizioni di donne e ragazze. (Il tipo di attività con uomini e ragazzi verrà descritto in base alla programmazione specifica).

5. Quali sono i vantaggi dell'SSRD per la comunità?

- I ruoli delle donne sono spesso invisibili, ma hanno un enorme impatto sulla vita dei membri della comunità poiché la maggior parte delle azioni che le donne intraprendono durante la loro vita non mirano al proprio benessere ma allo sviluppo di una famiglia e di una comunità sane. L'SSRD sostiene questo obiettivo, ad esempio attraverso quanto segue:
 - Le donne hanno un'enorme responsabilità nella cura dei membri della famiglia e, data la situazione, hanno bisogno di un sostegno speciale e di una rete sociale per farlo bene.

Attraverso l'SSRD, le donne possono condividere e consultare altre donne sulle loro esperienze quotidiane per supportare la loro capacità di navigare con facilità e supportare pienamente i propri familiari.

- Attraverso l'SSRD, donne e ragazze acquisiscono conoscenze su argomenti pratici e competenze che possono essere utili per sé stesse, per la famiglia o per altri membri della comunità. In effetti, le donne di solito condividono le loro conoscenze con i familiari, i vicini o altri membri della comunità.
- L'SSRD sensibilizzerà la comunità per promuovere una società solidale in cui anche uomini e ragazzi avranno un ruolo attivo nella cura delle loro case e famiglie. La metodologia e il tipo di supporto saranno discussi con i membri della comunità per garantire che sia in linea con usi e costumi. Avere una relazione di sostegno tra maschi e femmine contribuirà a una comunità più sana.

6. In che modo i membri della comunità possono supportare l'implementazione dell'SSRD?

- Uomini e ragazzi svolgono un ruolo cruciale e hanno una grande influenza nella vita di donne e ragazze. Se i membri maschi della famiglia (e della comunità) sono solidali e incoraggiano donne e ragazze a partecipare alle attività dell'SSRD, sarà più facile per le donne accedere, sentirsi al sicuro e impegnarsi.
- Le donne e le ragazze spesso lavorano per il benessere di altri membri della famiglia o della comunità. Nell'SSRD possono lavorare sulle proprie competenze, capacità, conoscenze, rete sociale e autostima. Per rendere questo processo possibile e sostenibile, è fondamentale che sentano che i loro sforzi siano apprezzati e che i loro risultati siano riconosciuti.
- Uomini e ragazzi possono essere alleati di donne e ragazze e diventare sostenitori dell'SSRD. Ciò renderà l'accesso all'SSRD più sicuro e facile per donne e ragazze. Essere un sostenitore dell'SSRD può comportare il sostegno pubblico ad esso durante le conversazioni con altri membri della famiglia, amici o in occasione di altri eventi, oltre a incoraggiare gli stakeholder della comunità a diventare sostenitori dell'SSRD.



3. STRUMENTI



STRUMENTO 7: INDICATORI

Elenco degli indicatori disponibili

Nota: non tutti gli indicatori devono essere utilizzati da tutti i programmi. È importante che i team di progetto scelgano solo ciò che sarà più utile per monitorare la qualità della programmazione e i risultati per i beneficiari.

Misurazione della qualità dell'implementazione

Nota: i seguenti indicatori hanno lo scopo di monitorare i risultati e la qualità dell'implementazione del progetto SSRD.

INDICATORE	FONTE
# di gruppo di discussione con membri dell'SSRD entro [il periodo]	Gruppo di discussione con donne e ragazze
INDICATORE	FONTE
% del personale qualificato SSRD il cui punteggio di valutazione delle abilità di lavoro di squadra è almeno del 70%	Valutazione delle capacità di lavoro di squadra
% del personale dell'SSRD il cui punteggio di equità di genere è almeno dell'80%	Sondaggio sull'atteggiamento del personale e dei volontari dell'SSRD
% del personale dell'SSRD che soddisfa i criteri di qualità per le competenze di facilitazione	Checklist per l'osservazione della facilitazione

INDICATORE	FONTE
Numero di donne e ragazze che partecipano ad attività di sviluppo di conoscenze e competenze	Modulo di partecipazione alle attività di gruppo dell'SSRD
Numero di donne e ragazze che partecipano alle attività di gruppo	
INDICATORE	FONTE
# di donne e ragazze con background diversi che partecipano all'SSRD	Registrazione presenze
INDICATORE	FONTE
% del feedback registrato da donne e ragazze che è stati affrontati entro [il periodo]	Questionari
INDICATORE	FONTE
Numero di membri della comunità raggiunti attraverso attività di sensibilizzazione relative all'SSRD	Monitoraggio del coinvolgimento della comunità
INDICATORE	FONTE
% delle attività SSRD guidate da donne e ragazze della comunità	Modulo di partecipazione alle attività di gruppo dell'SSRD
INDICATORE	FONTE
Numero di donne e ragazze membri che hanno un ruolo attivo nell'SSRD	Registrazione presenze

INDICATORE	FONTE
<p>% dei membri dell'SSRD intervistati che possono nominare almeno un servizio della propria comunità di cui sono venuti a conoscenza nell'SSRD (diverso dai servizi di risposta alla violenza di genere)</p>	<p>Sondaggio per i membri dell'SSRD (baseline, follow-up ed elenco dei partecipanti)</p>
<p>% dei membri dell'SSRD intervistati che confermano di aver incontrato donne e ragazze nell'SSRD a cui rivolgersi per ricevere supporto</p>	
<p>% dei membri dell'SSRD intervistati che riferiscono di sapere dove qualcuno può ottenere supporto in caso di violenza</p>	
<p>% di staff e collaboratori formati e sensibilizzati sulle procedure interne PSAS o % di beneficiarie che riferiscono di essere informate sui canali di segnalazione di un caso di SAS</p>	
<p>% dei membri dell'SSRD intervistati il cui punteggio aumenta nel sottoscala decisionale dopo 3 mesi di frequenza</p>	
INDICATORE	FONTE
<p>% dei membri della comunità intervistati il cui punteggio sulla "scala degli scopi dell'SSRD percepiti" è almeno del 70%</p>	<p>Sondaggio comunitario</p>



STRUMENTO 8: SELEZIONE DELLA POSIZIONE DELL'SSRD - CHECKLIST DI OSSERVAZIONE

(Questo strumento è stato adattato al contesto italiano e pilotato con alcune organizzazioni che implementano SDR sul territorio italiano)

PERCHÉ UTILIZZARE LA CHECKLIST PER VALUTARE L'ADEGUATEZZA E SICUREZZA DELLO SPAZIO SICURO E DEDICATO A DONNE E RAGAZZE?

La checklist è uno strumento di osservazione utile a documentare eventuali situazioni di rischio e a formulare raccomandazioni relative alla sicurezza del luogo (intesa non solo come integrità fisica, ma anche come sensazione del sentirsi e percepirsi sicure in un contesto che mette a proprio agio) in cui il WGSS è situato e alla sua struttura, nel rispetto di standard e buone pratiche internazionali. La checklist può anche essere usata per sviluppare indicazioni dettagliate sul set up e la gestione di un WGSS.

QUANDO UTILIZZARE LA SELEZIONE DELLA POSIZIONE DELL'SSRD – CHECKLIST DI OSSERVAZIONE?

La checklist è uno strumento utile nella fase di set up del WGSS, al fine di identificare un luogo e una struttura che garantiscano condizioni di sicurezza per le donne e ragazze che accedono allo spazio. In particolare, lo strumento permette di:

- Selezionare la location e lo spazio che meglio rispondono a standard di sicurezza per donne e ragazze, nel caso in cui più opzioni siano disponibili;
- Valutare se lo spazio risulta idoneo o se occorra advocate per un altro spazio, nel caso in cui la location del WGSS sia assegnata dalle autorità senza previa consultazione;
- Decidere se lo spazio sia adatto e sicuro per le attività del WGSS, nel caso in cui vi sia solo una potenziale location identificata
- Inoltre, in fase di funzionamento dello spazio e avvio delle attività, la checklist rappresenta un importante strumento di monitoraggio, il cui uso è consigliato in modo regolare per verificare se siano occorsi cambiamenti delle condizioni di sicurezza e accessibilità della struttura rispetto alla prima osservazione, che richiedano interventi sullo spazio o, in alcuni casi, l'identificazione di un nuovo spazio.

COME UTILIZZARE LA SELEZIONE DELLA POSIZIONE DELL'SSRD — CHECKLIST DI OSSERVAZIONE?

- Prima di accedere allo spazio, rileggi la checklist e assicurati di ricordare gli aspetti da osservare
- Completa la checklist sulla base di quanto osservato durante la visita dello spazio e indica se l'informazione non è disponibile
- La checklist dovrebbe essere usata come regolare strumento di monitoraggio dalla persona responsabile del WGSS. Ove possibile, una facilitatrice e/o una focal point della comunità dovrebbe essere associata all'esercizio.

IMPORTANTE:

- Se identifichi aree o oggetti che potrebbero ferire o danneggiare le donne, le ragazze o il personale che frequenta il centro, la situazione va immediatamente segnalata alla responsabile di perché sia presa azione.
- Non fare foto delle persone, senza previo consenso, ma solo della struttura e dello spazio se rilevante per l'assessment.
- Rispetta sempre la privacy e la dignità delle persone presenti nello spazio.



MODELLO DELLO STRUMENTO

INFORMAZIONI GENERALI

Nome della persona che compila la checklist: _____

Data della compilazione: _____

Località: _____ Nome del centro: _____

La visita è condotta da sola? Sì No

La visita è condotta con qualcuno che potrebbe influenzare l'osservazione? Sì No

Se sì, spiega: _____

INFORMAZIONI SULLA ZONA

C'è già un WGSS o un altro spazio aggregative per donne e ragazze nella zona?

Se sì, spiega perchè si ritiene necessaria la presenza di un altro spazio

ACCESSIBILITÀ E SICUREZZA

Lo spazio è accessibile per donne e ragazze portatrici di disabilità?

Sì No
Osservazioni:

Lo spazio è servito da mezzi di trasporto?

Sì No
Osservazioni:

La struttura è posizionata in una zona/ quartiere facilmente accessibile e sicuro per donne e ragazze?

Sì No
Osservazioni:

CONDIZIONI DELLA STRUTTURA

La struttura è direttamente agibile e adatta alle attività previste da un punto di vista della struttura

Sì No
Osservazioni:

Lo spazio include/permite di ricavare...?

1 (o più) stanza/e per attività di gruppo
 1 (o più) stanza/e che garantiscano riservatezza (counseling, ascolto)
Osservazioni:

Lo spazio include uno spazio riservato per attività educativo-ricreative da svolgere con i/le bambini/e delle partecipanti allo spazio

Sì No
Osservazioni:

<p>La/e stanza/e per attività confidenziali è accessibile facilmente e in condizioni tali da garantire la riservatezza?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>La stanza ha/può essere dotata di un'entrata separata e chiudibile a chiave?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Lo spazio è dotato di uno o più bagni, che possono essere chiusi a chiave dall'interno?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>È presente materiale igienico sanitario, inclusi assorbenti?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Il bagno è accessibile per persone portatrici di disabilità?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Lo spazio è facilmente riconoscibile dall'esterno, descrivendo orari di accesso e persone di contatto?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Lo spazio contiene materiale visivo informativo rilevante alle attività e di interesse per le donne e ragazze e in varie lingue?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>
<p>Al momento della visita è stato possibile osservare la presenza di staff esclusivamente femminile e facilmente riconducibile alle attività di CIAC</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Osservazioni:</p>

COORDINAMENTO E INVIO AI SERVIZI

Ci sono servizi di educazione e cura per la prima infanzia in prossimità del WGSS?

Sì, a che distanza?_____

No

Osservazioni:

Ci sono servizi per la salute sessuale e riproduttiva disponibili in prossimità del WGSS?

Sì, a che distanza?_____

No

Osservazioni:

Ci sono altri servizi per donne e ragazze in prossimità del WGSS?

Sì, a che distanza?_____

Quali?_____

No

Osservazioni:

OSSERVAZIONI/COMMENTI FINALI. Sulla base della tua osservazione dello spazio, potrebbero esserci ragioni per le quali donne e ragazze potrebbero NON sentirsi sicure nello spazio? Quali sono le ragioni principali e quali azioni potrebbero essere intraprese per mitigare questi fattori?

Includere osservazioni su eventuali barriere all'accesso dello spazio da parte di ragazze e adolescenti (posizione isolata del centro; orari di apertura, permesso dei genitori, ecc.)



STRUMENTO 9: VALUTAZIONE DEL BACINO D'UTENZA DELL'SSRD

PERCHÉ UTILIZZARE LA VALUTAZIONE DEL BACINO D'UTENZA DELL'SSRD

Questo strumento è una breve guida e un questionario per il gruppo di discussione che richiede circa 20 minuti per valutare il bacino di utenza dell'SSRD. Un bacino di utenza è l'area da cui un servizio attira una popolazione che utilizza i suoi servizi, in altre parole, la copertura geografica dell'SSRD nella comunità. L'utilizzo di questo semplice strumento consente al programma SSRD di comprendere innanzitutto le unità di misura della distanza rilevanti per donne e ragazze, capire come percepiscono se un servizio è vicino o lontano e quindi di valutare la distanza percorsa da donne e ragazze dalle loro case all'SSRD.

Sebbene ci siano sempre alcune eccezioni (ad esempio alcune donne e ragazze che vivono molto vicine e alcune che viaggiano da molto lontano), esiste una chiara distanza media che può essere identificata attraverso questo strumento. Avere un'idea del bacino di utenza effettivo è importante per l'SSRD perché:

- Consente al team di sensibilizzazione di concentrare la propria comunità geografica all'interno del bacino di utenza, invece di estendere gli sforzi troppo lontano, dove donne e ragazze difficilmente parteciperebbero all'SSRD in ogni caso a causa della distanza eccessiva.
- Consente un coordinamento contestualizzato tra i fornitori di servizi SSRD. In base alla distanza massima effettiva percorsa da donne e ragazze per raggiungere un SSRD, è possibile creare un altro team SSRD statico o mobile per raggiungere donne e ragazze in un altro bacino di utenza.

QUANDO UTILIZZARE LA VALUTAZIONE DEL BACINO DI UTENZA?

Una volta selezionata la sede dell'SSRD, indipendentemente dal fatto che utilizzi un modello di implementazione SSRD statico o mobile, donne e ragazze arriveranno all'SSRD da varie distanze. Poiché le donne e le ragazze impiegheranno un po' di tempo per abituarsi a venire all'SSRD e perché partecipino regolarmente e vedano l'utilità della partecipazione, consigliamo di attendere dai 3 ai 6 mesi dal momento in cui stabilisci il tuo SSRD per effettuare la valutazione della distanza massima, solo perché avrai un bacino di utenza più rappresentativo.

Se effettui la valutazione entro i primi tre mesi dell'SSRD, tieni presente che il bacino di utenza potrebbe probabilmente espandersi ulteriormente nel tempo.

Se desideri stimare il bacino di utenza approssimativo durante la fase di valutazione/avvio, i risultati di questa attività devono essere confrontati con le informazioni sulla distanza massima raccolte dall'SSRD adiacente (gestito dalla stessa organizzazione o da un'organizzazione diversa) in quanto ciò ti aiuterà a calcolare la media della distanza.

COME UTILIZZARE LA VALUTAZIONE DEL BACINO D'UTENZA?

Questo gruppo di discussione mira a raccogliere informazioni sulla distanza che donne e ragazze sono disposte o in grado di percorrere per raggiungere l'SSRD dal luogo in cui vivono.

Prima di coinvolgere donne e ragazze nell'attività, leggi attentamente il questionario per identificare se ci sono concetti o contenuti che dovrebbero essere adattati al tuo contesto. Se fosse necessaria una traduzione, un team di membri dello staff dell'SSRD dovrebbe identificare la traduzione appropriata: la traduzione di concetti sensibili dovrebbe sempre essere il risultato di una consultazione di gruppo.

Ogni domanda è rivolta a un gruppo target specifico come indicato (sia che sia destinata a donne adulte o ragazze adolescenti o posta a entrambe le fasce d'età). L'ultima domanda offre due opzioni alla facilitatrice che dovrebbe valutare in anticipo quale sia la più adatta per il gruppo che partecipa alla discussione.

La facilitatrice dovrebbe porre le domande alle partecipanti mentre chi prende appunti dovrebbe inserire le risposte nella colonna delle note, attenendosi il più possibile alla frase usata dalle partecipanti.

La facilitatrice dovrebbe evitare di suggerire risposte o di affrettarsi a cercarle, indipendentemente da quanto ovvie possano sembrare.

L'attività dovrebbe durare dai 10 ai 20 minuti e dovrebbe essere attuata almeno una volta, idealmente 3-6 mesi dall'inizio dell'implementazione dell'SSRD.



MODELLO DELLO STRUMENTO

GRUPPO DI DISCUSSIONE CON DONNE E RAGAZZE

Identificazione della distanza tra i luoghi in cui vivono le donne e l'SSRD

Data in cui si è tenuto il gruppo di discussione: _____

Nome e ruolo della facilitatrice: _____

Nome e ruolo di chi prende appunti: _____

Traduzione necessaria per il gruppo di discussione: Sì No

In caso affermativo, la traduzione è stata fatta da _____ (lingua) a _____ (lingua)

Numero di partecipanti al gruppo di discussione: _____

Età, sesso e diversità dei partecipanti: _____

Nota per la facilitatrice:

Prima di coinvolgere donne e ragazze nell'attività, leggi attentamente il questionario per identificare se ci sono concetti o contenuti che dovrebbero essere contestualizzati.

Se fosse necessaria una traduzione, un team di membri dello staff dell'SSRD dovrebbe identificare la traduzione appropriata: la traduzione di concetti sensibili dovrebbe sempre essere il risultato di una consultazione di gruppo ed essere svolta con l'ausilio di una mediatrice linguistico culturale formata sui concetti chiave della violenza di genere.

Ogni domanda è rivolta a un gruppo target specifico come indicato (sia che sia destinata a donne adulte o ragazze adolescenti o posta a entrambe le fasce d'età). L'ultima domanda offre due opzioni alla facilitatrice che dovrebbe valutare in anticipo quale sia la più adatta per il gruppo che partecipa alla discussione.

La facilitatrice dovrebbe porre le domande alle partecipanti mentre chi prende appunti dovrebbe inserire le risposte nella colonna delle note, attenendosi il più possibile alla frase usata dalle partecipanti.

La facilitatrice dovrebbe evitare di suggerire risposte o di affrettarsi a cercarle, indipendentemente da quanto ovvie possano sembrare.

L'attività dovrebbe durare dai 10 ai 20 minuti e dovrebbe essere attuata almeno una volta, idealmente 3-6 mesi dall'inizio dell'implementazione dell'SSRD.

Come condurre l'attività:

L'attività si svolge nell'SSRD ed è facilitata da membri femminili dello staff dell'SSRD (1 facilitatrice e 1 persona che prende appunti e da una mediatrice linguistico culturale ove necessario).

I gruppi partecipanti di donne (di età superiore ai 18 anni) e i gruppi di ragazze adolescenti (di età compresa tra 15 e 18 anni, con ulteriore suddivisione tra ragazze adolescenti più giovani e più anziane) devono essere intervistati separatamente. Per interagire con ragazze al di sotto dei 18 anni, assicurati che i/le loro tutori/trici accettino che rispondano a queste domande.

Idealmente, gli informatori/trici dovrebbero partecipare regolarmente o proattivi all'SSRD. Data la breve serie di domande, potresti prendere in considerazione la possibilità di porle all'inizio o alla fine di una normale sessione di attività SSRD.

Consenso informato:

Da leggere ad alta voce dalla facilitatrice all'inizio della seduta del gruppo di discussione

Mi chiamo _____

e lavoro con _____ (nome dell'organizzazione)

come _____

Vorremmo farvi alcune domande sulla distanza che percorrete dal luogo in cui vivete all'SSRD. Questo ci aiuterà a comprendere meglio l'area geografica (bacino di utenza) coperta dalla programmazione SSRD e a pianificare di conseguenza le nostre attività di sensibilizzazione.

Procedure

Se accettate di partecipare, prenderete parte a un colloquio della durata di 10-20 minuti.

Riservatezza

Il vostro nome o altre informazioni identificative non appariranno in nessun file o rapporto. La discussione è anonima, non raccoglieremo il vostro nome o le vostre informazioni di contatto e non sarete identificabili in nessuna pubblicazione o presentazione risultante da questo studio. Se qualcuno si avvicina a noi, interromperemo il colloquio finché non potremo continuare in privato.

Vantaggi

Non possiamo promettervi alcun beneficio diretto derivante dalla vostra partecipazione a questa discussione. Tuttavia, ad alcune persone piace il processo di rispondere alle domande e fornire feedback sugli argomenti che tratteremo oggi. I risultati di questa discussione ci aiuteranno a definire e pianificare gli interventi di sensibilizzazione che stiamo facendo in questa comunità.

Diritto di rifiutare o ritirare

La vostra partecipazione a questo colloquio è completamente volontaria. Potete scegliere di non rispondere a una domanda o di interrompere la vostra partecipazione alla discussione in qualsiasi momento. Se decidete di non voler continuare a partecipare per qualsiasi motivo, rispetteremo la vostra decisione. Non vi chiederemo perché non volete partecipare. Non si verificheranno conseguenze negative se scegliete di non partecipare o di ritirarvi in qualsiasi momento. La scelta o il rifiuto di partecipare non avrà alcun effetto sulla vostra partecipazione all'SSRD.

Consenso

Accettate di partecipare al colloquio? Sì No

Per le ragazze adolescenti, oltre all'accettazione di prendere parte all'attività, i loro genitori/tutori hanno fornito il consenso?

Sì No

DOMANDA	RISPOSTA
<p>1. Chiedi a donne e ragazze:</p> <p>Per prima cosa vogliamo chiedervi qual è la misura comune utilizzata per la distanza nella vostra comunità</p> <p>Guida per la facilitatrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le partecipanti hanno difficoltà con ciò che stai chiedendo, considera di formulare questa domanda come: <p>In altre parole, se doveste dire che vivo a xxx lontano dall’SSRD, qual è la misura xxx utilizzata? (ad esempio km, minuti)</p>	
<p>2. Chiedi alle donne:</p> <p>Ora vorremmo chiedervi: cosa determina se un SSRD è lontano o vicino a dove vivete?</p> <p>Guida per la facilitatrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiedi alle partecipanti di spiegare cosa potrebbe essere considerato vicino o lontano e perché. Dai loro esempi, scegliete la misura o le condizioni e confermatele nuovamente con il gruppo. <p>Ad esempio, un’intervistata potrebbe dire “Se è mezzogiorno quando il sole è più caldo, camminare per più di 10 minuti è lontano”. Potresti continuare dicendo “Ho sentito dire che l’ora del giorno e la temperatura possono influenzare la vicinanza o la distanza di qualcosa, è vero?”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considera la possibilità di chiedere alle partecipanti se altri membri della famiglia influenzano e determinano se un servizio è lontano per loro. • Potresti chiedere se le loro risposte sono le stesse per tutti i gruppi di donne? Se no, per quali donne è diverso e perché? 	

3. Chiedi alle ragazze adolescenti

Ora vorremmo chiedervi: cosa determina se un servizio è lontano o vicino a dove vivete?

Guida per la facilitatrice:

- Chiedi alle partecipanti di spiegare cosa potrebbe essere considerato vicino o lontano e perché. Dai loro esempi, scegliete la misura o le condizioni e confermatele nuovamente con il gruppo.

Ad esempio, un'intervistata potrebbe dire "Se è mezzogiorno quando il sole è più caldo, camminare per più di 10 minuti è lontano". Potresti continuare dicendo "Ho sentito dire che l'ora del giorno e la temperatura possono influenzare la vicinanza o la distanza di qualcosa, è vero?"

- Considera la possibilità di chiedere alle partecipanti se altri membri della famiglia influenzano e determinano se un servizio è lontano per loro.
- Potresti chiedere se le loro risposte sono le stesse per tutti i gruppi di adolescenti e ragazze? Se no, per quale ragazza è diverso e perché?

4. Chiedi a donne e ragazze

Infine, vorremmo chiederti qual è la distanza media che percorri per arrivare all'SSRD?

Nota per la facilitatrice: scegli una delle 2 opzioni seguenti.

Raccogli informazioni: Opzione 1

Chiedi a ciascuna partecipante di indicare quanto tempo impiega e di registrare di seguito. (Ad esempio, per la partecipante 1 occorrono 10 minuti per raggiungere l'SSRD da casa propria. Per la partecipante 2 ci vuole mezza mattinata). Assicurati di riconoscere le diverse misure utilizzate da donne e ragazze.

PARTECIPANTE	DISTANZA
Partecipante 1	
Partecipante 2	
Partecipante 3	
Partecipante 4	
Partecipante 5	
Partecipante 6	
Partecipante 7	
Partecipante 8	
Partecipante 9	
Partecipante 10	
Partecipante 11	
Partecipante 12	

Raccolta informazioni: Opzione 2

Inserisci la misura della distanza nella prima colonna (assicurati di riconoscere tutte le diverse misure utilizzate dalle partecipanti come metri, miglia, tempo...) e poi chiedi alle partecipanti di alzare la mano quando sentono la distanza che si applica a loro. Registra il numero di mani alzate nella seconda colonna.

DISTANZA: <i>inserisci la misura tra parentesi qui sotto - usa la misura che le donne hanno fornito rispondendo alla domanda 1 di questo questionario. Se sono state identificate misure diverse, assicurati che siano tutte riconosciute.</i>	NUMERO DI PARTECIPANTI
Meno di 10 [_____]	
11 - 20 [_____]	
21 - 30 [_____]	
31 - 40 [_____]	
41 - 50 [_____]	
51 - 60 [_____]	
Più di 60 [_____]	



STRUMENTO 10: ESEMPI DI DOMANDE SULLA FASE DI AVVIO PER LE PREFERENZE DI FEEDBACK

PERCHÉ UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

Lo strumento Esempi di domande sulla fase di avvio per le preferenze di feedback aiuterà il personale dell'SSRD a comprendere meglio come le persone preferiscono ricevere informazioni, fornire consigli e ricevere risposte alle domande. Aiuta a identificare i canali di comunicazione e feedback comuni e preferiti che possono informare le decisioni sui meccanismi di feedback dell'SSRD.

QUANDO UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

Condurre interviste individuali con leader di diverse comunità/religioni/rappresentanti di organizzazioni femminili, ecc. potrebbe rivelarsi utile nella fase di avvio di un progetto per comprendere le barriere che alcuni gruppi possono incontrare per accedere alle informazioni o per comunicare con il personale dell'SSRD.

COME UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

Le domande possono essere poste sia durante i gruppi di discussione che durante le interviste individuali.

Elenca tra le possibili risposte solo i canali appropriati al tuo contesto e che sai di avere le risorse per implementare.

I gruppi di discussione sono molto utili per raccogliere feedback da gruppi specifici. Se necessario, dovresti separare i gruppi nel tuo contesto per garantire un feedback onesto e aperto.

Le interviste individuali sono generalmente un canale utile per raccogliere feedback dagli informatori/trici chiave. Potrebbero essere i/le tuoi/tue clienti diretti o indiretti o i/le rappresentanti di altre persone o istituzioni, uomini e donne (autorità locali, leader religiosi, altre istituzioni pubbliche o ONG).



MODELLO DELLO STRUMENTO

CANALE	TEMA PRINCIPALE DEL FEEDBACK	DOMANDA E RISPOSTA
<i>Sondaggio</i>	<i>Preferenze di coinvolgimento</i>	<p>Come (attraverso quale canale) preferiresti ricevere informazioni su questo progetto?</p> <ul style="list-style-type: none">• Riunioni comunitarie• Radio locale• Cartelloni• Opuscoli e brochure• SMS• E-mail• Social media• Tramite il personale dell'SSRD• Attraverso le volontarie della comunità• Tramite i leader locali• Altro (specificare) <p>Se volessi dare un suggerimento o fornire un feedback al fornitore di servizi SSRD, come vorresti farlo?</p> <ul style="list-style-type: none">• Personalmente, presso l'ufficio dei fornitori di servizi SSRD• Personalmente, con il personale dell'SSRD• Chiamando la linea telefonica SSRD• Tramite SMS o WhatsApp• Attraverso i social media• Tramite e-mail• Tramite una casella di suggerimenti• Attraverso i leader della comunità• Altro (specificare)

CANALE	TEMA PRINCIPALE DEL FEEDBACK	DOMANDA E RISPOSTA
<p><i>Gruppo di discussione</i> o <i>Interviste individuali</i></p>	<p><i>Preferenze di coinvolgimento</i></p>	<p>Tutti i membri della tua comunità saranno in grado di accedere alle informazioni fornite dall’SSRD tramite (elenca i canali di comunicazione identificati)?</p> <p>In caso contrario, quali gruppi specifici non sarebbero in grado di accedere a queste informazioni?</p> <p>Cosa si può fare per facilitare l’accesso alle informazioni per questo gruppo di persone?</p>
<p><i>Gruppo di discussione</i> o <i>Interviste individuali</i></p>	<p><i>Preferenze di coinvolgimento</i></p>	<p>Tutti i membri della tua comunità saranno in grado di fornire feedback all’SSRD tramite [elenca i canali di feedback identificati]?</p> <p>In caso contrario, quali gruppi specifici probabilmente non saranno in grado di inviare feedback?</p> <p>Cosa si può fare per aiutare questo gruppo specifico a fornire feedback all’SSRD?</p> <hr/> <p>Tutti i membri della tua comunità saranno in grado di segnalare un reclamo sensibile all’SSRD utilizzando [elenca i diversi canali identificati]?</p> <p>In caso contrario, quali gruppi specifici probabilmente non saranno in grado di presentare un reclamo sensibile?</p> <p>Cosa si può fare per aiutare questo gruppo specifico a fornire un feedback sensibile all’SSRD?</p>



STRUMENTO 11: MAPPATURA DELLA FATTIBILITÀ DEI CANALI DI FEEDBACK PROATTIVI E REATTIVI

PERCHÉ UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

Questo strumento ti aiuterà a identificare i meccanismi di feedback più adatti al tuo contesto. Aiuta a identificare il fabbisogno di risorse per ciascun meccanismo di feedback e quindi a valutare se le risorse necessarie sono disponibili o meno.

QUANDO UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

Questo strumento deve essere utilizzato quando si stabilisce un meccanismo di feedback o quando questo deve essere sostituito o combinato con altri.

COME UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

Questo strumento dovrebbe essere utilizzato internamente, dai membri del personale coinvolti nell'identificazione dei meccanismi di feedback.

Istruzioni e note per l'uso:

La Tabella 1 evidenzia la fattibilità dell'implementazione di diversi canali proattivi a seconda del contesto e dell'ambiente operativo (ad esempio il fatto che si dispone di molto o pochissimo tempo, quantità di risorse disponibili, livello di accesso ai/clienti, ecc.). Allo stesso modo, la Tabella 2 evidenzia la fattibilità dell'implementazione di diversi canali reattivi a seconda del contesto e dell'ambiente operativo.

1. Utilizza la Tabella 1 per valutare la fattibilità dell'implementazione di ciascun canale di feedback PROATTIVO.

- Cerchia le celle che corrispondono alla disponibilità di ciascuna delle risorse richieste a tua disposizione per ciascuno dei canali di feedback elencati nella tabella (vedi esempi di possibili risorse nella prima colonna).
- Per analizzare la fattibilità di ogni canale di feedback, guarda il numero di “Sì”, “Forse”, “Probabilmente no” e “No” che hai in ogni colonna.
- Se hai uno o più “No”, non sarai in grado di implementare questo canale di feedback nel tuo contesto.
- Se hai uno o più “Probabilmente no”, potrebbe non essere possibile implementare questo particolare canale di feedback a meno che tu non prenda in considerazione misure di mitigazione specifiche (ad esempio, condurre un sondaggio tramite SMS o telefonate se non hai accesso fisico ai/tuei/tue clienti).
- Se hai uno o più “Forse”, dovrebbe essere possibile implementare questo canale di feedback, tuttavia potrebbe essere necessario adattare il numero o la frequenza di raccolta dei feedback attraverso questo canale in base al contesto e ai vincoli operativi.
- Più “Sì” hai, più facile e fattibile sarà per te implementare questo canale di feedback.

	DISPONIBILITÀ	SONDAGGIO	DISCUSSION DI GRUPPO	COLLOQUIO INDIVIDUALE	WOMEN'S FORUM/ RIUNIONE DEL COMITATO	RADIO	RIUNIONE DEI MEMBRI DELLA COMUNITÀ
Ora	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Forse	Forse	Forse	Forse	Forse	Probabilmente no
	Basso	Forse	Forse	Forse	Forse	Probabilmente no	No
Risorse finanziarie	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Sì	Sì	Sì	Sì	Forse	Forse
	Basso	Forse	Forse	Forse	Forse	No	Forse
Risorse umane e capacità	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Sì	Forse	Forse	Forse	Forse	Probabilmente no
	Basso	Forse	Probabilmente no	Probabilmente no	Probabilmente no	Probabilmente no	No
Accesso ai/ alle clienti	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Forse	Forse	Forse	Forse	Sì	Forse
	Basso	Probabilmente no	Probabilmente no	Probabilmente no	No	Sì	Forse
Accesso alla tecnologia	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Basso	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì

2. Usa la Tabella 2 per valutare la fattibilità dell'implementazione di ciascun canale di feedback.

- Cerchia la cella che corrisponde alla disponibilità di ciascuna delle risorse richieste a tua disposizione per ciascuno dei canali di feedback elencati nella tabella (vedi esempi di possibili risorse nella prima colonna).
- Per analizzare la fattibilità di ogni canale di feedback, guarda il numero di “Sì”, “Forse”, “Probabilmente no” e “No” che hai in ogni colonna.
- Se hai uno o più “No”, non sarai in grado di implementare questo canale di feedback nel tuo contesto.
- Se hai uno o più “Probabilmente no”, potrebbe non essere possibile implementare questo particolare canale di feedback a meno che tu non prenda in considerazione misure di mitigazione specifiche (ad esempio, condurre un sondaggio tramite SMS o telefonate se non hai accesso fisico ai/tuoi/tue clienti).
- Se hai uno o più “Forse”, dovrebbe essere possibile implementare questo canale di feedback, tuttavia potrebbe essere necessario adattare il numero o la frequenza di raccolta dei feedback attraverso questo canale in base al contesto e ai vincoli operativi.
- Più “Sì” hai, più facile e fattibile sarà per te implementare questo canale di feedback.

	DISPONIBILITÀ	SCATOLA DEI SUGGERIMENTI	LINEE DIRETTE GRATUITE	ORARI DI APERTURA DELLA SALA DI CONVERSAZIONE PRIVATA DELL'SSRD	SMS	SOCIAL MEDIA
Ora	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Sì	Forse	Sì	Forse	Forse
	Basso	Sì	No	Sì	No	Forse
Risorse finanziarie	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Sì	Forse	Sì	Forse	Sì
	Basso	Sì	No	Sì	No	Sì
Risorse umane e capacità	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Sì	Forse	Sì	Forse	Forse
	Basso	Sì	No	Forse	Probabilmente no	Probabilmente no
Accesso ai/ alle clienti	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Sì	Sì	Forse	Sì	Sì
	Basso	Forse	Sì	Probabilmente no	Sì	Sì
Accesso alla tecnologia	Alto	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
	Moderato	Sì	Forse	Sì	Forse	Forse
	Basso	Sì	Probabilmente no	Sì	Probabilmente no	No

3. Utilizza la Tabella 3 per aiutarti a scegliere la giusta combinazione di meccanismi di feedback proattivi e reattivi, tenendo conto dei punti di forza e di debolezza di ciascuno.

MECCANISMO PROATTIVO	PUNTI DI FORZA	DEBOLEZZE	MIGLIORI PRATICHE
Sondaggi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le informazioni possono essere raccolte rapidamente ✓ Può raggiungere un ampio campione ✓ Fornisce dati quantitativi ✓ Risultati facili da disaggregare ✓ Risultati facili da interpretare ✓ Può essere fatto frequentemente 	<ul style="list-style-type: none"> • Richiede l'accesso ai/clienti (a meno che non sia gestito da una terza parte o tramite telefono/SMS, ecc.) • Limitato nella quantità di dati qualitativi che fornisce 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fai un massimo di 10-12 domande. 2. Concentrati sull'uso di domande a risposta chiusa, in quanto ciò faciliterà un'analisi rapida. 3. Prova il sondaggio con un numero limitato di clienti prima dell'uso. 4. Informa i/clienti sull'SSRD, sul progetto e su come verranno utilizzati i risultati del sondaggio. 5. Ottieni il consenso informato dei/delle clienti prima di iniziare il sondaggio e attesta la riservatezza dei dati. 6. Non chiedere risposte ai/clienti, ma sii disponibile a chiarire le domande, se necessario. 7. Includi un'opzione per consentire al cliente di dire che non vuole rispondere o che non lo sa. 8. Offri ai/clienti la possibilità di condividere feedback su un altro problema che non è stato trattato nel sondaggio. 9. Nel rispetto dei principi di sicurezza e riservatezza, segnala le questioni che destano preoccupazione a una sovrintendente formata per affrontarle, ad esempio feedback relativi a possibili danni a un cliente o a un'altra persona o una violazione del codice di condotta. 10. Valuta la possibilità di far gestire il sondaggio da una terza parte a scopo di verifica, o per raccogliere feedback su questioni delicate. Riferisci ai/

			<p>alle clienti i risultati del sondaggio, cosa farai per rispondere e perché. Non riferire su questioni delicate in alcun modo che potrebbe essere ricondotto alla fonte delle informazioni.</p> <p>11. Assicurati che i sondaggi siano gestiti da team dello stesso sesso degli/delle intervistati/e.</p> <p>12. NON chiedere informazioni sulle esperienze dirette di violenza di genere. Fai riferimento a Considerazioni etiche e di sicurezza per i reclami sensibili e consulta gli specialisti in programmi a contrasto della violenza di genere</p> <p>13. Assicurati che tutte le informazioni sensibili siano registrate e archiviate in modo sicuro. Fai riferimento alle considerazioni etiche e di sicurezza della tua organizzazione per i reclami sensibili.</p>
Gruppo di discussione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le informazioni possono essere raccolte rapidamente ✓ Ottimo per raccogliere informazioni qualitative (ad esempio per integrare informazioni raccolte tramite un sondaggio) ✓ Utile per raccogliere opinioni da gruppi specifici su argomenti specifici (ad esempio problemi o sfide che emergono dai risultati del sondaggio) 	<ul style="list-style-type: none"> • Richiede l'accesso ai/clienti (a meno che non sia gestito da una terza parte) • Alcune persone potrebbero non sentirsi a proprio agio nell'esprimersi in gruppo • Le persone non possono condividere informazioni sensibili • Richiede buone capacità di facilitazione per essere amministrata bene 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usa i dati e i risultati di altri canali di feedback come spunto per la discussione in modo da non iniziare a "freddo" il gruppo di discussione. 2. Informa i/clienti sull'SSRD, sul progetto e su come verranno utilizzati i risultati del sondaggio. 3. Ottieni il consenso informato dei/delle clienti prima di iniziare il sondaggio e attesta la riservatezza dei dati. 4. Assicurati che la persona che amministra il gruppo di discussione sia informata sul progetto, in modo che sappia interpretare il feedback che viene condiviso e possa effettivamente stimolare una discussione più approfondita. 5. Consenti ai/clienti di

			<p>condividere feedback che non sono direttamente all'ordine del giorno, ma assicurati che la discussione sia ampiamente mantenuta sull'argomento.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Suddividi i gruppi di discussione in sottogruppi appropriati di clienti in modo che si sentano a proprio agio nel condividere le loro opinioni (ad esempio uomini/donne, donne giovani/donne anziane). Presta particolare attenzione a garantire che i gruppi vulnerabili si sentano a proprio agio nel gruppo in cui si trovano. 7. Segnala immediatamente eventuali problemi a una sovrintendente addestrata ad affrontarli (ad esempio feedback relativi a possibili danni a un cliente o a un'altra persona o a una violazione del codice di condotta). 8. Riporta ai/clienti cosa hanno mostrato i risultati del sondaggio, cosa farai per rispondere e perché. Assicurati che venga effettuata una comunicazione appropriata per donne e ragazze. 9. Assicurati che i sondaggi siano gestiti da team dello stesso sesso degli/delle intervistati/e. 10. NON chiedere informazioni sulle esperienze dirette di violenza di genere. Fai riferimento a Considerazioni etiche e di sicurezza per i reclami sensibili e consulta gli specialisti della risposta alla violenza di genere o il sottogruppo contro la violenza di genere per ulteriori indicazioni. 11. Assicurati che tutte le informazioni sensibili siano registrate e archiviate in modo sicuro. Fai riferimento alle considerazioni etiche
--	--	--	--

			e di sicurezza della tua organizzazione per i reclami sensibili.
Interviste individuali	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utile per raccogliere feedback da persone in posizione di potere ✓ Ottimo per raccogliere feedback da altri stakeholder (non membri SSRD) ✓ Consenti discussioni su argomenti sensibili ✓ Consentono di raccogliere dati qualitativi molto specifici 	<ul style="list-style-type: none"> • Richiede molto tempo (il che significa che probabilmente non è possibile eseguire molte interviste individuali). • Richiede buone capacità di facilitazione per essere amministrata bene 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sii chiara sul motivo per cui stai conducendo un colloquio individuale (al contrario di un gruppo di discussione, ad esempio). 2. Personalizza le domande in base agli obiettivi/alle informazioni che desideri raccogliere. 3. Fai un massimo di 10-12 domande. 4. Informa l'intervistato/a sull'SSRD, sul progetto e su come verranno utilizzati i risultati del colloquio. 5. Ottieni il consenso informato dei/delle clienti prima di iniziare il sondaggio e attesta la riservatezza dei dati. 6. Assicurati che la persona che conduce il colloquio conosca il progetto, sappia interpretare il feedback che viene condiviso e possa effettivamente stimolare una discussione più approfondita. 7. Consenti all'intervistato/a di condividere feedback che non sono direttamente all'ordine del giorno, ma assicurati che la discussione sia ampiamente incentrata sull'argomento. 8. Segnala immediatamente eventuali problemi a una sovrintendente addestrata ad affrontarli (ad esempio feedback relativi a possibili danni a un cliente o a un'altra persona o una violazione del codice di condotta). 9. Riferisci all'intervistato/a su come l'intervista è stata utilizzata per informare la programmazione SSRD. 10. NON chiedere informazioni sulle esperienze dirette di violenza di genere. Fai riferimento a

			<p>Considerazioni etiche e di sicurezza per i reclami sensibili e consultati con degli esperti in caso di dubbio.</p> <p>11. Assicurati che tutte le informazioni sensibili siano registrate e archiviate in modo sicuro. Fai riferimento alle considerazioni etiche e di sicurezza della tua organizzazione per i reclami sensibili.</p>
<p>Riunioni comunitarie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Offri l'opportunità a un mix eterogeneo di persone di partecipare, ottenere informazioni e/o fornisci il loro feedback ✓ Ottimo per costruire un rapporto generale con clienti e comunità ✓ Fornisce informazioni qualitative 	<ul style="list-style-type: none"> • Può essere piuttosto destrutturato ed è più difficile ottenere informazioni utili e pertinenti • Alcune persone potrebbero non sentirsi a proprio agio nell'esprimersi in gruppo • Le persone non possono condividere informazioni sensibili • Alcune persone potrebbero non essere in grado di partecipare (responsabilità di accesso, lavoro o assistenza) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spiega e discuti l'obiettivo della riunione della comunità. 2. Discutete e concordate il momento e il luogo migliori per la riunione. 3. Assicurati che la comunità sia a conoscenza dell'ora/ luogo della riunione. 4. Informa i/le clienti sull'SSRD, sul progetto e su come verranno utilizzati i risultati del sondaggio 5. Assicurati che la persona che conduce la riunione conosca il progetto, sappia interpretare il feedback che viene condiviso e possa effettivamente stimolare una discussione più approfondita. 6. Consenti ai/alle clienti di condividere feedback che non sono direttamente all'ordine del giorno, ma assicurati che la discussione sia ampiamente mantenuta sull'argomento. 7. Partecipazione e risposte tempestive da parte dei gruppi vulnerabili, pur essendo consapevoli dei potenziali motivi per cui non si desidera discutere determinate questioni nelle sedi pubbliche. 8. Segnala immediatamente eventuali problemi a una sovrintendente addestrata ad affrontarli (ad esempio feedback relativi a possibili

			<p>danni a un cliente o a un'altra persona o una violazione del codice di condotta).</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Riferisci alla comunità in che modo le opinioni condivise durante la riunione hanno influito o influenzeranno la programmazione dell'SSRD. 10. In ambienti conservativi/tradizionali, organizza riunioni comunitarie per uomini e donne separatamente. 11. Poiché le riunioni della comunità sono limitate da complesse dinamiche di potere, non dovrebbe mai essere l'unica forma di feedback proattivo utilizzata. 12. Informa la comunità sull'ora/il luogo della riunione con diversi metodi, anche verbali quando possibile per tenere conto delle esigenze della popolazione non alfabetizzata. 13. Assicurati che tutte le informazioni sensibili siano registrate e archiviate in modo sicuro. Fai riferimento a Considerazioni etiche e di sicurezza per i reclami sensibili. 14. Nota se determinati gruppi di identità scelgono di non discutere determinati problemi e stabiliscono tempi/metodo per il follow-up.
Radio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ampiamente accessibile (e talvolta l'unico mezzo "remoto" per coinvolgere persone che vivono in aree isolate) ✓ Offre l'opportunità di informare un gran numero di persone sull'SSRD e i suoi programmi ✓ Consente ai/alle clienti di impegnarsi in una comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Ha generalmente un costo (elevato). • Consente solo ai/alle clienti/persona che hanno accesso a un telefono/ rete di chiamare/dare suggerimenti. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ha generalmente un costo (elevato). 2. Consente solo ai/alle clienti/persona che hanno accesso a un telefono/ rete di chiamare/dare suggerimenti. 3. Risponde alle domande e/o spiega come verranno trattati i suggerimenti e i reclami.

	<p>bidirezionale (chiamata radio) e questo può quindi può essere utilizzato anche come canale di feedback reattivo.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 4. Se un chiamante presenta un reclamo delicato, interrompi immediatamente la conversazione. Fai riferimento alle considerazioni etiche e di sicurezza dell'organizzazione per i reclami sensibili. 5. Assicurati che il membro dello staff dell'SSRD che parla alla radio sia stato addestrato conosca i concetti di genere e sappia combattere contro il linguaggio sessista. 6. Valuta le potenziali limitazioni di genere nell'accesso alla radio. A causa dell'elevata probabilità che si verifichino, la radio non dovrebbe mai essere l'unico meccanismo di feedback utilizzato.
<p>SSRD Riunione del comitato</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ottimo per riunire i rappresentanti chiave del tuo gruppo di clienti e altri stakeholder a partecipare alle decisioni chiave relative al progetto. ✓ Può essere un'utile fonte di informazioni per convalidare o spiegare il feedback ottenuto attraverso altri canali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio che il gruppo rappresenti solo le opinioni dei membri più potenti della società e utilizzi il canale per i propri vantaggi. • Richiede termini di riferimento chiari e uno scopo significativo per essere efficienti. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definisci chiaramente il ruolo e i termini di riferimento del gruppo di stakeholder. 2. Discuti e concorda le sue dimensioni e la sua composizione (limitare il numero di membri e massimizzare il numero di diversi gruppi di clienti/altri stakeholder rappresentati e con un numero minimo di donne rappresentate (se non solo donne). 3. Stabilisci un programma e un'agenda chiari per le riunioni degli stakeholder. 4. Definisci e concorda il modo in cui i suggerimenti devono essere concordati (ad es. consenso, maggioranza, ecc.). 5. Spiega come e da chi verranno trattati i suggerimenti. 6. Fornisci un feedback al gruppo di stakeholder in merito alle modalità con cui sono stati trattati i loro suggerimenti e su come hanno influenzato la programmazione SSRD.

MECCANISMO REATTIVO	PUNTI DI FORZA	DEBOLEZZE	MIGLIORI PRATICHE
<p>Scatola dei suggerimenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facile ed economico da configurare ✓ Può funzionare senza elettricità e/o copertura di rete mobile ✓ Nessun costo di utilizzo per il cliente ✓ Può consentire un feedback anonimo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sono escluse le persone che non sanno scrivere. • Manca di riservatezza (a seconda di dove si trovano le scatole e del fatto che i/le clienti possano essere viste mentre le usano). • Rischio di limitare l'accesso (clienti che vivono lontano/ hanno difficoltà ad accedere alle scatole). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricorda che i livelli di alfabetizzazione spesso variano tra donne e ragazze di identità diverse. Se una grande percentuale di donne/ragazze non è alfabetizzata, assicurati che siano stati selezionati altri meccanismi di feedback oltre alle scatole dei suggerimenti. 2. Spiega ai/alle clienti come utilizzare le scatole dei suggerimenti (ad esempio per porre domande/formulare raccomandazioni/ presentare un reclamo/ fornire un feedback positivo, ecc.). 3. Spiega/discuti con i/le clienti il processo di apertura delle scatole (frequenza, persona responsabile) e consenti ai/alle clienti e membri della comunità di partecipare. 4. Spiega/discuti come e da chi verranno esaminati i suggerimenti e come e quando verranno fornite ai/alle clienti le risposte al feedback. 5. Presta particolare attenzione e coinvolgi i/le clienti, in sessioni separate per sesso, per identificare le posizioni migliori per le scatole (per evitare problemi di accesso o riservatezza). 6. Assicurati che i suggerimenti siano trattati in modo riservato e in modo da garantire la protezione dei/delle clienti. Fai riferimento alle considerazioni etiche e di sicurezza dell'organizzazione per i reclami sensibili.

			<ol style="list-style-type: none"> Assicurati di aver selezionato le località dopo aver chiesto il feedback di donne e ragazze in luoghi sicuri.
<p>Linee dirette gratuite</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consente ai/clienti che non sanno scrivere di fornire feedback ✓ Consente una comunicazione bidirezionale tra SSRD e il cliente (e quindi l'opportunità per il personale di chiarire/comprendere meglio il feedback fornito dal cliente) ✓ Riservato e accessibile (se i/clienti dispongono di una copertura telefonica e di rete) ✓ Nessun costo di utilizzo per il cliente ✓ Può consentire un feedback anonimo 	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di escludere i/clienti senza accesso a un telefono o a una rete • Rischio di ricevere molte chiamate "spam" • Rischio di limitare l'accesso dei/delle clienti per fornire feedback negli orari/giorni di apertura della linea diretta. • La sfida di dover gestire più lingue/operatori. • Rischio di dover far fronte ai costi di più società/reti mobili (operatore, linea diretta, tariffe mensili, ecc.). • Generalmente costoso da configurare e da utilizzare (costi di comunicazione e di gestione). 	<ol style="list-style-type: none"> Ricorda che l'accesso al telefono ha spesso una dinamica di genere. Se una grande percentuale di donne/ragazze non dispone di un accesso telefonico sicuro e riservato, assicurati che siano stati selezionati altri meccanismi di feedback oltre alle linee dirette telefoniche. Se possibile, imposta modalità/processi per ridurre i costi per le clienti, tra cui rimborsi, fornitura di carte di ricarica o altro, a seconda dei casi. Spiega ai/clienti come utilizzare la linea diretta (ad esempio per porre domande/fare raccomandazioni/presentare un reclamo/fornire un feedback positivo ecc.) e quando (se non è un servizio 24 ore su 24, 7 giorni su 7). Spiega/discuti come e da chi verranno esaminati i suggerimenti e come e quando verranno fornite ai/clienti le risposte al feedback.
<p>Orari di apertura della sala di conversazione privata dell'SSRD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consente ai/clienti che non sanno scrivere di dare suggerimenti. ✓ Consente la comunicazione bidirezionale tra il personale dell'SSRD e il cliente (e quindi opportunità per il personale di chiarire/comprendere meglio il feedback fornito dal cliente). 	<ul style="list-style-type: none"> • È improbabile che venga utilizzato dai/dalle clienti che desiderano presentare un suggerimento/reclamo anonimo. • Rischio di esclusione delle clienti che vivono lontano o che hanno difficoltà ad accedere all'ufficio. • Limita l'accesso a determinati orari di lavoro. • Potenzialmente stigmatizzante. 	<ol style="list-style-type: none"> Spiega quando e per cosa le clienti possono entrare nella stanza di conversazione privata e comunica gli orari disponibili con diversi metodi. Identifica e comunica il nome o i nomi del personale con cui le clienti possono incontrarsi. Spiega come questo può influenzare il modo di dell'SSRD.

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Garantisci uno spazio privato e riservato per gli orari di accesso. 5. Assicurati che il personale che partecipa alle ore di walk-in sia preparato a rispondere in modo sicuro e appropriato a una rivelazione della violenza di genere.
Linee dirette per SMS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riservato ✓ Accessibile (se i clienti dispongono di una copertura telefonica e di rete) ✓ Nessun costo di utilizzo per il cliente ✓ Le linee per SMS generalmente consentono anche l'invio di messaggi SMS in blocco (e forniscono un canale utile per il fornitore di servizi SSRD per inviare informazioni ai/clienti) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sono esclusi/e i/clienti che non sanno scrivere. • Rischio di escludere i/clienti senza accesso a un telefono o a una rete. • Rischio di ricevere SMS di "spam". • Rischio di avere a che fare con più società/rete di telefonia mobile. • Costo (tariffe mensili della linea diretta, manutenzione, ecc.). • Le informazioni potrebbero non essere particolarmente utili se il cliente non ha spiegato bene il proprio feedback nell'SMS. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricorda che l'accesso al telefono e l'alfabetizzazione hanno spesso una dinamica di genere. Se una grande percentuale di donne/ragazze non dispone di un accesso telefonico sicuro e riservato e/o non è in grado di scrivere, assicurati che siano stati selezionati altri meccanismi di feedback oltre alle linee per SMS. 2. Se possibile, imposta modalità/processi per ridurre i costi per i/clienti, tra cui rimborsi, fornitura di carte di ricarica o altro, a seconda dei casi. 5. Spiega ai/clienti come utilizzare la linea diretta (ad esempio per porre domande/ fare raccomandazioni/ presentare un reclamo/ fornire un feedback positivo ecc.) e quando (se non è un servizio 24 ore su 24, 7 giorni su 7). 4. Spiega/discuti come e da chi verranno esaminati i suggerimenti e come e quando verranno fornite ai/clienti le risposte al feedback.
Social Media	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accessibile e riservato (se i/clienti hanno accesso a uno smartphone/ ✓ Internet) ✓ Un mezzo di comunicazione interessante, in particolare per le giovani e le clienti che vivono in aree urbane 	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di escludere un numero potenzialmente elevato di clienti (poiché richiede l'accesso a smartphone, Internet, esperienza nei social media, ecc.) • Manca di riservatezza 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricorda che le dinamiche di genere presenti nell'accesso al telefono e nell'alfabetizzazione saranno presenti anche per i social media. Se una grande percentuale di donne/ragazze più vulnerabili non dispone di un accesso telefonico

✓ Nessun costo specifico per i/le clienti (se hanno accesso a Internet)

sicuro e riservato, assicurati che siano stati selezionati altri meccanismi di feedback oltre ai social media.

2. Spiega ai/alle clienti come utilizzare i social media (ad esempio per porre domande/ far raccomandazioni/ presentare un reclamo/ fornire un feedback positivo ecc.).
3. Spiega/discuti come e da chi verranno esaminati i suggerimenti e come e quando verranno fornite ai/alle clienti le risposte al feedback.



STRUMENTO 12: MODELLO PER LA PROGETTAZIONE DI CANALI DI FEEDBACK

PERCHÉ UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

Questo strumento aiuterà a pianificare la progettazione di canali di feedback. Aiuta a riflettere sugli elementi chiave e ad analizzare il canale più adatto in base al tipo di informatori/trici, al tipo di feedback, alla frequenza e ad altri elementi.

QUANDO (CON QUALE FREQUENZA) UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

Dovrebbe essere usato quando si imposta un nuovo meccanismo di feedback e ripetuto regolarmente. Come determinare la frequenza dei tuoi canali proattivi? La frequenza della raccolta proattiva del feedback (come sondaggi e gruppi di discussione) dovrebbe essere determinata in base al contesto operativo. Diversi fattori influenzano tale decisione:

- La fluidità del contesto: in situazioni di accoglienza e servizi di supporto stabili senza forti movimenti e flussi di popolazioni migranti e rifugiate, è probabile che le esigenze e le preferenze prioritarie delle clienti dell'SSRD non cambino così spesso come in contesti di emergenza più dinamici. Pertanto, è meno probabile che le prospettive dei/delle clienti e i gruppi di clienti consultati cambino frequentemente. Se le prospettive dei/delle clienti cambiano di rado, i team dovranno consultarle meno spesso per conoscere il loro punto di vista. **ATTENZIONE:** la leadership del programma devono fare attenzione che questo non serva da scusa per non consultare regolarmente i/le clienti per avere il loro feedback.
- La frequenza dei cambiamenti nella programmazione o nell'operatività dell'SSRD: in alcuni contesti, l'SSRD ha implementato un programma molto simile per un lungo periodo di tempo; in altri contesti, la nostra programmazione è nuova e in continua evoluzione grazie a nuove sovvenzioni e a nuovo personale (che può interagire in modo diverso con i/le clienti). Nei casi di programmazione più stabile, è meno probabile che le prospettive dei/delle clienti cambino con la stessa frequenza rispetto a programmi e operazioni in continua evoluzione. Come sopra, meno cambiano le prospettive dei/delle clienti, meno spesso dobbiamo consultarli/e. Ma attenzione alla cautela!
- Vicinanza del rapporto tra il team dell'SSRD e i membri: molti feedback vengono ottenuti attraverso interazioni di routine tra personale e clienti nel corso della fornitura dei servizi. Se il team ha sviluppato una relazione stretta e aperta con i/le clienti attraverso tali attività, è possibile che la raccolta di feedback proattiva e formalizzata non sia necessaria così spesso, rispetto ai casi in cui il team ha una relazione più distante con essi/e. Tuttavia, i team dovrebbero comunque consultare periodicamente i/le clienti anche se ritengono che il rapporto sia buono, poiché è possibile che proprio a causa di questa vicinanza, si sentano meno inclini a fornire un feedback aperto e onesto direttamente ai membri dello staff.
- Capacità del team di agire in base al feedback ricevuto: vari fattori possono limitare la capacità del team di agire in base al feedback ricevuto, compreso il contesto esterno che non può essere cambiato frequentemente e rapidamente (ad esempio, avere meno controllo sul proprio budget come subalterno a un'altra organizzazione che agisce come capofila in una sovvenzione).

COME UTILIZZARE QUESTO STRUMENTO?

1. Elenca tutti i canali di feedback che hai pianificato di utilizzare nella seconda colonna (gruppo di discussione, scatola dei reclami...)
2. Indica chi sono i/le clienti e i sottogruppi di clienti da cui raccoglierai feedback con ciascun canale.
3. Garantire che tutte le clienti dirette e previste siano prese in considerazione, compresi/e i/le clienti/e indiretti/e. Specifica che tutti i gruppi di clienti (leader) e i sottogruppi (leader del blocco 3) e le altre persone da cui desideri raccogliere i feedback sono tutti inclusi nella tabella nella terza e quarta colonna (Tipo di gruppo di clienti e Gruppo di clienti).
4. Indica su quali temi di feedback principali raccoglierai informazioni (colonna 6, Temi di feedback principali)
5. Indica la frequenza con cui amministrerai ciascun canale di feedback nella colonna 7 Frequenza.
6. Indica il momento in cui intendi gestire i tuoi canali di feedback proattivi (Timing).
7. In questo caso è necessario considerare ogni potenziale dipendenza nella pianificazione dei tempi di gestione dei diversi canali di feedback proattivi. Ad esempio, potresti voler strutturare le domande e i gruppi di discussione in base alle questioni emerse dai risultati di un sondaggio tra i/le clienti. In tal caso, dovresti pianificare il gruppo di discussione in un momento in cui sai che i risultati del sondaggio saranno disponibili (e sono stati analizzati).
8. Indica chi sarà responsabile della gestione di ciascun canale di feedback (Chi è responsabile).
9. Qui potresti prendere in considerazione l'idea di far gestire alcuni canali di feedback proattivi dal personale dell'SSRD e altri amministrati da una terza parte (enumeratori, organizzazioni partner, ecc.). C'è sempre un pregiudizio quando ai/alle clienti viene chiesto in merito alla loro soddisfazione o opinione sull'aiuto e sul servizio che ricevono dal personale che lavora per la stessa organizzazione. Le persone possono fornire risposte "eccessivamente positive" per molte ragioni (scarsa propensione a lamentarsi degli aiuti o dei servizi ricevuti, paura di essere escluse, ecc.).



MODELLO DELLO STRUMENTO

1. Canale #	2. Canale (specificare)	3. Gruppo di clienti (specificare)	4. Gruppo di clienti (specificare)	5. Sottogruppo cliente (specificare)	6. Temi di feedback principali (specificare)	7. Frequenza	8. Tempistica (specificare se pertinente)	9. Chi è responsabile dell'amministrazione del canale
1	[Inserire tipo di canale per il feedback]	[Inserire il tipo di cliente #1] [Inserire il tipo di cliente #2]	[Inserire la descrizione del gruppo di clienti #1] [Inserire la descrizione del gruppo di clienti #2]	[Inserire la descrizione del sottogruppo cliente#1] [Inserire la descrizione del sottogruppo cliente#2]	[Inserire temi principali selezionati]	[Inserire frequenza]	[Specificare l'ora]	[Specificare la persona responsabile]



4. PERSONALE



ASSOCIATO A QUESTA **GUIDA**



ULTERIORI INDICAZIONI:

[Allegato 4.1. Reclutamento inclusivo](#)



STRUMENTI:

[Strumento 13: Descrizioni delle mansioni](#)

[Strumento 14: Sondaggio sugli atteggiamenti e le convinzioni dei candidati - Per il reclutamento](#)

[Strumento 15: Identificare i segni di stress e i meccanismi di coping negativi](#)

[Strumento 16: Mandala per il benessere del team](#)

[Strumento 17: Tecniche di gestione dello stress](#)

Il personale che opera nell'SSRD ha spesso responsabilità specifiche sia per la programmazione SSRD che per altri componenti del più ampio programma di contrasto alla violenza di genere e deve allocare diverse quantità di tempo tra le attività e le attività in base alle necessità. Pertanto, all'interno di un tipico organigramma del programma di contrasto alla violenza di genere, spesso viene fatta poca distinzione tra le posizioni dedicate all'SSRD e ad altri tipi di interventi. La distinzione viene fatta in questa guida pratica solo per identificare il personale minimo necessario per gestire un SSRD, indipendentemente dal fatto che i servizi di gestione dei casi di violenza di genere o di prevenzione primaria siano forniti dal fornitore di servizi nell'ambito del loro programma di contrasto alla violenza di genere più ampio, in modo che questa guida possa supportare meglio l'adattamento del contesto e della struttura del team. Ad esempio, un attore internazionale che si occupa di violenza di genere potrebbe gestire un SSRD e il suo programma di contrasto alla violenza di genere più ampio potrebbe includere altri programmi incentrati su interventi specializzati di risposta e prevenzione a livello comunitario. Allo stesso modo, un'organizzazione per i diritti delle donne potrebbe gestire un SSRD ma concentrare il suo programma più ampio sulla costruzione di movimenti femminili e sulla riforma giuridica nazionale, senza fornire servizi di gestione dei casi di violenza di genere. Infatti, se il fornitore di servizi SSRD non ha la capacità specialistica di fornire interventi di risposta alla violenza di genere, si raccomanda di non farlo poiché il rischio di danni è troppo elevato. È importante riconoscere che gli SSRD rimangono rilevanti e potenzianti per le donne e le ragazze anche se il fornitore di servizi non fornisce anche servizi specializzati per le sopravvissute alla violenza di genere (come la gestione dei casi) o interventi di prevenzione primaria (ad esempio sul cambiamento delle norme sociali e comportamentali).

4.1 POSIZIONI CHIAVE DELL'SSRD

Considerazioni sul personale per approcci di implementazione mobili e statici

La struttura del personale dipende da diversi fattori quali: **l'approccio di implementazione**, l'accesso umanitario, le risorse disponibili, la diversità e il numero di donne e ragazze che partecipano, il tipo e il numero di attività offerte nell'SSRD e le dimensioni dello spazio fisico. Ad esempio, un approccio di implementazione integrato può fornire un numero complessivo maggiore di servizi nello spazio, ma richiedere meno personale specifico per l'SSRD rispetto a un SSRD autonomo.

“È importante che ci sia una persona formata che coordini le attività di uno spazio sicuro e dedicato alle donne e ragazze. Ci teniamo che i nostri partners possano avere tali competenze e li supportiamo allocando risorse dedicate”

Responsabile del programma violenza di genere, UNICEF Italia

SSRD mobile

Quando si utilizza un **approccio mobile** per implementare l'SSRD, i team si recano in comunità remote e difficili da raggiungere in un momento specifico ogni settimana. Il numero e la composizione del team dipendono dalla densità della popolazione nel luogo identificato, dalla distanza tra i siti e dal tipo di programmazione prevista, in base ai risultati della fase di valutazione dell'SSRD:

Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave

Strumento 2: La mappatura dei servizi

Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze

Strumento 4: Mappatura della sicurezza

La varietà della programmazione può cambiare per ogni sito e nel tempo. Tuttavia, ci sono fattori chiave che possono aiutare a determinare il numero di personale mobile in prima linea necessario per l'SSRD mobile:

un minimo di un/a operatore/trice mobile per ogni 20-25 beneficiarie servite, dove le beneficiarie sono determinate dal tipo di programma (attività e servizi) erogato dal team mobile di prima linea nello stesso momento.

- ✓ I team mobili devono essere composti da un minimo di due membri dello staff.
- ✓ I siti sono divisi per il tempo di percorrenza in auto più il tempo di attività richiesto per ogni visita al sito.
- ✓ Il tempo di attività dovrebbe essere di almeno 2 ore per ogni 20-25 beneficiarie del sito, raccomandato almeno una volta alla settimana all'inizio del programma.
- ✓ I membri del team devono lavorare al massimo 4 giorni a settimana, con almeno un giorno per la supervisione e il lavoro cartaceo in ufficio (o nell'SSRD statico).
- ✓ Le attività implementate dai team mobili sono un'estensione di quelle che si svolgono in un SSRD statico (in caso di implementazione mobile a lungo termine) e possono includere attività di risposta sia di SSRD che contro la violenza di genere. I tempi sono generalmente ridotti e le attività vengono adattate in base alle esigenze di donne, ragazze o membri della comunità in un'area.
- ✓ In termini di personale, le responsabili e le sovrintendenti dovrebbero prendere seriamente in considerazione i rischi che il team mobile deve affrontare durante l'implementazione quotidiana. Soprattutto se i membri del personale fanno parte della comunità in cui operano, possono essere esposti a dinamiche rischiose legate alla politica, alla leadership, ai conflitti o al potere presenti in un determinato contesto.

SSRD statico

L'SSRD statico dovrebbe avere almeno 3 membri del personale dedicati esclusivamente alle responsabilità dell'SSRD. Pertanto, se i servizi di prevenzione e risposta alla violenza di genere sono presenti nell'SSRD, è necessario dedicare personale aggiuntivo a tali servizi specifici. I tre membri del personale dovrebbero coprire tre aree principali di responsabilità dell'SSRD:

- 1. Supervisione gestionale o supervisione dello spazio:** in ogni SSRD, un membro del personale dovrebbe svolgere una supervisione generale ed essere responsabile di garantire la sicurezza, il coordinamento, la responsabilità e la pertinenza dell'SSRD. In alcuni contesti, questa posizione detiene il titolo di manager, mentre in altri no: in entrambi i casi la supervisione è fondamentale per la posizione. Indipendentemente dal titolo o dalle dimensioni del team supervisionato, questa serie di responsabilità deve essere assegnata a una sola persona, senza che questa sia abbia troppi ruoli, cioè sia responsabile anche dell'implementazione di servizi e attività specifici.
- 2. Attività che si svolgono all'interno dell'SSRD:** saper gestire l'emersione di un'esperienza di violenza di genere e rivolgersi a una responsabile che opera nel settore contro la violenza di genere è una **competenza richiesta a ogni membro del personale dell'SSRD** e, in particolare quando i servizi di gestione dei casi sono presenti nell'SSRD, le responsabili del settore contro la violenza di genere potrebbero inizialmente partecipare alle attività di gruppo per costruire un rapporto di fiducia con le donne e le ragazze. Tuttavia, le persone responsabili della facilitazione delle **attività di gruppo** nell'SSRD non dovrebbero essere la referente della risposta alla violenza di genere. Si noti che il

personale dedicato alle attività dell'SSRD varierà in base al tipo di programmazione (ad esempio, se vengono svolte attività basate sul curriculum con ragazze adolescenti, potrebbe essere necessaria una specialista in adolescenti).

- 3. Attività che si svolgono nella comunità:** Il personale di sensibilizzazione dovrebbe dedicarsi al 100% alle attività che aumentano l'accesso sicuro alla programmazione SSRD per almeno i primi sei mesi di implementazione. **Le attività di sensibilizzazione dell'SSRD** variano a seconda delle esigenze e del contesto, ma di solito includono la diffusione di informazioni, attività di sensibilizzazione e il coordinamento con i leader e gli stakeholder. Dopo i sei mesi iniziali, a seconda del contesto, dell'area di copertura e del livello di accettazione da parte della comunità, il personale di prossimità può assumere (o condividere) le responsabilità della prevenzione della violenza di genere e della riduzione dei rischi.

“Quindi questi sono quelli che ritengo siano i ruoli fondamentali in Italia per SSRD per ragazze e donne migranti oltre alle esperte in tema di violenza di genere: facilitatrici, focal points all'interno delle comunità e mediatrici linguistico-culturale”

Membro della Comunità di Pratica SSRD

Composizione del team dell'SSRD

L'esempio dell'organigramma (vedere la Figura 4.1 di seguito) illustra come potrebbe essere organizzato un team SSRD funzionale. Questo non vuole essere prescrittivo, poiché la giusta struttura del personale per il tuo SSRD deve essere adattata al programma, alle capacità, alle risorse e al contesto specifici. È importante tenere presente che anche la struttura del personale cambierà nel tempo con il mutare delle esigenze delle donne e delle ragazze e con l'ampliarsi della diversità delle donne e delle ragazze che frequentano l'SSRD. È altrettanto importante notare che posizioni simili possono avere nomi diversi da un contesto all'altro o da un'organizzazione all'altra.

Nota sulle posizioni non comuni

- **Referente del forum delle donne e delle ragazze:** è nominata per sostenere il comitato consultivo (Women's Forum) descritto nella **Parte 6: Implementazione**. Il forum rappresenta un meccanismo di potenziamento che l'SSRD può mettere in atto per aumentare la proprietà e il coinvolgimento dei membri dell'SSRD. È un gruppo di **membri proattivi** che fornisce consigli, informazioni, feedback e suggerimenti che guidano le decisioni sulla responsabilizzazione e la proprietà dello spazio. La referente dovrebbe essere dedicata principalmente al rafforzamento delle capacità dei membri del forum di autogestire il forum nel tempo, facilitando inizialmente le riunioni del forum, aiutando i membri del forum a identificare la struttura e il funzionamento del forum e mettendoli in contatto con il personale dell'SSRD. I ruoli e le responsabilità di questa posizione cambieranno nel tempo in base ai progressi e alle capacità di autogestione dei membri del forum. Il ruolo della referente è fondamentale soprattutto durante i primi sei mesi di attività. In seguito, un membro dello staff dovrebbe sempre far parte del forum come referente responsabile dell'attività, anche se con un ruolo minore.

- **La specialista delle attività** dovrebbe essere decisa in base al tipo di attività, al contenuto e al gruppo target, e se l'attività richiede personale specificamente qualificato e formato (ad esempio un'assistente sociale; una specialista dei mezzi di sussistenza) o se richiede una persona dedicata per facilitare un programma specifico (ad esempio un programma di sostegno psicologico di gruppo; un programma per le ragazze adolescenti; sessioni informative sul diritto interno). Gli specialisti possono essere ingaggiati per:
 1. Sessioni una tantum (ad esempio: un'infermiera collabora con l'SSRD per offrire una sessione di allattamento al seno).
 2. Una serie di sedute (ad esempio: un'ostetrica offre cinque sedute sulla salute sessuale e riproduttiva).
 3. Un'attività basata sul curriculum (ad esempio, una persona dello staff viene assunta per consegnare un pacchetto di risorse basato sul curriculum, come Girl Shine; un istruttore esperto viene assunto per tenere corsi di scrittura alle donne anziane).

Le specialiste impegnate in attività previste dal programma sono molto probabilmente supervisionate da personale dedicato alle attività che si svolgono all'interno dell'SSRD (o dalla responsabile dell'SSRD). Che siano ad hoc (come i primi due esempi) o previste dal programma, un membro dello staff dell'SSRD dovrebbe sempre supervisionare il contenuto e i metodi di erogazione delle sessioni e assicurarsi che aderiscano ai **principi dell'SSRD**.

Ogni membro del personale, volontario o soggetto che - indipendentemente dal titolo e dalla durata - collabora con l'SSRD, deve essere formato e sensibilizzato dall'organizzazione sulle proprie policy e procedure di Prevenzione dall'abuso e dallo sfruttamento sessuale (PSAS). In particolare, gli operatori devono avere un'ottima conoscenza delle modalità di segnalazione e di ricezione delle eventuali segnalazioni effettuate dalle beneficiarie, nonché delle procedure di rinvio ai servizi di assistenza per assicurare un rapido ed efficace orientamento della segnalante/ sopravvissuta secondo i bisogni manifestati.

Sebbene l'approccio di implementazione dell'SSRD possa influenzare considerazioni relative al personale come il numero di personale sempre presente nell'SSRD, ciò può richiedere o meno posizioni uniche. Ad esempio, tutti gli SSRD, indipendentemente dagli approcci scelti, richiederanno personale con ruoli di supervisione, di attività o di sensibilizzazione. Sebbene all'interno del più ampio programma di contrasto alla violenza di genere, potrebbero essere necessarie posizioni uniche per gestire e supervisionare le partnership di contrasto alla violenza di genere, all'interno del personale specificamente correlato alla programmazione SSRD, tali posizioni in genere non sono necessarie. Quando l'implementazione avviene attraverso un approccio di partnership, l'apprendimento, lo sviluppo delle capacità e l'implementazione sono migliori se sostenuti reciprocamente da controparti di ciascuna organizzazione). È tuttavia fondamentale includere compiti e responsabilità specifici legati alla partnership nella descrizione delle mansioni di tutte le posizioni legate all'SSRD per garantire la responsabilità verso gli obiettivi della partnership.

Figura 4.1: Esempio di organigramma - per SSRD statico e autonomo



Considerazioni sul personale minimo

- Se l'organizzazione non ha precedenti esperienze nella gestione dell'SSRD, in genere si consiglia di iniziare con un piccolo team e un numero limitato di attività e servizi.
- Un membro dello staff dell'SSRD non deve mai essere lasciato solo nello spazio per motivi di sicurezza e operativi. Un SSRD statico dovrebbe sempre garantire la presenza minima di almeno 2 membri del personale durante l'orario di apertura, questo si riferisce solo al personale del programma. La presenza di addette alle pulizie o di addetti alla sicurezza non può essere un sostituto.
- In tutti i casi, il numero minimo di personale presente deve essere in grado di fornire informazioni tempestive alle sopravvissute alla violenza di genere che scelgono di rivelare la propria identità, nonché di avviare i rinvii ai servizi di risposta in base al loro consenso.
- In tutti i casi, il numero minimo di personale deve conoscere la gamma di servizi su misura per le donne e quelli più ampiamente disponibili, e fungere da importante collegamento per consentire o facilitare l'accesso in base alle scelte delle donne e delle ragazze.
- Un numero minimo e una serie di attività di gruppo. Poiché solo uno dei due dipendenti può dedicarsi completamente alla facilitazione delle attività, le attività appropriate e fattibili dovranno essere determinate in base a vari fattori. Ad esempio, anche quando il personale dell'SSRD è composto da due sole persone, è importante assicurarsi che le donne adulte e le ragazze adolescenti abbiano ognuna il proprio contenuto e spazio di attività, senza combinarli insieme. La capacità tecnica pertinente del membro del personale e i requisiti di supervisione di ciascuna attività potrebbero anche influenzare le attività che possono essere svolte se nell'SSRD sono presenti solo due dipendenti. Inoltre, se sono previste sessioni informative specifiche (ad esempio sui diritti civili) in un momento in cui né le facilitatrici né le sovrintendenti abituali sono tra presenti, dovrebbe essere proposta un'altra attività al suo posto.
- Un ambiente accogliente e un orientamento continuo per i membri regolari e nuovi. Se sono presenti solo due dipendenti, mentre una si concentra sul garantire che donne e ragazze possano impegnarsi in un'attività di gruppo, l'altra dovrebbe rimanere disponibile per orientare le singole donne e ragazze che cercano informazioni o supporto nell'accesso ai servizi dell'SSRD o alternativi tramite rinvio. Quando gli SSRD, con team di solito numerosi, operano con un numero ridotto di soli due membri del personale, devono assicurarsi in particolare che le donne e le ragazze siano informate il prima possibile di qualsiasi cambiamento di programmazione, attività o facilitazione.

Le seguenti circostanze rappresentano contesti in cui il numero minimo sicuro e appropriato di personale sempre presente nell'SSRD sarà probabilmente superiore a due:

- Negli SSRD, dove sono presenti servizi di gestione dei casi di violenza di genere o altri servizi di risposta, il numero minimo di personale richiesto sarà probabilmente più elevato. Ciò è dovuto, innanzitutto, al fatto che i servizi di risposta devono rispettare standard specifici in termini di supervisione tecnica adeguata e numero massimo di casi per rispondente alle minacce di violenza di genere. Inoltre, l'SSRD deve anche garantire che sia sempre disponibile una serie minima di attività e un'adeguata diffusione delle informazioni. Quando i servizi di risposta sono disponibili durante l'orario di funzionamento giornaliero dell'SSRD e accessibili in spazi privati dedicati parallelamente all'agevolazione delle attività di gruppo o di altri servizi, l'SSRD richiederà naturalmente la presenza di più di due membri del personale. Le operatrici dei casi di violenza di genere appena assunte o i servizi di risposta appena istituiti presenti in un SSRD possono spesso essere incaricati all'inizio di co-facilitare o condurre attività di gruppo non incentrate sulle sopravvissute per stabilire un rapporto di fiducia con le donne e le ragazze, fondamentale per un approccio incentrato sulle sopravvissute. In effetti, il personale addetto alla risposta alla violenza di genere può assumere più ruoli nell'SSRD per un breve periodo di tempo per

creare un ambiente protettivo in cui le sopravvissute si sentano a proprio agio nella ricerca di supporto. È fondamentale dare priorità alla cura e al benessere dello staff quando si pianifica un numero minimo di personale disponibile in ogni momento, per garantire un ambiente di lavoro sano e professionale.

- Le mediatrici linguistico culturali nel contesto italiano sono un requisito operativo minimo e in quanto tali devono essere considerate come personale essenziale da integrare stabilmente nello staff degli SSRD. Sono necessarie quando la lingua operativa del personale specializzato dello SSRD è diversa da quella delle donne e delle ragazze che vi accedono, perché la loro presenza abbatta la barriera comunicativa e consente il corretto passaggio di informazioni e significati tra operatrici e donne. Svolgono un ruolo fondamentale, che rende efficiente le strutture ed efficaci gli interventi. La loro presenza dovrebbe essere costante e garantita durante l'orario di lavoro giornaliero del SSRD. Chiaramente le mediatrici linguistico-culturali devono avere formazione specifica nell'ambito del contrasto e della risposta alla violenza di genere e devono condividere atteggiamenti, convinzioni e pratiche che ci si aspetta da tutto il personale. Tuttavia, dato il loro ruolo specifico, dovrebbero sempre essere compresenti almeno ad altri due membri del personale richiesto.

Volontariato

Le volontarie sostengono il lavoro dell'SSRD su base non obbligatoria e senza compenso. A seconda del contesto, può essere utile combinare volontarie e personale retribuito. Diverse volontarie possono essere coinvolte in attività di sensibilizzazione (ad esempio sessioni informative; conversazioni informali presso punti d'acqua e altri luoghi di ritrovo, ecc.). Possono anche ricevere una vasta gamma di compiti basati sull'SSRD, come riunire donne e ragazze prima delle attività, redigere materiale di informazione, educazione e comunicazione, aiutare a identificare il contenuto e gli orari delle attività, co-facilitare le attività, ecc. Col passare del tempo, le volontarie possono sostenere una più ampia e sofisticata gamma di attività in base alla loro disponibilità di tempo e alla loro volontà. Le volontarie possono rappresentare un grande sostegno e un ottimo modo per coinvolgere profondamente i membri nel programma SSRD. Tuttavia, il volontariato dovrebbe essere prima di tutto un'opportunità per i membri di apprendere e rafforzare le competenze. È inoltre importante che anche le volontarie siano formate alla stregua delle altre figure professionali e che promuovano e aderiscano alle politiche, procedure PSAS.



Lezione appresa | Reality Check

Quando si lavora con le volontarie è importante considerare quanto segue:

Il personale regolare deve conoscere (e lavorare in linea con) la legge nazionale sul lavoro e la sua regolamentazione sulle volontarie.

È responsabilità del personale regolare sostenere le volontarie e non viceversa.

In definitiva, il personale regolare è responsabile delle attività anche se svolte da volontarie.

Il livello di impegno in termini di numero di ore settimanali/attività deve essere determinato in base alla disponibilità delle volontarie (ad esempio un volontario può decidere di lavorare un giorno alla settimana o di dedicarsi a un'attività che si svolge due volte a settimana) e dovrebbe essere limitato. Il livello di impegno e disponibilità richiesto alle volontarie non dovrebbe assolutamente essere uguale a quello richiesto al personale regolare.

Le volontarie non ricevono benefici finanziari. Ricevono invece altri tipi di vantaggi come l'apprendimento, la partecipazione alla formazione, le campagne e il riconoscimento della comunità.

Personale maschile

Ai fini delle attività di sensibilizzazione dell'SSRD, il personale maschile dovrebbe far parte del team per promuovere l'accesso all'SSRD e aumentare il livello di accettazione e consenso da parte della comunità, poiché molto spesso tali attività sono rivolte a uomini, leader (che sono spesso maschi) e stakeholder chiave. Di solito, un team misto di genere per la sensibilizzazione è utile per facilitare il coinvolgimento e la partecipazione più ampi della comunità.

Il personale maschile non dovrebbe avere alcuna responsabilità o compito che richieda la sua presenza fisica nell'SSRD. Tuttavia, il loro supporto è essenziale per il funzionamento e la sicurezza dell'SSRD.¹ Il personale maschile svolge un ruolo cruciale nella creazione delle condizioni affinché l'SSRD operi in sicurezza, come gli interventi strategici di sensibilizzazione per creare alleati maschi dell'SSRD nella comunità, per garantire un accesso sicuro e regolare all'SSRD per donne e ragazze e per rafforzare l'accettazione dell'SSRD da parte della comunità.

Se l'SSRD offre attività di prevenzione e mitigazione della violenza di genere con uomini e ragazzi, dovrebbe essere impiegato personale qualificato e dedicato. Nel corso del tempo e in base alle esigenze e al contesto, il personale maschile, inizialmente dedicato al 100% a garantire l'accesso all'SSRD, può assumere responsabilità di prevenzione della violenza di genere e di mitigazione del rischio. Tieni presente, però, che una minore attenzione alla diffusione dell'SSRD potrebbe tradursi in una minore attenzione alle dicerie e in una sottovalutazione del lavoro che richiede il mantenimento e il rafforzamento della partecipazione della comunità. Ciò potrebbe influire sul livello di accettazione dell'SSRD da parte della comunità e, quindi, sulla capacità dell'SSRD di implementare le attività in sicurezza.

In generale, la presenza maschile all'interno dell'area SSRD dovrebbe essere limitata solo agli addetti alla sicurezza ove necessario (se non sono disponibili donne che svolgono questo lavoro) durante le ore non operative, altrimenti vietata. Se il personale di sensibilizzazione e coinvolgimento maschile necessita di uno spazio fisico per immagazzinare risorse, incontrarsi e coordinare le attività, l'SSRD non sarà la soluzione migliore per questi scopi. Sarà invece necessario uno spazio separato (ad esempio prenotare orari regolari in una sede di formazione o in un centro sociale). Come ultima risorsa, un orario o una parte specifici dell'SSRD possono essere assegnati a uno spazio "riservato al personale" in cui il personale può immagazzinare materiali o tenere riunioni. Tuttavia, ciò dovrebbe essere organizzato nei giorni e negli orari in cui donne e ragazze non sono presenti nell'SSRD. Alcune professioniste² hanno suggerito che nei luoghi in cui l'SSRD è l'unica risorsa, le riunioni del personale avvengono prima dell'orario di apertura dell'SSRD "... perché dopo le attività le donne rimangono lì, non vogliono andarsene e non possiamo far entrare gli uomini".³

Nel caso di responsabili di programma di sesso maschile, potrebbe essere necessario limitare, per quanto possibile, il loro accesso all'SSRD. Se possibile, i dirigenti maschi dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di delegare il ruolo delle visite di supervisione dell'SSRD a un membro

1 Adattato da: UNFPA e IRC, 2017. Standardizzazione SSWG e guida tecnica Bangladesh. Scheda 3. https://relief-web.int/sites/reliefweb.int/files/resources/sswg_technical_toolkit_ottobre_2017_final_2.pdf

2 Team IMC GBV - Camerun.

3 Membro dello staff GBV, IMC Camerun.

anziano dello staff femminile. Se una circostanza specifica richiede la presenza del dirigente maschile nell'SSRD, il personale e i membri devono essere informati con almeno un giorno di anticipo.

Nonostante le considerazioni specifiche sui membri dello staff maschile e sull'SSRD, ci sono squadre che attualmente sono composte o supervisionate da uomini. In tali situazioni, è essenziale tenere presente quanto segue:

- ✓ Spiega sempre a donne e ragazze che, se non si sentono a proprio agio in presenza di personale maschile, possono condividere queste informazioni in modo riservato con il personale dell'SSRD che le manterrà anonime. Il sentimento o la richiesta potrebbero essere condivisi, ma mai l'identità della persona che ne ha parlato. Allo stesso modo, controlla sempre e discuti apertamente con i membri per verificare se si sentono a proprio agio con personale maschile che entra nell'SSRD. Questo dovrebbe essere fatto regolarmente. Se il personale dell'SSRD identifica un membro che non si sente a suo agio a parlarne durante le attività di gruppo, i check-in regolari possono avvenire privatamente.
- ✓ Informa tempestivamente le donne e le ragazze se il personale maschile entrerà nell'SSRD, il motivo dell'ingresso e per quanto tempo sarà lì.
- ✓ Se un gruppo di donne si sente a proprio agio con un membro dello staff maschile nell'SSRD, non dare per scontato che questo sia lo stesso per tutti i membri. Ascolta le preoccupazioni degli altri membri che potrebbero non sentirsi a proprio agio e prendi le decisioni di conseguenza.
- ✓ In alcuni paesi, nell'SSRD si svolgono regolarmente eventi di genere misto come parte della strategia di consenso della comunità. Questi possono avvenire regolarmente (ad esempio una volta ogni 3 mesi) o in base a date ed eventi specifici (ad esempio la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne il 25 novembre, la Giornata internazionale dei diritti umani il 10 dicembre, la Giornata internazionale della donna l'8 marzo). In tutti i casi, sia i membri che le comunità devono essere consultati e informati tempestivamente.
- ✓ È fondamentale che le donne comprendano la regolarità e lo scopo di qualsiasi attività condotta da personale maschile in modo da poter prendere decisioni di conseguenza (ad esempio alcune potrebbero scegliere di non partecipare).
- ✓ Offri alle donne l'opportunità di decidere quale spazio dell'SSRD sarà reso disponibile per l'attività guidata da uomini, il tipo di coinvolgimento delle donne nell'attività e i tempi.
- ✓ Discutete e assicuratevi che le attività di sensibilizzazione siano considerate importanti quanto le attività che si svolgono all'interno dell'SSRD. Pertanto, il contributo dato dal personale maschile che lavora tramite attività di sensibilizzazione è altrettanto importante di quello fornito dal personale che lavora all'interno dell'SSRD.

In alcuni contesti, attività specifiche nell'SSRD possono essere svolte da personale maschile perché il personale femminile non è disponibile. Ad esempio, le donne possono richiedere corsi di lingua italiana, ma non ci sono insegnanti donne nella comunità che possa insegnare loro. In situazioni in cui il personale femminile non è disponibile:

- ✓ Le donne devono concordare sul fatto che avere uomini a bordo sia l'opzione migliore/più sicura/unica. Se non c'è accordo, il team dell'SSRD deve impegnarsi di più e dedicare più tempo all'individuazione di una persona di sesso femminile adatta.
- ✓ Anche se solo una piccola minoranza di donne e ragazze non gradisce l'idea di avere un facilitatore uomo, è comunque necessario individuare e mettere in atto una strategia di mitigazione o una soluzione diversa.

- ✓ Le donne e le ragazze dovrebbero avere accesso al calendario delle attività per pianificare di conseguenza la loro partecipazione.
Ciò è particolarmente importante quando l'SSRD offre attività guidate da uomini.

Se si verifica una situazione ad hoc che richiede l'accesso all'SSRD da parte di un membro del personale di sesso maschile (ad esempio una visita da un dirigente di sesso maschile, una visita da un rappresentante di un ente finanziatore):

- ✓ Le donne e le ragazze devono essere informate con almeno un giorno di anticipo.
- ✓ I pensieri e i dubbi delle donne e delle ragazze devono essere discussi e considerati prioritari prima della visita.
- ✓ Si può chiedere al personale maschile di visitare l'SSRD solo esternamente, oppure chiedere parzialmente alle donne volontarie di essere disponibili in caso di domande.
- ✓ Limita il più possibile il tempo che il membro del personale maschile trascorre nell'SSRD.
- ✓ Spiega ai membri della comunità maschile il motivo della presenza maschile e le precauzioni prese.

4.2 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Ruoli e responsabilità nell'SSRD

Di seguito sono riportate le descrizioni dei ruoli elencati nell'organigramma di esempio nella **Figura 4.1**. Descrizioni più approfondite dei ruoli e delle responsabilità sono fornite nello **Strumento 13: Descrizioni delle mansioni**. Se l'SSRD è implementato attraverso un approccio in collaborazione, i membri del personale possono avere ruoli e responsabilità aggiuntivi.

Responsabile SSRD: la responsabilità principale è quella di garantire una fornitura di attività e servizi sicura, pertinente, inclusiva e accattivante. Le dirigenti lavorano come referente per l'SSRD e svolgono un ruolo di rappresentanza, supervisione e coordinamento. Le responsabili hanno il dovere di garantire che il lavoro dell'SSRD sia affidabile nei confronti della popolazione colpita e che il team dell'SSRD lavori in linea con i principi e gli obiettivi dell'SSRD.

I compiti principali sono: assunzione e supervisione del personale dell'SSRD; applicazione delle misure di sicurezza per il personale e i membri; conformità con le proposte di progetto, i budget e i piani di lavoro; collegamento con le referenti dei membri del team di contrasto alla violenza di genere presenti nell'SSRD (poiché la sovrintendente del team di contrasto alla violenza di genere di solito non ha sede nell'SSRD, la responsabile dell'SSRD sarà responsabile del coordinamento con le sovrintendenti del settore contro la violenza di genere); supervisione degli acquisti e della logistica dell'SSRD ; gestione dei dati e dei rapporti.

Attività basate sull'SSRD: la responsabilità principale è pianificare le attività, supervisionare, implementare e monitorare l'impatto delle attività che si svolgono nell'SSRD. Svolge un ruolo chiave di riferimento per sviluppare materiale, pianificare sessioni, comunicare messaggi, sviluppare capacità di facilitazione di attività e coordinamento con altri settori umanitari per sviluppare attività e strategie intersettoriali. Per questo, ha bisogno di ascoltare, raccogliere e utilizzare costantemente le informazioni e i feedback forniti da donne e ragazze.

Attività basate sull'SSRD, assistente: la responsabilità principale è sviluppare materiale per le attività e facilitare le attività di gruppo assicurando che siano inclusive e adattate al contesto, all'età e al tipo di

vulnerabilità. Monitora anche l'impatto delle attività e raccoglie i feedback di donne e ragazze. In base alla strategia, al programma e ai gruppi target dell'SSRD, il ruolo dell'assistente alle attività può essere focalizzato (ad esempio adolescenti, attività basate sul curriculum).

Specialista delle attività: supervisiona un'attività che richiede conoscenze specialistiche per essere erogata. Una specialista delle attività può essere assunta per una sessione ad hoc, una serie di sessioni o un'attività prevista dal programma.

Referente della sensibilizzazione: la responsabilità principale è il coinvolgimento della comunità, per informare le comunità sulla programmazione SSRD e aumentare l'accesso di donne e ragazze all'SSRD. Il referente di sensibilizzazione pianifica, organizza e fornisce sessioni informative con membri della comunità, leader e stakeholder sulla programmazione e sui vantaggi dell'SSRD. Raccoglie feedback dalla comunità, preoccupazioni sull'SSRD e implementa strategie per aumentare il livello di accettazione e consenso da parte dei membri della comunità.

Divulgatore, assistente: la responsabilità principale è lavorare per aumentare il livello di accettazione e consenso della comunità, per garantire l'accesso di donne e ragazze all'SSRD, per offrire sessioni informative di gruppo sui servizi, le attività e i vantaggi dell'SSRD.

Referente del forum per donne e ragazze: la responsabilità principale è il rafforzamento e lo sviluppo del coordinamento e delle capacità decisionali dei membri del forum. Lavora anche per garantire che il personale e i membri del forum coordinino e condividano i feedback volti ad aumentare costantemente l'empowerment e la proprietà di donne e ragazze dell'SSRD. I compiti principali includono lo sviluppo delle capacità dei membri del forum nell'organizzazione e nel coordinamento del forum, la fornitura di feedback, l'analisi dei dati disponibili, lo sviluppo di strategie di implementazione e inclusione e la proposta di azioni per migliorare la qualità dello spazio.

Mediatrice linguistico-culturale e/o Interprete: le attività principali includono l'affiancamento del personale dell'SSRD e la garanzia della comunicazione tra le donne e le ragazze con i membri del team operativo dell'SSRD. Mediatrici e interpreti avere formazione specifica in ambito di contrasto e risposta alla violenza di genere e devono condividere atteggiamenti, convinzioni e pratiche che ci si aspetta da tutto il personale.

Addetti alla sicurezza: la responsabilità delle guardie di sicurezza è di contribuire alla sicurezza dei membri, del personale e dei locali dell'SSRD osservando e segnalando eventuali attività sospette e impedendo a uomini e ospiti indesiderati di accedere all'SSRD. Le guardie di sicurezza dovrebbero lavorare in linea con la legge sul lavoro e quando è necessaria una sorveglianza 24 ore su 24, è necessario pianificare un minimo di quattro guardie per garantire una copertura continua (che tiene conto delle ore di lavoro standard, delle settimane, delle ferie e delle assenze).

Assistente all'infanzia dell'SSRD: la responsabilità principale è quella di prendersi cura dei bambini dell'SSRD e di coinvolgerli in attività didattiche e ricreative. Questo ruolo è importante per contribuire a creare un ambiente rilassato per i membri, in cui donne e ragazze possano sentirsi libere di parlare e partecipare in modo proattivo alle attività senza preoccuparsi dei propri figli piccoli.

Addetta alle pulizie: la responsabilità principale è mantenere l'SSRD pulito internamente ed esternamente e contribuire a creare un ambiente generale igienico e accogliente.

Addetta all'accoglienza: la responsabilità principale è accogliere donne e ragazze, fornire informazioni su attività e servizi, tenere traccia delle donne e delle ragazze che entrano ed escono dall'SSRD, registrare le nuove arrivate e creare un ambiente accogliente e inclusivo per tutte le donne e le ragazze.

Referente M&V basata sull'SSRD: la responsabilità principale è raccogliere, tracciare, documentare e analizzare i dati raccolti da diverse attività, servizi e iniziative dell'SSRD per monitorare i progressi e informare la programmazione futura.

Adattamento contestualizzato dei ruoli e delle responsabilità nell'SSRD

La struttura e l'organigramma del personale dell'SSRD possono variare in base a diversi fattori, tra cui gli approcci di implementazione scelti per il programma SSRD e il contesto della risposta umanitaria. Anche i ruoli e le responsabilità del personale possono cambiare nel tempo. Per rimanere pertinente, un SSRD deve sempre adattarsi al contesto. Ciò significa che il numero del personale, i tipi di posizioni e i compiti associati devono essere fluidi, rivalutati regolarmente e rivisti se necessario. I seguenti sono esempi che evidenziano come le responsabilità dei diversi membri del personale dell'SSRD possono applicarsi e cambiare nella pratica.

Se viene istituito un nuovo SSRD in una nuova area operativa:

- Entro i primi 6 mesi dell'SSRD, il personale di sensibilizzazione può concentrarsi sull'incontro con i team di sensibilizzazione di altri fornitori di servizi per comprendere gli approcci che funzionano meglio; identificare le strategie di coesione e inclusione sociale implementate da altre organizzazioni o raccomandate da meccanismi di coordinamento; partecipare a riunioni di coordinamento o bilaterali e avviare relazioni; interagire con i leader e gli stakeholder per comprendere le possibili sfide e le sensibilità del contesto; implementare strategie per informare donne e ragazze sui nuovi servizi dell'SSRD; informare le comunità sull'SSRD servizi e benefici; e pianificare strategie per identificare e rafforzare le capacità degli alleati maschili.
- Nei 6 mesi successivi, il personale di sensibilizzazione potrebbe concentrarsi maggiormente sulle riunioni della comunità, sulla progettazione di materiali di sensibilizzazione dell'SSRD, sulla conduzione di valutazioni sull'accessibilità dell'SSRD, sull'identificazione di collaborazioni strategiche, nuove aree geografiche per la divulgazione e su come aumentare l'inclusività del programma.
- Entro i primi 6 mesi dell'SSRD, oltre il 60% del tempo della responsabile dell'SSRD può essere dedicato alla gestione del reclutamento, all'orientamento e alla formazione del personale, il 30% al coinvolgimento della comunità e alla costruzione di relazioni con i leader della comunità, le autorità e i fornitori di servizi e solo il 10% alle attività amministrative e di rendicontazione. Nei 6 mesi successivi, è probabile che l'assegnazione del tempo cambi.
- Entro i primi 6 mesi, il personale addetto alle attività dell'SSRD può dividere il tempo tra la valutazione delle attività che le donne e le ragazze adolescenti desiderano svolgere, la fornitura di sessioni informative e la supervisione delle attività.
- Nei 6 mesi successivi, il personale addetto alle attività basate sull'SSRD potrebbe dedicare più tempo all'organizzazione e al perfezionamento delle attività, alla discussione e all'integrazione dei feedback di donne e ragazze, allo sviluppo delle capacità dei membri di co-facilitare le attività di gruppo e all'identificazione di una collaborazione strategica.

Personale preposto alla presa in carico delle persone sopravvissute a violenza di genere

Se i servizi e il personale per la presa in carico delle persone sopravvissute a violenza di genere sono presenti nell'SSRD, è fondamentale evitare di creare una divisione tra loro e il personale dell'SSRD. La condivisione delle responsabilità è consigliata solo laddove possibile e sicura (potrebbe non valere, ad esempio, per le operatrici in prima linea). Esse sono generalmente integrate nella struttura dell'SSRD, per implementare attività e servizi in collaborazione con altri membri del personale, e tutti lavorano in conformità ai principi guida della violenza di genere e dell'SSRD.

È importante che queste operatrici non interagiscano solo con le sopravvissute. Spesso, le donne e le ragazze si sentono più a loro agio nel rivelare un incidente, o impiegheranno meno tempo a farlo, se chi le assiste nei casi di violenza di genere (assistente sociale, responsabile del caso, avvocato, ecc.) interagisce già in modo più ampio con donne e ragazze dell'SSRD e quindi ha avuto l'opportunità di creare un rapporto di fiducia. Inoltre, se le persone preposte ai programmi di violenza di genere lavorano solo con le sopravvissute, ciò risulterà troppo evidente quando si vedranno donne e ragazze parlare con loro, compromettendo così involontariamente la riservatezza.

Alcuni esempi di come le operatrici della violenza di genere possono essere integrati nella struttura dell'SSRD possono includere:

- Fare in modo che le operatrici della violenza di genere co-facilitino le sessioni informative sui servizi disponibili nell'SSRD.
- Fare in modo che i soccorritori della violenza di genere co-facilitino o partecipino ad alcune attività basate sull'SSRD.
- Fare in modo che le operatrici della violenza di genere offrano sessioni individuali (seguendo i principi guida della violenza di genere) con qualsiasi donna o ragazza che desideri parlare, divulgare qualsiasi tipo di problema o conoscere altri servizi disponibili e accedere alle segnalazioni, se necessario. Questo non dovrebbe limitarsi alle sole sopravvissute.

Referente di monitoraggio e valutazione (M&V) basata sull'SSRD

Se l'SSRD non ha la capacità di avere un referente dedicato all'M&V, o se questa persona dello staff siede in un ufficio esterno all'SSRD e copre un numero maggiore di interventi e aree, le varie attività di M&V possono essere suddivise tra il personale dell'SSRD. In questo caso, è importante che un monitoraggio adeguato sia condotto con sufficiente imparzialità in modo che la persona che conduce le sessioni non sia l'unica persona a raccogliere feedback dagli stakeholder e dalle partecipanti.

Personale di supporto interno alla partnership

Di solito, i programmi dell'SSRD non dispongono di personale dedicato esclusivamente alle partnership efficaci. Al contrario, diversi dipendenti provenienti da diverse posizioni all'interno del più ampio team del programma di contrasto alla violenza di genere sono impegnati a garantire partnership efficaci, sane e sostenibili. Concordare, comunicare chiaramente e promuovere la responsabilità per ruoli e responsabilità sono essenziali per garantire la trasparenza, l'uguaglianza e la complementarità tra i partner. I ruoli e le responsabilità del personale dovrebbero essere chiaramente riflessi nelle descrizioni individuali delle mansioni e chiaramente concordati, comunicati e coordinati tra il personale dell'organizzazione internazionale degli attori che operano contro la violenza di genere e l'organizzazione partner, a seconda dei casi. I ruoli e le responsabilità dovrebbero riflettere un protocollo

di comunicazione che stabilisca la referente principale per ciascun partner. Questo protocollo di comunicazione dovrebbe:

- essere discusso e concordato con ciascun partner;
- semplificare le comunicazioni con i partner;
- incoraggiare l'interazione personale;
- identificare i canali di comunicazione preferiti e chi deve essere coinvolto in tali canali (ad esempio, stabilire chi, all'interno del fornitore di servizi SSRD e dell'organizzazione partner, deve essere messo in copia nella corrispondenza via e-mail);
- incorporare i tempi di risposta concordati (ad esempio, risposta a tutte le comunicazioni dei partner entro un giorno lavorativo); e
- garantire che ogni partner disponga dei dati di contatto dei rappresentanti dell'alta dirigenza da utilizzare quando appropriato, anche per l'escalation di questioni contestate.

4.3 RECLUTAMENTO

Considerazioni chiave sul reclutamento dell'SSRD

Durante il processo di selezione, è fondamentale conoscere (e fornire informazioni su):

Diritto del lavoro: i lavoratori devono essere reclutati, assunti e trattati secondo il diritto nazionale. Ciò include i diritti delle dipendenti, gli stipendi, i benefit e l'orario di lavoro. Le descrizioni delle offerte di lavoro e gli annunci di posti vacanti devono sempre essere conformi alle normative locali. Ad esempio, in alcuni contesti, l'ufficio locale del lavoro fornisce indicazioni su come incoraggiare equamente le candidature delle minoranze e delle candidate donne.

Ruoli e responsabilità chiari: l'organigramma e le descrizioni delle mansioni devono indicare chiaramente le linee di supervisione, i ruoli e le responsabilità dei diversi membri del team. Ciò contribuirà a prevenire possibili frustrazioni legate alla mancanza di trasparenza e alle false aspettative. Le descrizioni delle mansioni e gli annunci di posti vacanti dovrebbero inoltre evidenziare le responsabilità specifiche e le capacità tecniche necessarie a tal fine.

Tipo di attività e servizi presso l'SSRD: ciò è necessario affinché la reclutatrice abbia un'indicazione del tipo di competenze ed esperienze personali e professionali di cui una candidata ha bisogno per svolgere compiti specifici.

Tipo di implementazione e modello di erogazione: questo è importante perché donne e ragazze possono subire restrizioni di movimento dovute alle norme comunitarie di genere. È fondamentale informarsi se le candidate idonee saranno in grado di viaggiare (in caso di SSRD mobile) o di stare fuori casa, in sicurezza, per diverse ore al giorno. In alcune circostanze, i membri del personale vengono reclutati all'interno delle comunità di popolazioni migranti e rifugiate. In tal caso, le considerazioni relative ai loro spostamenti dovrebbero essere chiarite durante il processo di assunzione.

Atteggiamento e convinzioni della candidata: si raccomanda di informarsi sugli atteggiamenti e le convinzioni personali nei confronti di ruoli di genere, violenza di genere, empowerment femminile,

principi umanitari e protezione. Utilizzare lo **Strumento 14: Sondaggio sugli atteggiamenti e le convinzioni dei candidati - Per il reclutamento** sosterrà la creazione di un team dell'SSRD che sfiderà le norme restrittive di genere, promuoverà il libero arbitrio delle donne e promuoverà l'uguaglianza di genere. È anche importante valutare se il team ha le capacità, le opportunità, le risorse e il tempo per affrontare gli atteggiamenti o le convinzioni negative dei nuovi membri dello staff.

Inclusione di donne con background differenti: la composizione del personale dovrebbe idealmente rispecchiare la diversità dei gruppi di donne e ragazze, sulla base dei risultati della fase di valutazione dell'SSRD utilizzando:

Strumento 1: Guida alle interviste con informatori/trici chiave

Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze

Dinamica comunitaria, conflitto e coesione sociale: il reclutamento e la rappresentanza di diversi gruppi nell'SSRD devono tenere conto delle dinamiche legate a possibili tensioni e conflitti. L'SSRD non può sostituire o essere considerato un intervento di coesione sociale di per sé. Le strategie di coesione sociale sono in genere processi a lungo termine che funzionano a più livelli. Tali strategie sono generalmente guidate dalle autorità locali e sostenute a livello multisettoriale. Come spiegato nella **Parte 3: Avvio delle attività** se l'analisi degli strumenti di valutazione dell'SSRD indica tensioni tra due o più gruppi di persone, l'SSRD deve coordinarsi con le autorità e organizzazioni competenti. Ciò aiuterà il programma SSRD a identificare la strategia di coesione sociale più sicura e appropriata e a garantire che funzioni in linea con le più ampie strategie di coesione sociale.

È importante sottolineare che l'inclusione delle strategie di coesione sociale nell'SSRD richiede un'estrema attenzione per non mettere a repentaglio le relazioni esistenti nella comunità né mettere a rischio alcun individuo: ad esempio, in contesti umanitari in cui esiste una tensione storica tra due gruppi, la creazione di un unico SSRD che ospita entrambi i gruppi può essere o meno la più adatta. È fondamentale analizzare l'impatto che ciò può avere sulla fornitura di servizi (ad esempio, il fatto che il personale, come le addette ai casi di violenza di genere, appartenga a un gruppo impedirebbe alle sopravvissute di un altro gruppo di rivelarlo? La presenza di membri dello staff di un gruppo specifico impedirà alle donne e alle ragazze di un altro gruppo di accedere all'SSRD?) In alcuni casi, lavorare con diversi gruppi di donne può aiutare a rafforzare le relazioni, in altri casi ciò può esacerbare la tensione.



Lezione appresa | Reality Check

In alcune città e contesti italiani, vi possono essere donne e ragazze che hanno avuto maggiore accesso nel loro paese d'origine all'istruzione e alle opportunità di lavoro. Se il personale violenza di genere non è consapevole di come assumere, durante il processo di reclutamento iniziale, la maggior parte del personale dell'SSRD verrà probabilmente assunta tra quella popolazione più istruita e con maggiori esperienze professionali. Tuttavia, ciò non sarebbe corretto in termini di garanzia delle pari opportunità per le donne e sarebbe di fatto elitario e discriminatorio. Inoltre, le donne appartenenti a gruppi svantaggiati non si sentiranno rappresentate o, peggio ancora, non benvenute nell'SSRD, poiché inevitabilmente percepirebbero l'SSRD come rappresentativo solo di un gruppo specifico di donne e ragazze.

Il personale dell'SSRD ha la responsabilità di garantire misure pratiche che valorizzino le competenze e le conoscenze di tutte le donne e ragazze e non replica strutture elitarie e che discriminano coloro che hanno avuto un'esposizione limitata alle opportunità di istruzione e lavoro. Piuttosto, l'SSRD dovrebbe fungere da opportunità nella comunità che valorizzi e aumenti allo stesso modo le possibilità di reclutamento di donne diverse.

Priorità alle competenze

Come identificato dal personale dell'SSRD, la mancanza di personale femminile "qualificato" o "istruito" è una sfida significativa in contesti di accoglienza e servizi di supporto alla popolazione migrante e rifugiata.⁴ Nella stragrande maggioranza di contesti simili, a causa delle rigide norme di genere che impediscono a donne e ragazze di andare a scuola, lavorare o muoversi liberamente negli spazi pubblici, la disponibilità di candidate donne istruite, qualificate ed esperte è estremamente limitata. Prima di iniziare il processo di assunzione, quindi, è fondamentale che le reclutatrici siano consapevoli del contesto, e in particolare delle dinamiche di genere, per comprendere meglio i limiti delle donne, il loro livello medio di istruzione ed esperienza lavorativa, al fine di adeguare di conseguenza le aspettative e gli annunci di posti vacanti. Soprattutto in contesti in cui la disponibilità di personale femminile con formazione tecnica è limitata, si raccomanda vivamente di evitare di richiedere livelli di istruzione nell'annuncio di posti vacanti perché ciò limiterebbe le opportunità per donne e ragazze. In tali contesti, il reclutamento dovrebbe dare priorità alle "competenze". Le competenze sono state definite in vari modi, ma la maggior parte dei modelli include gli elementi di conoscenza, abilità, capacità, caratteristiche personali, comportamenti e/o qualità che sono collegati agli obiettivi organizzativi e sono fondamentali per produrre risultati.⁵ In questa guida pratica, la definizione di competenze è quella utilizzata dal

4 Queste informazioni sono emerse con forza durante l'intervista con le professioniste della violenza di genere e sono state implementate durante la ricerca formativa in Camerun, Etiopia, Thailandia e Libano.

5 Martin, S., 2014. Competenze chiave per le specialiste della violenza di genere. GBV AoR LTT. <https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Core%20Competencies%20for%20GBV%20Specialists%20-%20GBV%20AoR%2C%202014.pdf>

Inter-agency Working Group on Emergency Capacity Building: "Le competenze sono l'esperienza, le abilità e i comportamenti necessari per svolgere efficacemente un determinato lavoro, ruolo o situazione. Le competenze sono ciò che una persona ha o può acquisire, vale a dire una caratteristica, un atteggiamento, un'abilità, un aspetto della propria immagine di sé o un insieme di conoscenze e comportamenti, che utilizza."⁶

“Quello che desidero per queste ragazze è che possano essere felici e soddisfatte della loro vita. Mi impegno nel mio lavoro affinché possano divenire quello che vogliono, dove preferiscono e nel modo che sperano”.

Operatrice di uno spazio sicuro dedicato a donne e ragazze, Roma

Dando priorità alle competenze, le reclutatrici (o le responsabili di linea coinvolte nelle assunzioni) dovrebbero prestare particolare attenzione agli atteggiamenti e alle competenze personali che dimostrano l'impegno delle candidate a sostenere e lavorare per l'empowerment l'uguaglianza e la libertà di donne e ragazze (ad esempio dimostrate attraverso una qualche forma di attività di volontariato). Le candidate devono inoltre dimostrare competenze comportamentali, tra cui la disponibilità e la capacità di lavorare in gruppo, di rispettare le minoranze e la diversità e di avere un atteggiamento favorevole alle donne. L'utilizzo dello **Strumento 14: Sondaggio sugli atteggiamenti e le convinzioni dei candidati - Per il reclutamento** può aiutare a identificare atteggiamenti favorevoli alle donne.

Per funzionare correttamente nell'SSRD, i membri del personale richiedono atteggiamenti o comportamenti specifici indipendentemente dal ruolo tecnico specifico che svolgono.⁷ Le competenze comportamentali, che includono sia competenze non tecniche che competenze di leadership, sono uno standard spesso trascurato, sottovalutato e mal definito. È difficile da misurare e da determinare in un colloquio, ma fondamentale per determinare la candidata giusta.

Alcune competenze chiave che il personale dell'SSRD dovrebbe avere:

- Impegno per l'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne e ragazze
- Atteggiamenti inclusivi nei confronti della diversità
- Atteggiamenti non giudicanti nei confronti delle sopravvissute o ruoli di genere
- Atteggiamenti interpersonali positivi
- Disponibilità a lavorare in squadra
- Comprensione culturale

6 La definizione di competenza del Inter-agency Working Group on Emergency Capacity-Building è stata utilizzata anche nei quadri di competenza del Child Protection Working Group (CPWG) e dei/delle coordinatori/trici umanitari/e residenti.

7 *Core Competencies for GBV Specialists*- GBV AoR LTT/14 dicembre, 2014/Sarah Martin

Durante il processo di reclutamento, le selezionatrici/responsabili devono prendere nota delle carenze di competenze e delle **esigenze di potenziamento delle competenze** delle candidate selezionate. La programmazione SSRD dovrebbe aiutare ad affrontare le cause profonde, come le disparità nelle norme di genere, che rendono così poche le candidate donne esperte e istruite.

Le strategie dovrebbero essere contestualizzate (ad esempio piani di sostegno tra agenzie, fornitura di attività di formazione informale e di potenziamento delle competenze nell'SSRD, identificazione di collaborazioni multisettoriali tra istruzione e programmazione dell'empowerment). Molto altro è trattato nella **Parte 5: Potenziamento delle competenze**.

4.4 PERSONALE E CURA DI SÉ

Le sovrintendenti svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di una cultura che dia priorità alla sicurezza e al benessere del personale. Ciò è particolarmente importante per le organizzazioni che forniscono servizi di presa in carico a donne e ragazze con background migratorio, data l'esposizione del personale a situazioni altamente stressanti e il rischio di traumi indiretti (noti anche come secondari). Parliamo spesso di "cura di sé" nel nostro lavoro o di cosa un individuo può fare per evitare che lo stress diventi opprimente. A livello personale, non praticare una buona cura di sé può portare a danni fisici, emotivi, mentali e spirituali. Può compromettere il benessere generale, la qualità della vita e le relazioni personali. Sebbene l'accento della cura di sé sia di solito sull'individuo, è importante sia per gli individui che per le organizzazioni, poiché le prestazioni e la qualità del lavoro spesso ne risentono quando una buona cura di sé non viene promossa e incoraggiata sia dalle sovrintendenti che dai singoli individui. Per questi motivi, le organizzazioni, in particolare quelle che affrontano traumi o lavorano sulla disuguaglianza, hanno anche la responsabilità di fornire un livello di assistenza al proprio personale.⁸

Per fornire le migliori cure e servizi a donne, ragazze e sopravvissute alla violenza di genere, i membri dello staff dell'SSRD, compresi volontari, donne e ragazze che fanno parte **dell'approccio fianco a fianco** e i team di sensibilizzazione, devono sentirsi bene e praticare attivamente la cura di sé.

Stress

Lo stress è una risposta naturale e normale di tutti gli organismi a un evento specifico. Può essere positivo o negativo.

Lo stress negativo è uno stato di eccitazione psicologica e fisica che si verifica a seguito di una minaccia, una sfida o un cambiamento che supera le nostre risorse di coping e che si traduce in angoscia. Esistono tre tipi di stress negativo, che di solito sono vissuti dal personale dell'SSRD, comprese le operatrici di soccorso in caso di violenza di genere.

A. Lo stress cumulativo è il risultato di un'esposizione prolungata, accumulata e non alleviata a una varietà di fattori di stress. È la forma più comune di stress negativo sperimentata dalle operatrici umanitarie e quindi dai membri dello staff dell'SSRD. Quando non viene riconosciuto e gestito, può portare al burnout, una reazione comune allo stress cumulativo, che si verifica nel tempo dopo un'esposizione prolungata a fattori di stress. Quando siamo regolarmente esposti a situazioni

8 Linee guida inter-agenzie per la gestione dei casi di violenza di genere, 2017. Parte 5. http://www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/Interagen-cy-GBV-Case-Management-Guidelines_Final_2017.pdf

impegnative, col tempo potremmo non avere più le risorse per affrontare lo stress. Sebbene il burnout sia comune, non rimane permanente se alle persone vengono dati il tempo e lo spazio per riprendersi.

- B.** Lo stress da incidente critico è causato da eventi straordinari che provocano alti livelli di stress in quasi tutte le persone coinvolte. Sebbene non tutti sperimentino lo stress allo stesso modo, lo stress da incidente critico è comunemente inteso come una risposta a un evento in cui quasi tutte le persone coinvolte hanno una reazione allo stress. Quando pensiamo al “trauma”, in genere pensiamo a eventi che potrebbero causare una reazione critica allo stress. Ci sono alcuni aspetti chiave dello stress da incidente critico che è importante notare: è improvviso e dirompente; comporta una minaccia o una perdita effettiva o percepita; provoca un senso di vulnerabilità e sconvolge la nostra sensazione di avere il controllo e la percezione del mondo come sicuro e prevedibile.
- C.** Il trauma secondario, che non è comune, è un rischio del lavoro tra gli operatori e operatrici del settore di accoglienza e servizi di supporto alle popolazioni migranti e rifugiate poiché lavoriamo a stretto contatto con persone che hanno vissuto esperienze traumatiche. Ciò può essere particolarmente vero quando si lavora con donne e ragazze che hanno subito violenze e abusi. È importante sapere che il trauma secondario è un processo: non si verifica dopo un incontro. Piuttosto, può verificarsi quando un membro dello staff dell’SSRD interagisce con popolazioni estremamente vulnerabili ed emarginate o con sopravvissute alla violenza di genere. Attraverso l’empatia e il coinvolgimento, il personale può sentirsi influenzato in un modo che modifica i propri pensieri, sentimenti e comportamenti.

Tutti i tipi di stress negativo sopra menzionati possono portare a cambiamenti nel nostro corpo, mente e spirito. Molti di noi hanno familiarità con le reazioni fisiche, come mal di testa o difficoltà a dormire.

Lavorare con donne e ragazze in contesti di emergenza è gratificante e stressante allo stesso tempo. È importante che le sovrintendenti riconoscano i segnali di stress in sé stessi e lavorino per affrontare le possibili fonti di stress per la squadra. Questa guida pratica fornisce uno strumento semplice per i membri dello staff per affrontare l’argomento e iniziare ad analizzare se sono stressati, e per poi riflettere sui meccanismi personali di coping: **Strumento 15: Identificare i segni di stress e i meccanismi di coping negativi**. È importante sottolineare che, sebbene lo strumento possa aiutare i membri del personale a identificare i segni di stress, non sostituisce il regolare monitoraggio personale e di squadra. Le sovrintendenti dovrebbero comunque sviluppare strategie personali e di squadra per affrontare lo stress e il burnout. Detto questo, la supervisione individuale o la cura di sé è ancora un modo fondamentale per identificare e gestire lo stress per entrambe le parti.

Cura e benessere del personale

Il benessere di squadra dovrebbe essere il risultato di uno sforzo di gruppo. Discutere delle sfide e delle idee sul benessere del team è importante e deve essere gestito con onestà e sensibilità. Nonostante la responsabilità comune, le sovrintendenti svolgono un ruolo cruciale nel garantire il benessere del team, identificando i fattori e le reazioni di stress e prevenendo l’impatto negativo dello stress sui membri del team. Per fare ciò, le sovrintendenti devono essere consapevoli dei propri limiti, dei fattori che provocano lo stress e dei loro meccanismi di coping. È fondamentale che le sovrintendenti pensino innanzitutto al proprio benessere.

Ci sono molte azioni possibili che il team e la sovrintendente possono intraprendere per rafforzare le relazioni e creare un ambiente positivo e sano. Possono essere classificati in 3 gruppi:

- 1. Garantire un ambiente di lavoro equo, sicuro e positivo.** In qualità di referente di programma, definisci

l'orario di lavoro; mira a dividere il carico di lavoro tra il personale; sostieni e incoraggi la interazione tra i membri del personale e altri meccanismi di supporto sociale (famiglie, comunità, amici, ecc.); garantisci la disponibilità di descrizioni delle mansioni chiare e aggiornate; definisci obiettivi e attività; assicura linee chiare di gestione e comunicazione; non costringere nessuno a correre rischi che altri non sono autorizzati o non sono disposti a correre; assicura una supervisione tecnica adeguata e culturalmente sensibile; garantisci che i membri dell'alta dirigenza visitino regolarmente i progetti sul campo; monitora la salute e il benessere del personale; incoraggi lo spazio per fare pause durante il lavoro; fissa aspettative realistiche per il team. Metti a disposizione materiali appropriati per la cura di sé, che includano le informazioni di contatto di un responsabile del benessere del personale/professionista della salute mentale.

2. Imparare e sostenersi a vicenda. In qualità di referente di programma, conduci riunioni periodiche di supervisione individuale e di squadra; sviluppa un atteggiamento e competenze di formazione; riconosci i segni di stress e burnout nei membri del team; supporta l'esplorazione di modi per gestire lo stress; promuovi una comunicazione rispettosa ed efficace all'interno dei team; responsabilizza e incoraggi i membri del team ad essere consapevoli e sicuri di sé; riconosci e convalida l'esperienza dei membri del team; sii un modello per il team; facilita l'integrazione tra il personale e affronta i conflitti interni al team e altre dinamiche negative del team stesso; stabilisci una relazione di fiducia e apertura e dimostra di prestare attenzione e ascoltare senza giudicare; crea un clima favorevole controllando regolarmente il benessere del personale. Ad esempio:

- Fai attenzione a come il personale si prende cura di sé stesso (ad esempio incoraggiarlo a fare le pause pranzo, ecc.) e prendi nota dei cambiamenti nell'aspetto o nella salute, monitora i livelli di stress: aiuta il personale a identificare e monitorare i fattori di stress nella propria vita e a sviluppare piani di cura di sé.
- Incoraggi il personale a identificare un "self-care buddy", un'altra persona dello staff con cui entrare in contatto regolarmente per discutere di come si sentono e del sostegno reciproco di cui hanno bisogno.

3. Strategie e azioni concrete. In qualità di referente di programma, assicurati che tutto il personale sia informato sullo spettro dello stress e sulle tecniche di gestione promuovendo l'uso di:

- **Strumento 15: Identificare i segni di stress e i meccanismi di coping negativi**
- **Strumento 16: Mandala per il benessere del team**
- **Strumento 17: Tecniche di gestione dello stress**

Inoltre, promuovi qualsiasi politica organizzativa esistente per il supporto psicosociale al personale se lo supervisioni. Coordinati con le risorse umane/la direzione per garantire un protocollo per le assistenti sociali che mostrino segni di stress/esaurimento; assicurati di incontrare ogni membro dello staff individualmente una volta al mese per un colloquio e ascoltare come si sente e, se necessario, eseguite insieme esercizi di rilassamento e gestione dello stress come quelli disponibili nello **Strumento 17: Tecniche di gestione dello stress** (seguono gli stessi principi della gestione dei casi e del supporto psicosociale). Stabilisci delle routine, anche per la supervisione e le riunioni del team; dimostra regolarmente apprezzamento per il personale; condividi regolarmente le informazioni sul programma per creare un ambiente di trasparenza; organizza giornate di "cura del personale" che consentano al personale di riunirsi per fare qualcosa di divertente o rilassante.

Se necessario, la sovrintendente può supportare il personale nello sviluppo di strategie per affrontare i fattori di stress nel proprio lavoro, ma a volte tutto ciò di cui le persone hanno bisogno è uno spazio sicuro in cui condividere i propri pensieri e sentimenti. È importante che, attraverso canali di

comunicazione aperti, i membri del team e le referenti di programma identifichino i fattori di stress negativi durante una sessione bilaterale: la sovrintendente può suggerire l'uso dello **Strumento 15: Identificare i segni di stress e i meccanismi di coping negativi** e pianifica di conseguenza un meccanismo di prevenzione e risposta allo stress su misura.

A volte lo stress è abbastanza grave da far sì che queste strategie non abbiano il risultato atteso. In questo caso, rivolgersi a un supporto professionale può rappresentare la soluzione più appropriata. Nel caso in cui un membro del team dell'SSRD provi un disagio acuto e grave che ne limita il funzionamento di base, deve smettere di lavorare e ricevere cure immediate da un professionista della salute mentale addestrato nel trattamento dello stress traumatico acuto.

Cura di sé

Tutte dobbiamo prenderci cura del nostro benessere per sostenere le altre. Ciò include la comprensione delle fonti e dei segni dello stress negativo, che è il primo passo per imparare a gestirlo meglio. Le sostanze chimiche dello stress possono innescare reazioni fisiche che possono persistere per giorni, settimane o talvolta mesi. Oltre a innescare reazioni fisiche, gli ormoni dello stress e le sostanze chimiche influenzano la chimica del cervello e influiscono sul modo in cui pensiamo e ci sentiamo. Nel tempo, il nostro corpo, le nostre emozioni e la nostra mente possono essere gravemente colpiti dallo stress.

Il secondo passo consiste nell'identificare le attività della tua vita che riducono lo stress e ti danno energia. Pianifica di svolgere una delle attività scelte almeno una volta alla settimana o durante i periodi di stress.

La maggior parte delle considerazioni valide per l'assistenza del personale sono applicabili alla cura di sé. Ad esempio, il "self-care buddy" evidenziato come pratica di cura del personale, è una metodologia che produce effetti positivi sia a livello individuale che di squadra.

È essenziale riconoscere metodi positivi di coping che tendono ad essere utili nelle diverse culture, come ad esempio:

- Ricerca di supporto sociale
- Dare una struttura alla giornata
- Metodi di rilassamento
- Attività ricreative

Il personale deve familiarizzare con i metodi di coping utili esaminando le risorse disponibili di altre organizzazioni⁹ e discutendo con i membri della comunità che affrontano bene le situazioni di stress. A volte diffondere messaggi su come aiutare gli altri può essere utile, in quanto incoraggia le colleghe, così come le donne e le ragazze, a prendersi cura degli altri e, indirettamente, di sé stesse.

9 Move to the End of Violence ha sviluppato una sfida di 21 giorni per la cura di sé per la sostenibilità e l'impatto. Vedi: <https://www.movetoendviolence.org/resources/21-day-challenge-self-care-for-sustainability-impact/>



4. ULTERIORI INDICAZIONI



ALLEGATO 4.1. RECLUTAMENTO INCLUSIVO

Durante lo sviluppo di questa guida pratica, è stato sottolineato che spesso non tutti i gruppi femminili frequentano l'SSRD e solo una parte specifica della popolazione femminile partecipa alle attività.¹ In effetti, l'SSRD è talvolta percepito solo come un luogo riservato a gruppi specifici di donne e ragazze (ad esempio per “donne istruite”; per una specifica etnia; per donne di età superiore ai 20 anni; per donne senza disabilità ecc.).

Garantire la diversità del personale è essenziale per attirare diversi gruppi di donne e ragazze verso l'SSRD.

Dimostra uno sforzo concreto per non replicare alcuna oppressione, emarginazione ed esclusione basata sull'identità che donne e ragazze possono affrontare nella comunità e stabilisce l'SSRD come un ambiente inclusivo per tutte le donne e le ragazze.

Pertanto, mentre le competenze, le conoscenze, l'esperienza precedente e le attitudini sono tutti fattori importanti con cui valutare le potenziali candidate durante la fase di reclutamento per il programma SSRD, il personale dovrebbe essere il più rappresentativo possibile dei diversi gruppi di donne e ragazze della comunità. Ciò contribuirà ad aumentare i livelli di comfort, nonché la probabilità di input e feedback di qualità. In effetti, il personale diversificato svolge un ruolo chiave nell'adattare la programmazione e nell'ottenere feedback e input completi, e questa è una metodologia consigliata per contestualizzare e arricchire le informazioni provenienti dal gruppo di discussione o da consultazioni più ampie con donne e ragazze.

La diversa composizione del personale non dovrebbe tuttavia ridurre la qualità delle attività e dei servizi dell'SSRD e l'inclusione non può diventare l'unico criterio di assunzione. Invece, le reclutatrici dovrebbero trovare un equilibrio tra il mantenimento di una programmazione di alta qualità e il reclutamento di persone provenienti da diversi gruppi. Una considerazione importante a questo proposito, per garantire pari opportunità alle donne di diversi gruppi, è fornire un sostegno personalizzato per lo sviluppo delle capacità per rafforzare le competenze delle donne meno esperte del team.

Inoltre, l'inclusione non è una questione puramente numerica e pertanto non è né obbligatorio né realistico avere un membro dello staff che rappresenti ciascun gruppo della comunità. L'inclusione non è un processo che avviene dall'oggi al domani, è un processo che deve essere identificato, avviato, analizzato, discusso e rivisto regolarmente con il personale dell'SSRD e i suoi membri partecipanti.

¹ Sollevato in diverse conversazioni informali condotte con gli/le operatori/trici del settore durante lo sviluppo di questa guida pratica.



Lezione appresa | Reality Check

Alcune identità sono più nascoste di altre. Le donne con diversi orientamenti sessuali e identità di genere tendono a subire discriminazioni estreme. Sebbene il reclutamento inclusivo riguardi le pari opportunità, non può stigmatizzare ulteriormente o costringere le persone a rivelare identità che mantengono riservate per la propria sicurezza. In questo senso, l'orientamento sessuale delle candidate non dovrebbe influenzare la selezione o il reclutamento del personale dell'SSRD e le candidate non dovrebbero essere costrette o sentire di dover rivelare il proprio orientamento sessuale e la propria identità di genere. Soprattutto nei contesti in cui l'omosessualità è illegale, gli annunci di posti vacanti o le descrizioni delle mansioni non dovrebbero invitare esplicitamente le persone LGBTQ+ a candidarsi, per evitare indagini sul personale e le candidate da parte delle autorità che cercano di valutare il loro orientamento sessuale.

Invece, per iniziare il processo di creazione di team più sicuri e inclusivi, il programma SSRD potrebbe includere domande relative alle convinzioni e agli atteggiamenti delle candidate nei confronti dei diversi orientamenti sessuali e identità di genere.

Per effettuare assunzioni sensibili all'inclusione, il foglio di lavoro seguente fornisce esempi di alcune pratiche da considerare.²

PRATICA SENSIBILE ALL'INCLUSIONE	METODO
Garantire l'accesso alle opportunità di lavoro per i gruppi emarginati o esclusi.	<ul style="list-style-type: none">• Garantisci pubblicità e reclutamento proattivi su un'ampia varietà di reti.• Assicurati che i luoghi in cui vengono pubblicati gli annunci di posti vacanti siano accessibili a tutti, compresi i gruppi vulnerabili ed emarginati.• I panel di interviste dovrebbero essere diversi.• Assicurati che le offerte di lavoro includano lingue che riflettano le pratiche di assunzione inclusive del tuo SSRD.• Se le donne e le ragazze di solito non sono esposte alle opportunità di istruzione e di lavoro, nell'annuncio di posto vacante non mettere l'accento sui requisiti di istruzione e sulle precedenti esperienze lavorative.

2

Vedi TAAP Toolkit: Gestione di team inclusivi.
<https://rescue.app.box.com/s/8l2wuw4yl0n8qezkck3qhgsuvxa60vh9/file/295583285323>

PRATICA SENSIBILE ALL'INCLUSIONE	METODO
<p>Garantire l'accesso alle opportunità di lavoro per i gruppi emarginati o esclusi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantisci pubblicità e reclutamento proattivi su un'ampia varietà di reti. • Assicurati che i luoghi in cui vengono pubblicati gli annunci di posti vacanti siano accessibili a tutti, compresi i gruppi vulnerabili ed emarginati. • I panel di interviste dovrebbero essere diversi. • Assicurati che le offerte di lavoro includano lingue che riflettano le pratiche di assunzione inclusive del tuo SSRD. • Se le donne e le ragazze di solito non sono esposte alle opportunità di istruzione e di lavoro, nell'annuncio di posto vacante non mettere l'accento sui requisiti di istruzione e sulle precedenti esperienze lavorative.
<p>Valutare la possibilità di nominare un membro dello staff dedicato per promuovere l'inclusione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica, nomina e forma un membro dello staff dedicato per supportare l'integrazione delle pratiche di inclusione nel team e nelle attività. • I membri del personale con conoscenze in materia di diversità e inclusione dovrebbero informare lo sviluppo degli annunci di posti vacanti e il processo di assunzione per garantire equità e pari accessibilità.
<p>Utilizzare criteri di selezione sensibili all'inclusione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le descrizioni delle mansioni dovrebbero fare esplicito riferimento a un ambiente di lavoro diversificato e al principio di non discriminazione. • Considera il livello medio di istruzione femminile e l'accesso alle precedenti opportunità di lavoro prima di sviluppare il questionario per il colloquio.
<p>Indirizzare l'inclusione in tutte le descrizioni delle mansioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le offerte di lavoro dovrebbero includere messaggi che invitino le minoranze, le donne, le persone con disabilità, ecc. (personalizzabili in base al contesto locale) a candidarsi in conformità alla normativa locale sul lavoro.

PRATICA SENSIBILE ALL'INCLUSIONE	METODO
<p>Intervistare le potenziali dipendenti sugli atteggiamenti di inclusione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durante il colloquio assicurati di porre domande sull'inclusione: ad esempio, "per favore, raccontami di una volta in cui hai attuato una strategia di inclusione". Oppure presenta uno scenario alla candidata e chiedi "spiega come integreresti l'inclusione in questo scenario".

Inoltre, le seguenti considerazioni sono applicabili nel reclutamento e nei rapporti con il personale dell'SSRD con diverse abilità.³

1. Concentrati prima sulla persona, non sulla sua disabilità o sulle sue condizioni di salute.
2. Assumi per la capacità. Guarda cosa possono fare, non solo cosa non possono fare. Questo ci offre molte più opzioni per la comunicazione e la partecipazione.
3. Tratta gli adulti con disabilità come faresti con gli altri adulti, prestando attenzione alle questioni di genere.
4. Prenditi del tempo, osserva e ascolta. Questo è un processo, non un evento occasionale. Ogni volta che incontrerai la persona, imparerai qualcosa di nuovo su di lei e capirai meglio come comunica e cosa vuole comunicare.
5. Conduci conversazioni aperte con i/le caregiver in cui l'individuo possa ascoltare ciò che viene detto e partecipare in ogni modo possibile. Ricorda che le persone che non possono parlare o muoversi possono ancora capire cosa succede intorno a loro e cosa dicono le persone di loro.
6. Presta attenzione a qualsiasi modo in cui l'individuo desideri comunicare. Ciò potrebbe avvenire attraverso i gesti e talvolta le loro emozioni. Tuttavia, è giusto dire "non capisco".
7. Quando capisci, riconosci con l'individuo. In passato, potrebbero essere stati ignorati da altri quando cercavano di comunicare i propri sentimenti ed esperienze. Rassicurali dicendo loro che ci credi, convalidando le esperienze e le emozioni che condividono con te.
8. Alcune persone con disabilità intellettive e mentali possono esibire un'ampia gamma di comportamenti. A volte questo è il modo in cui comunicano con gli altri.

³ Le seguenti raccomandazioni sono state sviluppate dalla Women's Refugee Commission per aiutare le professioniste della violenza di genere a identificare le competenze e le capacità delle persone con disabilità che possono essere utili sia nella gestione dei casi con le sopravvissute, sia nel sostenere la partecipazione alle attività di empowerment.



4. STRUMENTI



STRUMENTO 13: DESCRIZIONI DELLE MANSIONI

PERCHÉ UTILIZZARE LE DESCRIZIONI DELLE MANSIONI?

Le descrizioni delle mansioni chiariscono i compiti e le responsabilità a cui è assegnato ogni membro del personale e le caratteristiche o le competenze che ciascun membro del personale dovrebbe avere per svolgere correttamente i propri compiti.

È uno strumento che supporta le reclutatrici nell'identificare le candidate idonee e nel reclutarle sulla base dei compiti a cui verranno assegnati.

Inoltre, le descrizioni delle mansioni definiscono chiaramente ruoli e responsabilità fornendo ai membri del personale un quadro di responsabilità chiaro. Possono essere utilizzati dalle responsabili di linea per verificare se le persone soggette a supervisione operano in linea con il contratto dei dipendenti. Le descrizioni delle mansioni possono anche essere usate come termini di riferimento per ogni membro dello staff, aiutando il team e le sovrintendenti a dividere chiaramente ruoli e responsabilità.

QUANDO UTILIZZARE LE DESCRIZIONI DELLE MANSIONI?

Durante il reclutamento, la descrizione delle mansioni descrive i ruoli e le responsabilità dei posti vacanti fornendo informazioni alle candidate per decidere se candidarsi o meno per quella posizione. Le assunzioni e i colloqui effettuati dalle dirigenti di linea, dalle reclutatrici o dalle referenti delle risorse umane si basano sui ruoli e sulle responsabilità e competenze descritte nelle descrizioni delle mansioni. Di solito, le candidate vengono valutate in base al ruolo specifico descritto nella descrizione delle mansioni.

Le descrizioni delle mansioni sono create per scopi di reclutamento, ma stabiliscono anche il quadro delle responsabilità del personale. Pertanto, vengono utilizzati dai membri del personale e dalle sovrintendenti nel corso dell'intero periodo di lavoro.

COME UTILIZZARE LE DESCRIZIONI DELLE MANSIONI?

Le descrizioni delle mansioni dovrebbero essere il più complete possibile e includere responsabilità tecniche, amministrative e operative. Il contenuto della descrizione delle mansioni dovrebbe essere sviluppato dalle responsabili di linea tecniche e amministrative con il supporto della referente delle risorse umane.

Le descrizioni delle mansioni fornite di seguito si basano sull'esempio dell'organigramma fornito nella Parte 4: Personale. I titoli professionali e i compiti assegnati a ciascun personale variano in base a molteplici fattori come la struttura del team, il tipo di attività, la dimensione della popolazione servita, l'approccio di implementazione, il modello di consegna, le capacità organizzative, gli anni di presenza dell'SSRD, il piano strategico ecc. Pertanto, tutte le descrizioni delle mansioni devono essere adattate al contesto specifico. Ciò è particolarmente vero per gli SSRD che non funzionano attraverso un modello statico e autonomo.

In contesti in cui donne e ragazze hanno accesso limitato o nullo alle opportunità di istruzione o di lavoro, la richiesta di precedenti esperienze lavorative o titoli di studio può impedire alle donne di candidarsi. In questo caso, il reclutamento dovrebbe concentrarsi maggiormente sull'atteggiamento, le convinzioni, le capacità personali e l'impegno per l'empowerment delle donne. Le descrizioni delle mansioni riportate di seguito non includono requisiti educativi e professionali e devono essere adattate in base all'effettiva disponibilità di competenze e background formativo.

Nelle società in cui le donne hanno accesso all'istruzione e all'esperienza lavorativa, le descrizioni delle mansioni dovrebbero precisare che l'esperienza di lavoro con diverse popolazioni (comprese le minoranze e le categorie vulnerabili della comunità) è un vantaggio o un requisito a seconda del contesto. Inoltre, le descrizioni delle mansioni e gli annunci di posti vacanti dovrebbero includere messaggi sulle minoranze e sulle categorie vulnerabili della comunità (da personalizzare in base al contesto locale).

Le descrizioni delle mansioni che seguono sono solo esempi: devono essere adattate al ruolo e al contesto specifici: Elenco delle descrizioni delle mansioni:

1. Responsabile SSRD
2. Referente delle attività all'interno dell'SSRD
3. Assistente delle attività all'interno dell'SSRD
4. Referente per la sensibilizzazione e coinvolgimento della comunità
5. Assistente alla sensibilizzazione e al coinvolgimento della comunità
6. Referente del forum per donne (e ragazze)
7. Specialista in attività
8. Addetti alla sicurezza
9. Addette alla pulizia
10. Addetta all'accoglienza
11. Responsabile M&V nell'SSRD
12. Mediatrice linguistico-culturale

1. DESCRIZIONE DEL LAVORO: RESPONSABILE SSRD

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è quella di garantire una fornitura di attività e servizi sicura, pertinente, inclusiva e accattivante. Le dirigenti lavorano come referente per l'SSRD e svolgono un ruolo di rappresentanza, supervisione e coordinamento. Le responsabili hanno il compito di garantire che il lavoro dell'SSRD sia garante nei confronti della popolazione colpita e che il team dell'SSRD lavori in linea con i principi e gli obiettivi dell'SSRD.

I compiti principali sono: assunzione e supervisione del personale dell'SSRD; applicazione delle misure di sicurezza per il personale e i membri; conformità con le proposte di progetto, i budget e i piani di lavoro; collegamento con le sovrintendenti dei membri del team di contrasto alla violenza di genere presenti nell'SSRD (poiché la sovrintendente del team contro la violenza di genere di solito non ha sede nell'SSRD, la responsabile dell'SSRD sarà garante del coordinamento con le sovrintendenti del settore per la violenza di genere); supervisione degli acquisti e della logistica dell'SSRD; gestione dei dati e dei rapporti.

Supervisione:

- Supervisiona e fornisce supporto continuo al team SSRD.
- Recluta nuovi membri del team e valuta le capacità.
- Identifica e sviluppa strategie di rafforzamento delle capacità di team e individuali.
- Rafforza le capacità del team nella gestione e nella fornitura di attività e servizi.
- Rivede e fornisce il feedback dei membri su attività e servizi, strumenti e risorse in uso nell'SSRD.
- Rivede, valuta e produce piani di miglioramento delle prestazioni, delle convinzioni e dell'atteggiamento del personale.
- Garantisce che (per quanto possibile) il personale dell'SSRD rappresenti diversi gruppi di popolazione (adattandolo al contesto, alle diversità rilevanti in termini di etnia, religione, minoranze, vulnerabilità, LGBTIQ+...)
- Assicura che il personale comprenda e promuova il metodo del consenso, anziché della maggioranza, a seconda dei casi.

Gestione:

- Sviluppa un programma che dia priorità all'inclusione.
- Identifica e mette in atto misure per promuovere la proprietà di donne e ragazze in collaborazione con il personale e i membri.
- Istituisce e garantisce il corretto funzionamento dei meccanismi di feedback e consultazione.
- Dà supporto nella progettazione di note concettuali e proposte di programma per l'SSRD.
- Monitora il budget dell'SSRD identificando e proponendo misure per la sostenibilità.
- Riceve report settimanali dal personale e compila rapporti regolari sul programma e analisi dei dati.
- Gestisce la logistica e l'approvvigionamento dell'SSRD.
- Mantiene l'SSRD, le sue attività e il suo materiale pertinenti e, per quanto possibile, innovativi.
- Analizza le tendenze della violenza di genere e sviluppa/aggiusta le strategie del programma di conseguenza.
- Monitora e promuove il benessere del personale dell'SSRD e il sano funzionamento del team.
- Discute e trova meccanismi personalizzati per lavorare sulla cura del personale con il team e i membri dell'SSRD.
- Garantisce la disponibilità e il corretto funzionamento di meccanismi di reclamo sicuri e affidabili per la salvaguardia, la SEA e i reclami relativi al programma.

Coordinamento:

- Partecipa alla riunione del forum femminile e assicura di discutere i punti d'azione con il personale dell'SSRD per informare le attività
- Identifica i punti di interazione e collega la programmazione della risposta di contrasto alla violenza di genere, della prevenzione e della sensibilizzazione
- Rappresenta l'SSRD nelle riunioni e nelle presentazioni di coordinamento
- Supporta il team nello sviluppo di piani di attività per l'SSRD

- Identifica la collaborazione e le priorità strategiche e le implementa
- Allinea il lavoro dell'SSRD con le strategie di coesione sociale sviluppate da altri settori umanitari
- Si impegna e collabora con i meccanismi di coordinamento di contrasto alla violenza di genere
- Promuove la connessione tra i membri e i forum dell'SSRD e altre piattaforme e reti femminili
- Lavora come sostenitore dei diritti e dei bisogni delle donne e delle ragazze nei forum umanitari e in altre piattaforme pertinenti
- Collabora con i meccanismi di coordinamento umanitario per identificare e garantire il buon funzionamento dei meccanismi di feedback della comunità

Requisiti personali:

- Dimostra sensibilità per l'uguaglianza di genere e le questioni relative alla violenza di genere.
- Dimostra capacità e impegno verso la diversità e l'inclusione.
- Dimostra impegno verso un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Forti capacità comunicative, con una buona comprensione delle questioni interculturali rilevanti.
- Competenze di segnalazione qualitativa e quantitativa.
- Forte attitudine alla risoluzione dei problemi.
- Attenzione ai dettagli e capacità di produrre lavori tempestivi e di alta qualità.
- Elevato livello di flessibilità, reattività e affidabilità.
- Capacità di lavorare sotto pressione e capacità di gestione del tempo.
- Rigorosa aderenza ai principi e agli standard umanitari, di protezione e di contrasto alla violenza di genere, nonché alle politiche organizzative tra cui il Codice di condotta e la prevenzione dello sfruttamento e degli abusi sessuali.

2. DESCRIZIONE DEL LAVORO: REFERENTE PER LE ATTIVITÀ ALL'INTERNO DEL SSRD

Responsabilità chiave: La responsabilità principale è pianificare le attività, supervisionare, implementare e monitorare l'impatto delle attività che si svolgono nell'SSRD. Svolge un ruolo chiave di riferimento per sviluppare materiale, pianificare sessioni, comunicare messaggi, sviluppare capacità di facilitatrici di attività e coordinarsi con altri settori umanitari per sviluppare attività e strategie intersettoriali. Per questo, ha bisogno di ascoltare, raccogliere e utilizzare costantemente le informazioni e i feedback forniti da donne e ragazze.

Supervisione:

- Supervisiona e fornisce supporto continuo alle facilitatrici e alle specialiste delle attività.
- Monitora, sviluppa o rafforza le capacità delle facilitatrici e delle specialiste delle attività.
- Recluta i membri del team.
- Collabora con i membri proattivi per sviluppare le loro capacità di pianificazione, organizzazione e realizzazione delle attività.
- Esamina, valuta e produce piani di miglioramento delle prestazioni, delle convinzioni e degli

atteggiamenti della facilitatrice delle attività e dello specialista di attività specifiche.

- Monitora e analizza i dati relativi all'avanzamento e all'impatto delle attività svolte e informa il programma di conseguenza.

Gestione:

- Collabora allo sviluppo di curricula, strumenti e altre risorse per le attività ospitate nell'SSRD.
- Facilita le attività in collaborazione con la facilitatrice delle attività.
- (Sulla base dei risultati della valutazione e delle raccomandazioni di sicurezza) Identifica strategie per garantire che le attività rappresentino e includano diversi gruppi di popolazione (etnie, religioni, minoranze, vulnerabilità, LGBTQ+)
- Identifica, progetta e facilita attività su misura in base all'età e al tipo di vulnerabilità.
- Garantisce che le attività che si svolgono nell'SSRD siano pertinenti e, per quanto possibile, innovative.
- Assicura che il feedback delle attività informi sia le attività basate all'interno che all'esterno dell'SSRD.
- Garantisce la coerenza tra i messaggi recapitati all'interno e all'esterno dell'SSRD.
- Redige, in collaborazione con donne e ragazze e facilitatrici delle attività, il piano di lavoro dell'SSRD su base regolare.
- Identifica strategie per promuovere la solidarietà e l'inclusione tra i membri.
- Incontra il team di sensibilizzazione per ottenere informazioni su tendenze, dinamiche della comunità, accettazione da parte della comunità di modificare il programma di conseguenza.
- Dà supporto nello sviluppo di materiale di informazione, educazione e comunicazione.
- Rivede e incorpora il feedback dei membri nella pianificazione.
- Fornisce input per i report settimanali e sulle attività del personale.
- Indirizza le sopravvissute alla violenza di genere a servizi specializzati (assicurandosi di non cercare proattivamente le sopravvissute).

Coordinamento:

- Partecipa alle riunioni dei forum femminili e informa le attività di conseguenza.
- Partecipa ai meccanismi di coordinamento sul campo.
- Collabora con altre stakeholder per garantire un coordinamento proficuo e regolare sul campo.
- Identifica la collaborazione strategica e implementa le attività in collaborazione con altri fornitori di servizi.
- Coordina attività e iniziative con altri forum/reti/piattaforme femminili.

Requisiti personali:

- Sensibilità alla parità di genere e alle questioni relative alla violenza di genere.
- Interesse e inclinazione verso l'empowerment femminile e l'uguaglianza di genere.
- Impegno per la promozione e l'inclusione della diversità.

- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Qualità personali: buon'ascoltatrice, portata al lavoro di squadra, flessibile, capacità di networking, capace di gestire bene la pressione e di lavorare in un contesto interculturale.
- Capacità comunicative, con una buona comprensione delle questioni interculturali e delicate pertinenti.
- Rigorosa aderenza ai principi e agli standard umanitari, di protezione e di contrasto alla violenza di genere, nonché alle politiche organizzative tra cui il Codice di condotta e la prevenzione dello sfruttamento e degli abusi sessuali.

3. DESCRIZIONE DEL LAVORO: ASSISTENTE DELLE ATTIVITÀ ALL'INTERNO DEL SSRD

(Il tipo di attività viene deciso in base alla strategia e al piano di lavoro dell'SSRD. Pertanto, le descrizioni delle mansioni di questa posizione dovrebbero essere adattate al ruolo specifico. Di seguito sono riportati i requisiti e le responsabilità generali).

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è sviluppare materiale per le attività e facilitare le attività di gruppo assicurando che siano inclusive e adattate al contesto, all'età e al tipo di vulnerabilità. Monitora anche l'impatto delle attività e raccoglie i feedback di donne e ragazze. In base alla strategia, al programma e ai gruppi target dell'SSRD, il ruolo dell'assistente alle attività può essere focalizzato (ad esempio adolescenti, attività basate sul curriculum).

Gestione:

- Facilita le attività di gruppo nell'SSRD.
- Collabora allo sviluppo di curricula, strumenti e altre risorse per le attività dell'SSRD.
- Progetta e implementa attività su misura in base all'età e al tipo di vulnerabilità.
- Identifica i metodi e le lingue di distribuzione che rendono i contenuti delle attività accessibili a tutti i membri.
- Supporta il personale addetto alle attività basato sull'SSRD nell'identificare il tipo di attività, il contenuto della sessione, la metodologia e il materiale di consegna per mantenere il piano di lavoro dell'SSRD pertinente, aggiornato e innovativo.
- Collabora con uno o più membri per sviluppare le loro capacità di pianificazione, organizzazione e realizzazione di attività di gruppo.
- Identifica strategie per garantire che (per quanto possibile) le attività siano adattate al contesto e promuovere l'inclusione di diversi gruppi di popolazione (etnie, religioni, minoranze, vulnerabilità, LGBTIQ+...).
- Raccoglie il feedback di donne e ragazze sulle attività, il programma e le metodologie utilizzate.
- Monitora la qualità e l'impatto delle attività.
- Redige il piano di lavoro dell'SSRD su base regolare in collaborazione con il personale addetto alle attività dell'SSRD
- Identifica e implementa strategie per promuovere l'inclusione e la solidarietà tra donne e ragazze.

- Supporta lo sviluppo di materiali di informazione, educazione e comunicazione.
- Rivede e incorpora i feedback sulle attività ricevuti da donne e ragazze.
- Garantisce l'equità dei criteri di selezione e l'accesso alle attività di gruppo.
- Fornisce input per i report settimanali e sulle attività del personale.

Coordinamento:

- Partecipa alle riunioni dei forum femminili e informa le attività di conseguenza.
- Collabora con altre stakeholder per garantire un coordinamento proficuo e regolare sul campo.
- Identifica la collaborazione strategica e implementa le attività in collaborazione con altri fornitori di servizi.
- Incontra il team di sensibilizzazione per ottenere informazioni sulle tendenze, le dinamiche della comunità, l'accettazione da parte della comunità, al fine di modificare le attività e il materiale di conseguenza.

Requisiti personali:

- Dimostra sensibilità per l'uguaglianza di genere e le questioni relative alla violenza di genere.
- Dimostra capacità e impegno verso la diversità e l'inclusione.
- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Qualità personali: buon'ascoltatrice, portata al lavoro di squadra, flessibile, capacità di networking, capace di gestire bene la pressione e di lavorare in un contesto interculturale.
- Capacità comunicative, con una buona comprensione delle questioni interculturali e delicate pertinenti.
- Rigorosa aderenza ai principi e agli standard umanitari, di protezione e di contrasto alla violenza di genere, nonché alle politiche organizzative tra cui il Codice di condotta e la prevenzione dello sfruttamento e degli abusi sessuali.

4. DESCRIZIONE DEL LAVORO: RESPONSABILE COINVOLGIMENTO E SENSIBILIZZAZIONE DELLA COMUNITÀ

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è il coinvolgimento della comunità, per informare le comunità sulla programmazione SSRD e aumentare l'accesso di donne e ragazze all'SSRD. Il referente di sensibilizzazione pianifica, organizza e fornisce sessioni informative con membri della comunità, leader e stakeholder sulla programmazione e sui vantaggi dell'SSRD. Raccoglie feedback dalla comunità, preoccupazioni sull'SSRD e implementa strategie per aumentare il livello di accettazione e consenso da parte dei membri della comunità.

Supervisione:

- Stabilisce, pianifica e supervisiona le attività basate sulla comunità.
- Supervisiona e fornisce supporto continuo agli assistenti (o al team) per il coinvolgimento della comunità.
- Forma, guida e coadiuva i membri del team di sensibilizzazione sulla base di una valutazione delle

capacità e di un piano personalizzato di potenziamento delle competenze.

- Collabora con i membri proattivi per sviluppare le loro capacità di pianificare, organizzare e fornire attività di sensibilizzazione.
- Sviluppa le capacità del personale e dei membri per identificare possibili alleati dell'SSRD disposti a partecipare alla sensibilizzazione o a supportare la programmazione SSRD in diversi modi.
- Forma il personale nella conduzione degli audit di sicurezza in collaborazione con il team basato sull'SSRD.

Implementazione:

- Sviluppa e implementa attività e metodologie di sensibilizzazione personalizzate in base al contesto, all'età e alla vulnerabilità.
- Collabora allo sviluppo di curricula, strumenti e altre risorse per la divulgazione.
- Garantisce la coerenza tra i messaggi recapitati all'interno e all'esterno dell'SSRD.
- Assicura che il feedback delle comunità informi entrambe le attività basate all'interno e all'esterno dell'SSRD.
- Identifica strategie per promuovere l'inclusione e la solidarietà tra le partecipanti alle attività e i membri dello staff.
- Identifica, progetta e implementa attività su misura in base all'età e al tipo di vulnerabilità.
- Identifica strategie di sensibilizzazione per coinvolgere donne e ragazze che non possono accedere o non sono a conoscenza dell'SSRD.
- Adatta le attività per renderle pertinenti al contesto e informative per i membri della comunità e per la programmazione SSRD.
- Si coordina con i leader religiosi/comunitari/tradizionali e i principali stakeholder per rafforzare le reti di supporto e informazione.
- Sensibilizza e diffonde informazioni su attività, servizi, iniziative e vantaggi dell'SSRD alle comunità e agli stakeholder.
- Incontra il team dell'SSRD per discutere delle tendenze della violenza di genere, delle dinamiche della comunità, dell'accettazione da parte della comunità e modifica il programma di conseguenza.
- Sviluppa materiale di informazione, educazione e comunicazione e metodologie creative per presentare le attività e i vantaggi dell'SSRD a comunità, leader e altri stakeholder.
- Conduce o partecipa ad audit di sicurezza e redige il rapporto sullo stesso.
- Esamina il rapporto di audit di sicurezza e contatta i fornitori di servizi per aumentare l'accesso sicuro all'SSRD.
- Collabora con gli stakeholder specializzati della coesione sociale per affrontare le tensioni e le dinamiche comunitarie discriminatorie.
- Collega donne e ragazze alle attività e ai servizi dell'SSRD.
- Indirizza le sopravvissute alla violenza di genere nell'SSRD o in altri servizi specializzati (assicurandosi di non cercare proattivamente le sopravvissute).
- Fornisce input per i report settimanali e sulle attività del personale.

Coordinamento:

- Conduce riunioni con gli stakeholder locali per aumentare il livello di accettazione da parte della comunità e rafforzare le relazioni.
- Si coordina con altre colleghe per analizzare tendenze e informazioni che possono informare il contenuto e la struttura delle attività.
- Identifica collaborazioni strategiche per canalizzare i messaggi e aumentare l'accesso all'SSRD.
- Partecipa ai meccanismi di coordinamento sul territorio.
- Collabora con altri stakeholder per garantire il coordinamento sul campo e il corretto funzionamento dei meccanismi di feedback delle comunità.

Requisiti personali:

- Si impegna in approcci basati sui diritti e sulla comunità.
- Interesse e inclinazione verso l'empowerment femminile e l'uguaglianza di genere.
- Sensibilità alla parità di genere e alle questioni relative alla violenza di genere.
- Capacità e impegno verso la diversità e l'inclusione.
- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Capacità analitiche per riconoscere le dinamiche della comunità, i ruoli di genere, la leadership e le gerarchie.
- Qualità personali: buon'ascoltatrice, portata al lavoro di squadra, flessibile, capacità di networking, capace di gestire bene la pressione e di lavorare in un contesto interculturale.
- Conoscenza di almeno una lingua parlata dalle clienti del WGSS
- Capacità diplomatiche e negoziali.
- Capacità comunicative, con una buona comprensione delle questioni interculturali e delicate pertinenti.

5. DESCRIZIONE DEL LAVORO: ASSISTENTE ALLA SENSIBILIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è lavorare per aumentare il livello di accettazione e consenso della comunità, per garantire l'accesso di donne e ragazze all'SSRD, per offrire sessioni informative di gruppo sui servizi, le attività e i vantaggi dell'SSRD.

Gestione:

- Collabora allo sviluppo di curricula, strumenti e altre risorse per attività di sensibilizzazione.
- Identifica strategie per garantire che (per quanto possibile) le partecipanti alle attività rappresentino diversi gruppi di popolazione (etnie, religioni, minoranze, vulnerabilità, LGBTQ+...).
- Identifica, progetta e implementa attività su misura in base all'età e al tipo di vulnerabilità.
- Identifica possibili alleati dell'SSRD e, con loro, pianifica azioni per supportare (e aumentare l'accettazione verso) la programmazione SSRD.
- Garantisce la coerenza tra i messaggi recapitati all'interno e all'esterno dell'SSRD.
- Adatta le attività in base al feedback dei/delle clienti e della community.

- Conduce sessioni di mappatura dei servizi, mantiene aggiornati i documenti e li condivide con le colleghe dell'SSRD.
- Si coordina con i leader religiosi/comunitari/tradizionali e i principali stakeholder per rafforzare le reti di supporto e informazione.
- Collabora allo sviluppo di materiali di informazione, educazione e comunicazione e metodologie per presentare le attività e i vantaggi dell'SSRD a comunità, leader e altri stakeholder.
- Conduce audit di sicurezza in collaborazione con la responsabile delle attività di sensibilizzazione e i membri del personale competente; informa il rapporto sull'audit di sicurezza e segue i fornitori di servizi per migliorare l'accesso all'SSRD.
- Collabora con gli stakeholder specializzati della coesione sociale per affrontare le tensioni e le dinamiche comunitarie discriminatorie.
- Collega donne o ragazze con attività e servizi dell'SSRD.
- Indirizza le sopravvissute alla violenza di genere nell'SSRD o in altri servizi specializzati (assicurandosi di non cercare proattivamente le sopravvissute).

Coordinamento:

- Conduce riunioni con gli stakeholder locali per aumentare il livello di accettazione e rafforzare le relazioni.
- Si coordina con il personale dell'SSRD per analizzare tendenze e informazioni per informare la programmazione delle attività di sensibilizzazione.
- Facilita le attività in collaborazione con altri stakeholder e operatori umanitari (sulla base di collaborazioni strategiche identificate dal funzionario e dalla responsabile dell'SSRD).
- Incontra il team dell'SSRD per discutere delle tendenze della violenza di genere, delle dinamiche della comunità, dell'accettazione da parte della comunità al fine di modificare la programmazione di conseguenza.
- Coordina gli sforzi per aggiornare e mantenere un meccanismo di feedback della comunità correttamente funzionante.

Requisiti personali:

- Si impegna in approcci basati sui diritti e sulla comunità.
- Sensibilità alla parità di genere e alle questioni relative alla violenza di genere.
- Capacità e impegno verso la diversità e l'inclusione.
- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Capacità analitiche per riconoscere le dinamiche della comunità, i ruoli di genere, la leadership e le gerarchie.
- Qualità personali: buon'ascoltatrice, portata al lavoro di squadra, flessibile, capacità di networking, capace di gestire bene la pressione e di lavorare in un contesto interculturale.
- Conoscenza di almeno una lingua parlata dalle utenti del WGSS.
- Capacità diplomatiche e negoziali.
- Capacità comunicative, con una buona comprensione delle questioni interculturali e delicate pertinenti.

6. DESCRIZIONE DEL LAVORO: REFERENTE DEL FORUM PER DONNE (O RAGAZZE)

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è il rafforzamento e lo sviluppo del coordinamento e delle capacità decisionali dei membri del forum. Lavora anche per garantire che il personale e i membri del forum coordinino e condividano i feedback volti ad aumentare costantemente l'empowerment e la proprietà di donne e ragazze dell'SSRD. I compiti principali includono lo sviluppo delle capacità dei membri del forum nell'organizzazione e nel coordinamento del forum, la fornitura di feedback, l'analisi dei dati disponibili, lo sviluppo di strategie di implementazione e inclusione e la proposta di azioni per migliorare la qualità dello spazio.

Responsabilità

- Facilita (o co-facilita) le riunioni dei forum femminili e dei forum femminili.
- Assicura che tutti i membri del forum siano chiari sugli obiettivi, le possibilità, il calendario e le metodologie del forum, nonché il livello di impegno richiesto dal forum.
- Spiega e promuove il metodo del consenso quando applicabile e facilita le discussioni per raggiungere il consenso.
- Sviluppa le capacità dei membri del forum di ascoltare, coordinare, fornire feedback, discutere la programmazione, identificare strategie di implementazione e inclusione attraverso il consenso.
- Gestisce le aspettative dei membri in base alle esigenze.
- Incoraggia le donne a parlare, a sentirsi a proprio agio nell'esprimere opinioni e a promuovere cambiamenti positivi.
- Assicura che le discussioni, i feedback e i suggerimenti dei membri del forum informino la programmazione.
- Aiuta i membri del forum ad assumere un ruolo e un impegno crescenti nella discussione di strategie di implementazione e inclusione innovative e sicure.
- Sostiene i membri del forum femminile nel fornire feedback per migliorare la qualità del personale e della programmazione.
- Sostiene i membri del forum nell'assumere un ruolo attivo nell'SSRD (su base volontaria) e controlla che il processo di responsabilizzazione dei membri del forum sia sempre sicuro, equo e rispettoso.
- Garantisce l'equità dei criteri di selezione e l'accesso a opportunità di potenziamento (volontariato, forum, co-facilitazione...)
- Fornisce input per i report settimanali e sulle attività del personale.

Requisiti personali:

- Sensibilità alla parità di genere e alle questioni relative alla violenza di genere.
- Interesse e inclinazione verso l'empowerment femminile e l'uguaglianza di genere.
- Impegno verso la diversità e l'inclusione.
- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Qualità personali: buon'ascoltatrice, portata al lavoro di squadra, flessibile, capacità di networking, capace di gestire bene la pressione e di lavorare in un contesto interculturale.

- Capacità comunicative, con una buona comprensione delle questioni interculturali.
- Capacità diplomatiche.

7. DESCRIZIONE DEL LAVORO: SPECIALISTA IN ATTIVITÀ (SPECIFICHE)

Responsabilità chiave: supervisiona un'attività che richiede conoscenze specialistiche per essere erogata. Una specialista delle attività può essere assunta per una sessione ad hoc, una serie di sessioni o un'attività prevista dal programma. Ad esempio:

1. una sessione ad hoc (ad esempio: un'infermiera collabora con l'SSRD per fornire una sessione di allattamento al seno).
2. Una serie di sedute (ad esempio: un'ostetrica offre cinque sedute sulla salute sessuale e riproduttiva).
3. Un'attività prevista dal programma di studio (ad esempio, un'esperta di adolescenti viene assunta per tenere "Girls Shine"; un'insegnante viene assunta per tenere corsi di scrittura a donne anziane).

Questa descrizione delle mansioni e i ruoli e le responsabilità specifici dipenderanno dall'attività e dalla sua struttura. Nel caso di un intervento ad hoc, questa descrizione potrebbe non essere utile.

Gestione:

- Adatta i curricula, gli strumenti e le altre risorse all'età e alle caratteristiche del gruppo.
- Facilita (inserire il nome dell'attività).
- Garantisce l'equità e la pertinenza dei criteri di selezione.
- Monitora le presenze. Se la frequenza è incoerente, ne discute con le partecipanti per identificare e mettere in pratica i meccanismi pertinenti per migliorare la frequenza.
- Raccoglie il feedback di donne e ragazze sulle attività, il programma e le metodologie utilizzate.
- Co-organizza e facilita l'attività con i membri dell'SSRD.
- Identifica strategie per garantire che (per quanto possibile) le attività siano adattate al contesto e promuovere l'inclusione di diversi gruppi di popolazione (etnie, religioni, minoranze, vulnerabilità, LGBTIQ+...).
- Supporta la responsabile delle attività di sensibilizzazione nella raccolta di dati per monitorare la qualità e l'impatto delle attività.
- Supporta la responsabile delle attività di sensibilizzazione nello sviluppo del piano di lavoro di sensibilizzazione dell'SSRD.
- Identifica e implementa strategie per promuovere l'inclusione e la solidarietà tra donne e ragazze.
- Rivede e incorpora i feedback sulle attività ricevuti da donne e ragazze.
- Fornisce input per i report settimanali e sulle attività del personale.

Coordinamento:

- Partecipa alle riunioni dei forum femminili e informa le attività di conseguenza.
- Collabora con altri stakeholder per garantire un coordinamento proficuo e regolare sul campo.

- Incontra il team di sensibilizzazione per ottenere informazioni sulle tendenze, le dinamiche della comunità, l'accettazione da parte della comunità, al fine di aggiornare le attività e il materiale di conseguenza.

8. DESCRIZIONE DEL LAVORO: ADDETTA ALLA SICUREZZA

Responsabilità chiave: la responsabilità delle addette alla sicurezza è di contribuire alla sicurezza dei membri, del personale e dei locali dell'SSRD osservando e segnalando eventuali attività sospette e impedendo a uomini e ospiti indesiderati di accedere all'SSRD. Le guardie di sicurezza dovrebbero lavorare in linea con la legge sul lavoro e quando è necessaria una sorveglianza 24 ore su 24, è necessario pianificare un minimo di quattro guardie per garantire una copertura continua (che tiene conto delle ore di lavoro standard, delle settimane, delle ferie e delle assenze).

- Mantiene la sorveglianza di sicurezza durante il turno assegnato.
- Conduce turni regolari e rispetta le direttive di sicurezza.
- Annota e segnala problemi, tra cui attività sospette, problemi di comportamento e manutenzione.
- Mantiene la sicurezza e il registro dei visitatori.
- Impedisce a uomini e ragazzi di accedere all'SSRD se non diversamente spiegato.
- Risponde ai problemi di sicurezza in linea con il codice di condotta, le SOP di sicurezza e le politiche dell'SSRD.
- Partecipa alle attività di potenziamento delle competenze secondo necessità o richiesta.
- Monitora e garantisce la fornitura di acqua ed elettricità.
- Esegue altri compiti se necessario o richiesto.

Requisiti personali:

- Capacità di lavorare in modo indipendente e rapido.
- Capacità di garantire il massimo grado di discrezione.
- Carattere responsabile e attento.
- Ha familiarità con il principio di non discriminazione e mostra un atteggiamento non giudicante.
- Capacità di lavorare in un ambiente multiculturale.
- Capacità di creare un ambiente accogliente e rispettoso.

9. DESCRIZIONE DEL LAVORO: ASSISTENTE ALL'INFANZIA

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è quella di prendersi cura dei bambini dell'SSRD e di coinvolgerli in attività didattiche e ricreative. Questo ruolo è importante per contribuire a creare un ambiente rilassato per i membri, in cui donne e ragazze possano sentirsi libere di parlare e partecipare in modo proattivo alle attività senza preoccuparsi dei propri figli piccoli.

Gestione:

- Identifica le possibili attività e consulta il personale addetto alle attività basato sull'SSRD.
- Sviluppa materiale e strumenti per attività ricreative e di apprendimento.

- Facilita le attività ricreative e di apprendimento con i bambini nell'SSRD.
- Garantisce la sicurezza dei bambini.
- Assicura che i bambini trascorrono del tempo in un ambiente positivo e stimolante.

Requisiti personali:

- Si impegna in approcci basati sui diritti e sulla comunità.
- Capacità e impegno verso la diversità e l'inclusione.
- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Capacità di garantire il massimo grado di discrezione.
- Carattere responsabile e attento.
- Conoscenza, ove necessario, di almeno una lingua parlata dalle clienti del WGSS
- Dimostra sensibilità per l'uguaglianza di genere e le questioni relative alla violenza di genere.

10. DESCRIZIONE DEL LAVORO: ADDETTA ALLE PULIZIE

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è mantenere l'SSRD pulito internamente ed esternamente e contribuire a creare un ambiente generale igienico e accogliente.

- Garantisce la pulizia dell'SSRD pulendo le strutture, compresi i servizi igienici.
- Mantiene le scorte di sapone e gli articoli per la pulizia.
- Prepara tè e caffè per il team e per i membri dell'SSRD (se pertinente).
- Annota e segnala problemi, tra cui attività sospette, problemi di comportamento e manutenzione.
- Garantisce la riservatezza dell'SSRD.
- Partecipa alle attività di potenziamento delle competenze secondo necessità o richiesta.
- Monitora e garantisce la fornitura di acqua ed elettricità.
- Contribuisce a creare un ambiente accogliente, rispettoso e solidale.
- Esegue altri compiti se necessario o richiesto.

Requisiti personali:

- Capacità di lavorare in modo indipendente e rapido.
- Capacità di garantire il massimo grado di discrezione.
- Ha familiarità con il principio di non discriminazione e mostra un atteggiamento non giudicante.
- Carattere responsabile e attento.
- Capacità di lavorare in un ambiente multiculturale.

11. DESCRIZIONE DEL LAVORO: ADDETTA ALL'ACCOGLIENZA

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è accogliere donne e ragazze, fornire informazioni su attività e servizi, tenere traccia delle donne e delle ragazze che entrano ed escono dall'SSRD, registrare le nuove arrivate e creare un ambiente accogliente e inclusivo per tutte le donne e le ragazze.

- Registra donne e ragazze che accedono all'SSRD in base alle raccomandazioni dell'SSRD.
- Mantiene aggiornati e ordinati i fogli delle presenze e i file di registrazione.
- Compila e invia i dati raccolti.
- Dà il benvenuto a donne e ragazze.
- Fornisce informazioni sui servizi e le attività dell'SSRD.
- Promuove un ambiente accogliente e inclusivo.
- Aiuta le sopravvissute ad accedere ai servizi di gestione dei casi in modo sicuro e riservato.

Requisiti personali:

- Dimostra capacità di raccolta di dati numerici.¹
- Buone capacità di segnalazione quantitativa.
- Sensibilità alla parità di genere e alle questioni relative alla violenza di genere.
- Capacità e impegno verso la diversità e l'inclusione
- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Interesse ed entusiasmo per il lavoro svolto dall'SSRD.
- Capacità di garantire il massimo grado di discrezione.
- Ha familiarità con il principio di non discriminazione e mostra un atteggiamento non giudicante.
- Buone capacità comunicative, con una buona comprensione delle questioni interculturali.
- Attenzione ai dettagli
- Pazienza ed empatia.

12. DESCRIZIONE DEL LAVORO: FOCAL POINT M&V

Responsabilità chiave: la responsabilità principale è raccogliere, tracciare, documentare e analizzare i dati raccolti da diverse attività, servizi e iniziative dell'SSRD per monitorare i progressi e informare la programmazione futura.

Gestione:

- Supervisiona la raccolta dei dati.
- Gestisce il monitoraggio e il reporting quotidiano delle attività.
- Esamina e fornisce supporto tecnico sulle metodologie di calcolo e supporto rispetto agli indicatori.
- Sviluppa il piano M&V in collaborazione con il personale dell'SSRD.
- Esamina le attività, gli strumenti di raccolta dati del personale dedicato, gli orari e l'uso delle informazioni generate.

¹ In diversi contesti donne e ragazze non hanno accesso all'istruzione o alle opportunità di lavoro. I requisiti professionali e di istruzione possono discriminare donne e ragazze durante il processo di assunzione.

- Esegue analisi regolari dei dati e li condivide con lo staff dell'SSRD e i membri del forum.
- Prepara report e raccomandazioni mensili in base all'analisi dei dati.
- Coordina e partecipa alle attività di sensibilizzazione o al team mobile, se necessario.

Coordinamento:

- Fornisce supporto tecnico al personale dell'SSRD sull'implementazione del piano M&V.
- Si coordina con il personale e assicura un buon flusso di informazioni.
- Si coordina con la referente di M&V a livello di programma/ufficio

Requisiti personali:²

- Dimostra sensibilità e comprensione per il lavoro con donne vulnerabili e sopravvissute alla violenza di genere.
- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Disponibilità a effettuare visite regolari sul campo e interagire con diversi stakeholder.
- La comprensione della programmazione di contrasto alla violenza di genere è un vantaggio.
- Capacità di garantire il massimo grado di discrezione.
- Ha familiarità con il principio di non discriminazione e mostra un atteggiamento non giudicante.
- Buone capacità comunicative, con una buona comprensione delle questioni interculturali.
- Attenzione ai dettagli
- Pazienza ed empatia.

13. DESCRIZIONE DEL LAVORO: MEDIATRICE LINGUISTICO-CULTURALE

Gestione:

- Si occupa dell'accoglienza delle donne e ragazze che accedono allo Spazio, illustrando opportunità, servizi e attività, in collaborazione con le altre operatrici presenti
- Gestisce la comunicazione tra staff e donne e ragazze che accedono allo spazio, in collaborazione con il personale dell'SSRD, nei diversi interventi, sociali, legali, clinici, durante le attività laboratoriali.
- Esegue traduzioni scritte delle informative generali e degli avvisi riguardanti le attività e l'apertura di servizi e sportelli.
- Partecipa alle attività di sensibilizzazione o al team mobile, presso le comunità di riferimento, promuovendo l'accesso allo Spazio.

² In diversi contesti donne e ragazze non hanno accesso all'istruzione o alle opportunità di lavoro. I requisiti professionali e di istruzione possono discriminare donne e ragazze durante il processo di assunzione.

Coordinamento:

- Fornisce supporto tecnico al personale dell'SSRD su possibili fraintendimenti culturali operando una interpretazione accurata del contesto culturale di provenienza ed i significati culturalmente connotati di gesti ed atteggiamenti.
- Si coordina con il personale e assicura un buon flusso di informazioni multilingua.

Requisiti personali:³

- Dimostra sensibilità e comprensione per il lavoro con donne a rischio e/o sopravvissute alla violenza di genere.
- Impegno per un ambiente di lavoro sano e solidale.
- Disponibilità a effettuare visite regolari sul campo e interagire con diversi stakeholder e comunità.
- La comprensione della programmazione di contrasto alla violenza di genere è un vantaggio.
- Capacità di garantire il massimo grado di discrezione.
- Ha familiarità con il principio di non discriminazione e mostra un atteggiamento non giudicante.
- Ottime capacità comunicative, con una spiccata comprensione delle questioni interculturali.
- Attenzione ai dettagli
- Pazienza ed empatia.

3 In diversi contesti donne e ragazze non hanno accesso all'istruzione o alle opportunità di lavoro. I requisiti professionali e di istruzione possono discriminare donne e ragazze durante il processo di assunzione.



STRUMENTO 14: SONDAGGIO SUGLI ATTEGGIAMENTI E LE CONVINZIONI DELLE CANDIDATE - PER IL RECLUTAMENTO

PERCHÉ UTILIZZARE IL SONDAGGIO SUGLI ATTEGGIAMENTI E LE CONVINZIONI DELLE CANDIDATE?

Le domande di questo strumento sono tratte dallo **Strumento 19: Sondaggio sull'atteggiamento e le convinzioni del personale dell'SSRD e delle volontarie** disponibile nella Parte 5: Potenziamiento delle competenze. Questa è una versione ridotta del sondaggio per aiutare le reclutatrici a identificare durante i colloqui se le candidate hanno atteggiamenti e convinzioni positivi o negativi nei confronti di questioni chiave, che hanno un impatto sul benessere e sui diritti di donne e ragazze. Lo strumento da solo non è sufficiente a determinare se una candidata debba o meno essere assunta, ma può supportare quanto segue:

- **Prendere una decisione definitiva tra due o più candidate finali.** Se due o più candidate arrivano all'ultima fase di assunzione, le risposte alle 5 dichiarazioni (nella tabella seguente) potrebbero influenzare la decisione finale.
- **Identificare lacune o convinzioni negative.** Se la candidata non fosse d'accordo con alcune delle affermazioni, sia la reclutatrice che il manager dovrebbero considerare:
 - A.** Implicazioni per lo sviluppo delle capacità (ci sono risorse/capacità sufficienti per colmare questa lacuna o questa convinzione?) Se non ci sono capacità sufficienti per affrontare immediatamente le lacune o le convinzioni identificate, la candidata probabilmente non dovrebbe essere assunta.
 - B.** Impatto sulla dinamica del team (come questo atteggiamento o convinzione influenzerà la dinamica lavoro/personale dell'SSRD).
 - C.** Effetto sui membri dell'SSRD (come questo atteggiamento o convinzione influenzerà il rapporto con donne e ragazze).
- **Identifica se vi è una necessità immediata di formazione o supporto specifici.** Ad esempio, se la candidata risponde "sono d'accordo" alla dichiarazione 5, questa persona deve ricevere una formazione sulla "Protezione dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali" prima di iniziare a lavorare o anche prima di firmare il contratto.

QUANDO UTILIZZARE IL SONDAGGIO SUGLI ATTEGGIAMENTI E LE CONVINZIONI DELLA CANDIDATA?

Lo strumento viene utilizzato durante il processo di selezione. Le 5 affermazioni nella tabella seguente devono essere formulate come domande a ogni nuova candidata intervistata per qualsiasi posizione nell'SSRD. Le dichiarazioni/domande devono essere aggiunte a un questionario di intervista personalizzato e non possono sostituire le domande su competenze tecniche, manageriali o su un insieme specifico di competenze. L'uso di questo strumento durante il reclutamento non sostituisce l'uso

dello **Strumento 19: Sondaggio sull'atteggiamento e le convinzioni del personale dell'SSRD e delle volontarie** come strumento di rafforzamento delle capacità per il personale e i volontari dell'SSRD.

COME UTILIZZARE IL SONDAGGIO SUGLI ATTEGGIAMENTI E LE CONVINZIONI DELLE CANDIDATE?

Istruzioni: l'intervistatrice deve leggere la dichiarazione e chiedere alla candidata di dire "sono d'accordo" o "non sono d'accordo" con la dichiarazione. L'intervistatrice selezionerà la risposta data.

La rubrica "Considerazioni per la reclutatrice" suggerisce cosa tenere a mente prima di assumere una candidata che potrebbe avere atteggiamenti e convinzioni negative, che possono avere un impatto negativo sul benessere e sui diritti di donne e ragazze.

Punteggio: ogni atteggiamento positivo ottiene 1, ogni atteggiamento negativo ottiene 0. Se la candidata ha l'attitudine/le convinzioni giuste nei confronti di tutte e 5 le affermazioni, otterrà un punteggio di 5. Se ha atteggiamenti/convinzioni negative nei confronti di tutte e 5 le affermazioni otterrà un punteggio pari a 0. Più alto è il punteggio, migliore è l'atteggiamento. Più basso è il punteggio, peggiore è l'atteggiamento.

Se durante il processo di assunzione venissero identificati alcuni atteggiamenti negativi, questi dovrebbero essere rivalutati dopo un certo periodo di tempo e dopo aver messo in pratica strategie di potenziamento delle competenze per affrontare l'atteggiamento identificato. La valutazione dovrebbe essere condotta utilizzando lo **Strumento 19: Sondaggio sull'atteggiamento e le convinzioni del personale dell'SSRD e delle volontarie**



MODELLO DELLO STRUMENTO

			CONSIDERAZIONI PER IL RECLUTATORE:
	1 PUNTO	0 PUNTI	CONSIGLI PER I RECLUTATORI:
1. Una donna dovrebbe tollerare la violenza per tenere unita la famiglia.	Non sono d'accordo	Sono d'accordo	<p>La candidata è d'accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valuta se la candidata è adeguata al ruolo che gli verrà assegnato. • Valuta il tipo di formazione o di supporto che la tua organizzazione può fornire alla candidata

			<p>e se questo sarà sufficiente a risolvere le convinzioni negative individuate.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiediti come prevenire/mitigare questo atteggiamento per evitare danni a colleghe o membri dello staff e un impatto negativo sul lavoro dell'SSRD.
<p>2. Il ruolo più importante di una donna è quello di prendersi cura della propria famiglia.</p>	<p>Non sono d'accordo</p>	<p>Sono d'accordo</p>	<p>La candidata è d'accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valuta se la candidata è adeguata al ruolo che gli verrà assegnato. • Valuta il tipo di formazione o di supporto che la tua organizzazione può fornire alla candidata e se questo sarà sufficiente a risolvere le convinzioni negative individuate. • Chiediti come prevenire/mitigare questo atteggiamento per evitare danni a colleghe o membri dello staff e un impatto negativo sul lavoro dell'SSRD.
<p>3. Va bene per una donna lavorare fuori casa.</p>	<p>Sono d'accordo</p>	<p>Non sono d'accordo</p>	<p>La candidata non è d'accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valuta se la candidata è adeguata al ruolo che le verrà assegnato.

			<ul style="list-style-type: none"> • Valuta il tipo di formazione o di supporto che la tua organizzazione può fornire alla candidata e se questo sarà sufficiente a risolvere le convinzioni negative individuate. • Chiediti come prevenire/mitigare questo atteggiamento per evitare danni a colleghe o membri dello staff e un impatto negativo sul lavoro dell'SSRD.
4. L'omosessualità è sbagliata.	Non sono d'accordo	Sono d'accordo	<p>La candidata è d'accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valuta il tipo di formazione o di supporto che la tua organizzazione può fornire alla candidata e se questo sarà sufficiente a risolvere le convinzioni negative individuate. • Chiediti come prevenire/mitigare questo atteggiamento in modo che non influisca negativamente sull'accesso di donne e ragazze all'SSRD? • Chiediti come evitare che questa convinzione discrimini o offenda qualcuno nell'SSRD?

<p>5. Le donne e le ragazze sono molto fortunate quando hanno una relazione romantica o sessuale con gli operatori dell'accoglienza e servizi di supporto e, perché ricevono più servizi.</p>	<p>Non sono d'accordo</p>	<p>Sono d'accordo</p>	<p>La candidata è d'accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiediti, abbiamo la capacità di monitorare rigorosamente l'atteggiamento della candidata nei confronti delle donne e delle ragazze che serviamo? • Chiediti, possiamo fornire un corso di formazione PSAS alla candidata prima di fargli firmare il contratto?
<p>PUNTEGGIO</p>			<p>PUNTEGGIO TOTALE:</p>

PERCHÉ UTILIZZARE GLI ESEMPI DI RUOLI E RESPONSABILITÀ DELL'SSRD NELLE PARTNERSHIP?

Lavorare in collaborazione comporta una serie di responsabilità specifiche. L'elenco delle responsabilità riportato di seguito dovrebbe essere incluso nelle descrizioni delle mansioni (**Strumento 13: Descrizioni delle mansioni**) del personale che dedica una percentuale del proprio tempo a supportare l'implementazione in partnership dell'SSRD.

QUANDO UTILIZZARE ESEMPI DI RUOLI E RESPONSABILITÀ DELL'SSRD NELLE PARTNERSHIP?

Quando l'SSRD seleziona un approccio di implementazione in collaborazione, questo strumento aiuterà a guidare la chiara definizione di ruoli e responsabilità nelle descrizioni delle mansioni del personale dell'SSRD. Ciò promuove la responsabilità nei confronti della partnership e garantisce trasparenza, uguaglianza e complementarità tra i partner.

COME UTILIZZARE ESEMPI DI RUOLI E RESPONSABILITÀ DELLO SSRD NELLE PARTNERSHIP?

I seguenti ruoli e responsabilità sono indicativi. Solo i ruoli e le responsabilità pertinenti dovrebbero essere selezionati e riportati nelle descrizioni effettive delle mansioni del personale. Inoltre, considera se è necessario aggiungerne altri che non trovi in questo strumento. L'elenco che segue non è una descrizione completa del lavoro, ma evidenzia le tipiche responsabilità chiave:

- Responsabile di guidare l'analisi degli stakeholder e la mappatura dei servizi, nonché di guidare l'analisi dei risultati per prendere una decisione sull'approccio al programma e sulle modalità di lavoro in partnership.
- Fornire una leadership tecnica per l'identificazione dei partner, la progettazione collaborativa di programmi, la gestione delle partnership e la revisione delle prestazioni.
- Contribuire al contenuto delle proposte e garantire un'allocazione del budget adeguata per i progetti e il supporto dei partner.
- Co-progettazione con la responsabile della partnership (se pertinente alla struttura dell'organizzazione) e guida ai processi di selezione dei partner.
- Garantire processi collaborativi di progettazione dei programmi che sfruttino appieno le prospettive, l'esperienza e le competenze degli attori locali, ove possibile sulla base di processi di valutazione collaborativa dei bisogni.
- Dirigere i collegamenti strategici e la gestione delle relazioni con le organizzazioni partner.
- Co-dirigere l'esame della capacità progettuale dei partner potenziali, in coordinamento con altri dipartimenti competenti, e partecipare all'identificazione di adeguate strategie di mitigazione del rischio, se necessario.
- Dare supporto al progetto dei partner di progettazione per risolvere i problemi del programma identificati.
- Esplorare con i partner il potenziale supporto per il rafforzamento delle capacità, tra cui il rafforzamento del sistema, i corsi di formazione e lo sviluppo organizzativo generale, e identificare le risorse necessarie con altri reparti.
- Fornire il contributo richiesto dalla responsabile della partnership (se pertinente alla struttura dell'organizzazione) per il memorandum di firma dell'accordo di partnership, gli accordi di partnership e le modifiche agli accordi.
- Collaborare con i partner allo sviluppo e all'implementazione di strutture di monitoraggio dei progetti.
- Co-dirigere le riunioni di apertura, revisione e chiusura del progetto di partnership, insieme alla responsabile della partnership (se pertinente alla struttura dell'organizzazione).
- Esaminare i report descrittivi dei progetti in partnership e fornire il feedback appropriato (e supportare i partner nello sviluppo dei report, se necessario).
- Fornire una revisione riassuntiva dei report finanziari dei progetti in partnership per garantire che le spese corrispondano alle attività e fornire un feedback appropriato.

- Responsabilità diretta per un supporto efficace e tempestivo ai partner in relazione ai problemi del programma.
- Condurre una revisione ed esprimere riflessioni (monitoraggio) tempestive ed efficaci del progetto di partnership, identificando le azioni di follow-up appropriate e fornire i report completi al/alla responsabile della partnership (se pertinente alla struttura dell'organizzazione).
- Promuovere la piena partecipazione dei partner al processo decisionale relativo al progetto, incluso qualsiasi adattamento basato sui dati del progetto.
- Garantire che i progetti dei partner sostenuti rispettino i principi umanitari, i principi e gli standard del settore.
- Supportare i partner, se utile, nel coordinamento con altre entità come agenzie ONU, organizzazioni governative e altri attori umanitari.
- Interagire con i partner per identificare e perseguire priorità di patrocinio condivise.
- Dove e quando appropriato, supportare i partner nello sviluppo della presentazione delle proposte.
- Co-dirigere la revisione delle prestazioni del partner, dell'organizzazione (anche sulla base del feedback del partner) e della partnership, compresi i successi, le difficoltà e le lezioni apprese, e promuovere partenariati continuativi.



STRUMENTO 15: IDENTIFICARE I SEGNI DI STRESS E I MECCANISMI DI COPING NEGATIVI

PERCHÉ UTILIZZARE LO STRUMENTO PER IDENTIFICARE I SEGNI DI STRESS E I MECCANISMI DI COPING NEGATIVI¹?

Lo strumento ti aiuta a:

Riconoscere i tuoi segni personali di stress: è importante identificare e riconoscere i segni dello stress, capire come si manifesta e quale aspetto della propria vita sta influenzando maggiormente. Esaminando la scheda sottostante, puoi identificare vari segni di stress per guidare la tua analisi. Il riconoscimento è il primo passo verso il recupero.

Identificare i meccanismi di risposta personali: lo strumento fornisce esempi di meccanismi di coping positivi e negativi. Anche se alcuni dei meccanismi negativi potrebbero fornire un immediato senso di sollievo, non aiutano il processo di recupero. Identificare i meccanismi di adattamento positivi che già utilizzi ti consente di valutare come stai lavorando per il tuo benessere e può aiutarti a identificare strategie aggiuntive che potresti voler utilizzare. Se durante l'utilizzo di questo strumento ti rendi conto che stai facendo affidamento su meccanismi di adattamento più negativi che positivi, questo strumento ti aiuterà a riflettere e a provare meccanismi di adattamento positivi con cui sostituirli.

QUANDO UTILIZZARE LO STRUMENTO PER IDENTIFICARE I SEGNALI DI STRESS E I MECCANISMI DI COPING NEGATIVI?

Questo strumento può essere utilizzato in qualsiasi momento per identificare i segni di stress e i meccanismi personali di coping. Le referenti di programma dovrebbero fornire lo strumento ai membri del personale e incoraggiarli a utilizzare lo strumento regolarmente, specialmente in contesti di emergenza o stressanti.

COME UTILIZZARE LO STRUMENTO PER IDENTIFICARE I SEGNALI DI STRESS E I MECCANISMI DI COPING NEGATIVI?

Questo è uno strumento autosomministrato, chiunque può utilizzarlo per identificare i propri segni di stress e i propri meccanismi di coping personali. È uno strumento in grado di aiutare ogni membro dello staff a monitorare il proprio benessere quando viene utilizzato regolarmente.

¹ Questo strumento è adattato da un foglio informativo scritto da International Medical Corps, Dott. Inca Weissbecke. "Staff exposed to stressful incidents". 2010.

Esamina i diversi segnali di stress elencati nella prima tabella e, una volta identificati, esamina i vari meccanismi di risposta elencati nella seconda tabella per identificare quelli più pertinenti e realistici da implementare.

IDENTIFICA I TUOI SEGNI DI STRESS ECCESSIVO:

La tabella seguente fornisce esempi di alcuni segni di stress. Rispondendo alle tre domande seguenti, dovresti essere in grado di identificare quali segni di stress potresti avvertire più spesso.

1. Quando sei sotto pressione, quali di questi segni di stress tendono a comparire per primi?
2. Hai notato qualcuno di questi segni generali di stress ultimamente?
3. Qual è quello che NON dovresti ignorare?

FISICO	EMOTIVO	COGNITIVO	COMPORAMENTALE
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sonno disturbato ✓ Modifiche dell'appetito ✓ Disturbi allo stomaco ✓ Battito cardiaco accelerato ✓ Affaticamento ✓ Tremori e tensioni muscolari ✓ Dolore alla schiena e al collo ✓ Mal di testa ✓ Incapacità di rilassarsi e riposare ✓ Spaventarsi facilmente 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sbalzi d'umore ✓ Sensazione di eccessiva emotività ✓ Irritabilità ✓ Rabbia ✓ Depressione ✓ Ansia ✓ Intorpidimento emotivo ✓ Scoraggiamento e perdita di speranza ✓ Alienazione e perdita del senso di connessione 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Scarsa concentrazione ✓ Confusione e disorganizzazione dei pensieri ✓ Smemoratazza ✓ Difficoltà a prendere decisioni ✓ Sogni o incubi ✓ Pensieri intrusivi ✓ Cinismo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assunzione di rischi (ad esempio guidare incautamente) ✓ Mangiare troppo o troppo poco ✓ Aumento del fumo ✓ Svogliatezza ✓ Iper-vigilanza ✓ Aggressività ed esplosioni verbali ✓ Consumo di alcol e/o droghe ✓ Comportamento compulsivo (ad es. tic nervosi e battito cardiaco) ✓ Ritirarsi/isolarsi ✓ Promiscuità

IDENTIFICA LE TUE STRATEGIE DI ADATTAMENTO

Gli esseri umani di solito ricorrono a strategie di adattamento per sentirsi meglio durante un periodo di stress. L'uso di meccanismi di coping positivi aiuta a mantenere un equilibrio tra vita privata e professionale, oltre a superare, nel modo più positivo possibile, un periodo di stress. Tuttavia, il personale ricorre spesso a meccanismi di adattamento negativi come reazione naturale o per sentirsi meglio nell'immediato. A lungo termine, tali meccanismi di coping negativi possono portare a conseguenze pericolose o malsane e, in ultima analisi, non supportano il processo di gestione dello stress. Nella tabella seguente, vengono forniti esempi di meccanismi di coping positivi e negativi, per identificare se i meccanismi di coping a cui ricorriamo di solito sono positivi o negativi e per identificare quali tra i meccanismi positivi potremmo prendere in considerazione l'utilizzo.

STRATEGIE DI COPING POSITIVE	STRATEGIE DI COPING NEGATIVE
<ul style="list-style-type: none">✓ Esercizio fisico e attività sportive regolari✓ Dormire a sufficienza✓ Mangiare sano✓ Bere acqua✓ Ridere✓ Tecniche di rilassamento✓ Massaggio terapeutico✓ Attività e pratiche religiose✓ Parlare di esperienze e ascoltare/parlare con gli altri✓ Leggere libri o riviste✓ Godere della natura✓ Ascoltare musica✓ Guardare film✓ Riflettere: diario, scrittura, meditazione, poesia✓ Contattare amici e familiari tramite e-mail, telefono o Skype✓ Coltivare le relazioni con il gruppo✓ Avere priorità equilibrate✓ Avere aspettative realistiche✓ Chiedere aiuto o chiedere supporto di consulenza, se necessario	<ul style="list-style-type: none">✓ Uso di alcol o droghe per auto-medicarsi✓ Fumare✓ Dormire tutto il giorno✓ Mangiare eccessivamente (o non mangiare)✓ Evitamento e distacco dalla famiglia e dagli amici, isolamento sociale✓ Pensieri negativi✓ Senso di colpa✓ Evitare le responsabilità✓ Comportamento violento, perdita di controllo✓ Trascurare l'igiene personale



STRUMENTO 16: MANDALA PER IL BENESSERE DEL TEAM

PERCHÉ UTILIZZARE IL “MANDALA PER IL BENESSERE DEL TEAM”?

Il mandala per il benessere del team aiuta i membri del team a discutere le caratteristiche di un team sano (il team che vorrebbero avere), quali cambiamenti e miglioramenti il team dovrebbe intraprendere per essere produttivo e sano e a pianificare il processo per arrivarci.

QUANDO UTILIZZARE IL “MANDALA PER IL BENESSERE DEL TEAM”?

È un esercizio che può essere implementato regolarmente (annualmente o semestralmente), durante l'intera implementazione del programma SSRD.

COME UTILIZZARE IL “MANDALA PER IL BENESSERE DEL TEAM”?

Seleziona la facilitatrice dell'attività, ma assicurati di essere consapevole che i ruoli di gestione della linea tra facilitatrice e partecipanti potrebbero influenzare il flusso e la partecipazione dell'attività. Si consiglia di individuare una facilitatrice in grado di garantire un certo grado di comfort e incoraggiare la condivisione di idee e un feedback franco.

Questo esercizio prevede diversi passaggi e le facilitatrici devono acquisire familiarità con lo strumento in anticipo. Prima di iniziare l'attività, la facilitatrice deve rassicurare le partecipanti sullo scopo dell'esercizio: “Questo esercizio non è una valutazione delle prestazioni e non ci sono risposte giuste o sbagliate. L'obiettivo dell'esercizio è rafforzare la squadra e lavorare insieme per il benessere collettivo. Questo esercizio ci aiuterà a identificare collettivamente come vorremmo che fosse il nostro team e come arrivarci. Durante l'esercizio, dovremo tutti mantenere un atteggiamento non giudicante e rispettoso, valorizzando e accettando le opinioni degli altri”.

ISTRUZIONI PER LA FACILITATRICE

Fase 1. Brainstorming

Disegna un grande cerchio su una lavagna a fogli mobili.

Facilita una sessione di brainstorming sulle caratteristiche di un team “sano” o “produttivo” (domande guida: Quali sono secondo te le caratteristiche di un team sano? E quali sono quelli di un team produttivo?). Annota le idee delle partecipanti su diversi foglietti adesivi e mettili in cerchio (sulla lavagna a fogli mobili).

***Esempio:** “Un team sano dovrebbe avere una buona strategia di comunicazione interna”.*

Fase 2. Sono d'accordo

Organizza le idee in categorie (suggerisci 4-6 categorie).

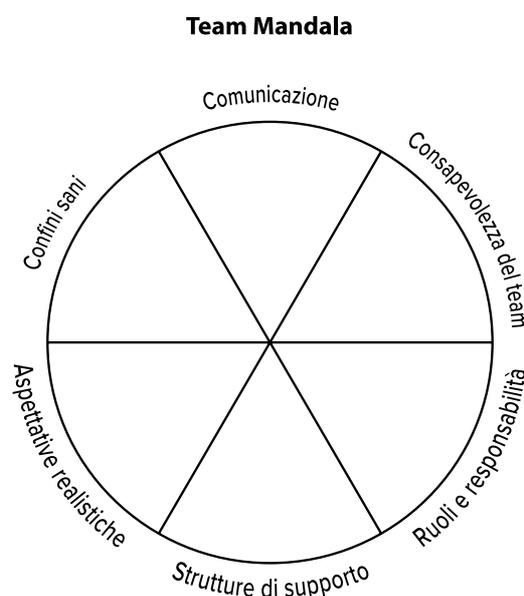
In questo passaggio, dividerai il cerchio in fette in cui ogni fetta rappresenta una categoria (come

nell'esempio seguente). Le categorie devono rappresentare gli argomenti principali illustrati nelle note adesive. (Le categorie fornite nella tabella riportata di seguito sono esempi.)

Assicurati che ogni post-it sia inserito in un'unica sezione (categoria). Dopodiché, scrivi il nome della categoria sul bordo esterno di ogni segmento.

Esempio: "un team sano dovrebbe avere una buona strategia di comunicazione interna" verrebbe classificato nella categoria "comunicazione".

Esempi di categorie potrebbero essere: comunicazione; limiti; consapevolezza di sé; aspettative di sé e degli altri; ruoli e responsabilità; strutture di supporto (supervisione, riunioni, ecc.), ecc.



Una volta diviso il mandala in diverse categorie (fette), puoi rimuovere i foglietti adesivi dall'interno del mandala e incollarli sul bordo esterno del cerchio (o semplicemente tenerli a portata di mano perché ti serviranno più avanti durante l'esercizio).

Fase 3. Mandala dei sogni

Per ogni categoria identificata (slice), le partecipanti "sogneranno" e discuteranno come vorrebbero che fosse la loro squadra, cioè le caratteristiche della loro squadra ideale.

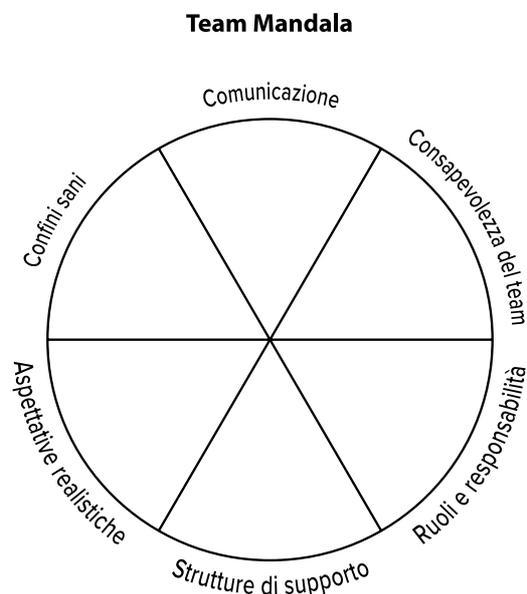
Esempio: per la categoria comunicazione, un membro del team può dire: "I membri del mio dream team si ascoltano a vicenda e apprezzano le esperienze e le idee delle altre colleghe."

Facilitare una discussione sulla piena realizzazione di ogni categoria, lasciando spazio a tutti per intervenire e condividere idee. Inserisci questa descrizione di "come potrebbe essere la vostra squadra" in ciascuna fetta del cerchio (le fette dovrebbero essere vuote, poiché nell'ultimo passaggio avete spostato i foglietti adesivi sul bordo esterno del cerchio).

Ciò che ora è contenuto in ogni sezione diventa l'obiettivo del tuo piano d'azione. Sii creativa, usa simboli o colori per rappresentare la visione dei tuoi team.

Fase 4. Mandala della realtà

Ora hai completato il “mandala dei sogni”. Dedica qualche minuto alla progettazione di un nuovo mandala, il “mandala della realtà”, utilizzando le stesse categorie (sezioni) del “mandala della realtà”. Annota le categorie sul bordo esterno di ogni fetta.

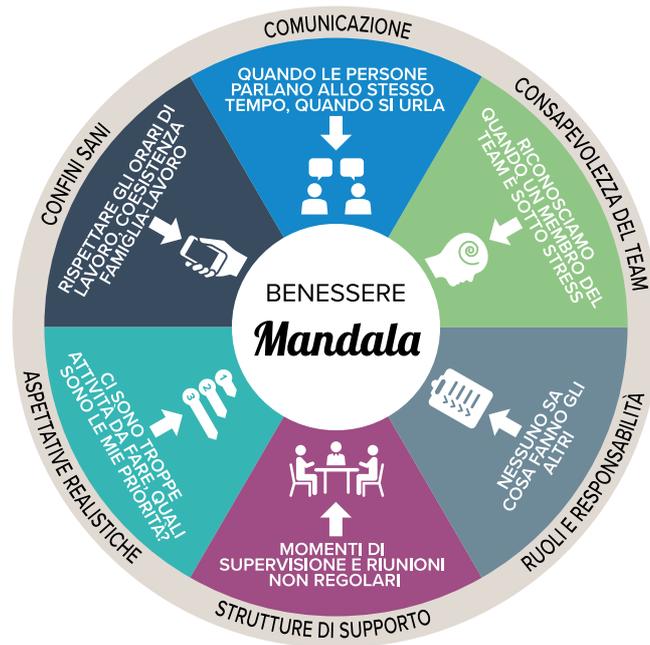


Il team discuterà come percepisce il proprio team in relazione a ciascuna categoria identificata nella Fase 3 (procedere categoria per categoria). Ogni partecipante dovrebbe essere incoraggiata a descrivere come vede la situazione attuale per ogni idea e categoria.

La facilitatrice può aiutare la discussione esaminando le idee sul “mandala dei sogni”. Sii onesta e incoraggia l’onestà. La facilitatrice dovrebbe anche considerare la sensibilità al contesto, se necessario, ad esempio consentendo alle partecipanti di scrivere le loro idee su un foglietto adesivo, invece di condividerle direttamente in una discussione plenaria. Dopo alcuni minuti, la facilitatrice raccoglierà i foglietti adesivi e li inserirà nel “mandala della realtà”.

La revisione dei contributi può essere effettuata in plenaria mantenendo il feedback anonimo.

Ora hai due mandala riempiti e completati: il “mandala dei sogni” e il “mandala della realtà”. La facilitatrice e le partecipanti esaminano insieme i foglietti adesivi e confrontano gli input e le idee raccolti nel “mandala dei sogni” con quelli del “mandala della realtà”.



Esempio: Dalla Fase 1 “un team sano dovrebbe avere una buona strategia di comunicazione interna” diventa “i membri di un team sano si ascoltano l’un l’altro e prestano attenzione al lavoro delle loro colleghe” nella Fase 3. Una possibile trasformazione che può avvenire nella Fase 4 (mandala della realtà) è che “siamo concentrati sui nostri compiti e non prestiamo attenzione a ciò che dicono o fanno le colleghe”.

Fase 5. Pianificazione creativa

Confrontando i due mandala, la facilitatrice e le partecipanti dovrebbero identificare le pratiche effettive del team (mandala della realtà) e l’atteggiamento e i comportamenti ideali che il team vorrebbe avere (mandala dei sogni).

I due mandala forniscono il punto di partenza e la direzione verso cui la squadra dovrebbe muoversi. Questi sono gli elementi costitutivi di qualsiasi piano d’azione. Il tuo compito ora è pensare ad azioni concrete da intraprendere per passare dalla situazione attuale al risultato desiderato. In plenaria, la facilitatrice pone la seguente domanda e prende appunti per creare un piano d’azione che verrà distribuito e seguito:

- Quali sono i passi che dovremmo compiere per passare dal nostro mandala della realtà al mandala dei nostri sogni?
- A quali azioni dovrebbe essere data priorità?
- Come implementeremo questi cambiamenti?

Incoraggia la creatività nella risoluzione di questi problemi e sviluppa un piano d’azione che includa tempistiche e azioni specifiche.

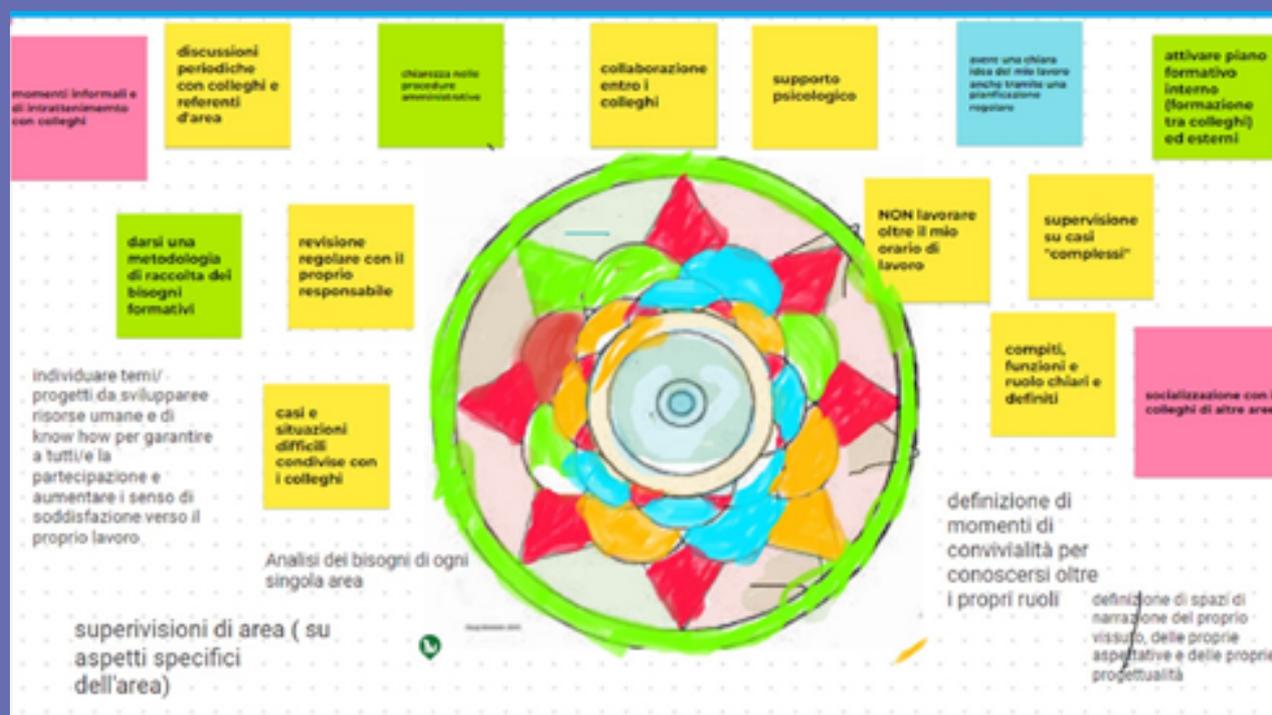
Lo strumento mandala aiuta le persone a pensare in modo creativo e a trovare soluzioni che potrebbero non essere ovvie.



Lezione appresa | Reality Check dal campo

Nel suo piano formativo, l'organizzazione italiana CIAC che coordina delle attività all'interno di un SSRD ha voluto dedicare una sessione al benessere del proprio staff, riflettendo insieme su quali azioni le referenti di programma stanno promuovendo e quali lo staff vorrebbe vedere maggiormente attenzionate o introdurre nei mesi successivi per ridurre il loro stress e aumentare il benessere del team.

Questa è una rappresentazione grafica del mandala disegnato durante quest'attività di brainstorming fatta online con l'aiuto di una Jamboard.





STRUMENTO 17: TECNICHE DI GESTIONE DELLO STRESS

PERCHÉ UTILIZZARE LE “TECNICHE DI GESTIONE DELLO STRESS”?¹

Questo strumento offre esercizi semplici e pratici che aiutano i membri del team a dedicare un po' di tempo al proprio benessere psicosociale, sia a livello individuale che sociale. Le referenti del programma dovrebbero incoraggiare l'implementazione di tecniche di gestione dello stress per creare un ambiente di lavoro in cui il benessere del personale sia prioritario. Tuttavia, questi esercizi non possono sostituire un intervento psicologico o psicosociale specializzato.

QUANDO UTILIZZARE LE “TECNICHE DI GESTIONE DELLO STRESS”?

Possono essere implementati in qualsiasi momento su richiesta del personale o in base ai risultati delle sovrintendenti. Possono essere implementati regolarmente soprattutto in caso di una situazione particolarmente stressante (come una nuova emergenza, un elevato turnover, un intenso carico di lavoro...).

Come usare le “tecniche di gestione dello stress”?

Questo strumento offre sei “esercizi di gestione dello stress” per tutti i membri del personale. Le tecniche sono suddivise in due categorie principali:

Esercizi per la cura di sé: questi esercizi sono autosomministrati e ogni membro dello staff può eseguirli individualmente. Tuttavia, possono essere implementati anche in gruppo. In quest'ultimo caso, il team dovrebbe esaminarli e adattarli prima di iniziare l'attività.

Debriefing di gruppo/esercizi di gestione dello stress: questi esercizi sono implementati in gruppo e richiedono una facilitatrice. La facilitatrice dovrebbe essere una persona che conosce l'attività, nonostante il suo ruolo e la sua posizione.

ESERCIZI PER LA CURA DI SÉ:

1. Respirazione profonda

Immagina di avere un palloncino nello stomaco. Posiziona una mano sotto l'ombelico e inspira lentamente attraverso il naso per quattro secondi, sentendo il palloncino riempirsi d'aria: la pancia dovrebbe espandersi. Quando il palloncino è pieno, espira lentamente attraverso la bocca per circa quattro secondi. La mano si alza e si abbassa man mano che il palloncino si riempie e si svuota.

¹ Adattato da: UNFPA: “Establishing Women and Girls Safe Spaces Training Manual-Facilitator Guide, Pag. 55
<https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Establishing%20WGSS%20Training%20Manual%20UNFPA%202017.pdf>

Attendi 2 secondi, quindi ripeti alcune volte. Quando respiri con la pancia, assicurati che la parte superiore del corpo (spalle e torace) sia abbastanza rilassata e immobile.

2. Visualizzazione

Trova un luogo tranquillo e chiudi gli occhi. Pensa al posto più calmo e tranquillo in cui tu sia mai stata. Immaginati in quel luogo. Descrivi l'aspetto, il suono, l'odore, la sensazione. Immagina di trovarti lì e respira profondamente. Ripeti l'esercizio quando ti senti sotto stress o preoccupata.

DEBRIEFING DI GRUPPO/ESERCIZI DI GESTIONE DELLO STRESS

3. Storie di successo

Quando la sofferenza della popolazione è pervasiva e i bisogni sono enormi, può sembrare che qualunque cosa facciamo, non sia mai abbastanza. Questo esercizio è progettato per aiutare il personale a riconoscere anche i piccoli risultati.

Alla fine di una giornata lavorativa, riunisci il personale e chiedi a ogni persona di parlare di un successo ottenuto durante quel giorno o quella settimana, non importa quanto sia piccolo. Se qualcuno non è in grado di proporre qualcosa, gli altri membri del team devono aiutarlo. Farlo regolarmente può aiutare il personale a riconoscere ciò che hanno realizzato, piuttosto che concentrarsi esclusivamente su ciò che non è andato bene. Questa può essere una strategia utile e semplice contro il burnout.

4. Espressione creativa

La facilitatrice chiede ai membri del gruppo di esprimere le loro reazioni alla seguente domanda: *“Cosa ti ha coinvolto in questo lavoro e cosa ti dà la forza per continuare a farlo?”* Le partecipanti possono rispondere usando l'arte o la creatività. Ad esempio, le partecipanti possono disegnare, dipingere, scolpire, scrivere una poesia o una canzone, ecc.

Dopo 10 minuti di espressione (scrittura, pittura...), la facilitatrice chiederà a ciascun membro del gruppo di presentare il proprio lavoro creativo e di posizionarlo sul muro, per terra o in modo che le altre partecipanti possano vederlo. I membri del gruppo presenteranno le loro reazioni al lavoro creativo e la loro esperienza nel realizzarlo.

5. Poesia in movimento

Chiedi ai membri del gruppo di strappare un foglio di carta a strisce e prepararsi a scrivere e spiegare: *“Senza pensarci troppo, quali punti di forza e qualità personali hai dentro di te che ti permettono di fare questo lavoro?”*

Dividi il gruppo in gruppi più piccoli (non più di cinque persone ciascuno). A ciascun gruppo viene quindi chiesto di mettere insieme i propri pezzi di carta in una poesia (creare una poesia utilizzando i punti di forza e le qualità menzionati nelle strisce) e di presentare la poesia al gruppo più numeroso. Queste poesie possono essere decorate in modo creativo e affisse sulle pareti degli uffici per ricordare al personale le qualità proprie e del proprio lavoro che lo mantengono forte.

6. Rilassamento del corpo²

Il personale, le partecipanti, le sopravvissute, le/gli adulte/i e le/i bambine/i possono utilizzare questo esercizio per rilassare il corpo e ridurre la tensione muscolare. Questo è utile per le persone che hanno difficoltà ad addormentarsi o che hanno sintomi fisici di ansia. Il rilassamento corporeo viene solitamente insegnato facendo alternare la tensione e il rilassamento dei muscoli. Concentrarsi su questa differenza mostra alle partecipanti come riconoscere le sensazioni di tensione e neutralizzarle. Esistono molti modi per insegnare alle persone le capacità di rilassamento, alcuni di questi dipendono dall'età. Questa sezione ne spiegherà alcuni, ma sentiti libera di essere creativa quando aiuti le persone a imparare a rilassarsi.

Fase 1: prima di iniziare l'esercizio, la facilitatrice spiega cos'è il rilassamento corporeo e perché è importante. La facilitatrice deve essere addestrata (e saper praticare) il rilassamento corporeo per assicurarsi di poterlo dimostrare in modo efficace. Un esempio di script introduttivo potrebbe essere: *“A volte ci sentiamo tutti un po' spaventati o nervosi. Quando proviamo questi sentimenti, il nostro corpo può diventare teso o inquieto. Questa è una sensazione spiacevole, a volte addirittura dolorosa. Per eliminare queste tensioni, rilassiamo il nostro corpo. Questo può aiutarti a scioglierti e calmarti.”*

Fase 2: condurre la persona attraverso l'esercizio di rilassamento corporeo.

La facilitatrice può guidare le persone nelle tecniche di rilassamento del corpo seguendo queste indicazioni:

Fai sedere la persona in una posizione comoda. Anche sdraiarsi va bene. La persona dovrebbe sentirsi il più a suo agio possibile. Chiedi alla persona di chiudere gli occhi, se lo desidera.

Dì alla persona: *“Inspira ed espira profondamente dal naso. Fallo di nuovo. Quello che farai è tendere e rilassare muscoli specifici del tuo corpo. Concentrati sulla sensazione dei muscoli, in particolare sulla differenza tra tensione e rilassamento. Dopo l'irrigidimento, il muscolo si sentirà più rilassato.”*

Ecco un esempio di script da leggere alla persona coinvolta nell'esercizio:

“Per prima cosa concentrati sui grandi muscoli delle gambe. Stringi tutti i muscoli delle gambe. Senti quanto sono tesi i muscoli delle gambe in questo momento. Tienili in tensione ancora per qualche istante... e ora rilassati. Lascia andare tutta la tensione. Senti i muscoli delle gambe molli, sciolti e rilassati. Nota quanto si sentono rilassati i muscoli ora. Senti la differenza tra tensione e rilassamento? Goditi la piacevole sensazione di rilassamento delle gambe.

Ora concentrati sui muscoli delle braccia. Stringi le spalle, la parte superiore delle braccia, la parte inferiore delle braccia e le mani. Stringi le mani in un pugno stretto. Rendi i muscoli delle braccia e delle mani il più tesi possibile. Stringi più forte... e più forte... mantieni la tensione tra braccia, spalle e

2 Adattato dal materiale didattico Caring for Child Survivors Sexual Assault. Modulo 17, intervento psicosociale 2. <https://gbvresponders.org/response/caring-child-survivors/#CCSTrainingMaterials>

mani. Senti la tensione in questi muscoli. Tienili in tensione ancora per qualche istante... e ora rilascia. Lascia che i muscoli delle spalle, delle braccia e delle mani si sciolgano. Senti il rilassamento mentre le spalle si abbassano in una posizione comoda e le mani si rilassano lungo i fianchi. Consenti ai muscoli delle braccia di rilassarsi completamente.

Concentrati nuovamente sulla respirazione: respiri lenti e regolari. Inspira e rilassati. Espira e fai uscire la tensione. Inspira e rilassati. Espira e fai uscire la tensione. Continua a respirare lentamente, inspira ed espira.

Ora tendi i muscoli della schiena. Tira indietro le spalle e contrai i muscoli lungo la colonna vertebrale. Inarca leggermente la schiena mentre stringi questi muscoli. Tieni in tensione (aspetta qualche secondo)... e rilassati. Lascia andare tutta la tensione. Senti la schiena rilassarsi comodamente in una postura corretta e sana.

Rivolgi ora la tua attenzione ai muscoli del torace e dello stomaco. Stringi e contrai questi muscoli. Stringili ulteriormente... mantieni questa tensione... e allenta. Rilassa i muscoli del torace e dello stomaco.

Infine, contrai i muscoli del viso. Chiudi gli occhi, arriccia il naso e contrai i muscoli delle guance e del mento. Mantieni questa tensione sul viso... e rilassati. Rilascia tutta la tensione. Senti quanto è rilassato il tuo viso!

Prova a pensare a tutti i muscoli del tuo corpo... nota quanto si sentono rilassati i muscoli. Lascia defluire le ultime tensioni. Goditi il relax che stai provando. Nota come respiri con calma e come i tuoi muscoli sono rilassati. Goditi questo relax per qualche istante.”

Fase 3: Quando la persona è pronta a tornare al consueto livello di attenzione e consapevolezza, falle risvegliare lentamente il suo corpo. Può muovere le dita dei piedi e delle mani, muovere delicatamente le braccia o allungare braccia e gambe.

Fase 4: Incoraggiatela a praticarla a casa prima di addormentarsi.

A photograph of a woman with braided hair and a child sitting together, with a yellow overlay and text. The woman is on the left, looking towards the right. The child is on the right, looking down. The background is a simple room with a wooden chair. The entire image is overlaid with a semi-transparent yellow filter. A dark yellow rectangular box is centered over the image, containing the text '5. POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE' in white, bold, uppercase letters.

5. POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE



ASSOCIATO A QUESTA **GUIDA**



ULTERIORI INDICAZIONI:

[Allegato 5.1. Costruire il senso di appartenenza dei membri attraverso opportunità di potenziamento delle competenze](#)

[Allegato 5.2. Elenco delle risorse utili e dove accedervi](#)

[Allegato 5.3. Scheda di suggerimenti sulle tecniche di apprendimento tra pari](#)

[Allegato 5.4. Scheda di suggerimenti sulla supervisione individuale e di squadra](#)



STRUMENTI:

[Strumento 18: Valutazione delle capacità individuali](#)

[Strumento 19: Sondaggio sull'atteggiamento e le convinzioni del personale dell'SSRD e delle volontarie](#)

Strumento 20: Questionario di valutazione delle capacità di lavoro di squadra

Strumento 21: Scheda di punteggio per la valutazione delle capacità di lavoro di squadra

Strumento 22: Modello di osservazione in affiancamento

Strumento 23: Modello di riunione di supervisione di gruppo

Strumento 24: Checklist di osservazione della facilitazione

Strumento 25: Apertura del progetto di partnership e supporto previsto nello schema della riunione iniziale

Strumento 26: Strumento di monitoraggio per la revisione e le riflessioni dei progetti SSRD in partnership

5.1 INTRODUZIONE ALLA CAPACITÀ DI SUPPORTO DEL PERSONALE, DELLE VOLONTARIE, DEI PARTNER E DEI MEMBRI

“A volte ci dicono che si sentono a casa e questo significa che stiamo lavorando bene, ma per farlo al meglio ci vuole un gran lavoro di squadra e la sicurezza di poter contare le une sulle altre. La risposta a certe situazioni di violenza richiede molte conoscenze tecniche e contemporaneamente un'etica condivisa e una pratica profondamente umana

Responsabile di programma, Italia

I termini “capacity-building” o “capacity-development” descrivono una serie di attività per sviluppare o rafforzare le capacità. Le Nazioni Unite hanno definito il termine capacità come “la capacità di individui, istituzioni e società di svolgere funzioni, risolvere problemi e fissare e raggiungere obiettivi in modo sostenibile.”¹

Per contestualizzare la “capacità” è necessario rispondere alla domanda: capacità per cosa? **Parte 5: Potenziamento delle competenze** descrive le capacità richieste come le competenze professionali (tecniche, funzionali e basate sulla conoscenza) necessarie per svolgere il lavoro e le competenze comportamentali (non tecniche) relative alle caratteristiche personali, necessarie per raggiungere gli obiettivi dell’SSRD e fornire servizi e attività di alta qualità, nonché promuovere la proprietà e sostenere la capacità dei partner locali e delle donne e ragazze di gestire l’SSRD.², necessarie per raggiungere gli obiettivi dell’SSRD e fornire servizi e attività di alta qualità, nonché promuovere la proprietà e sostenere la capacità dei partner locali e delle donne e ragazze di gestire l’SSRD.

Lo sviluppo delle capacità dell’SSRD è un processo continuo e reciproco di adeguamento degli atteggiamenti, dei valori e delle conoscenze tecniche degli individui per creare uno spazio libero da giudizi e stress e un ambiente positivo per l’empowerment e il sostegno sociale, entrambi fondamentali per gli spazi sicuri per donne e ragazze.

Il potenziamento delle competenze è uno dei componenti più impegnativi e cruciali della programmazione SSRD. Richiede valutazione, monitoraggio e pianificazione delle capacità, nonché investimento di tempo, risorse umane, impegno, produzione di risorse su misura e competenze di facilitazione o tutoraggio.

1 Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo, 2010. Potenziamento delle competenze: capacità di misurazione. http://content-ext.undp.org/aplaws_publications/2679640/UNDP_Measuring_Capacity_July_2010.pdf.

2 Martin, Sarah, n.d. Competenze chiave per le responsabili e le coordinatrici dei programmi di contrasto alla violenza di genere in contesti umanitari. Gender Based Violence Area of Responsibility Learning Task team. <https://www.refworld.org/pdfid/5c3704637.pdf>.

Per rafforzare le capacità del personale dell'SSRD, dei volontari, dei partner e dei membri, ci sono cinque passaggi principali da seguire (vedi diagramma).



Fase 1: stabilire una base delle capacità e competenze esistenti per ogni staff, volontarie o partner è il primo passo per garantire un supporto su misura e personalizzato alle persone che implementano i programmi SSRD. L'incontro per la valutazione delle competenze, in cui ogni membro del personale o volontaria incontra le sovrintendenti, o il personale partner incontra la referente per il potenziamento delle competenze per discutere le lacune, le debolezze e i punti di forza, è solo il passo iniziale per valutare le capacità.

Fase 2: i risultati di riferimento per le capacità del personale identificano le aree di forza e le aree in cui è necessario un ulteriore sviluppo. Sviluppare un piano di potenziamento delle competenze significa definire una strategia su come colmare tali lacune e quali sforzi e attività sono necessari a tal fine. Ciò può includere formazione, tutoraggio, affiancamento e altre metodologie.

Fase 3: per 3-6 mesi, vengono messe in atto le azioni identificate nel piano di potenziamento delle competenze. Ciò include le azioni assegnate sia alla referente di programma che alla persona soggetta a supervisione o al personale del partner e alle referenti per il potenziamento delle competenze. Gli strumenti associati a questa fase includono lo **Strumento 22: Modello di osservazione in affiancamento**; **Strumento 24: Checklist di osservazione della facilitazione**.

Fase 4: su base regolare (ogni 3-6 mesi), le capacità (comprese abilità, attitudini e convinzioni) dovrebbero essere rivalutate. Il potenziamento delle competenze dovrebbe essere continuo per tutto il periodo di impiego del personale, o per tutta la durata della partnership per il personale partner. Gli stessi strumenti possono essere utilizzati fino a quando il personale non risponde comodamente

a tutte le domande sugli strumenti. Ulteriori indicazioni sono fornite in ogni strumento. **Strumento 26: Strumento di monitoraggio per la revisione e le riflessioni dei progetti SSRD in partnership** ad esempio, possono essere utilizzati con i partner.

Fase 5: sulla base dei risultati, si terranno riunioni sullo sviluppo delle capacità per monitorare i progressi, identificare le lacune rimanenti o eventuali nuove lacune e aggiornare di conseguenza il piano di potenziamento delle competenze. Il piano aggiornato dovrebbe riflettere gli sforzi intrapresi nel periodo precedente e i risultati e i progressi generati.

Le metodologie, le azioni o le tecniche di potenziamento elencate nella scheda seguente sono quelle riconosciute in questo capitolo.

METODOLOGIE DI POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE	SUPPORTO	RISORSE RICHIESTE
<p><i>Base di riferimento, valutazione e piano di potenziamento delle competenze</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere il livello di capacità dei membri del team ed elaborare una strategia individuale e su misura per lo sviluppo delle capacità. • Contribuire al processo di potenziamento delle competenze del personale, nonché alla supervisione e al monitoraggio dei miglioramenti delle prestazioni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una sovrintendente di supporto o una referente partner per il potenziamento delle competenze che identifica le lacune e le debolezze, analizza le capacità esistenti, le competenze e sviluppa un piano su misura. • Tempo a disposizione della sovrintendente di supporto o della referente per il potenziamento delle competenze, per seguire e tenere aggiornato il piano. • Apertura e disponibilità dei membri dello staff o del personale partner a riconoscere i punti deboli e ad accettare le indicazioni.

**Corsi di formazione
obbligatori - base**

- Assicura che ogni membro dello staff dell'SSRD abbia le conoscenze tecniche di base per lavorare in linea con i principi e la visione dell'SSRD e della violenza di genere.
 - Trasmette solide conoscenze in modo strutturato e paritario.
 - I contenuti sono disponibili e i membri dello staff possono esaminarli in qualsiasi momento in caso di dubbi.
 - Offre l'opportunità a personale qualificato di co-facilitare e accrescere le proprie competenze come formatori.
 - Offre alle referenti di programma e alle colleghe l'opportunità di tornare ai contenuti della formazione se il membro dello staff o la collaboratrice/collega non lavora in base ai messaggi trasmessi durante la formazione.
- Tempo di preparazione
 - Sede
 - Facilitatrice
 - Può essere un'attività costosa
 - Moduli di formazione, guide, strumenti
 - Mediatrice linguistico-culturale se necessario
 - Trasporto se necessario
 - Alloggio se necessario
 - Tempo per il follow-up

<p>Formazione basata sui ruoli</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta il livello di specializzazione garantendo un'erogazione di servizi professionali. • Garantisce che il personale dedicato a compiti specifici abbia le conoscenze e l'esperienza tecnica necessarie per adempiere alla responsabilità. • Il contenuto è disponibile e il membro dello staff può esaminarlo ogni volta che ha dei dubbi. • Offre l'opportunità a personale formato, esperto e professionale di co-facilitare e aumentare le proprie competenze come formatrici. • Dà l'opportunità alla referente di sviluppo delle capacità tecniche o dei partner di ritornare sui contenuti della formazione se il personale dei partner non lavora secondo i messaggi trasmessi durante la formazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo di preparazione • Sede • Facilitatrice • Può essere un'attività costosa • Moduli di formazione, guide, strumenti • Mediatrice linguistico-culturale se necessario • Trasporto se necessario • Alloggio se necessario • Tempo per il follow-up
<p>Riunione del team e workshop</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica e analizza le debolezze e le lacune del team. • Identifica le strategie di squadra comuni e i passi per affrontare le lacune e le debolezze. • Consente di imparare dalle esperienze e dai suggerimenti degli altri. • Analizza ed esamina il lavoro in dettaglio e consente di conoscere il lavoro, le sfide e i risultati delle colleghe. • Lavoro sul rispetto delle reciproche priorità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sede • Capacità di facilitazione • Tempo di preparazione

<p>Formazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mira a raggiungere un obiettivo specifico o a rafforzare un'abilità specifica. • Migliora le prestazioni e le capacità tecniche. • Motiva le persone a perseguire l'eccellenza. • Fornisce formazione sul posto di lavoro. • Supporta le transizioni verso nuovi ruoli. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una formatrice capace • Apertura e disponibilità a identificare e discutere i punti deboli
<p>Tutoraggio³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantisce un apprendimento continuo • Rafforza le prestazioni complessive dell'allieva. • Sostiene lo sviluppo di competenze comportamentali e personali (compresi atteggiamenti e convinzioni). • Incoraggia la sete di nuove conoscenze. • Fornisce tempo e spazio per riflettere sul lavoro, sulle pratiche e sulle prestazioni. • È vantaggioso sia per la tutor che per l'allieva perché non è un trasferimento di conoscenze unidirezionale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilità di una persona con caratteristiche da tutor • Disponibilità di tempo • Apertura e disponibilità a identificare e discutere i punti deboli

3 Nonostante la maggior parte delle risorse identifichi la formazione e il tutoraggio come due diverse metodologie di potenziamento delle competenze, ai fini della presente guida pratica SSRD, la formazione non sarà considerata una tecnica a sé stante, ma sarà invece incorporata nella tecnica del tutoraggio, che è una metodologia di potenziamento delle competenze a lungo termine.

<p>Affiancamento allo Staff⁴</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imparare lavorando. • Supervisionare le prestazioni delle colleghe meno esperte. • Entrare in contatto con le metodologie e gli approcci di lavoro altrui. • Contribuisce a costruire relazioni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilità di tempo per l'affiancamento. • Disponibilità di tempo per il follow-up. • Apertura dell'individuo che viene affiancato.
--	---	--

Ciascuna delle tecniche sopra menzionate può essere fornita insieme alle altre.

Per garantire che il programma SSRD sostenga la comunicazione trasparente delle informazioni con le donne e le ragazze aderenti e costruisca la loro capacità di acquisire progressivamente la titolarità dell'SSRD, è necessario offrire ai membri un certo numero di opportunità. Cfr. **Allegato 5.1: Costruire il senso di appartenenza dei membri attraverso opportunità di potenziamento delle competenze** per ulteriori indicazioni.

“All’inizio si stupiscono di avere uno spazio fisico a loro disposizione. Con il tempo e la condivisione, questo spazio diventa anche mentale: alcune prima, alcune dopo, trovano uno stimolo, un desiderio di costruire qualcosa di proprio e di condiviso. Non hanno più quella voce nella testa che dà loro gli ordini, l’hanno sconfitta e non la sentono più perché sono più forti”

Coordinatrice di un SSRD, Italia

5.2 VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DEL PERSONALE

Riunioni sullo sviluppo delle competenze per valutare le capacità basilari e continuative

In questa guida pratica, le riunioni sullo sviluppo delle competenze si riferiscono a una conversazione privata tra sovrintendente e persona soggetta a supervisione, o la referente per lo sviluppo delle competenze e personale partner, per valutare le capacità esistenti e sviluppare una strategia di sviluppo su misura.

4 GBV AoR - Strategie di potenziamento delle competenze 2015-2020. Allegato 2. Pagina 40-41. <https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-10/GBV-AoR-5-Year-Cap-Devt-Strategy.pdf>

La prima riunione sullo sviluppo delle competenze mira a stabilire la linea di base della capacità. Le riunioni sullo sviluppo delle competenze possono essere condotte utilizzando metodologie e strumenti diversi. Tuttavia, ogni riunione dovrebbe condividere le seguenti caratteristiche:

- **Consenso:** le persone oggetto di valutazione devono essere preventivamente informate sulla metodologia e sullo scopo dell'attività e fornire il consenso verbale.
- **Luogo:** le riunioni sullo sviluppo delle capacità sono private e devono essere condotte in uno spazio che consenta la riservatezza, favorisca la concentrazione e prevenga interruzioni e distrazioni.
- **Durata della riunione:** ogni riunione sullo sviluppo delle competenze dovrebbe durare dai 60 ai 90 minuti.
- **Identificazione della capacità di base:** la riunione sulla capacità di base deve essere effettuata il prima possibile per identificare le capacità e le competenze disponibili, nonché le lacune e i punti deboli dei nuovi membri del personale o dei nuovi partner. Una volta identificata la linea di base, le riunioni sullo sviluppo delle competenze si terranno regolarmente.
- **Preparazione della riunione:** la referente r per il potenziamento delle competenze (quando viene scelto l'approccio di implementazione in partnership) è responsabile della facilitazione dell'incontro e della compilazione del piano di sviluppo delle capacità. Prima dell'incontro, la referente per il potenziamento delle competenze devono familiarizzare con gli strumenti di valutazione che verranno utilizzati durante l'incontro, nonché con tutti gli sforzi e gli strumenti per le capacità utilizzati dalla sovrintendente o dal personale del partner dopo l'ultimo incontro. La referente p per il potenziamento delle competenze deve avere un'idea chiara dei progressi e dei punti deboli prima di sedersi con lei/lui. Tuttavia, un atteggiamento di mentalità aperta è fondamentale per mantenere un ambiente di apprendimento positivo e la responsabile del potenziamento delle competenze dovrebbe essere aperta all'ascolto e al riconoscimento dei progressi e dei risultati identificati dalla persona soggetta a supervisione.
- **Implementazione regolare:** le riunioni sullo sviluppo delle competenze si svolgono regolarmente (ogni 3-6 mesi) per monitorare i progressi, identificare le lacune rimanenti e aggiornare il piano di potenziamento delle competenze. Durante la discussione, la referente e la persona soggetta a supervisione o la referente partner per il potenziamento delle competenze e il personale del partner dovrebbero esaminare le lacune precedentemente identificate. La discussione dovrebbe chiarire se permangono le stesse lacune o se l'attenzione dovrebbe spostarsi sulla soluzione di nuove lacune.
- **Background tecnico:** la referente per il potenziamento delle competenze dovrebbe essere una persona con esperienza tecnica nell'implementazione o nella supervisione della programmazione SSRD o nell'area specifica della capacità oggetto di valutazione (ad esempio, per valutare i progressi e le debolezze nella realizzazione delle attività di coinvolgimento della comunità, la referente per il potenziamento delle competenze dovrebbe avere precedenti esperienze o competenze tecniche pertinenti in materia).
- **Orientato all'azione:** durante la riunione, le lacune, i punti deboli e i punti d'azione discussi dovrebbero essere resi operativi e convertiti in un piano d'azione.

Utilizzo degli strumenti di valutazione delle competenze

Le organizzazioni possono scegliere tra un'ampia varietà di strumenti e metodologie per valutare le conoscenze tecniche, le abilità, gli atteggiamenti e le convinzioni, tra cui strumenti di valutazione delle capacità, tutoraggio o supervisione quotidiana, conversazioni individuali, moduli di feedback dei/delle clienti, post-test di formazione, attività di gruppo, ecc.

Le sovrintendenti o le referenti per il potenziamento delle competenze hanno la responsabilità ultima di monitorare le prestazioni e identificare le lacune di capacità e competenze del personale supervisionato o partner attraverso una supervisione e un supporto regolari. Le valutazioni delle capacità e i piani di potenziamento dovrebbero quindi raccogliere informazioni provenienti dall'osservazione diretta, nonché da attività e strumenti di punteggio specifici.

5.3 SVILUPPO DI UN PIANO SU MISURA DI POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

Il piano di potenziamento viene compilato e aggiornato durante le riunioni dedicate allo sviluppo delle competenze. L'incontro offre spazio al personale supervisionato o partner per discutere e riflettere sulle abilità o le competenze praticate, acquisite o sulle sfide rimanenti.

Le referenti per il potenziamento delle competenze creeranno un piano di potenziamento delle competenze per membro del personale o personale partner e il piano verrà rivisto e aggiornato nel tempo. Quando si discutono i progressi e le lacune, si raccomanda di enfatizzare i risultati all'inizio dell'incontro, per creare un ambiente positivo per il dialogo ed evitare un senso di frustrazione e di difesa, che sarebbe controproducente.

Le informazioni chiave da raccogliere in un piano di potenziamento delle competenze per contribuire allo sviluppo di strategie individuali includono:

- Lacune rimanenti rispetto alle discussioni precedenti e ai piani di potenziamento delle competenze.
- Lacune colmate specificando il tipo e la tempistica delle azioni che hanno portato ai risultati raggiunti (piano di potenziamento delle competenze - seconda scheda).
- Informazioni provenienti dalla supervisione quotidiana (ad esempio, la sovrintendente o la referente per il potenziamento delle competenze possono individuare lacune specifiche mentre il personale o il personale partner facilita un'attività di gruppo, partecipa a un corso di formazione, a una riunione di coordinamento, ha una discussione bilaterale con colleghe più esperte, ecc.).
- Feedback dei/delle clienti — Se i membri dell'SSRD hanno fornito feedback sul comportamento o sull'atteggiamento del personale, questo dovrebbe essere discusso e affrontato durante la riunione sullo sviluppo delle competenze.⁵

5 Se il feedback del cliente si riferisce a una violazione del codice di condotta o a un problema di tutela/PSAS, le sovrintendenti devono implementare misure in linea con la propria politica organizzativa.

- Esigenze e lacune identificate dal personale supervisionato o partner: ogni membro dello staff può anche identificare individualmente aree di miglioramento specifiche per sé stesso, nonché la tecnica di potenziamento delle competenze con cui si sente più a suo agio. Queste informazioni sono importanti per garantire un piano di potenziamento delle competenze su misura.

5.4 PACCHETTI PER IL POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE BASATI SUI RUOLI E LE RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE

Sebbene alla maggior parte del personale dell'SSRD vengano assegnati compiti relativi contemporaneamente ai programmi SSRD e agli interventi del più ampio programma di contrasto alla violenza di genere (ad esempio il personale dedicato alle attività di sensibilizzazione dell'SSRD offre anche sessioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere come parte della componente di mitigazione del rischio di violenza di genere del più ampio programma di contrasto alla violenza di genere), come specificato in precedenza, questa guida pratica si concentra solo sulle capacità necessarie per fornire attività e compiti dell'SSRD. Le conoscenze e la formazione specialistiche richieste per altre componenti del programma di contrasto alla violenza di genere (ad esempio gestione dei casi; modifica del comportamento delle norme sociali) o associate ai servizi presenti nell'SSRD (ad esempio legali, medici, psicosociali) non saranno coperte da questa guida pratica. Tuttavia, essa specifica su quali argomenti dovrebbe essere orientato il personale dei servizi presenti (ad esempio personale medico, psicologhe, ecc.) per garantire che contribuisca a mantenere lo spazio come ambiente sicuro e incentrato sui bisogni di donne e ragazze.

I quattro pacchetti seguenti sono personalizzati in base ai ruoli e alle responsabilità dei membri del personale dell'SSRD. I pacchetti raccolgono concetti e argomenti che ogni membro del personale dovrebbe conoscere per fornire servizi in linea con gli obiettivi e i principi guida dell'SSRD (vedi **Parte 1: Concetti fondamentali**). Se i singoli membri del personale ricoprono più ruoli, devono ricevere un orientamento formativo diverso.

Il pacchetto 1 rappresenta il pacchetto di base per il potenziamento delle competenze che TUTTO il personale (incluso personale dedicato alla programmazione SSRD, personale dedicato alla risposta e prevenzione della violenza di genere e personale operativo, tra cui addette alle pulizie) che lavora nell'SSRD dovrebbe ricevere. In base a ruoli e responsabilità specifici, si consiglia al personale dell'SSRD di ricevere in aggiunta il pacchetto 2 e il pacchetto 3 in base ai propri ruoli. Tutti i servizi presenti nell'SSRD dovrebbero ricevere il pacchetto 4 per garantire che contribuiscano e mantengano lo spazio come ambiente sicuro e responsabilizzante.

PACCHETTO 1 <i>Tutto il personale (incluso il team dei programmi sulla violenza di genere)</i>	PACCHETTO 2 <i>Personale dedicato alle attività dell'SSRD</i>	PACCHETTO 3 <i>Referenti di programma e coordinatrici</i>	PACCHETTO 4 <i>Servizi presenti (ad es.)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Tutela/PSAS • Concetti fondamentali della violenza di genere • Concetti fondamentali dell'SSRD • Come gestire l'emersione/risposta di base alla violenza di genere • Diversità e inclusione • Operazione/programma/procedura SSRD 	<ul style="list-style-type: none"> • Approcci femministi all'SSRD • Pacchetto SSRD : parti specifiche a seconda del ruolo dell'SSRD • Lavorare con ragazze adolescenti • Fornitura di servizi mobili • Cura di sé 	<ul style="list-style-type: none"> • Cura del personale • Tutoraggio e supervisione 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutela/PSAS • Concetti fondamentali della violenza di genere • Concetti fondamentali dell'SSRD • Come gestire l'emersione/risposta di base alla violenza di genere

Pacchetto 1: Tutto il personale che lavora nell'SSRD dovrebbe avere familiarità con tutti gli argomenti del pacchetto 1. Tutto il personale include il personale di presa in carichi per le persone sopravvissute alla violenza di genere come assistenti sociali, case manager, addette alla prevenzione della violenza di genere, nonché il personale operativo e di M&V che opera nell'SSRD. A seconda del contesto, la maggior parte del contenuto del pacchetto 1 può essere pertinente e personalizzata per addette alle pulizie, addetti alla sicurezza e autisti.

Pacchetto 2: I membri del personale dedicati alla programmazione e alle attività dell'SSRD (responsabile dell'SSRD, responsabili di sensibilizzazione, facilitatrici delle attività dell'SSRD, ecc.) dovrebbero avere familiarità con i concetti del pacchetto 1 e del pacchetto 2.

Pacchetto 3: I membri del personale che si dedicano alla programmazione e alle attività dell'SSRD e che hanno una responsabilità di gestione dovrebbero avere familiarità con i concetti dei pacchetti 1, 2 e 3.

Pacchetto 4: È destinato al personale dei servizi presenti (legale, medico, psicologico) che devono ricevere, come minimo, le informazioni contenute nel pacchetto 4 per operare in linea con i principi di contrasto alla violenza di genere e dell'SSRD.

Allegato 5.2. Elenco delle risorse utili e dove accedervi offre un elenco di risorse tecnicamente solide che le referenti per il potenziamento delle competenze possono utilizzare per sviluppare le capacità delle persone soggette a supervisione e del personale dei partner in base ai loro ruoli e responsabilità. Il tipo di conoscenza necessario per ciascun gruppo di personale dovrebbe essere personalizzato in base alle responsabilità specifiche, alla precedente esperienza di lavoro nell'SSRD e alla stabilità

del programma. Nei primi sei mesi di lavoro in un SSRD, tutto il personale, compresi i servizi di sensibilizzazione, il personale dei partner o il personale dei servizi presenti nell'SSRD, dovrebbe ricevere un orientamento sui concetti fondamentali dell'SSRD.

5.5 POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE SUL POSTO DI LAVORO

Spesso, a causa di vari fattori (ad esempio turnover del personale, tempi brevi del progetto, risposte alle emergenze), non tutto il personale dell'SSRD riceve corsi di formazione e di aggiornamento basati sui ruoli. I corsi di formazione una tantum devono essere combinati con altre metodologie di potenziamento delle competenze a medio e lungo termine⁶ per sostenere efficacemente il potenziamento dei membri del personale. È stato dimostrato che regolari sessioni di formazione sul posto di lavoro possono aumentare le competenze e la fiducia del personale, facilitare la riflessione e sostenere l'apprendimento.⁷ È quindi fondamentale incorporare nei piani di lavoro delle metodologie di potenziamento delle competenze per il personale dell'SSRD.

Apprendimento di gruppo

Workshop: i workshop richiedono che un gruppo di personale dell'SSRD, volontari e personale partner, a seconda dei casi, si siedano insieme per discutere e affrontare questioni specifiche. A differenza dei corsi di formazione, i workshop prevedono la collaborazione e la fornitura di input e feedback da parte delle partecipanti. I workshop hanno un grande importanza per il potenziamento delle competenze perché richiedono ai membri del personale di presentare, condividere, interagire e riflettere su un argomento specifico e quindi concordare una via da seguire. Si tratta di una metodologia di apprendimento che include un certo grado di learning-by-doing (lavoro di gruppo), così come la discussione con le colleghe e le facilitatrici. Workshop specifici possono essere organizzati su qualsiasi argomento che richieda analisi, comprensione, revisione e accordo.

I workshop consentono ai membri del personale di:

- analizzare a fondo argomenti specifici;
- impegnarsi ad ascoltare le reciproche idee;
- fornire un feedback completo;
- rivedere, discutere e sviluppare concetti, strumenti, strategie, piani;
- riflettere in collaborazione con gli altri;
- trovare un modo per rendere operativi i punti di discussione;
- identificare i passaggi successivi e le soluzioni comuni;

6 La pianificazione a breve termine esamina le caratteristiche/capacità del membro del personale nel presente e sviluppa strategie per migliorarle (formazione). La pianificazione a medio termine applica soluzioni più permanenti a punti deboli o lacune specifici. L'intervento a lungo termine mira a raggiungere il massimo livello di capacità e qualità delle prestazioni. L'arco temporale di medio-lungo termine varia da un contesto all'altro. Tuttavia, il lungo termine viene generalmente utilizzato per indicare un periodo che può coprire da alcuni anni all'intero periodo di intervento.

7 Humanitarian Leadership Academy. Coaching and Mentoring Skills Boost for Humanitarian Responders. Corso online. <https://www.humanitarianleadershipacademy.org/coaching-mentoring-skills-boost-humanitarian-responders/>

- lavorare per la creazione del consenso;
- scambiare esperienze, (in particolare tra il personale che sta già implementando l'SSRD);
- comprendere meglio le prospettive delle colleghe;
- rafforzare le relazioni con le colleghe.

È una buona pratica coinvolgere il personale dell'SSRD, incluso il personale dei partner (quando i programmi SSRD sono implementati attraverso un approccio in partnership) in una revisione annuale e in workshop strategici per riflettere collettivamente sull'implementazione fino ad oggi e sviluppare strategie per il prossimo periodo di implementazione. Idealmente, il risultato di questo workshop dovrebbe ispirare direttamente le proposte di progetto o qualsiasi sforzo di mobilitazione delle risorse.



Lezione appresa | Reality Check

I workshop possono essere organizzati per molte ragioni diverse, come la necessità di una revisione interna, lo sviluppo di una nuova strategia o come consultazione per elaborare la relazione finale di un donatore o una nuova proposta. I workshop strategici possono rappresentare opportunità per il personale e i membri di sedersi insieme e discutere della programmazione SSRD, compresi argomenti per le attività, le strategie di inclusione o implementazione, le linee guida internazionali o semplicemente per esaminare i risultati o le lacune che richiedono attenzione.

Esistono diversi metodi per coinvolgere anche donne e ragazze direttamente in workshop strategici e ogni SSRD dovrebbe scegliere, in base al contesto, alle risorse, alla disponibilità e alle capacità, il modo migliore per coinvolgere donne e ragazze in modo significativo. Se vengono organizzati seminari di revisione annuali, i contributi di donne e ragazze dovrebbero essere raccolti e analizzati. A tal fine, i rappresentanti dei membri dovrebbero partecipare ai workshop o, se ciò non è possibile, dovrebbe essere tenuta una riunione pre-workshop con membri proattivi. Durante questa riunione, l'agenda del workshop dovrebbe essere rivista rispetto al contributo dei membri e dovrebbe essere raccolto un feedback per integrare l'agenda, il materiale del contenuto e la discussione del workshop.

Raccogliere e analizzare i contributi delle donne è importante quanto coinvolgere le donne nel materiale informativo o nel co-facilitare l'attività. In effetti, i workshop (o incontri pre-workshop) dovrebbero essere considerati un'opportunità per ascoltare le voci di donne e ragazze e per sviluppare le loro capacità organizzative, di facilitazione e di feedback.

Riunioni del personale: di solito si svolgono su base settimanale e non hanno un obiettivo diretto di potenziamento delle competenze. Tuttavia, soprattutto per i membri del personale nuovi o meno esperti, può ancora essere un'occasione per comprendere meglio la programmazione, acquisire familiarità con il linguaggio tecnico e i principi guida dell'SSRD, nonché imparare dalle esperienze delle colleghe e fornire feedback. Le riunioni settimanali del personale sono anche un mezzo per rafforzare le relazioni, creare

un senso di spirito di squadra, imparare dalle reciproche esperienze e migliorare la qualità e l'efficacia complessiva della programmazione.⁸

Apprendimento tra pari

Il tutoraggio, la formazione e l'affiancamento sono tecniche di potenziamento delle competenze che promuovono l'apprendimento tra pari.

L'apprendimento tra pari è estremamente importante per il processo di sviluppo delle capacità, e una sovrintendente di supporto o una referente partner per il potenziamento delle competenze può sicuramente trarre beneficio dall'uso di queste tecniche con i singoli membri del personale. Spesso, questi termini sono usati in modo intercambiabile ma in realtà hanno significati diversi.

Formazione: si tratta di un intervento orientato alle attività e a breve termine che si concentra su un numero limitato di capacità o compiti. La formatrice può lavorare fianco a fianco con il personale formato per monitorare lo sviluppo di competenze specifiche, modellando sempre le buone pratiche. La formazione può aiutare a fornire una "formazione sul posto di lavoro", che secondo molti specialisti della violenza di genere, nella strategia di potenziamento delle competenze di contrasto alla violenza di genere, è il modo in cui hanno appreso le proprie competenze. Le esperte del settore hanno notato che sono stati messi in situazioni e costretti a imparare man mano che procedevano: "Si impara andando e facendo il lavoro e lavorando al fianco di qualcun altro che è più anziano. Una brava formatrice dice 'Voglio che tu ti occupi del lavoro e io ci sarò, ma è tuo.'"⁹

Tutoraggio: il processo di tutoraggio è orientato alla relazione. Per avere successo, il tutoraggio richiede tempo, in modo che sia la tutor che l'allieva possano conoscersi l'un l'altro e creare un clima di fiducia che, a sua volta, aiuti a promuovere un ambiente in cui l'allieva si senta sicura nel condividere problemi reali che influiscono sul suo successo. Il tutoraggio può avvenire tra individui delle organizzazioni partner, tra sovrintendente o referente del potenziamento delle competenze e dipendente, tra un membro del personale con maggiore e minore esperienza, tra uno specialista tecnico e un membro del team, una referente per il potenziamento delle competenze, e il personale del partner. Un buon tutoraggio è reciprocamente vantaggioso, non un trasferimento di conoscenze unidirezionale. Sebbene obiettivi o competenze di apprendimento specifici possano essere utilizzati come base per creare la relazione, la sua attenzione va oltre queste aree per includere aspetti come l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la fiducia in sé stessi, la percezione di sé e il modo in cui la persona influenza il professionista.

Affiancamento: a differenza delle altre metodologie, l'affiancamento offre alle persone un'opportunità unica per vedere in prima persona come un altro membro dello staff applica competenze e conoscenze e comprendere attraverso l'osservazione le sfumature di un lavoro mentre viene svolto. L'affiancamento è una tecnica che può essere utilizzata per il potenziamento delle competenze e per scopi di supervisione.

- Ai fini del potenziamento delle competenze, è efficace con le nuove dipendenti ma anche con il personale che desidera conoscere i diversi ruoli nell'SSRD o implementare attività con cui potrebbe avere meno familiarità. Serve anche come mezzo di supporto in base al quale un individuo formato

8 IRC e UNFPA. Safe Spaces for Women and Girls (SSWG) Standardization and Technical Guidance – How to set up a SSWG in practice. Ottobre 2017. Rohingya Crisis, Cox Bazaar, Bangladesh <https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/SSWG%20Technical%20Guidance%20and%20Toolkit%20UNFPA%20IRC%202017.pdf>

9 Ibid.

ed esperto segue e osserva un individuo meno esperto e fornisce un feedback costruttivo.

- Per la supervisione individuale, l'affiancamento può essere eseguito anche da una sovrintendente o da una referente per il potenziamento delle competenze per monitorare le prestazioni e fornire feedback al personale supervisionato.

L'affiancamento offre l'opportunità di:

- Condividere esperienze di prima mano con le colleghe mentre svolgono i loro compiti e si scambiano idee.
- Contestualizzare l'apprendimento acquisito attraverso altri metodi di potenziamento delle competenze vedendolo applicato nella pratica. Questa è una tecnica utile in particolare per le competenze trasversali come la comunicazione e l'ascolto attivo.

Strumento 22: Modello di osservazione in affiancamento può essere utilizzato se:

- l'osservazione viene effettuata per sviluppare le capacità dell'osservatrice; o
- supervisionare il membro del personale osservato.

Le principali caratteristiche e differenze tra le tecniche di apprendimento tra pari sono riassunte di seguito:

FORMAZIONE	TUTORAGGIO	AFFIANCAMENTO
<p>Chi è il coach?</p> <p>La formatrice è un tutor o un'istruttrice che supporta lo sviluppo di competenze specifiche per un periodo di tempo. Alcune agenzie filantropiche forniscono "coach" o dispongono di un "pool di coach esperti" che possono essere impiegate per fornire assistenza nella formazione e nel supporto specifici sul posto di lavoro, in particolare per le nuove professioniste o per coloro che stanno assumendo un nuovo ruolo</p>	<p>Chi è la tutor?</p> <p>Una tutor ha conoscenze ed esperienze che può trasmettere per aiutare un'allieva a crescere e sviluppare le competenze necessarie per lavorare in un ruolo specifico. Le migliori mentori sono persone assetate di nuove conoscenze e si sforzano continuamente di trovare modi per migliorare le proprie prestazioni.¹¹ Una tutor può essere una persona che lavora per un'altra agenzia. In</p>	<p>Chi esegue l'approccio di affiancamento?</p> <p>L'approccio dell'affiancamento può essere utilizzato in due modi diversi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. il personale meno esperto osserva il personale più esperto per imparare;2. il personale più esperto osserva il personale meno esperto, per fare da tutor o sovrintendente.

10 GBV AoR Strategie di potenziamento delle competenze 2015-2020 - Allegato 5
<https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-10/GBV-AoR-5- Year-Cap-Devt-Strategy.pdf>

11 Ibid.

<p>nella loro carriera.¹⁰ In altre circostanze, la formatrice è una referente diretta esperta o una referente partner per il potenziamento delle competenze o una specialista in grado di supportare lo sviluppo di competenze specifiche.</p> <p>Perché la formazione? La maggior parte delle competenze nell'SSRD vengono apprese lavorando e il più delle volte il personale dell'SSRD trae vantaggio dalla presenza di una formatrice che può aiutare a correggere e rafforzare pratiche e competenze.</p>	<p>effetti, è spesso consigliato cercare mentori esterni alla stessa organizzazione per offrire una prospettiva diversa e non essere collegati alle prestazioni. È possibile scegliere mentori diverse per le loro diverse abilità. Ad esempio, puoi scegliere una tutor con una vasta esperienza nella gestione della risposta umanitaria e un altro con solide conoscenze tecniche di prevenzione della violenza di genere.</p> <p>Perché fare da tutor? Il tutoraggio è progettato per supportare il progresso dei dipendenti per un lungo periodo di tempo o durante lo sviluppo della loro carriera permanente.</p>	<p>Perché fare affiancamento? L'affiancamento è progettato per consentire ai membri del personale di imparare dalle esperienze e dalle pratiche reciproche, rafforzare le capacità del personale meno esperto, garantire la qualità delle attività osservando le pratiche del personale e creare un senso di solidarietà tra i membri del personale.</p>
<p>Perché la formazione? La maggior parte delle</p>	<p>Perché la formazione? La maggior parte delle</p>	<p>Perché la formazione? La maggior parte delle</p>

Per ulteriori indicazioni si veda l'**Allegato 5.3. Scheda di suggerimenti sulle tecniche di apprendimento tra pari.**

Altre considerazioni importanti:

- Il dibattito sui punti di forza e di debolezza identificati dalla sovrintendente o dal partner, dalle referenti per il potenziamento delle competenze o dal personale più esperto dovrebbe aver luogo uno a uno dopo l'attività (o durante la riunione sullo sviluppo delle competenze).
- Feedback e raccomandazioni devono essere sempre forniti individualmente e mai in pubblico o durante un'attività di gruppo.
- Il feedback dovrebbe essere fornito alla sovrintendente o al partner alle referenti per il potenziamento delle competenze o alla referente nominata in caso di problemi di protezione o di violazione del Codice di condotta.
- Se lo strumento viene utilizzato per supervisionare o sviluppare le capacità del personale meno esperto nell'erogare e facilitare le attività di gruppo, può essere combinato con lo **Strumento 24: Checklist di osservazione della facilitazione.**

5.6 SUPERVISIONE TECNICA

La supervisione tecnica è “la relazione tra la referente tecnica o programmatica e persona soggetta alla supervisione in cui si verifica la responsabilità e l'affidabilità per lo sviluppo della competenza, del comportamento e della pratica etica”.¹² La referente di sostegno è responsabile di fornire indicazioni al supervisionato che applica la teoria, le conoscenze standardizzate, le abilità, la competenza e i contenuti etici nell'ambito della pratica.¹³

Anche se il potenziamento delle competenze e la supervisione sono generalmente intesi come due processi diversi, sono due facce della stessa medaglia. La maggior parte delle volte, le valutazioni delle capacità, i piani di potenziamento delle competenze e le osservazioni e il follow-up relativi alle capacità (sia con individui che con team) vengono implementati da sovrintendenti nell'ambito delle loro responsabilità. Tuttavia, nell'ambito di questa guida pratica, la supervisione tecnica è descritta come separata dal potenziamento delle competenze sul campo, anche se spesso si sovrappongono, riconoscendo che esso può essere attuato e condotto non solo dalle sovrintendenti, ma anche da referenti dedicate al potenziamento delle competenze che non sono direttamente le sovrintendenti del personale dell'SSRD.

(ad esempio, negli approcci di implementazione diretta quando le sovrintendenti dirette non hanno le competenze tecniche specifiche o nel caso di approcci di implementazione in partnership in cui il potenziamento delle competenze può essere guidato dal personale di un'altra organizzazione).

12 GBV AoR Strategie di potenziamento delle competenze 2015-2020 - Allegato 5
<https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-10/GBV-AoR-5-Year-Cap-Devt-Strategy.pdf>

13 Ibid.

Le principali funzioni della supervisione tecnica sono¹⁴:

Responsabilità: garantire che tutto il personale sia competente e responsabile.

Sviluppo professionale: garantire che tutto il personale aggiorni continuamente le proprie conoscenze e competenze. Include la valutazione delle competenze; la creazione di piani di sviluppo professionale e il potenziamento delle competenze su base continuativa; la promozione della pratica riflessiva, del pensiero critico e del processo decisionale; il rafforzamento dei principi guida; l'incoraggiamento dell'autocoscienza, della sensibilità e della normalizzazione dei sentimenti; e la definizione di confini e riconoscimento.

Supporto: garantire il benessere emotivo e psicologico del personale, compresa la cura di sé fornendo uno spazio sicuro per la riflessione sul benessere. La relazione che si instaura tra una sovrintendente e un membro del personale è alimentata da riunioni individuali coerenti e regolarmente programmate.

A tutto il personale dell'SSRD dovrebbe essere assegnato una referente responsabile di garantire che siano formate e preparate per il loro ruolo e che controlli regolarmente le loro pratiche e le supporti nella fornitura di servizi e attività di qualità. Nella programmazione SSRD, la supervisione di supporto dovrebbe:

- Garantire che il personale possa mettere in pratica le conoscenze.
- Offrire al personale l'opportunità di discutere del proprio lavoro e ricevere feedback costruttivi.
- Offrire l'opportunità di riflettere sul loro valore e sui loro atteggiamenti e di riflettere sull'impatto di questi.
- Fornire al personale spazio/tempo/forum per il resoconto (necessario per ridurre lo stress).
- Discutere in che modo ogni membro dello staff contribuisce agli obiettivi dell'SSRD.
- Offrire la possibilità di rafforzare le capacità.
- Monitorare e gestire lo stress del team.

SUPERVISIONE - DA FARE	SUPERVISIONE - DA NON FARE
<ul style="list-style-type: none">• Ascoltare il personale• Identificare e chiarire i problemi stressanti• Incoraggiare l'espressione delle emozioni• Aiutare il personale a dare un nome e a liberare le emozioni• Identificare gli aspetti positivi; modificare le aspettative inappropriate; riformulare l'evento stressante	<ul style="list-style-type: none">• Negare le sfide• Evitare di discutere del problema stressante• Ridurre al minimo le sfide di un membro dello staff o del personale partner• Insistere sul fatto che le cose miglioreranno• Incolpare il personale o farlo sentire totalmente responsabile dell'evento/ situazione stressante

14 Ispirato dalle linee guida inter-agenzie per la gestione dei casi di violenza di genere (<https://gbvresponders.org/response/gbv-case-man-agement/>) e dal pacchetto di supervisione e formazione per la gestione dei casi di violenza dei minori (CMTF) dell'Alleanza per la protezione dei minori nell'azione umanitaria <https://resourcecentre.savethechildren.net/library/case-management-supervision-and-coaching-package>

Supervisione a livello individuale

Le buone pratiche suggeriscono che le riunioni di supervisione individuali sono più efficaci quando sono:

- **Regolari e coerenti:** le riunioni devono svolgersi regolarmente (ad esempio una volta al mese) e a un orario prestabilito (ad esempio ogni primo lunedì del mese alle 16:00) per dare l'opportunità sia alla referente tecnica che alla persona soggetta alla supervisione di prepararsi per la sessione. Se un membro del personale necessita di supporto ad hoc, questo dovrebbe essere fornito ma non dovrebbe sostituire una normale riunione di supervisione.
- **Collaborativo:** la referente tecnica e il membro dello staff dovrebbero collaborare per definire obiettivi, opportunità e possibili azioni.
- **Un'opportunità di apprendimento e crescita professionale:** la referente tecnica dovrebbe utilizzare questo tempo per sostenere l'apprendimento e lo sviluppo professionale del membro dello staff. Le riunioni individuali di supervisione e le riunioni sullo sviluppo delle competenze dovrebbero essere combinate per sfruttare al meglio tempo e impegno.
- **Sicuro:** le referenti tecniche dovrebbero garantire che le riunioni di supervisione sembrino uno spazio sicuro per i membri del personale in cui possono porre domande senza riserve, commettere errori e ricevere feedback costruttivi.
- **Un'opportunità per "modellare" le buone pratiche:** le referenti tecniche dovrebbero modellare le buone pratiche durante le sessioni di supervisione. Ad esempio, quando comunicano con i supervisionati, le sovrintendenti dovrebbero implementare capacità di ascolto attivo e proiettare un atteggiamento non giudicante, rispettoso e convalidante.
- **Un'opportunità per verificare il benessere dei membri dello staff:** le sovrintendenti devono sapere se un membro del personale si sente giù di morale o soffre di stress. Le riunioni individuali regolari rappresentano una buona occasione per verificare il benessere del personale.

Supervisione a livello di team

La supervisione di gruppo/team offre al personale dello stesso posto di lavoro l'opportunità di parlare tra loro del proprio lavoro, riflettere e condividere informazioni, esperienze, sfide e strategie che hanno utilizzato per superarle. La supervisione tra pari dovrebbe essere un'esperienza di apprendimento e condivisione di supporto. È anche un'occasione per riconoscere i risultati del team e per elaborare strategie su come raggiungere meglio gli obiettivi dell'SSRD e su come rendere l'SSRD più inclusivo, responsabilizzante e responsabile nei confronti dei suoi membri.

Per ulteriori indicazioni si veda l'**Allegato 5.4. Scheda di suggerimenti sulla supervisione individuale e di squadra.**



5. ULTERIORI INDICAZIONI



ALLEGATO 5.1. COSTRUIRE IL SENSO DI APPARTENENZA DEI MEMBRI ATTRAVERSO OPPORTUNITÀ DI POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

Questa guida è correlata al supporto delle capacità dei membri dell'SSRD piuttosto che del personale. L'appartenenza all'SSRD può includere **volontari, comitati o membri del forum SSRD**, nonché qualsiasi altra donna e ragazza coinvolta volontariamente nella programmazione dell'SSRD.

L'obiettivo generale dell'SSRD è l'empowerment di donne e ragazze. Per garantire che il programma funzioni verso l'obiettivo generale, l'SSRD deve offrire alle donne e alle ragazze l'opportunità di lavorare per una maggiore responsabilità dell'SSRD. Per questo motivo, oltre alla necessità di trasparenza e responsabilità, ai nuovi membri dell'SSRD dovrebbe essere offerto il "Pacchetto di orientamento per i nuovi membri" e i membri dell'SSRD interessati dovrebbero essere coinvolti nelle tecniche di affiancamento.

INTRODUZIONE AI NUOVI MEMBRI DELL'SSRD DEI CONCETTI BASE DELL'SSRD

Il nuovo pacchetto di orientamento per i membri¹ (**Strumento 29**) dovrebbe essere consegnato alle volontarie, membri del forum o dei comitati.

L'orientamento si concentra sui seguenti argomenti:

1. Concetti fondamentali dell'SSRD
2. Potere ed Empowerment
3. Concetti di base sull'uguaglianza di genere
4. Violenza contro donne e ragazze (base)
5. Protezione dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali
6. Meccanismi di feedback e processo decisionale

L' "Orientamento per i nuovi membri" dovrebbe essere organizzato e fornito su base regolare (mensile, trimestrale o semestrale a seconda dell'afflusso di nuovi membri). I membri formati e proattivi dovrebbero essere coinvolti nella co-organizzazione e nella co-facilitazione dell'orientamento su base rotazionale, in modo che i diversi membri dell'SSRD abbiano l'opportunità di apprendere abilità di facilitazione.

1 Il pacchetto di orientamento per i nuovi membri è ulteriormente spiegato nella Parte 6, 6.2. Strategie chiave per l'implementazione dell'SSRD

Nella misura del possibile, i membri dovrebbero avere l'opportunità di partecipare a una sessione di orientamento tutte le volte che ne hanno bisogno per familiarizzare adeguatamente con i concetti.

COINVOLGERE I MEMBRI DELL'SSRD INTERESSATI ALLE TECNICHE DI AFFIANCAMENTO

Approccio fianco a fianco

Per contribuire all'empowerment e alla responsabilità dell'SSRD da parte dei membri, essi dovrebbero avere l'opportunità di apprendere e acquisire competenze su come informare ed eseguire la programmazione SSRD. Uno dei modi in cui questo può essere sostenuto in modo tangibile è coinvolgere donne e ragazze nell'osservare i membri del personale svolgere il loro lavoro quotidiano.

L'approccio fianco a fianco è una coinvolgente tecnica di potenziamento delle competenze che mira a rafforzare le competenze e la gestione dei membri dell'SSRD, nonché la responsabilità del personale: è come la tecnica dell'affiancamento (descritta nella sezione del potenziamento delle competenze per il personale).

Un membro proattivo dell'SSRD (osservatrice) farà coppia con un membro dello staff quando svolge un'attività specifica, per imparare come implementare l'attività. Il membro del personale dovrebbe dedicare del tempo prima e dopo l'attività al briefing e al dibattito con l'osservatrice. Nel tempo, l'osservatrice dovrebbe acquisire un ruolo di co-organizzatrice o co-facilitatrice dell'attività. Questo tipo di affiancamento si svolgerà in un periodo prestabilito con l'obiettivo di sviluppare la capacità dei membri di organizzare, svolgere e monitorare attività specifiche. L'approccio pone i membri dell'SSRD nella posizione di apprendere, collaborare e facilitare osservando e facendo.

Criteri di selezione: idealmente, le donne e le ragazze che si impegnano nell'approccio fianco a fianco sono quelle che hanno dimostrato impegno nella programmazione dell'SSRD o che fanno parte del forum femminile, i volontari, i comitati o qualsiasi altra struttura di potenziamento dell'SSRD. I criteri di selezione devono essere determinati rigorosamente sul campo, tenendo conto del grado di impegno e coerenza richiesti. Se viene istituito un forum femminile, l'approccio parallelo (e i criteri di selezione) potrebbero essere discussi direttamente durante le riunioni del forum. Altrimenti dovrebbe essere condotta una serie di riunioni ad hoc.

È fondamentale ricordare che i membri dell'SSRD che partecipano all'approccio fianco a fianco non hanno la responsabilità finale dell'attività effettiva. Il loro coinvolgimento è invece destinato esclusivamente a rafforzare le loro capacità. I membri del personale rimangono responsabili di ogni attività dell'SSRD e della qualità della programmazione. Le decisioni prese per attuare l'approccio fianco a fianco dovrebbero quindi essere discusse e coordinate con i membri del personale dell'SSRD.

Per garantire che le donne e le ragazze non vengano (o non si sentano) sfruttate, il tempo settimanale o mensile dedicato all'implementazione di questo approccio deve essere deciso in base alla disponibilità e alla volontà delle partecipanti e del personale. È responsabilità del personale garantire che i membri si impegnino per un numero molto limitato di ore settimanali.

Personale coinvolto: i membri possono affiancare le facilitatrici delle attività, le responsabili dell'SSRD, la referente M&V o qualsiasi altro membro del personale che svolge compiti più amministrativi. Il personale

dovrebbe sostenere i membri più che il contrario. Il personale coinvolto dipenderà da vari fattori come l'interesse delle donne, la disponibilità di tempo e impegno, il carico di lavoro dei membri del personale, nonché i ruoli e il livello di esperienza del personale. È importante considerare l'approccio fianco a fianco come un compito aggiuntivo per i membri del personale dell'SSRD, che dovrebbe essere pianificato correttamente per evitare di creare un sovraccarico di lavoro.

Come: L'approccio fianco a fianco dovrebbe offrire l'opportunità di partecipare a tutti i membri interessati che soddisfano i criteri di selezione. È importante sviluppare un calendario condiviso, che evidenzia chiaramente chi seguirà chi, per quanto tempo e quante ore alla settimana. Inoltre, la lista d'attesa dovrebbe essere resa disponibile e pubblica. La preparazione e l'implementazione delle sessioni parallele seguono le raccomandazioni fornite **per l'approccio di affiancamento**, tenendo presente che i membri sono impegnati su base volontaria; quindi, il livello di impegno richiesto deve essere adeguato di conseguenza.

La partecipazione all'iniziativa fianco a fianco può essere pianificata a rotazione in modo che i membri dell'SSRD possano affiancare più di un membro dello staff nel tempo, o su una base di impegno minimo, il che limita l'affiancamento a uno o due dipendenti per membro. Questo viene deciso sul campo in base alla disponibilità del personale e al numero di membri dell'SSRD che desiderano partecipare. La tempistica dovrebbe essere determinata dopo aver saputo quante donne sono interessate, considerando la disponibilità e il carico di lavoro dei membri del personale e tenendo presente la natura volontaria dell'attività. L'acquisizione di competenze diverse richiede tempo e dedizione e poiché le donne si impegnano solo su base volontaria, questa iniziativa di potenziamento delle competenze sarà probabilmente a lungo termine e/o implementata durante l'intero periodo di implementazione del programma SSRD. Riunioni regolari sulle attività di affiancamento sono vivamente consigliate per determinare come le nuove donne parteciperanno all'iniziativa e come continuare a coinvolgere le donne che hanno già partecipato.

Per esempio, tre donne partecipano per un periodo prestabilito (ad esempio 5 mesi ciascuna). Ogni donna seguirà un membro dello staff una volta alla settimana per un massimo di due ore durante un compito o un'attività specifica. Dopo i cinque mesi, ogni donna dovrebbe lasciare il compito/attività o passare a seguire un altro membro dello staff dell'SSRD (se l'iniziativa è pianificata a rotazione).

Altre considerazioni:

- Molte donne potrebbero voler partecipare all'iniziativa, che potrebbe non essere gestibile dal personale dell'SSRD. In questo caso, si consiglia di concordare il numero di membri dello staff che ogni partecipante può affiancare e per quanto tempo (ad esempio, ogni donna può collaborare al massimo con due membri dello staff in un anno e ogni esperienza non può durare più di quattro mesi).
- L'approccio fianco a fianco può essere travolgente per i nuovi dipendenti e potrebbe essere necessario avere almeno sei mesi (o più) di esperienza di lavoro nell'SSRD prima di essere osservato da un membro.
- In termini di sostenibilità (ove pertinente) questo approccio può essere particolarmente interessante se l'SSRD deve essere consegnato alle donne e alle ragazze della comunità, o se si chiede a donne e ragazze di assumere un ruolo attivo nella gestione dell'SSRD.
- **Avvertenza:** per garantire pari accesso a questa opportunità è importante identificare le dinamiche di potere e impedire che dominino il processo. Se non gestito correttamente, ciò potrebbe creare

inavvertitamente membri di “prima e seconda classe”, in cui coloro che partecipano sono considerati più importanti di quelli che non lo fanno. È pertanto necessario compiere ulteriori sforzi per garantire l’uguaglianza e le pari opportunità nei criteri di selezione e nelle regole di partecipazione.

- **Impegno e compensazione:** le donne e le ragazze che partecipano a questa iniziativa dovrebbero impegnarsi ad assumere un ruolo più ampio durante un periodo prestabilito. È fortemente sconsigliato fornire incentivi o compensazioni in natura a tutti i membri impegnati in questa attività di potenziamento delle competenze. Nella maggior parte dei contesti, la partecipazione a iniziative simili è considerata gratificante di per sé perché le partecipanti acquisiscono competenze e conoscenze utili, perché possono essere coinvolti pubblicamente in eventi e campagne e perché possono ottenere l’apprezzamento della comunità per i loro sforzi (il che aiuta a rafforzare la loro autostima e può aiutare a sfidare le norme restrittive di genere nella loro comunità).



ALLEGATO 5.2. ELENCO DELLE RISORSE UTILI E DOVE ACCEDERVI

SCHEMA DI ORIENTAMENTO 1

Per tutto il personale (incluso il personale dedicato alla violenza di genere) e i membri dell'SSRD

Titolo della formazione o della risorsa	Destinatari	Risorse disponibili e pubbliche
Tutela/PSAS	Tutto il personale	<p>Pacchetto di formazione:</p> <p>Materiale didattico per prevenire lo sfruttamento e l'abuso sessuale, InterAction.</p> <p>InterAction ha sviluppato diversi strumenti e risorse per stabilire un quadro politico sostenibile e la capacità del personale di prevenire e rispondere allo sfruttamento e agli abusi sessuali a tutti i livelli di un'organizzazione. Le guide alla formazione, le risorse e i volantini sono disponibili per il download.</p> <p>Corso UNICEF AGORA online sulla Prevenzione dallo sfruttamento e abuso sessuale (PSAS) Il corso online UNICEF è composto da una serie di lezioni per sensibilizzare sullo sfruttamento e l'abuso sessuale, per familiarizzare con una serie di misure per combattere lo sfruttamento e l'abuso sessuale e per aiutare a capire qual è l'impatto dello sfruttamento e dell'abuso sessuale sulle vittime, nonché le conseguenze dello sfruttamento e dell'abuso sessuale da parte degli operatori umanitari.</p> <p>Video</p> <p>"To serve with Pride" Task Force del Comitato esecutivo per gli affari umanitari, la pace e la sicurezza (ECHA/ECPS) delle Nazioni Unite (ONU) e delle organizzazioni non governative (ONG) sulla protezione dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali.</p> <p>Banca dati e biblioteca di risorse</p> <p>Lo scopo del sito è di rendere accessibili al pubblico e agli operatori tutti gli aggiornamenti e strumenti elaborati dalle differenti agenzie ONU riguardanti il PSAS. Sulla piattaforma è possibile trovare compendi, formulari, raccolte di buone prassi, nonché materiali multimediali in varie lingue.</p> <p>Protection from Sexual Exploitation and Abuse Compendium of Practices on Community-Based Complaints Mechanisms, Task force del Comitato permanente inter-agenzie (IASC) sulla protezione dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali da parte del nostro personale.</p> <p>Lo scopo del presente compendio è quello di fare riferimento alle pratiche applicate durante l'implementazione di meccanismi di reclamo basati sulla comunità, in particolare quelli istituiti con l'obiettivo esplicito di affrontare lo sfruttamento e l'abuso sessuale delle beneficiarie da parte del personale umanitario o di sviluppo. Lo scopo è anche quello di evidenziare le pratiche utilizzate quando si utilizzano i CBCM in una gamma più ampia di questioni.</p>

		<p>It's Not That Grey - How to identify the grey area — a practical guide for the twilight zone of sexual harassment, Period.</p> <p>Questa guida è per tutti. È per quelli di noi che hanno subito molestie e per quelli che non le hanno subite. È per coloro che hanno assistito a molestie e per coloro che non sanno davvero come si presentino le molestie. È per coloro che vogliono conoscere i meccanismi delle molestie e per coloro che desiderano strumenti per un piano d'azione specifico. Riteniamo che questa guida contenga informazioni di pubblico interesse e debba essere messa nelle mani di tutti.</p> <p>Lettera aperta</p> <p>‘We stand together’: open letter on sexual misconduct in aid sector. La lettera è firmata da oltre 1.000 operatrici umanitarie che sollecitano la riforma.</p> <p>Siamo unite per parlare apertamente della violenza e degli abusi perpetrati contro donne e ragazze da uomini che lavorano all'interno di enti di beneficenza. Siamo unite perché le nostre voci sono più forti all'unisono e spesso non sono state ascoltate quando siamo state sole. Riconosciamo che non tutte le donne hanno lo stesso potere: classe, orientamento sessuale, realtà economiche e altre forme di discriminazione e oppressione giocano tutte un ruolo nella capacità delle donne di essere ascoltate.</p> <p>Il patriarcato colpisce le donne e le ragazze del sud del mondo e le donne di colore più duramente. Riconosciamo che queste donne sono le più colpite e vulnerabili allo sfruttamento e agli abusi da parte degli operatori umanitari, ma sono anche le meno propense a essere ascoltate e meno propense a sottoscrivere a sostegno di questa lettera.</p>
<p>Concetti fondamentali della violenza di genere</p>	<p>Tutto il personale (può escludere addette alle pulizie o alla sicurezza e altro personale operativo)</p>	<p>Pacchetti di formazione:</p> <p>CONCETTI FONDAMENTALI FORMAZIONE, International Rescue Committee Il Manuale e il Manuale del Facilitatore sono un'introduzione di base al tema della violenza contro le donne e le ragazze, alla portata e all'entità della violenza che subiscono e alle sue conseguenze durature nei contesti di conflitto e post-conflitto. Dovrebbe essere utilizzato per sostenere e formare il nuovo personale per contrastare la violenza di genere e altro personale umanitario per attuare una programmazione basata sulla parità di genere e sui bisogni, i desideri e i sogni di donne e ragazze nei luoghi in cui lavorano. Questo corso di formazione è attualmente in fase di aggiornamento e revisione.</p> <p>Pacchetto di risorse</p> <p>Interagency Gender-based Violence Case Management Resource Package. Usa i moduli di formazione da 1 a 7 per il materiale didattico relativo ai concetti fondamentali della violenza di genere.</p> <p>Primer</p> <p>All About Power Understanding Social Power & Power Structure, CREA</p> <p>Lo scopo di questo manuale è risolvere la confusione e aiutarci a passare a una comprensione condivisa del potere, in modo che tutti noi che siamo impegnati per la giustizia sociale e di genere possiamo costruire le nostre strategie a partire da una definizione e un'analisi più complete e condivise del potere come opera nella società, indipendentemente dai nostri problemi specifici o dai contesti socioeconomici, politici e culturali.</p>

<p>Concetti fondamentali dell'SSRD</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>Guida Pratica Parte 1: Concetti fondamentali</p>
<p>Come gestire la divulgazione/risposta di base alla violenza di genere</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>Pacchetti di formazione: IASC: Linee guida per integrare l'intervento sulla violenza di genere nell'azione umanitaria. Usa il pacchetto di formazione Modulo 4: Risposta agli episodi di violenza di genere. "Come fornire supporto alle persone sopravvissute a violenza di genere" UNICEF, IOM, UNHCR: Un training online che introduce i concetti chiave della violenza di genere, i principi guida e le differenti fasi di primo supporto psicologico</p>
<p>Diversità e inclusione</p>	<p>Tutto il personale (può escludere guardie, addette alle pulizie e altro personale operativo)</p>	<p>GBV and Disability Inclusion Toolkit, Women's Refugee Commission and the International Rescue Committee Ogni strumento è stato creato con il contributo e la partecipazione di persone con disabilità, così come le professioniste che operano nel settore della violenza di genere, per un periodo di un anno. Hanno lo scopo di supportare il personale che opera nel settore della violenza di genere a integrare l'inclusione della disabilità nel proprio lavoro e a rafforzare la capacità delle professioniste che operano nel settore della violenza di genere di fornire servizi alle sopravvissute con disabilità. Gli strumenti sono progettati per integrare le linee guida, i protocolli e gli standard esistenti per la programmazione di contrasto alla violenza di genere e non devono essere utilizzati in modo isolato. Le professioniste che operano nel settore della violenza di genere sono incoraggiate ad adattarli ai singoli programmi e contesti e a integrarli nei corsi di formazione e negli sforzi di potenziamento delle competenze. Costruire la fiducia in team diversi: il toolkit per la risposta alle emergenze, Emergency Capacity Building Project (ECB). ECB è frutto della collaborazione di CARE International, Catholic Relief Services, International Rescue Committee, Mercy Corps, Oxfam GB, Save the Children e World Vision International. Building Trust in Diverse Teams può essere utilizzato durante tutto il ciclo di una risposta alle emergenze e presenta un Trust Index, per valutare e misurare la fiducia all'interno di diversi team, e dieci strumenti per creare fiducia che possono essere selezionati in base alle esigenze identificate del team. Gli strumenti sono intuitivi con istruzioni e volantini chiari per semplificare la preparazione. I concetti e gli strumenti possono essere applicati anche alle strategie organizzative esistenti sullo sviluppo della leadership e sulla diversità. Pacchetto di risorse: Il programma di capacità in materia di età e disabilità Al centro del programma ci sono gli standard di inclusione umanitaria per le persone anziane e le persone con disabilità. Humanitarian inclusion standards for older people and people with disabilities. Questo documento riunisce nove standard chiave di inclusione, dall'apprendimento e dalla gestione delle risorse, all'identificazione e alla resilienza, insieme a sette standard settoriali specifici, che includono nutrizione, alloggio e istruzione. Ogni standard include azioni chiave, linee guida, strumenti e risorse e casi di studio che</p>

		<p>illustrano come le persone anziane e le persone con disabilità sono state incluse nelle risposte umanitarie.</p> <p>Una serie di corsi online interattivi per il personale umanitario, disponibili su DisasterReady</p> <p>Un pacchetto di formazione di due giorni sull'inclusione dell'invecchiamento e della disabilità nelle crisi umanitarie con il pacchetto di formazione del nostro partner RedR</p>
SSRD informazioni operative (programma, procedure, ecc.)	Tutto il personale	<p>Questa risorsa dovrebbe essere sviluppata sul campo dal personale dell'SSRD.</p> <p>Lo sviluppo di questi messaggi dovrebbe aiutare il personale e i membri a ricevere informazioni utili sulla logistica e l'accesso dell'SSRD (orari, piano di lavoro, processo di registrazione, meccanismi di feedback...)</p>

SCHEMA DI ORIENTAMENTO 2

Personale dedicato alle attività dell'SSRD

Titolo della formazione o della risorsa	Destinatari	Risorse disponibili e pubbliche
Approccio femminista per SSRD	Tutto il personale dedicato alla programmazione SSRD	<p>Pacchetto di risorse:</p> <p>Get Moving! Raising Voices</p> <p>Get Moving! è pensato per tutte le organizzazioni che si occupano di violenza contro le donne o di diritti delle donne in generale. Ha lo scopo di offrire opportunità di intensa autoriflessione e scoperta di sé al fine di indurre il personale a sentirsi più appassionato e impegnato nel proprio lavoro. Le attività e le discussioni di Get Moving! aiutano a costruire una cultura organizzativa positiva esplorando non solo ciò che l'organizzazione fa, ma soprattutto come lo fa.</p> <p>Toolkit</p> <p>REALTÀ FEMMINISTE IL NOSTRO TOOLKIT PER L'AZIONE DI POTERE, AWID</p> <p>Creato per supportare lo staff e i partner di AWID nel loro lavoro per cercare, identificare e amplificare le realtà femministe, questo documento è stato ampliato per offrire alla comunità più ampia alcuni strumenti e, si spera, ispirazione, per esplorare, condividere e portare alla luce le loro realtà femministe.</p> <p>Guida</p> <p>The Oxfam Guide to Feminist Influencing, Oxfam</p> <p>Questa guida inizia con una panoramica di cosa significa avere un "approccio femminista" all'influenza e perché è importante, e poi affronta la cultura organizzativa interna, che è dove inizia davvero un approccio femminista. Le idee, la strategia e gli strumenti qui presentati sono applicabili a qualsiasi area tematica e quindi</p>

		<p>possono essere utilizzati per integrare il genere o creare un lavoro incentrato sul genere, in tutti i temi e le questioni su cui lavoriamo.</p> <p>Podcast</p> <p>Women's Protection & Empowerment PODCAST, International Rescue Committee</p> <p>Sei un nuovo utente dei podcast? Sono come programmi radiofonici registrati che puoi ascoltare sempre e ovunque. Basta abbonarsi tramite iTunes, Google Play, Stitcher o SoundCloud e ascoltare ovunque. Ogni episodio dura circa 20 minuti. È un piccolo impegno per sviluppare continuamente capacità. Il podcast Women's Protection and Empowerment è dedicato alla creazione di spazio per donne e ragazze in contesti umanitari. Gli episodi mostrano i risultati della programmazione, le lezioni apprese, le buone pratiche e gli strumenti utili.</p> <p>Pocketbook</p> <p>COFEM FEMINIST POCKETBOOK, Coalition of Feminists for Social Change</p> <p>A volte può essere difficile trovare risorse accessibili e non accademiche per aiutare le persone che lavorano in contesti umanitari e di sviluppo a comprendere e implementare approcci femministi per affrontare la violenza contro donne e ragazze e consentire loro di promuovere la teoria e la pratica di contrasto alla violenza di genere incentrate sulle donne. Per aumentare la fiducia e la competenza di professionisti/e, ricercatori/trici, responsabili politici/che e altri/e sostenitori/trici, il COFEM ha sviluppato il Feminist Pocketbook, una serie di brevi schede di suggerimenti facilmente assimilabili.</p>
<p>Pacchetto di strumenti SSRD: parte specifica per ruolo specifico</p>	<p>A seconda dei ruoli e responsabilità, i membri dello staff dell'SSRD dovrebbero familiarizzare con parti specifiche della guida praticat. (Ad esempio, la responsabile dell'SSRD dovrebbe essere addestrato e avere familiarità con l'intero toolkit, mentre lo specialista delle attività potrebbe trarre vantaggio in particolare dalla sezione di implementazione).</p>	<p>Pacchetto di risorse</p> <p>Questa guida pratica: Spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne. Un toolkit per promuovere l'empowerment di donne e ragazze in contesti umanitari</p>

<p>Lavorare con ragazze/adolescenti</p>	<p>Tutto il personale dedicato alla programmazione SSRD</p>	<p>Pacchetto di risorse</p> <p>Girl Shine, International Rescue Committee</p> <p>Il modello e il pacchetto di risorse del programma Girl Shine possono essere utilizzati in molteplici contesti umanitari, compresi conflitti e disastri naturali, nonché nelle varie fasi della risposta alle emergenze. Si basa sull'esperienza e le conoscenze acquisite nel corso di anni di sforzi dell'IRC per la protezione e l'empowerment delle donne per raggiungere le ragazze adolescenti in contesti umanitari. È stato adattato per riflettere le ultime scoperte della ricerca sulle esperienze delle ragazze adolescenti in contesti umanitari e sulla natura della violenza di genere contro le ragazze adolescenti. Girl Shine rappresenta il culmine dell'apprendimento di IRC, plasmato dai risultati della ricerca, dalla nostra esperienza tecnica nel lavorare con le ragazze adolescenti e dai feedback delle persone con cui lavoriamo e dei loro caregiver.</p> <p>Including Adolescent Girls with Disabilities in Humanitarian Programs Principles and Guidelines, Women's Refugee Commission</p> <p>Le adolescenti con disabilità e le ragazze che vivono in famiglie con persone con disabilità sono spesso trascurate nella programmazione umanitaria. La Commissione per le donne rifugiate ha sviluppato questi principi per promuovere la loro partecipazione e rafforzare le risorse protettive, che mitigano il loro rischio di violenza, abuso e sfruttamento.</p>
<p>Fornitura di servizi mobili e potenziamento delle competenze del personale</p>	<p>Tutto il personale dedicato alla programmazione SSRD</p>	<p>Linee guida:</p> <p>Guidelines for Mobile and Remote GBV Service Delivery, International Rescue Committee</p> <p>L'erogazione di servizi di contrasto alla violenza di genere mobili e remoti risponde alla natura mutevole dello sfollamento. Sempre più spesso, gli sfollati vivono in comunità ospitanti, contesti urbani o insediamenti informali, con più della metà degli sfollati del mondo che vive in aree urbane. La comunità umanitaria ha dovuto sviluppare modelli di erogazione di servizi mobili e remoti di contrasto alla violenza di genere replicabili, scalabili e di qualità, progettati per soddisfare le esigenze delle sopravvissute alla violenza di genere appartenenti a popolazioni vulnerabili, sfollate e fuori dagli accampamenti, disperse in contesti urbani e rurali.</p> <p>APP per telefono o tablet</p> <p>REMOTE OFFERED SKILL BUILDING (ROSA) APP, International Rescue Committee</p> <p>Per accogliere il personale in prima linea che lavora nella risposta alla violenza di genere in team statici o mobili, sono necessarie soluzioni creative per soddisfare le esigenze del personale che opera nel settore della violenza di genere in contesti complessi. L'IRC offre un approccio innovativo allo sviluppo delle capacità attraverso un programma di studi interattivo e misto che può essere utilizzato in contesti remoti e a bassa connettività, oltre che con lezioni frontali (sul sito web di soccorso della violenza di genere) - entrambe le piattaforme sono state progettate per utilizzare la tecnologia e mantenere il contenuto, la comunità e la valutazione continua delle competenze per il personale che lavora dentro e fuori gli uffici tradizionali. Il curriculum fornisce contenuti chiave sulla conoscenza della violenza di genere, sulla gestione dei casi, sulle capacità di comunicazione e attitudine; offre valutazioni delle competenze gestite da soli o da una sovrintendente; e uno</p>

		spazio comunitario in cui gli utenti possono ampliare il proprio apprendimento attraverso discussioni a distanza facilitate e supervisione a distanza.
Cura di sé	Tutto il personale dedicato alla programmazione SSRD	<p>Esercizi pratici</p> <p>Self Care for Sustainability and Impact, Move to End Violence</p> <p>Per realizzare un cambiamento sociale duraturo, abbiamo bisogno di un movimento guidato da individui potenti, creativi e di grande impatto che possano rimanere in questo lavoro a lungo termine. Per presentarci come i più innovativi e strategici di noi stessi, dobbiamo praticare consapevolmente la cura di noi stessi! In Move to End Violence chiamiamo questa cura di sé in termini di sostenibilità e impatto, ed è una delle nostre pratiche principali. Move to End Violence ha creato la sfida dei 21 giorni come risorsa per individui e organizzazioni per praticare la cura di sé per la sostenibilità e l'impatto. Una nuova sfida inizia il primo martedì di ogni mese. Iscriviti per una sfida futura!</p> <p>Integrated Wellness Exercises, Kvinna till Kvinna Foundation</p> <p>Il seminario integrato sulla sicurezza è nato come risultato del lavoro svolto sia a livello internazionale che da diverse organizzazioni per evidenziare la situazione della sicurezza dei difensori dei diritti umani, concentrandosi sulle donne. La sezione sul benessere integrato è una risorsa per aiutare le attiviste femministe a conoscere meglio se stesse, ottimizzare la propria forza, riflettere sul proprio contesto e lavorare sulla cura di sé stesse. Contiene una serie di riflessioni ed esercizi autosomministrati per aiutare a lavorare su sé stessi, fare un importante passo avanti nella costruzione di strategie personali per la cura di sé e fornire una base vitale per l'autodifesa contro varie forme di violenza.</p>

SCHEMA DI ORIENTAMENTO 3

Personale con ruoli di supervisione

Titolo della formazione o della risorsa	Destinatari	Risorse disponibili e pubbliche
Tutoraggio e supervisione	Cura del personale	<p>Pacchetto di formazione:</p> <p>1. La Case Management Task Force (CMTF) dell'Alleanza per la protezione dell'infanzia nell'azione umanitaria: Capitolo 4: Cura e benessere del personale del pacchetto di supervisione e formazione per la gestione dei casi</p> <p>https://resourcecentre.savethechildren.net/library/case-management-pacchetto-di-supervisione-e-formazione-capitolo-4-cura-e-benessere-del-personale</p> <p>Pacchetto di risorse inter-agenzie per la gestione dei casi di violenza di genere: Modulo 19</p> <p>https://gbvresponders.org/response/gbv-case-management/</p>



ALLEGATO 5.3. SCHEDA DI SUGGERIMENTI SULLE TECNICHE DI APPRENDIMENTO TRA PARI

CONSIGLI PER LA FORMAZIONE

Domande investigative: fai domande per identificare i problemi principali, i successi o le aree di opportunità. Le domande sollecitano fatti e dati oggettivi su cui basare il resto della sessione di formazione. Alcuni esempi:

- “Dimmi cosa hai realizzato finora.”
- “Da quanto tempo succede?”
- “Quali sono i fatti rilevanti relativi a questo problema?”
- “Quali sono le cause alla radice di tutto questo?”

Poni solo un numero sufficiente di domande per identificare contenuti reali e accurati su cui basare il resto della sessione. Rimani concentrato e fai domande di follow-up per aiutare anche le persone che formi a rimanere concentrate.

Domande esplorative: l'esplorazione delle domande incoraggia il personale qualificato a imparare dall'esperienza e a identificare nuove conoscenze o approfondimenti. Tra gli esempi:

- “Cosa contribuisce a questo problema?”
- “Secondo te, qual è il vero problema?”
- “Cosa hai imparato da questo?”
- “Quali sono i vantaggi o gli svantaggi?”
- “Cosa significano per te questi fatti?”
- “Cosa faresti diversamente?”

Poni tutte le domande di approfondimento necessarie per aiutare il personale esperto a scoprire appieno le cause alla radice dei problemi attuali.

Domande motivanti: le domande motivanti indagano su ciò che il personale tecnico sente, pianifica, desidera e per cui è pronto a impegnarsi. Aiutano le persone a identificare e ad agire in base alle soluzioni. Tra gli esempi:

- “Cosa vuoi da questo?”
- “Cosa dovresti fare per farlo accadere?”
- “Quale sarà il tuo primo passo?”

- “Come supererai gli ostacoli lungo la strada?”
- “Cosa hai intenzione di fare?”
- “Di quali risorse hai bisogno?”
- “Cosa ti serve da me?”
- “Quando inizierai?”

Ponendo domande come queste, incoraggerai il personale formato a essere aperto, a condividere con te e a darti l’opportunità di fornire indicazioni.

Cose da fare e da non fare

Da fare: fai domande stimolanti e necessarie.

Da fare: sappi che solo chi formi ha le risposte giuste. Da fare: consenti a coloro che formi di fornire le proprie risposte.

Non fare: interrogare coloro che formi con domande inutili. Non fare: supporre di avere la risposta giusta. Non fare: fornire delle risposte a coloro che formi.

Se la formatrice è la referente del potenziamento delle competenze (o la referente), al termine della riunione, il piano di potenziamento dovrebbe essere aggiornato secondo necessità.

CONSIGLI PER IL TUTORAGGIO

Il ruolo della tutor è guidare la riunione/sessione, porre domande e ascoltare. Ricorda che la tutor NON è qui per risolvere i problemi dell’allieva o lavorare per loro. L’allieva è al posto di comando.

- 1.** Incoraggia l’allieva a presentarsi preparata e a portare materiale e informazioni pertinenti alla riunione.
- 2.** Costruisci un rapporto (ad esempio, chiedi informazioni sull’allieva: cerca di ricordare ciò che hai imparato sulla vita dell’allieva nell’ultima sessione e chiedi informazioni).
- 3.** Discutete le azioni della riunione precedente (potete utilizzare il piano di potenziamento della riunione precedente).
- 4.** Non giudicare l’allieva se non completa tutte le azioni. Discuti gli ostacoli al completamento degli elementi e fornisci supporto. È possibile fissare nuovi impegni per le voci d’azione.
- 5.** Stabilisci nuovi obiettivi per ogni riunione (ricorda che il tutoraggio si rivolge all’intero percorso di carriera di un’allieva, compreso l’equilibrio tra lavoro e vita privata, proiezioni di carriera, obiettivi a lungo termine, ecc.).
- 6.** Consenti alla conversazione di non limitarsi semplicemente agli obiettivi, ma anche di esplorare dubbi e idee. Dopodiché, puoi sempre riportare l’allieva agli obiettivi originali prefissati e a come raggiungerli.
- 7.** Esplora gli obiettivi prefissati. Fai domande, condividi e incoraggia. Chiedi all’allieva quali azioni devono essere intraprese per raggiungere i suoi obiettivi. Questo è un ottimo momento per porre domande, in modo che l’allieva possa trovare le proprie risposte. Dopo che ha analizzato possibilità e idee, fornito suggerimenti e condiviso esperienze.

8. Discutete il piano per eventuali blocchi (può far parte del piano di potenziamento). Ciò consentirà all'allieva di capire quando si verificano i blocchi e come affrontarli efficacemente.
9. Stabilisci nuovi elementi d'azione con l'allieva. Questi aiuteranno l'allieva a raggiungere i suoi obiettivi. Considera innanzitutto di chiedere all'allieva quali azioni intraprenderà per raggiungere il suo obiettivo. Dopo aver trovato alcuni articoli, va bene anche suggerire articoli.
10. Al termine della riunione, esprimi fiducia all'allieva e riconosci i progressi compiuti finora. Conferma le azioni da intraprendere e i passaggi successivi.
11. Stabilisci una data per la prossima riunione.
12. Se la tutor è la referente del potenziamento delle competenze del partner (o la referente) al termine dell'incontro il piano deve essere aggiornato secondo le necessità.

SUGGERIMENTI PER L'AFFIANCAMENTO

Prima della sessione, la persona che fa l'affiancamento deve considerare quanto segue:

- Consentire al personale di porre domande e sollevare eventuali dubbi prima dell'esercizio di osservazione programmato.
- (Se l'affiancamento si svolge durante un'attività di gruppo) come la facilitatrice desidera che la persona che affianca/osserva intervenga, nonché come presentare la persona alle partecipanti e il motivo della sua presenza.

Durante la sessione, la persona che fa affiancamento dovrebbe considerare quanto segue:

- È molto importante rispettare la persona che viene osservata e le sue interazioni con le partecipanti; stanno fornendo un servizio per donne e ragazze che dovrebbero beneficiare appieno del servizio. Pertanto, per evitare interruzioni, è preferibile non interferire affatto durante la sessione, a meno che non vi siano atteggiamenti o dichiarazioni dannosi mostrati dalla persona osservata. Il feedback deve essere fornito dopo la sessione.
- Sebbene la persona che fa affiancamento debba fare attenzione a non interferire con l'attività svolta, può prendere parte ad attività come rompighiaccio, energizzanti e attività di chiusura (se applicabile).
- Non è consigliabile usare un laptop o usare carta per scrivere appunti in quanto può essere fonte di stress per la persona che viene messa seguita e può interrompere il flusso dell'attività e distrarre le partecipanti.

OPZIONE 1: Quando l'osservatrice è un membro del personale più esperto che affianca un membro del personale meno esperto, deve considerare quanto segue quando fornisce un feedback (dopo la sessione):

- L'attenzione dovrebbe essere posta sui punti positivi, anche se minori. Iniziare con gli aspetti positivi ed enfatizzare i punti di forza dell'individuo, suggerire raccomandazioni e terminare con affermazioni positive che mettano in risalto le sue capacità e abilità.
- Il feedback deve essere interattivo. Non è consigliabile usare un atteggiamento da "docente". Domande come "Cosa hai notato della tua performance?", "Cosa ti è piaciuto di quello che hai fatto?", "Se potessi farlo di nuovo, cosa faresti diversamente?" può essere di supporto a tal fine.

OPZIONE 2: Quando l'osservatrice è un membro del personale meno esperto che osserva un membro del personale più esperto, le seguenti considerazioni sono importanti (per il dopo sessione):

- Il membro dello staff più esperto dovrebbe lasciare spazio e tempo per le discussioni e le domande di chiarimento.
- Il membro dello staff meno esperto dovrebbe essere aperto a imparare da un collega più esperto osservando, ponendo domande e discutendo punti poco chiari.
- Se il membro dello staff meno esperto notasse qualcosa di non etico durante la sessione di affiancamento, dovrebbe valutare quali sono i rischi di condividere questa preoccupazione durante la sessione dedicata al resoconto. Se vengono identificati rischi per la sicurezza, si consiglia di segnalare comportamenti non etici alla referente designata o alla responsabile di linea.



ALLEGATO 5.4. SCHEDA DI SUGGERIMENTI SULLA SUPERVISIONE INDIVIDUALE E DI SQUADRA

SUGGERIMENTI GENERALI PER LE RIUNIONI DI SUPERVISIONE INDIVIDUALI

- Ascoltare prima di fare domande.
- Prestare attenzione alla comunicazione verbale e non verbale (tua e della sovrintendente).
- Non iniziare una domanda con “perché”: invece di dire “Perché l’hai fatto?” dovrebbe cercare di capire la logica alla base della decisione o dell’azione di chi è soggetto a supervisione dicendo qualcosa del tipo: “Dimmi di più sulla tua strategia o decisione quando hai fatto x”.
- Riassumere ciò che la persona soggetta a supervisione ha detto per limitare i problemi di comunicazione. Ad esempio, dire: “Quello che ti sento dire è xxx” o “Lascia che mi assicuri di aver capito bene, stavi dicendo xxx”.
- Dimostrare empatia per le sfide e le preoccupazioni della persona soggetta a supervisione riguardo al lavoro.
- Lavorare da una prospettiva basata sui punti di forza, assicurandosi di evidenziare ciò che si ritiene che il collaboratore abbia fatto bene e chiedendogli cosa pensa che si sarebbe potuto fare diversamente prima di condividere il proprio feedback.
- Assicurarsi di trovare un modo rispettoso ma efficace per evidenziare errori, lacune e punti deboli.
- Cercare di potenziare il supervisionato chiedendogli di risolvere i problemi invece di fornire immediatamente soluzioni.

CONSIGLI PER STRUTTURARE UNA RIUNIONE DI SUPERVISIONE INDIVIDUALE

1. Apertura e check-in:

- Rivolgersi al supervisionato per sapere come è andata la settimana.
- Se la referente tecnica e la persona soggetta a supervisione hanno un rapporto personale, la sovrintendente può prendersi qualche minuto per informarsi sulla sua vita (famiglia, figli, casa...)
- Condividere l’agenda della riunione con la persona soggetta a supervisione e verificare se ci sono punti che vorrebbe aggiungere.
- Esaminare i punti d’azione della riunione precedente e discutere delle attività in sospeso per capire se sono state affrontate o se richiedono una nuova discussione.

- Stabilire un obiettivo per la riunione.
- Prendere del tempo per riconoscere i progressi e per congratularsi con la persona supervisionata per i risultati raggiunti.
- Spiegare alla persona supervisionata che verranno prese note della discussione, compresi i punti d'azione emersi dall'incontro.
- Rivolgersi alla persona supervisionata per sapere come sta affrontando il suo lavoro e le sue mansioni. Lasciare spazio a lui/lei per condividere opinioni e sensazioni.
- Discutere le attività (per ogni membro dello staff la sessione deve essere personalizzata in base al suo ruolo). Ciò è particolarmente vero per le assistenti sociali, i case manager o altri soggetti che rispondono ai casi di violenza di genere).
- Iniziare chiedendo quante attività la persona supervisionata stava svolgendo tra la riunione precedente e quella attuale.
- Chiedere informazioni su quante donne e ragazze hanno partecipato e se il programma delle attività funziona bene per i membri dello staff e le partecipanti.
- Chiedere informazioni sugli argomenti trattati tra la riunione precedente e quella attuale.
- Lasciare che la sovrintendente esprima cosa pensa degli argomenti e come le donne e le ragazze si sentono riguardo agli argomenti.
- Discutere i risultati delle attività da celebrare.
- Chiedere informazioni sulle sfide legate all'organizzazione, alla fornitura o al monitoraggio di tali attività.
- Chiedere se ci sono problemi su cui il supervisionato vorrebbe ricevere assistenza, siano essi relativi all'attività o ad altri compiti.

2. Se vengono identificate delle sfide, è necessario porre le seguenti domande:

la referente tecnica può aiutare la persona supervisionata a riflettere sulle sfide ponendo alcune delle seguenti domande (la selezione delle domande deve essere effettuata dalla sovrintendente caso per caso). La referente tecnica dovrebbe avere familiarità con questo elenco di domande e non dovrebbe leggerlo durante la riunione perché ciò potrebbe impedire un flusso naturale della conversazione.

- Qual è e quanto è grande la tua preoccupazione al riguardo?
- Chi è interessato da questo problema oltre a te?
- Quanto controllo hai personalmente sul risultato?
- Chi altro ne ha il controllo e in che misura?
- Quali azioni hai intrapreso finora?
- Cosa ti ha impedito di fare di più?
- Quali ostacoli devi affrontare per agire?
- Quali risorse possiedi già, ad esempio abilità, tempo, entusiasmo, denaro, supporto, ecc.?
- Di quali altre risorse avrai bisogno? Da dove le prendi?

Domande orientate alla soluzione:

- Quali sono i diversi modi in cui potresti affrontare questo problema?
- Fai un elenco delle alternative: soluzioni grandi o piccole, complete o parziali.
- Cos'altro potresti fare?
- Cosa faresti se avessi più tempo, un budget maggiore o fossi il capo?
- Cosa faresti se potessi ricominciare?
- Vuoi avere un suggerimento da parte mia?
- Quali sono i vantaggi e gli svantaggi di ciascuna di queste opzioni?
- Quale darebbe il miglior risultato?
- Quale di queste soluzioni ti piace di più o ti sembra migliore?
- Quale ti darebbe più soddisfazione?

3. Feedback e punti d'azione

Sulla base della discussione, la referente tecnica e la supervisionata discuteranno le sfide e decideranno i punti d'azione, le tempistiche e la metodologia. La referente tecnica può porre le seguenti domande per capire come verrà implementata l'azione identificata.

- Di che tipo di supporto hai bisogno e da chi?
- Cosa farai per ottenere tale supporto e quando?
- Cosa posso fare per supportarti?

Discutere dell'osservazione (solo se questa non è la prima riunione individuale di supervisione per il supervisionato).

Se la referente tecnica ha condotto sessioni di osservazione nel periodo precedente la riunione, è fondamentale fornire un feedback concreto e dettagliato in modo di supporto specificando i punti di forza e di debolezza identificati. Assicurarsi di fornire anche un feedback positivo.

- Cosa pensa il membro dello staff della sessione di osservazione?
- Il membro dello staff ha domande o dubbi?

Se la riunione di supervisione è combinata con la riunione sullo sviluppo delle competenze, la referente tecnica potrebbe:

- Utilizzare alcuni degli strumenti di valutazione della capacità.
- Compilare il piano di potenziamento delle competenze con le lacune/i punti deboli osservati durante la sessione di osservazione.
- Pianificare insieme come colmare queste lacune, quali attività e sforzi intraprenderà il supervisionato in un periodo di tempo specifico.
- Esaminare lo stato del piano di potenziamento delle competenze e celebrare i risultati raggiunti.

- Compilare il piano di potenziamento delle competenze con eventuali nuove lacune e nuove strategie di potenziamento.

Si possono anche aggiungere domande sul buon funzionamento del team come:

- Come descriveresti il tuo rapporto con gli altri membri del team?
- Come descriveresti questa squadra? Puoi spiegare di più?
- C'è qualche situazione o attività specifica che è particolarmente frustrante o particolarmente incoraggiante per te come membro del team?

4. Punti di chiusura e d'azione

Prima della chiusura, chiedere al supervisionato se c'è qualcos'altro di cui vorrebbe parlare. In caso contrario, la sovrintendente e la persona soggetta a supervisione dovrebbero quindi concordare le principali azioni da intraprendere dopo la riunione e il calendario per lo svolgimento di tali compiti. Concordare la data e l'ora della prossima riunione. Ringraziare il supervisionato per il suo tempo.

SUGGERIMENTI GENERALI PER LE RIUNIONI DI SUPERVISIONE DEL TEAM

Frequenza/durata: a seconda del programma del team, le riunioni di supervisione di gruppo possono essere tenute per 60-90 minuti una volta al mese, una volta ogni due mesi o con la frequenza che il team ritiene gestibile.

Preparazione: Le sovrintendenti devono preparare e distribuire l'agenda e qualsiasi altro materiale di supporto al gruppo almeno un paio di giorni prima della riunione per consentire ai membri del team di fornire input all'agenda e prepararsi.

Formato: esistono molti modi per strutturare le riunioni di supervisione di gruppo; la struttura scelta dalla referente tecnica deve essere discussa e concordata con il team. L'obiettivo della sessione influenzerà anche la struttura della riunione. Ad esempio, può includere alcune (o tutte) queste sessioni:

- Discussione su attività e servizi: un rappresentante di diversi team (risposta alla violenza di genere, empowerment, sensibilizzazione, affiancamento, volontariato, ecc.) presenta il lavoro svolto concentrandosi su sfide e risultati e cercando di identificare gli spazi di miglioramento.
- Sessioni tematiche: la referente tecnica deve scegliere l'argomento in anticipo (in base al supporto tecnico che lei ritiene prioritario) o chiedere ai membri del team di identificare gli argomenti per i quali è necessario il supporto tecnico.
- Condivisione: la sovrintendente identifica un membro dello staff con un punto di forza specifico (ogni riunione, un membro del team diverso) o uno che ha avuto successo con una nuova strategia per "condividere" la sua esperienza e pratica con le colleghe. Se si utilizza questa strategia, è essenziale che la sovrintendente riveda con il membro dello staff il piano per la sessione di gruppo prima dell'attività.

SUGGERIMENTI PER STRUTTURARE UNA RIUNIONE DI SUPERVISIONE DEL TEAM

Indipendentemente dal formato scelto, si suggerisce che le referenti tecniche utilizzino la seguente struttura per la sessione:

Apertura e check-in (10-15 min). Offri alle partecipanti l'opportunità di effettuare un rapido check-in di gruppo su come si sentono, sul loro umore, ecc. Sii creativa nel modo in cui lo fai (per esempio puoi chiedere alle partecipanti di dirti di che colore o animale si sentono oggi e perché, ad esempio qualcosa di descrittivo diverso dagli aggettivi). Ringrazia tutti per la condivisione (assicurati di condividere anche tu) e prendi nota mentalmente di chiunque abbia bisogno di un check-in individuale ad hoc dopo.

Contenuto della sessione (45-60 min). Questo è il fulcro della sessione (ad esempio sessione tematica o shareback) e dovrebbe includere presentazioni, domande e discussioni.

Chiusura e cura (5-15 min). Assicurati di riassumere i principali punti di apprendimento della sessione. Infine, offri alle partecipanti l'opportunità di fare qualcosa che ravviva la loro energia, spirito e motivazione. Potrebbe essere una danza, una canzone, una barzelletta, un esercizio di rilassamento: qualsiasi cosa che porti gioia o calma (anche se solo un po') alla loro giornata.

Strumento 23: Modello di riunione di supervisione di gruppo può aiutare a organizzare la sessione di supervisione del gruppo.



5. STRUMENTI



STRUMENTO 18: VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ INDIVIDUALI

PERCHÉ UTILIZZARE LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELLE CAPACITÀ?

Lo strumento di valutazione delle capacità individuali è uno strumento strutturato per valutare la capacità del personale dell'SSRD: non aiuta a valutare le prestazioni ma mira a identificare le conoscenze esistenti rilevanti per la programmazione SSRD. L'utilizzo di questo strumento consente la pianificazione delle azioni per il miglioramento della capacità. Questo strumento si rivolge principalmente ai membri dello staff, tuttavia, il personale dell'SSRD può vedere questo strumento come un'opportunità per comprendere meglio gli atteggiamenti, le convinzioni e la comprensione dei concetti fondamentali dei membri proattivi (volontarie, membri del forum, facilitatrici...). Se vengono identificate lacune e atteggiamenti dannosi, il personale dell'SSRD può chiedere ai volontari e ai membri del comitato di prendere parte a iniziative di potenziamento delle competenze. Tuttavia, essendo volontari, la richiesta di impegno per colmare le lacune dovrebbe essere adattata alla volontà dei volontari, alle capacità esistenti e alla disponibilità di tempo.

QUANDO UTILIZZARE LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELLA CAPACITÀ?

Ogni membro del personale deve rispondere regolarmente al questionario. Ciò consentirà il confronto dei risultati, al fine di monitorare i progressi in aree tematiche specifiche nel tempo. Lo strumento deve essere utilizzato regolarmente fino a quando il membro dello staff non sarà in grado di rispondere comodamente a tutte le domande in modo corretto ed esauriente.

Le sovrintendenti dovrebbero aumentare il livello di difficoltà dello strumento nel tempo per riflettere il miglioramento delle capacità e le lacune esistenti che devono essere colmate. Trattandosi di uno strumento basato sui punteggi, è possibile farlo ponendo le stesse domande, ma richiedendo una risposta più dettagliata da parte del supervisionato.

Ad esempio:

- Un nuovo membro dello staff potrebbe fornire 2 esempi per rispondere alla domanda 1 e ottenere il punteggio completo.
- Dopo aver risposto al questionario alcune volte, lo stesso membro dello staff dovrebbe fornire almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo.

COME UTILIZZARE LA VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ INDIVIDUALI?

Le referenti tecniche devono decidere se utilizzare lo strumento e come assegnare un punteggio alle risposte in base all'esperienza diretta e alle precedenti valutazioni delle capacità: ad esempio, alcuni nuovi membri del personale possono essere molto esperti e competenti e altri no, quindi ognuno deve essere trattato caso per caso. Lo strumento annotato riportato di seguito (alla fine di questo documento)

fornisce le risposte dopo il modello vuoto. Le referenti tecniche devono acquisire familiarità con la gamma di risposte possibili prima di utilizzare lo strumento per assegnare un punteggio corretto e decidere quante risposte per domanda la persona soggetta alla supervisione deve fornire in modo da ottenere il punteggio completo. La decisione dovrebbe essere presa in modo equo in base al livello di esperienza, agli anni di lavoro nell'SSRD e al tempo necessario al membro dello staff per rispondere alle domande. Durante l'attività, la facilitatrice utilizzerà il modello seguente. Una volta compilato il modello, la facilitatrice impiegherà alcuni minuti per confrontare le risposte della referente con quelle fornite nello strumento annotato. In base a questo controllo incrociato finale, la facilitatrice assegnerà un punteggio allo strumento.



MODELLO DELLO STRUMENTO

Data: _____

Luogo: _____

Nome e ruolo della facilitatrice: _____

Nome e ruolo del personale dell'SSRD intervistato: _____

Traduzione necessaria: Sì No

In caso affermativo, la traduzione è stata fatta da _____ (lingua) a

_____ (lingua)

ISTRUZIONI PER LA GESTIONE DELLO STRUMENTO

Lo strumento di valutazione delle capacità individuali non è uno strumento di valutazione delle prestazioni ma mira a identificare le conoscenze esistenti rilevanti per la programmazione SSRD. Ogni membro del personale deve rispondere al questionario regolarmente per un periodo di tempo. Ciò consentirà il confronto dei risultati, per monitorare i progressi in aree tematiche specifiche. Nel questionario seguente, alcune domande sono obbligatorie e altre possono essere omesse in base a:

- sensibilità al contesto;
- posizione del personale oggetto di valutazione;

- capacità dell'organizzazione di colmare le lacune che possono emergere dalla valutazione.

Le domande relative alle persone LGBTI dovrebbero essere poste in ogni contesto in cui l'omosessualità è legale. Nella maggior parte dei contesti di emergenza, c'è un certo grado di stigma nei confronti della popolazione LGBTI, ma ciò non dovrebbe impedire alle sovrintendenti di sapere quali sono le convinzioni dei membri del team in merito.

Le domande obbligatorie sono scritte in viola. Le referenti tecniche dovrebbero identificare quali tra le altre domande dovrebbero far parte del questionario.

Prima di consegnare il questionario, le referenti tecniche devono esaminare attentamente la lingua e le risposte fornite nello strumento annotato (alla fine di questo documento). Dovrebbe essere personalizzato nel caso in cui le risposte o la lingua non siano in linea con i messaggi tecnici promossi sul campo. Ad esempio, per la domanda 3, non tutti gli SSRD classificano i tipi di violenza di genere allo stesso modo. Alcuni team seguono la classificazione GBVIMS (come fa questo strumento), mentre altre no. Le risposte devono essere personalizzate in base alle conoscenze tecniche promosse sul campo per evitare confusione.

Lo strumento deve essere utilizzato regolarmente fino a quando il membro dello staff non risponde comodamente a tutte le domande in modo corretto ed esauriente. È importante sottolineare che, se il questionario venisse utilizzato regolarmente, nel tempo potrebbe diventare inutile (dopo anni di collaborazioni, ad esempio) per il personale che risponde alle stesse domande più e più volte. Le referenti tecniche dovrebbero quindi prendere in considerazione l'aumento del livello di difficoltà dello strumento nel tempo. Ciò è possibile ponendo le stesse domande ma aspettandosi che il personale fornisca risposte più dettagliate e complete.

Ad esempio, un membro dello staff che ha risposto alle domande in più occasioni dovrebbe fornire una risposta più dettagliata rispetto a un nuovo membro dello staff. Allo stesso modo, un nuovo membro dello staff potrebbe fornire 2 esempi per rispondere alla domanda 1 e ottenere il punteggio completo. Ma dopo aver risposto al questionario alcune volte, lo stesso membro dello staff dovrebbe fornire almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo.

Queste considerazioni devono essere fatte dalle referenti tecniche caso per caso. A volte i nuovi membri del personale possono essere molto esperti e competenti, mentre altri no. Sulla base dell'esperienza diretta e delle precedenti valutazioni individuali, la sovrintendente dovrebbe decidere se utilizzare lo strumento e come assegnare un punteggio alle risposte.

Nell'SSRD, dove questo strumento viene utilizzato con membri proattivi (volontari, membri del forum, membri del comitato SSRD...) nel caso in cui vengano identificate lacune e atteggiamenti sbagliati, il personale può suggerire ai membri proattivi di prendere parte a iniziative di potenziamento delle competenze. Tuttavia, essendo volontari, la richiesta di impegno per colmare le lacune dovrebbe essere adattata alla volontà, alle capacità e alla disponibilità di tempo dei volontari.

ISTRUZIONI PER L'EROGAZIONE DELL'ATTIVITÀ

Questo strumento di valutazione delle capacità dovrebbe essere condotto attraverso un colloquio bilaterale tra il membro del personale e la sovrintendente (o la referente del potenziamento delle competenze) in un luogo tranquillo e riservato.

1. L'amministratore o la referente del programma dedica del tempo per familiarizzare con lo strumento, le domande, le risposte e il sistema di punteggio prima di incontrare il membro dello staff.
2. L'amministratore o la referente del programma dedica del tempo per esaminare gli strumenti annotati forniti alla fine di questo documento e le possibili risposte che il membro dello staff dovrebbe fornire per ottenere il punteggio completo.
3. L'amministratore o la referente del programma, prima di iniziare, decide quante risposte o quanto deve essere dettagliata la risposta affinché il membro dello staff ottenga il punteggio completo.
4. Durante la riunione la referente del programma dovrebbe spiegare che questo strumento viene utilizzato per valutare le convinzioni, la conoscenza e la comprensione del programma SSRD e per sviluppare un piano di potenziamento su misura. La facilitatrice dovrebbe spiegare che, nonostante il sistema di punteggio, questo strumento non è uno strumento di valutazione delle prestazioni. Il punteggio ha lo scopo di aiutare a confrontare i progressi nel tempo.
5. La referente del programma lascerà spazio a domande e risposte e chiederà il consenso verbale per procedere.
6. La facilitatrice chiederà al personale di rispondere alle domande del questionario.

Durante l'attività, la facilitatrice valuterà ogni risposta in base a:

- **Soddisfatto:** se la persona è in grado di rispondere alle domande in modo corretto e completo, riceverà il punteggio "soddisfatto".
 - **Parzialmente soddisfatto:** se la persona è in grado di rispondere ad almeno il 50% delle domande, riceverà il punteggio "parzialmente soddisfatto". Ad esempio, se la domanda è "quali sono i principi guida dell'SSRD" e la persona può nominarne solo 3, riceverà un punteggio "parzialmente soddisfatto".
 - **Non soddisfatto:** se la persona non è in grado di rispondere alla domanda, riceverà il punteggio "non soddisfatto".
7. La referente del programma scriverà le risposte nella "colonna delle risposte" prima di passare alla domanda successiva.
 8. Alla fine dell'esercizio, la referente del programma impiegherà alcuni minuti per assegnare un punteggio a ciascuna domanda e per calcolare il punteggio finale. Se il resoconto è programmato subito dopo l'esercizio, mentre la referente del programma sta calcolando il punteggio, lo staff può fare una breve pausa e tornare quando il calcolo è completo.

- 9.** Per assegnare un punteggio allo strumento, la referente del programma deve confrontare le risposte fornite dai membri dello staff con le risposte fornite nello strumento annotato. Il punteggio si baserà sul numero di risposte corrette fornite. Le risposte sbagliate non danno alcun risultato.
- 10.** La referente del programma e il membro dello staff discutono quindi dei risultati dello strumento, elaborano una strategia per colmare le lacune identificate e iniziano a compilare il piano di potenziamento delle competenze.

Alla fine dell'esercizio, la referente del programma può aggiungere domande generali per saperne di più sui nuovi membri del personale (volontari o membri dei comitati SSRD). Anche se alle domande aperte non sarà associato nessun punteggio, attraverso una discussione più approfondita, la referente del programma può identificare eventuali lacune ed esigenze di potenziamento delle competenze e il modo in cui il nuovo personale e i volontari percepiscono e comprendono la programmazione (queste informazioni saranno incluse nel piano di potenziamento).

Le domande a risposta aperta devono essere personalizzate in base al contesto, ma alcuni esempi possono essere:

- 1.** Quale pensi sia il valore aggiunto dell'SSRD in questa comunità?
- 2.** Perché pensi che lavoriamo solo con donne e ragazze nello spazio e non permettiamo a uomini e ragazzi di entrare?

AREA DI COMPETENZA	CRITERI PER RISPONDERE CORRETTAMENTE	RISPOSTE (le sovrintendenti annotano qui tutte le risposte fornite dai membri dello staff. Alla fine dell'esercizio, la sovrintendente confronterà le risposte del personale con le risposte degli strumenti annotati e calcolerà il punteggio in base al numero di domande giuste.)	SODDI- SFATTO 2 PUNTI	PARZIAL- MENTE SODDI- SFATTO 1 PUNTO	NON SODDI- SFATTO 0 PUNTI
<p>1. Puoi spiegare la logica alla base dell'SSRD?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 2 esempi per ottenere il punteggio completo</p>				
<p>2. Quali sono gli obiettivi dell'SSRD?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>				
<p>3. Puoi elencare i tipi di violenza di genere?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 4 esempi per ottenere il punteggio completo</p>				

<p>4. Puoi spiegare quali sono i passaggi per condurre un'attività di gruppo?</p> <p>Solo per i membri del personale che svolgono o supervisionano le attività di gruppo</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 2 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
<p>5. Puoi spiegare i diversi modi in cui l'SSRD garantisce che le voci e le opinioni di donne e ragazze siano ascoltate e prese in considerazione?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
<p>6. Quali azioni comporta l'approccio incentrato sulle sopravvissute?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			

<p>7. Cosa faresti se non conoscessi la risposta alle domande poste da donne e ragazze?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
<p>8. Quali metodi può utilizzare l'SSRD per aumentare la partecipazione delle donne e delle ragazze all'SSRD?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
<p>9. Quali sono gli ingredienti per lavorare bene in team?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
<p>10. Puoi spiegare quali emozioni e sensazioni vorresti che le donne e le ragazze provassero quando si trovano nell'SSRD?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			

<p>11. Cosa può fare il personale dell'SSRD per garantire che donne e ragazze provino le emozioni che hai citato?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
<p>12. Quali misure dovrebbe mettere in atto l'SSRD per garantire che le donne e le ragazze che frequentano l'SSRD si sentano progressivamente emancipate?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			

<p>13. Quali strategie dovrebbe implementare il personale dell'SSRD per aumentare l'inclusione di diversi gruppi di donne e ragazze?</p> <p>NOTA PER LA FACILITATRICE: <i>Inclusione di diversi gruppi che possono includere religioni, lingue, luoghi di origine diversi, status diversi, orientamenti sessuali diversi, disabilità diverse...).</i> <i>I diversi gruppi di donne e ragazze cambiano da un luogo all'altro e dovrebbero essere determinati sul campo.</i></p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
--	--	--	--	--

<p>14. Spiega i passaggi che intraprenderesti se una donna o una ragazza ti segnalasse un problema di protezione¹ che si verifica all'interno dell'SSRD (o tramite la programmazione SSRD mobile/di sensibilizzazione).</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
<p>15. Durante una sessione di sensibilizzazione, una donna inizia a rivelare un episodio personale di violenza di genere. In qualità di facilitatrice, cosa faresti?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe citare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>			
<p>Punteggio finale</p>				

1 Salvaguardare significa mettere in atto processi per garantire che le persone vulnerabili non subiscano abusi in alcun modo, né verbalmente né fisicamente. Ciò include tutte le procedure volte a prevenire i danni, si riferisce anche al processo di protezione di bambini, bambine e adulte, fornendo cure sicure ed efficaci. La politica di protezione può includere diversi tipi di abuso a seconda della politica organizzativa. La politica di salvaguardia globale dell'IRC include lo sfruttamento e l'abuso (compresi lo sfruttamento e l'abuso sessuale), le molestie sul posto di lavoro, la tratta, la protezione dei minori.



STRUMENTO DI ANALISI CON ANNOTAZIONI

Di seguito è riportata la valutazione delle capacità individuali annotata: questo strumento include “possibili risposte” per il modello fornito sopra.

AREA DI COMPETENZA	CRITERI PER RISPONDERE CORRETTAMENTE	POSSIBILI RISPOSTE (le risposte aggiuntive possono essere identificate dalla sovrintendente)	SODDISFATTO 2 PUNTI	PARZIALMENTE SODDISFATTO 1 PUNTO	NON SODDISFATTO 0 PUNTI
<p>1. Puoi spiegare la logica alla base dell'SSRD?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 2 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none">• Spazi pubblici dominati dagli uomini.• Le donne sono esposte in modo sproporzionato alla violenza e al giudizio.• Le donne hanno bisogno di un posto dove sentirsi sicure e creare reti sociali perché l'isolamento aggrava gli effetti della violenza di genere.• Le donne e le ragazze soffrono di norme di genere disuguali: nell'SSRD non vi è alcuna discriminazione di genere nei confronti di donne e ragazze.• Le donne e le ragazze hanno bisogno di un			

		<p>posto dove denunciare la violenza e ricevere sostegno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soprattutto in situazioni di stress, le donne e le ragazze traggono beneficio dall'appartenenza a reti sociali e relazioni paritarie. 			
<p>2. Quali sono gli obiettivi dell'SSRD?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenere donne e ragazze attraverso il processo di empowerment. • Facilitare l'accesso di tutte le donne e le ragazze alle conoscenze, alle competenze e a una serie di servizi pertinenti • Sostenere il benessere psico-sociale di donne e ragazze e la creazione di reti sociali. • Servire come luogo in cui donne e ragazze possano organizzarsi e accedere a informazioni e risorse per ridurre il rischio di violenza. • Servire da punto di accesso chia- 			

		<p>ve per informazioni, servizi di riferimento o specializzati per le sopravvissute alla violenza di genere.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fornire un luogo in cui donne e ragazze siano al sicuro e incoraggiate a usare la propria voce e attirare collettivamente l'attenzione sui propri diritti e bisogni. 			
<p>3. Puoi elencare i tipi di violenza di genere?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 4 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<p>1. Stupro: penetrazione non consensuale (per quanto lieve) della vagina, dell'ano o della bocca con un pene o un'altra parte del corpo. Include anche la penetrazione della vagina o dell'ano con un oggetto.</p> <p>2. Aggressione sessuale: qualsiasi forma di contatto sessuale non consensuale che non comporti o includa la penetrazione. Gli esempi includono: tentato stupro, così come baci, carezze o tocamenti</p>			

indesiderati ai genitali e glutei. Le MGF/E (Mutilazioni Genitali Femminili/Escissioni) sono un atto di violenza che colpisce gli organi sessuali e come tale dovrebbe essere classificato come violenza sessuale. Questo tipo di pratica non include lo stupro, cioè quello in cui è avvenuta la penetrazione.

3. **Aggressione**

fisica: un atto di violenza fisica che non è di natura sessuale. Gli esempi includono: colpire, schiaffeggiare, soffocare, tagliare, spingere, bruciare, sparare o utilizzare qualsiasi arma, attacchi con acido o qualsiasi altro atto che provochi dolore, disagio o lesioni. Questo tipo di incidente non include le MGF/E.

4. **Matrimonio**

forzato: il matrimonio di un individuo contro

la sua volontà.

5. **Negazione di risorse, opportunità o servizi:**

negazione del legittimo accesso a risorse/ beni economici o opportunità di sostentamento, istruzione, sanità o altri servizi sociali. Tra gli esempi, una vedova a cui viene impedito di ricevere un'eredità, un guadagno sottratto con la forza da un partner intimo o da un familiare, una donna a cui è stato impedito l'uso di contraccettivi, una ragazza a cui è stato impedito di frequentare la scuola, ecc. Le segnalazioni di povertà generale non devono essere registrate.

6. **Abuso psicologico/emotivo:** inflizione di dolore o lesioni mentali o emotive. Gli esempi includono: minacce di violenza fisica o sessuale, intimidazioni, umilia-

		<p>zioni, isolamento forzato, stalking, molestie verbali, attenzioni indesiderate, commenti, gesti o parole scritte di natura sessuale e/o minacciosa, distruzione di oggetti cari, ecc.</p>			
<p>4. Spiega i passaggi per condurre un'attività di gruppo.</p> <p>Solo per i membri del personale che svolgono o supervisionano le attività di gruppo</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 2 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificare il contenuto principale, il tempo e la struttura delle attività con donne e ragazze. • Esaminare i feedback di donne e ragazze sulle attività precedenti e tenerli in considerazione durante lo sviluppo della nuova attività. • Prepararsi e preparare il materiale necessario. • Garantire un'implementazione progressiva, se pertinente. • Garantire la sicurezza dei membri e delle facilitatrici. • Impegnarsi per la diversità dei membri e delle facilitatrici (se sicuro). 			

		<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgere in modo proattivo donne e ragazze durante l'attività. • Mettere in atto misure per consentire la partecipazione (assistenza all'infanzia, trasporti, ecc.). 			
<p>5. Per favore spiega i diversi modi attraverso cui l'SSRD assicura che le voci e le opinioni di donne e ragazze vengono ascoltati e considerati.</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilire un meccanismo in cui donne e ragazze possano imparare a fornire feedback e integrare la programmazione. • Consultare donne e ragazze sulle decisioni dell'SSRD. • Coinvolgere i membri dell'SSRD nella facilitazione e nell'implementazione delle attività. • Creare un forum o un altro tipo di piattaforma in cui le donne possano discutere e fornire feedback. • Acquisire, esaminare e discutere i feedback ricevuti. • In collaborazione con donne e ragazze, pianifi- 			

		care e definire l'implementazione del feedback.			
<p>6. Quali sono le azioni che l'approccio incentrato sulle sopravvissute richiede?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenere e rispettare le decisioni delle sopravvissute. • Dare priorità ai diritti e alle capacità delle sopravvissute. • Essere consapevole del processo di guarigione che le sopravvissute scelgono da sole. • Seguire i principi guida della violenza di genere. • Garantire alle sopravvissute un accesso sicuro ai servizi. 			
<p>7. Cosa faresti se non conoscessi la risposta alle domande poste da donne e ragazze?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non inventare argomenti per dimostrare le proprie conoscenze. • Non fingere di non aver sentito la domanda. • Essere il più onesta possibile. • Chiedere se c'è qualche donna, ragazza o collega presente che ha maggiori informazioni al 			

		<p>riguardo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impegnarsi a informarsi e a prepararsi sull'argomento per la prossima sessione. • Impegnarsi a prepararsi adeguatamente per tutti gli argomenti pertinenti prima di svolgere l'attività. 			
<p>8. Quali metodi dovrebbe utilizzare l'SSRD per aumentare la partecipazione dell'SSRD da parte di donne e ragazze?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenere donne e ragazze nella comprensione dell'importanza del loro ruolo nell'SSRD. • Prendere sul serio i suggerimenti di donne e ragazze e renderle il più possibile operative. • Incontrarsi regolarmente per discutere delle strategie e delle attività dell'SSRD. • Incontrare donne e ragazze per discutere di come implementare il loro feedback. • Sostenere e sviluppare le capacità di donne e ragazze di assumere un ruolo proattivo 			

		<p>nella gestione dello spazio e nella facilitazione delle attività.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Istituire un meccanismo di responsabilizzazione per facilitare e incoraggiare il ruolo delle donne e delle ragazze nella gestione e nell'implementazione della programmazione SSRD. 			
<p>9. Quali sono gli ingredienti per lavorare bene in team?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare il lavoro di ogni collega. • Ascoltare e accettare le critiche costruttive. • Essere aperti e onesti. • Rispettare i valori altrui. • Rispettare lo spazio e il tempo altrui. • Considerare il lavoro di ogni collega importante quanto il proprio. • Fare i complimenti alle colleghe quando fanno un buon lavoro. • Essere consapevole delle sfide e 			

		<p>dei risultati degli altri membri del team.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Essere disponibile a sostenere le colleghe quando incontrano difficoltà. • Rispettare gli orari e le scadenze d'ufficio. • Rivolgersi alle colleghe per sapere se stanno bene o no. • Prestare attenzione al benessere emotivo e fisico delle colleghe. • Trattare le colleghe con rispetto e pazienza. • Non spettegolare sulle colleghe. • Essere affidabile. • Essere orientato alla risoluzione dei problemi. 			
<p>10. Spiega quali emozioni e sensazioni vorresti che le donne e le ragazze provassero quando si trovano nell'SSRD.</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza • Libertà dal giudizio • Solidarietà • Supporto • Parità • Appartenenza • Responsabilità • Armonia • Fiducia 			

		<ul style="list-style-type: none"> • Comfort • Impegno • Vivere in un ambiente stimolante • Essere valorizzate 			
<p>11. Cosa può fare il personale dell'SSRD per garantire che donne e ragazze provino le emozioni che hai citato?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accogliere donne e ragazze quando accedono all'SSRD. • Identificare le dinamiche di potere tossico o le relazioni gerarchiche nell'SSRD e affrontarli in collaborazione con il personale e i membri. • Promuovere l'inclusione di tutti i gruppi presenti nell'SSRD coinvolgendoli in modo equo e rispettoso. • Dedicare attività o sessioni per prevenire e affrontare la discriminazione. • Coinvolgere donne e ragazze nelle discussioni e nelle decisioni. • Prestare attenzione ai membri dello staff che mostrano favoritismi verso individui o gruppi. 			

		<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare il feedback dei membri. • Ascoltare attentamente. • Essere pazienti e ripetere le informazioni tutte le volte che è necessario. • Discutere apertamente gli obiettivi, i piani e le strategie dell'SSRD • Chiedere il sostegno e la partecipazione proattiva di donne e ragazze. • Consentire a donne e ragazze di organizzare e facilitare parte delle attività dell'SSRD. • Offrire l'opportunità a donne e ragazze di fornire input sul materiale di informazione, educazione e comunicazione e sulla decorazione dell'SSRD • Coinvolgere donne e ragazze nella scelta del programma, della struttura e del contenuto delle attività. 			
--	--	---	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Decidere con donne e ragazze come aumentare l'accesso da e verso l'SSRD per donne e ragazze vulnerabili. 			
<p>12. Quali misure l'SSRD dovrebbe mettere in atto per garantire che i membri si sentano progressivamente responsabilizzati?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificare una programmazione su misura per il contesto. • Svolgere attività attraverso un'implementazione progressiva. • Mantenere una discussione aperta sulle dinamiche di genere e sulla discriminazione. • Aumentare progressivamente l'influenza di donne e ragazze nella progettazione della programmazione. • Consentire ai membri di organizzare e facilitare le attività dell'SSRD. • Offrire l'opportunità ai membri di fornire input sul materiale di informazione, educazione e comunicazione e sulla decorazione dell'SSRD. 			

		<ul style="list-style-type: none">• Garantire che donne e ragazze abbiano un ruolo cruciale nell'organizzare, facilitare e fornire feedback su servizi e attività.• Impegnarsi a migliorare la qualità del feedback dei membri.• Sostenere le donne nel prendere decisioni e metterle in pratica.• Discutere le traiettorie e la visione dell'empowerment femminile (sia individuale che di gruppo).• Creare spazio per il dialogo e le discussioni.• Creare opportunità per donne e ragazze per implementare le competenze e le conoscenze acquisite durante le attività.• Parlare dei tabù legati al genere.• Fornire informazioni sui diritti delle donne, salute sessuale e riproduttiva, violenza di genere, ecc.			
--	--	---	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Assicurarsi che tutte le donne abbiano accesso a informazioni complete sui servizi disponibili. 			
<p>13. Quali strategie il personale dell’SSRD dovrebbe implementare per aumentare l’inclusione di diversi gruppi di donne e ragazze?</p> <p>NOTA PER LA FACILITATRICE: <i>Inclusione di diversi gruppi può includere: minoranze, diverse religioni, lingue, diversi luoghi di origine, status diversi, vulnerabilità diverse, orientamenti sessuali diversi, disabilità diverse, ecc.</i> <i>I gruppi coesistenti di donne e ragazze sono diversi da luogo a luogo e dovrebbero essere determinati sul campo.</i></p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 5 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare i gruppi coesistenti e i rischi a cui ciascun gruppo è più esposto. • Valutare e identificare vulnerabilità e rischi personalizzati in base al contesto. • Identificare le barriere che impediscono alle donne e alle ragazze vulnerabili di accedere ad attività o servizi. • Identificare i gruppi che di solito sono discriminati nella comunità (minoranza specifica, disabili, vedove,...) • Parlare delle diverse disabilità e vulnerabilità come parte della diversità umana. • Usare una terminologia appropriata per descrivere le disabilità. • Concentrarsi sulle barriere all’accesso ai ser- 			

<p>Per tutto il personale</p>		<p>vizi e alle attività piuttosto che concentrarsi sulle sfide e sui problemi dei gruppi vulnerabili.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantire che la diversità del personale rifletta il contesto in cui si trova l'SSRD. • Ridurre la barriera fisica all'SSRD. • Collaborare con le colleghe del settore della protezione per identificare e raggiungere le donne e le ragazze più vulnerabili attraverso una programmazione di sensibilizzazione. • Garantire la diversità delle partecipanti alle attività (se appropriato e sicuro). • Chiedere l'opinione di donne e ragazze su come raggiungere gruppi di donne e ragazze esclusi ed emarginati. 			
<p>14. Quali misure intraprenderesti in caso di ricezione di una denuncia SEA/</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 5 esempi per ottenere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trovare uno spazio privato per discutere. • Digli/le che ha fatto un ottimo 			

<p>safe-guarding7?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>il punteggio completo</p>	<p>lavoro nel denunciare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiegare che la questione verrà trattata con riservatezza e rispetto, ma che è necessario segnalarla al referente designato spiegando esattamente come si procederà e quali informazioni verranno segnalate. • Spiegargli/le come funzionano i meccanismi di risposta. • Spiegare che se preferisce non è necessario rivelare il nome, ma ciò limiterà la capacità di condurre l'indagine. • Spiegare le possibili conseguenze per lei/lui. • Spiegare le conseguenze per il colpevole. • Ascoltare attentamente. • Credergli/le. • Prendere la questione sul serio. • Archiviare e segnalare il caso in modo riservato e tempestivo. 			
--	------------------------------	---	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Assicurarsi che riceva i servizi e il supporto di cui ha bisogno. 			
<p>15. Durante una sessione di sensibilizzazione, una donna inizia a rivelare un caso di violenza di genere che ha appena vissuto. Come facilitatrice, cosa faresti?</p> <p>Per tutto il personale</p>	<p>Il personale dovrebbe menzionare almeno 3 esempi per ottenere il punteggio completo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ricorsi che una sopravvissuta ha il diritto di rivelare ovunque si senta a suo agio. • Ascoltare e non interrompere. • Mostrare empatia. • Al termine della rivelazione, validare ciò che le è successo (ad esempio “molte donne nella tua situazione si arrabbierebbero”). • Al termine della divulgazione, usare affermazioni correttive (ad esempio “ci dispiace per quello che ti è successo”). • Fornire informazioni generali sui servizi disponibili nel caso in cui lei, o qualsiasi altra donna, desideri ricevere un supporto specializzato. • Chiedere alla sopravvissuta se vorrebbe parlare con te dopo 			

		<p>la sessione e se le sta bene sospendere la conversazione per il momento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al termine della sessione, fornire bilateralmente tutte le informazioni sui servizi e sulle possibilità di supporto. • Chiedere il suo consenso verbale e indirizzarla a servizi specializzati, se forniti. 			
Punteggio finale					



STRUMENTO 19: SONDAGGIO SULL'ATTEGGIAMENTO E LE CONVINZIONI DEL PERSONALE DELL'SSRD E DELLE VOLONTARIE

PERCHÉ UTILIZZARE IL SONDAGGIO SULL'ATTEGGIAMENTO E LE CONVINZIONI DEL PERSONALE DELL'SSRD E DELLE VOLONTARIE?

Questo strumento valuta gli atteggiamenti e le convinzioni equi di genere del personale. Le responsabili dell'SSRD, dove i comitati e i volontari diffondono i messaggi del programma nella comunità, le sovrintendenti dell'SSRD possono anche vedere questo strumento come un'opportunità per comprendere meglio gli atteggiamenti e le convinzioni dei volontari e dei membri del comitato SSRD. Se vengono identificati atteggiamenti o lacune dannosi, l'SSRD può chiedere ai volontari e ai membri del comitato di prendere parte a iniziative per il potenziamento delle competenze. Tuttavia, essendo volontari, la richiesta di impegno per colmare le lacune dovrebbe essere adattata alla volontà, alle capacità e alla disponibilità di tempo dei volontari.

Lo strumento è fornito in due versioni: autosomministrato o amministrato da una Referente tecnica o programmatica. Quest'ultimo può essere utilizzato anche come scheda di punteggio per la versione autosomministrata. L'indagine non dovrebbe essere personalizzata in quanto si basa su atteggiamenti e norme di genere testati e convalidati a livello internazionale. I risultati dell'indagine dovrebbero essere discussi in riunioni sullo sviluppo delle competenze e le lacune dovrebbero essere affrontate attraverso il piano di potenziamento delle competenze.

QUANDO UTILIZZARE IL SONDAGGIO SULL'ATTEGGIAMENTO E LE CONVINZIONI DEL PERSONALE DELL'SSRD

L'indagine dovrebbe essere utilizzata regolarmente con ciascun membro del personale per confrontare i risultati e monitorare i progressi compiuti nel tempo su aree tematiche specifiche. Tuttavia, è importante fare attenzione al modo in cui viene utilizzato lo strumento. Dovrebbe essere utilizzato regolarmente fino a quando il membro dello staff non sarà in grado di rispondere comodamente a tutte le domande in modo corretto ed esauriente.

COME UTILIZZARE IL SONDAGGIO SUGLI ATTEGGIAMENTI E LE CONVINZIONI DEL PERSONALE E DELLE VOLONTARIE DELL'SSRD?

Di seguito, il questionario è fornito in 2 versioni: la prima è la versione autoconsegnata e la seconda è la versione amministrata dalla sovrintendente (che può essere utilizzata anche come scheda di punteggio per la versione autosomministrata).

- 1. Il questionario consegnato autonomamente:** ogni membro dello staff può utilizzare direttamente e individualmente il sondaggio. Legge le domande e seleziona la risposta. Quando si utilizza il questionario in modo autosomministrato, è importante rimuovere il secondo questionario dallo strumento in quanto fornisce il punteggio relativo a ogni domanda, suggerendo quale risposta è giusta e quale è sbagliata. A seconda dei casi, il questionario può essere consegnato alla sovrintendente oppure il membro dello staff può accedere alla scheda dei punteggi per autovalutare l'esercizio.
- 2. La versione amministrata dalla sovrintendente:** questa versione ha il punteggio di ogni domanda e può essere utilizzata anche come scheda di punteggio per la versione autosomministrata. La sovrintendente leggerà le dichiarazioni una per una chiedendo al supervisionato se è d'accordo o in disaccordo con ciò che ha letto. La sovrintendente selezionerà quindi la casella "d'accordo" o "non sono d'accordo". Alla fine dell'esercizio la sovrintendente calcola il punteggio finale.

Non esiste una gerarchia tra i diversi atteggiamenti e convinzioni, sono tutti importanti per lavorare nella programmazione SSRD.

La sovrintendente può aggiungere domande aperte alla fine dell'esercizio per saperne di più sugli atteggiamenti e le convinzioni dei volontari o dei membri del comitato. Anche se nessun punteggio sarà associato a domande aperte, attraverso una discussione più ampia, la sovrintendente può identificare diverse lacune ed esigenze di potenziamento delle competenze.

Le domande a risposta aperta devono essere personalizzate in base al contesto, ma alcuni esempi possono essere:

1. Quale pensi sia il valore aggiunto dell'SSRD in questa comunità?
2. Perché pensi che lavoriamo solo con donne e ragazze nello spazio e non permettiamo a uomini e ragazzi di entrare?



MODELLI DI STRUMENTI

Linee guida per il sondaggio sugli atteggiamenti e le convinzioni del personale e dei volontari

Consegna dello strumento: chiedi alla persona se è in grado di effettuare la valutazione da sola. In caso affermativo, spiega quanto segue: "Questo sondaggio contiene 15 domande. Sceglierai se concordare o meno con una domanda". Quindi, fornisci loro lo strumento di valutazione e una penna. Se non possono effettuare la valutazione da soli, siediti con l'individuo e ponigli le domande. Cerchia la risposta.

Calcolo del punteggio: consulta la guida ai punteggi e abbinare le risposte della "scala degli atteggiamenti" dell'individuo al numero appropriato (0 o 1). Somma i numeri per calcolare il punteggio totale.

Interpretazione dei punteggi: 11-15 punti: i punteggi in questa fascia indicano che l'individuo ha un alto livello di convinzioni e atteggiamenti di equità di genere. Dovrebbero essere scelte per lavorare o fare volontariato nell'ambito dell'intervento Spazi sicuri e dedicati per ragazze e donne, se possibile.

7-10 punti: i punteggi in questa fascia indicano che questa persona ha alcuni atteggiamenti non equi a livello di genere. Questa persona potrebbe essere in grado di diventare membro della struttura del personale dell'SSRD con una formazione aggiuntiva.

6 punti o meno: i punteggi in questa fascia indicano che un individuo per lo più non ha atteggiamenti di equità di genere. Non dovrebbero essere considerati lavoratori o volontari nell'ambito dell'intervento dell'SSRD.

VERSIONE 1

Versione fornita autonomamente

Nome: _____

Genere: Maschio Femmina

Posizione/team dello Spazio sicuro: _____

Data: _____

*Cerchia **Sono d'accordo** o **Non sono d'accordo** per ogni affermazione*

1. Le donne spesso affermano di essere state violentate o maltrattate per attirare attenzione o denaro.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
2. Ci sono momenti in cui un marito è giustificato nel picchiare sua moglie.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
3. La violenza da parte del partner è una questione familiare e deve essere gestita all'interno della famiglia.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
4. Un/a sopravvissuto/a dovrebbe avere il diritto di decidere quali azioni sono migliori per lui/lei.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
5. Una sopravvissuta alla violenza di genere deve sempre denunciare il proprio caso alla polizia o ad altre autorità giudiziarie.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
6. Cambiare i pannolini, fare il bagno ai bambini e dar loro da mangiare sono responsabilità della madre.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
7. Una donna dovrebbe tollerare la violenza per tenere unita la famiglia.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
8. Uomini e donne dovrebbero condividere le faccende domestiche.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
9. Le donne dovrebbero essere autorizzate a comunicare ai propri partner sessuali quando vogliono e non vogliono fare sesso.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
10. Una donna non è completa finché non ha figli.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
11. Il ruolo più importante di una donna è quello di prendersi cura della propria famiglia.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo

12. Va bene per una donna lavorare fuori casa.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
13. Una donna ha il diritto di uscire in pubblico ogni volta che vuole.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
14. L'omosessualità è sbagliata.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
15. Se un essere umano nasce maschio ma dice di essere donna, questa persona è una donna.	Sono d'accordo	Non sono d'accordo

VERSIONE 2

Versione amministrata dalla referente tecnica o scheda di punteggio

Nome: _____

Genere: Maschio Femmina

Posizione/team dello Spazio sicuro: _____

Data: _____

Cerchia **Sono d'accordo** o **Non sono d'accordo** per ogni affermazione

Risposta:	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
1. Le donne spesso affermano di essere state violentate o maltrattate per attirare attenzione o denaro.	0	1
2. Ci sono momenti in cui un marito è giustificato nel picchiare sua moglie.	0	1
3. La violenza da parte del partner è una questione familiare e deve essere gestita all'interno della famiglia.	0	1
4. Un/a sopravvissuto/a dovrebbe avere il diritto di decidere quali azioni sono migliori per lui/lei.	1	0
5. Una sopravvissuta alla violenza di genere deve sempre denunciare il proprio caso alla polizia o ad altre autorità giudiziarie.	0	1
6. Cambiare i pannolini, fare il bagno ai bambini e dar loro da mangiare sono responsabilità della madre.	0	1
7. Una donna dovrebbe tollerare la violenza per tenere unita la famiglia.	0	1
8. Uomini e donne dovrebbero condividere le faccende domestiche.	1	0
9. Le donne dovrebbero essere autorizzate a comunicare ai propri partner sessuali quando vogliono e non vogliono fare sesso	1	0
10. Una donna non è completa finché non ha figli.	0	1

11. Il ruolo più importante di una donna è quello di prendersi cura della propria famiglia.	0	1
12. Va bene per una donna lavorare fuori casa.	1	0
13. Una donna ha il diritto di uscire in pubblico ogni volta che vuole.	1	0
14. L'omosessualità è sbagliata.	0	1
15. Se un essere umano nasce maschio ma dice di essere donna, questa persona è una donna.	1	0
Confronta questa scheda di punteggio con la valutazione a cui desideri assegnare un punteggio e cerchia la colonna corretta per ogni riga. Quindi somma i totali nella parte inferiore di ogni colonna.	Totale Sono d'accordo (punteggio totale possibile di 6):	Totale Non sono d'accordo (punteggio totale possibile di 9):
Aggiungi le colonne dei totali D'accordo e Non sono d'accordo per calcolare il punteggio totale.	Punteggio totale (su 15):	



STRUMENTO 20: QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA

PERCHÉ UTILIZZARE IL QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA?

Il questionario di valutazione delle abilità di lavoro di squadra non si concentra sulle capacità tecniche ma sulle capacità e competenze del team nel lavoro di squadra. Non è pensato per la valutazione delle prestazioni. A differenza degli altri strumenti della Parte 5, i risultati non confluiranno nel piano di potenziamento delle competenze, ma saranno invece presentati e discussi con il team. Un risultato importante di questo strumento è l'identificazione di come un team sano (o malsano) e la supervisione possono contribuire (o meno) a un ambiente sicuro, accogliente, inclusivo, responsabilizzante e privo di giudizio. Lo strumento deve essere utilizzato regolarmente per confrontare i risultati e monitorare i progressi compiuti nel tempo.

Questo questionario valuta l'efficacia del team dal punto di vista di sette aree tematiche:

1. Scopo e obiettivi
2. Ruoli
3. Etica del team
4. Spirito di squadra
5. Feedback costruttivo
6. Motivazione
7. Competenze e risorse

QUANDO UTILIZZARE IL QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA?

Lo strumento deve essere utilizzato regolarmente per confrontare i risultati e monitorare i progressi compiuti nel tempo. Può essere utilizzato ogni sei mesi o una volta all'anno in un team con poco turnover di personale, in un ambiente stabile e basato su dinamiche di squadra positive derivanti dai risultati precedenti all'utilizzo di questo strumento. Tuttavia, se il turnover del personale è elevato o frequente, se il contesto operativo è impegnativo o se i risultati precedenti di questa attività hanno evidenziato dinamiche di squadra impegnative, può essere consigliabile condurre la valutazione ogni tre mesi.

COME UTILIZZARE IL QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA?

Lo strumento consiste in un sondaggio scritto che i membri del personale svolgono individualmente ma tutti contemporaneamente, nella stessa stanza. Al personale viene chiesto di riflettere su sette aree

tematiche: scopo e obiettivi; ruoli; etica del team; spirito di squadra; feedback costruttivo; motivazione; competenze e risorse. I sondaggi completati, che sono anonimi, vengono consegnati alle sovrintendenti, che esamineranno, compileranno e analizzeranno i risultati in base allo **Strumento 21: Scheda di punteggio per la valutazione delle capacità di lavoro di squadra**.



MODELLO DELLO STRUMENTO

ISTRUZIONI SULL'USO DI QUESTO STRUMENTO PER I PARTECIPANTI

Ogni membro del team riceve un questionario e, individualmente, risponde alle domande. Idealmente, l'intera squadra esegue l'esercizio contemporaneamente nella stessa stanza.

Una volta compilato il questionario, ogni membro del team deve inviarlo alla referente di programma. La sovrintendente raccoglierà tutti i questionari per rivedere, analizzare e assegnare un punteggio a ciascuno di essi (per assegnare un punteggio al questionario, la sovrintendente utilizzerà lo Strumento 21: Scheda di punteggio per la valutazione delle capacità di lavoro di squadra). L'analisi non dovrebbe limitarsi al punteggio, ma la sovrintendente dovrebbe anche essere in grado di identificare le aree in cui la squadra è più debole o più forte.

Lo strumento contribuirà alla valutazione dell'efficacia del team e identificherà le dimensioni del team che devono essere migliorate per aumentare l'efficacia del lavoro di squadra nell'SSRD.

La valutazione delle capacità del team dovrebbe essere implementata regolarmente per identificare le lacune, i punti deboli e i punti di forza e come modificarli nel tempo. Tale livello di monitoraggio avviene confrontando i risultati nel tempo.

Questo questionario valuta l'efficacia del team dal punto di vista di sette aree tematiche:

- 1.** Scopo e obiettivi
- 2.** Ruoli
- 3.** Etica del team
- 4.** Spirito di squadra
- 5.** Feedback costruttivo
- 6.** Motivazione
- 7.** Competenze e risorse

Utile da sapere:

- dovrebbero essere necessari circa quaranta minuti per rispondere alle domande.
- Il questionario è anonimo.
- Rispondi a tutte le dichiarazioni.
- Per ogni dichiarazione, seleziona la casella che riflette la misura in cui sei d'accordo che la dichiarazione è vera per il tuo team. Per ogni dichiarazione, seleziona solo una casella per indicare il tuo pensiero.
- Sii aperta e onesta!

QUESTIONARIO

Scopo e obiettivi	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
1. Siamo fortemente impegnati come team per condividere principi e obiettivi.					
2. Gli obiettivi dell'SSRD non sono chiari per il personale e i volontari dell'SSRD.					
3. Capisco come i nostri compiti contribuiscano al nostro obiettivo generale per donne e ragazze.					
Ruoli	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
4. Comprendo chiaramente il mio ruolo all'interno del team.					
5. Non ci è chiaro chi faccia cosa nell'SSRD, il che porta a una duplicazione degli sforzi.					
6. Le attività non vengono assegnate alla persona giusta con le competenze giuste.					
Etica del team	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
7. I membri del team mancano di onestà ed etica nel trattare gli uni con gli altri.					

8. I membri del team stanno attenti a non ferire i sentimenti reciproci.					
9. Il modo in cui lavoriamo in team non riflette i principi di collaborazione e solidarietà.					
Spirito di squadra	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
10. Non tutti i membri del team contribuiscono alle discussioni di gruppo e alle attività del team.					
11. I membri del team si prendono del tempo per ascoltare gli altri e mostrare empatia reciproca.					
12. I membri del team non amano lavorare insieme.					
Feedback costruttivo	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
13. I membri del team non sono incoraggiati a dare suggerimenti su come far progredire il nostro lavoro.					
14. I membri del team forniscono un feedback non costruttivo per i miglioramenti.					

15. I membri del team hanno un modo chiaro per incorporare il feedback di donne e ragazze per migliorare il nostro lavoro di squadra.					
Motivazione	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
16. Lavorare nel nostro team ispira le persone a fare del loro meglio.					
17. Il mio team ha un forte senso di realizzazione rispetto al nostro lavoro.					
18. I membri del team non si motivano a vicenda per fare del proprio meglio.					
Competenze e risorse	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
19. Abbiamo le competenze per svolgere il nostro lavoro in modo efficace.					
20. I membri del team non condividono conoscenze e informazioni tra loro.					
21. Le risorse non vengono condivise tra i membri del team per un uso produttivo.					



STRUMENTO 21: SCHEDA DI PUNTEGGIO PER LA VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA

PERCHÉ UTILIZZARE LA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA?

Questa scheda di punteggio aiuta le referenti del programma a calcolare in modo sistematico la prospettiva e le dinamiche del team in sette dimensioni del lavoro di squadra:

1. Scopo e obiettivi
2. Ruoli
3. Etica del team
4. Spirito di squadra
5. Feedback costruttivo
6. Motivazione
7. Competenze e risorse

La scheda del punteggio è solo una guida e non può sostituire l'analisi di una referente del programma, poiché le risposte dipenderanno da fattori contestuali. Pertanto, questa scheda di punteggio offre solo un'interpretazione generale degli intervalli di punteggio per ciascuna delle sette categorie.

QUANDO UTILIZZARE IL QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA?

Questa scheda di punteggio deve essere usata con la stessa frequenza dello **Strumento 20: Questionario di valutazione delle capacità di lavoro di squadra**.

COME UTILIZZARE IL QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DI LAVORO DI SQUADRA?

Nella scheda del punteggio, sono disponibili indicazioni su come assegnare un punteggio alle singole domande, a ciascuna area tematica e assegnare un punteggio totale a ciascun questionario. Le domande, il punteggio e gli intervalli di punteggio non possono essere personalizzati o modificati.

È importante sottolineare che le referenti del programma devono considerare le dinamiche quotidiane della squadra durante l'assegnazione dei punteggi ai questionari. Ciò potrebbe aiutare a determinare il motivo per cui determinate dimensioni del lavoro di squadra o affermazioni individuali potrebbero ottenere un punteggio basso.

Prima di condividere le informazioni con il team, la referente del programma dovrebbe cercare di identificare i fattori sottostanti che hanno influenzato i punteggi. A tal fine, potrebbe essere necessario esaminare attentamente i risultati di ogni sondaggio per verificare se dichiarazioni specifiche all'interno di ciascuna area tematica siano state, ad esempio, selezionate in modo preponderante dal personale, il che potrebbe comportare una sfida al lavoro di squadra. La sovrintendente/facilitatrice dovrebbe organizzare una o due ore di discussione per condividere i risultati complessivi e discutere le sfide con il team.

Il processo dovrebbe consentire al personale di:

Parlare dei punti di forza del lavoro di squadra e raccogliere idee per:

- identificare strategie per rafforzare i punti di forza;
- assicurarsi che il nuovo personale assunto sia adeguatamente supportato nel mantenimento di pratiche positive.

Discutere dei limiti e delle sfide del lavoro di squadra e organizzare un brainstorming per:

- identificare le priorità per lo sviluppo di capacità/competenze;
- trovare strategie per trasformare i punti deboli in punti di forza.



ANALISI - SCHEDA DI PUNTEGGIO

ISTRUZIONI DELLA FACILITATRICE

- 1.** Questo strumento è la scheda di valutazione dello **Strumento 20: Questionario di valutazione delle capacità di lavoro di squadra**.
- 2.** La referente del programma raccoglie tutti i questionari. Per esaminarli e valutarli, la sovrintendente utilizzerà questa scheda di punteggio (strumento annotato).
- 3.** Dopo aver assegnato un punteggio a ciascuna delle domande, la referente del programma calcola la media per domanda (21).
- 4.** Trasferisce nei fogli di punteggio sottostanti (dopo il questionario annotato) il valore numerico per ciascuna delle 21 affermazioni (foglio di punteggio - diviso per domanda).
- 5.** Consulta la "Scheda dei punteggi - divisa per domanda" di seguito, identifica le aree tematiche con medie più alte e quelle con medie più basse. Cerca di identificare i fattori sottostanti che hanno influenzato i punteggi; pensa a esaminare le affermazioni specifiche all'interno di ciascuna dimensione, che potrebbero essere le più selezionate e hanno determinato il punteggio più basso. Cerca di spiegare eventuali differenze significative tra le prospettive. Fa un brainstorming su una o due cose che possono essere fatte diversamente per aumentare i punteggi più bassi in futuro.
- 6.** Discute le diverse prospettive con il team per sollecitare idee su ciò che potrebbe aver portato alle diverse valutazioni. Identifica con il team le aree prioritarie su cui concentrare il periodo di potenziamento delle competenze.

QUESTIONARIO

<p>Scopo e obiettivi</p> <p>Punteggio da 3 a 7 punti: C'è uno scarso senso di condivisione di scopi e obiettivi tra i membri del team, che riduce l'efficacia del lavoro di squadra.</p> <p>I punteggi in questa fascia potrebbero indicare, ad esempio, che il personale di prima linea non è sufficientemente esposto agli obiettivi generali dell'SSRD o non ha ben chiaro come i suoi compiti quotidiani contribuiscano a questo obiettivo. Può anche indicare che il team non è sufficientemente impegnato nei principi condivisi relativi alle dinamiche interpersonali o all'elevato turnover del personale, ad esempio.</p> <p>Punteggio da 8 a 11 punti: C'è un buon senso di condivisione degli scopi e degli obiettivi tra i membri del team, ma sono necessari alcuni sforzi aggiuntivi per rafforzare questa dimensione del lavoro di squadra. I punteggi in questa fascia potrebbe indicare, ad esempio, che le referenti del programma dovrebbero garantire nelle loro riunioni individuali che ciascun membro del personale comprenda in che modo i propri compiti contribuiscono all'obiettivo generale dell'SSRD.</p> <p>Punteggio da 12 a 15 punti: c'è un forte senso di condivisione degli scopi e obiettivi tra i membri del team che contribuiscono all'efficacia del lavoro di squadra. Gli sforzi devono essere sostenuti.</p>	<i>Fortemente in disaccordo</i>	<i>Non sono d'accordo</i>	<i>Neutrale</i>	<i>Sono d'accordo</i>	<i>Pienamente d'accordo</i>
1. Siamo fortemente impegnati come team per condividere principi e obiettivi.	1	2	3	4	5
2. Gli obiettivi dell'SSRD non sono chiari per il personale e i volontari.	5	4	3	2	1
3. Capisco come i nostri compiti contribuiscano al nostro obiettivo generale per donne e ragazze.	1	2	3	4	5

Ruoli	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
<p>Punteggio da 3 a 7 punti: La mancanza di chiarezza sui ruoli e sulla loro assegnazione sta influenzando sull'efficacia del lavoro di squadra. Ad esempio, se l'SSRD viene implementato attraverso un approccio di partnership, i punteggi in questa fascia potrebbero indicare la necessità di una conversazione facilitata con il personale di entrambi i partner per chiarire ruoli e responsabilità. Allo stesso modo, se l'SSRD ospita numerosi altri servizi e team nell'SSRD, ciò potrebbe indicare la necessità di una comunicazione più regolare sui ruoli e le responsabilità di ciascun personale.</p> <p>Punteggio da 8 a 11 punti: I ruoli sono percepiti come chiari e la duplicazione degli sforzi è ridotta al minimo. Sarebbe importante esaminare i punteggi per ciascuna delle tre affermazioni per individuare dove potrebbero essere aumentati gli sforzi affinché questa dimensione del lavoro di squadra sia più efficace.</p> <p>Punteggio da 12 a 15 punti: Questa dimensione di il lavoro di squadra è considerata efficace.</p>					
4. Comprendo chiaramente il mio ruolo all'interno del team.	1	2	3	4	5
5. Gli obiettivi dell'SSRD non sono chiari per il personale e i volontari.	5	4	3	2	1
6. Capisco come i nostri compiti contribuiscano al nostro obiettivo generale per donne e ragazze.	5	4	3	2	1

<p>Etica del team</p> <p>Punteggio da 3 a 7 punti: I conflitti e le tensioni tra i membri del team stanno riducendo la collaborazione e influenzando sull'efficacia. I valori e l'etica del team non sono solo essenziali per garantire un ambiente di lavoro sicuro, ma anche per garantire che l'SSRD è sicuro anche per i membri. I punteggi in questa fascia indicano che sono necessari immediatamente maggiori sforzi di supervisione e team building.</p> <p>Punteggio da 8 a 11 punti: I valori e l'etica sono percepiti come in qualche modo condivisi dai membri del team, ma i punteggi in questa fascia potrebbero indicare problemi nascenti tra i membri del personale che in questa fase possono essere trasformati positivamente attraverso il team building e le attività di comunicazione del team.</p> <p>Punteggio da 12 a 15 punti: I punteggi in questa fascia indicano che questa dimensione del lavoro di squadra è efficace.</p>	<i>Fortemente in disaccordo</i>	<i>Non sono d'accordo</i>	<i>Neutrale</i>	<i>Sono d'accordo</i>	<i>Pienamente d'accordo</i>
7. I membri del team mancano di onestà ed etica nel trattare gli uni con gli altri.	5	4	3	2	1
8. I membri del team stanno attenti a non ferire i sentimenti reciproci.	1	2	3	4	5
9. Il modo in cui lavoriamo in team non riflette i principi di collaborazione e solidarietà.	5	4	3	2	1

Spirito di squadra	Fortemente in disaccordo	Non sono d'accordo	Neutrale	Sono d'accordo	Pienamente d'accordo
<p>Punteggio da 3 a 7 punti: C'è uno scarso spirito di squadra e comunicazione tra i membri del team. È molto probabile che il personale abbia classificato equamente la dimensione etica e i valori all'interno della stessa fascia di punteggio. L'analisi dei punteggi delle singole dichiarazioni per questa dimensione e per quella precedente identificherà il problema più importante da affrontare.</p> <p>Punteggio da 8 a 11 punti: Lo spirito di squadra è positivo e nel complesso contribuisce all'efficacia del lavoro di squadra. I punteggi in questa fascia potrebbero indicare che le sovrintendenti cercano di utilizzare tecniche diverse durante le discussioni di gruppo con il personale per garantire che tutto il personale si senta a proprio agio o abbia spazio per contribuire.</p> <p>Punteggio da 12 a 15 punti: Comunicazione e spirito di squadra sono considerati efficaci e devono essere sostenuti.</p>					
10. Ogni membro del team contribuisce alle discussioni di gruppo e alle attività del team.	1	2	3	4	5
11. I membri del team si prendono del tempo per ascoltare gli altri e mostrare empatia reciproca.	1	2	3	4	5
12. I membri del team non amano lavorare insieme.	5	4	3	2	1

<p>Feedback costruttivo</p> <p>Punteggio da 3 a 7 punti: Il feedback, sia che venga fornito dal personale o da donne e ragazze, sia che venga sollecitato e incorporato nel lavoro di squadra e nei processi, è considerato scarso e influisce sull'efficacia del lavoro di squadra. I punteggi in questa fascia indicano, nel complesso, che i processi di feedback devono essere riconsiderati per supportare meglio il lavoro di squadra. Ad esempio, il personale potrebbe aver bisogno di formazione e supporto per acquisire competenze su come fornire un feedback costruttivo, oppure i processi di monitoraggio devono essere rafforzati per garantire che il monitoraggio indichi le modifiche al programma.</p> <p>Punteggio da 8 a 11 punti: I punteggi in questa fascia indicano nel complesso, che il personale ha le competenze e la capacità di fornire e incorporare feedback per supportare il proprio lavoro di squadra. Un ulteriore supporto potrebbe aumentare la loro capacità di garantire che il feedback fornito sia costruttivo o che i percorsi per incorporare il feedback nell'azione siano chiari e facilmente applicabili.</p> <p>Punteggio da 12 a 15 punti: Il feedback è costruttivo e integra chiaramente il lavoro di squadra e la programmazione, contribuendo all'efficacia complessiva del lavoro di squadra.</p>	<i>Fortemente in disaccordo</i>	<i>Non sono d'accordo</i>	<i>Neutrale</i>	<i>Sono d'accordo</i>	<i>Pienamente d'accordo</i>
13. I membri del team non sono incoraggiati a dare suggerimenti su come far progredire il nostro lavoro.	5	4	3	2	1
14. I membri del team forniscono un feedback non costruttivo per i miglioramenti.	5	4	3	2	1
15. I membri del team hanno un modo chiaro per incorporare il feedback di donne e ragazze per migliorare il nostro lavoro di squadra.	1	2	3	4	5

Motivazione	<i>Fortemente in disaccordo</i>	<i>Non sono d'accordo</i>	<i>Neutrale</i>	<i>Sono d'accordo</i>	<i>Pienamente d'accordo</i>
<p>Punteggio da 3 a 7 punti: I punteggi in questa fascia indicano che la motivazione all'interno del team è bassa. Sebbene i singoli membri possano essere motivati, come team questa dimensione manca e di conseguenza, nel complesso, influisce sul lavoro di squadra. Capire cosa motiva il team e garantire che periodicamente, i risultati raggiunti siano riconosciuti e celebrati, potrebbe essere un primo passo importante per rafforzare la motivazione all'interno del team stesso.</p> <p>Punteggio da 8 a 11 punti: C'è un buon senso di motivazione all'interno del team. Gli approcci tra pari o la creazione di spazi e tempi supplementari per i membri del team per ispirarsi e motivarsi a vicenda possono potenzialmente aumentare ulteriormente questa dimensione del lavoro di squadra.</p> <p>Punteggio da 12 a 15 punti: I membri del team si motivano reciprocamente e la motivazione generale all'interno del team contribuisce a un efficace lavoro di squadra.</p>					
16. Lavorare nel nostro team ispira le persone a fare del loro meglio.	1	2	3	4	5
17. Il mio team ha un forte senso di realizzazione rispetto al nostro lavoro.	1	2	3	4	5
18. I membri del team non si motivano a vicenda per fare del proprio meglio.	5	4	3	2	1

Competenze e risorse	<i>Fortemente in disaccordo</i>	<i>Non sono d'accordo</i>	<i>Neutrale</i>	<i>Sono d'accordo</i>	<i>Pienamente d'accordo</i>
<p>Punteggio da 3 a 7 punti: I punteggi in questa fascia indicano che i membri del team non hanno le competenze necessarie per svolgere efficacemente i loro compiti e che non si investe a sufficienza per garantire che le risorse esistenti all'interno del team siano condivise e distribuite in modo efficace.</p> <p>Punteggio da 8 a 11 punti: Nel complesso, la squadra ritiene di possedere le competenze e condividere le risorse all'interno del team, il che contribuisce a un efficace lavoro di squadra. I punteggi in questa fascia possono indicare che le lacune esistenti sono correlate alle effettive competenze da svolgere o al processo di acquisizione e condivisione di tali competenze all'interno del team.</p> <p>Punteggio da 12 a 15 punti: Le competenze e le risorse sono trasmesse e distribuite efficacemente tra i membri del team.</p>					
19. Abbiamo le competenze per svolgere il nostro lavoro in modo efficace.	1	2	3	4	5
20. I membri del team non condividono conoscenze e informazioni tra loro.	5	4	3	2	1
21. Le risorse sono condivise tra i membri del team per un uso produttivo.	1	2	3	4	5

SCHEDA DEL PUNTEGGIO - DIVISO PER DOMANDE

<i>Scopo e obiettivi</i>	<i>Ruoli</i>	<i>Etica del team</i>	<i>Spirito di squadra</i>	<i>Feedback costruttivo</i>
<p>Punteggio</p> <p>Q1 _____</p> <p>Q2 _____</p> <p>Q3 _____</p> <p>Totale: _____</p>	<p>Punteggio</p> <p>Q4 _____</p> <p>Q5 _____</p> <p>Q6 _____</p> <p>Totale: _____</p>	<p>Punteggio</p> <p>Q7 _____</p> <p>Q8 _____</p> <p>Q9 _____</p> <p>Totale: _____</p>	<p>Punteggio</p> <p>Q10 _____</p> <p>Q11 _____</p> <p>Q12 _____</p> <p>Totale: _____</p>	<p>Punteggio</p> <p>Q13 _____</p> <p>Q14 _____</p> <p>Q15 _____</p> <p>Totale: _____</p>
<p>Motivazione</p> <p>Punteggio</p> <p>Q16 _____</p> <p>Q17 _____</p> <p>Q18 _____</p> <p>Totale: _____</p>	<p>Competenze e risorse</p> <p>Punteggio</p> <p>Q19 _____</p> <p>Q20 _____</p> <p>Q21 _____</p> <p>Totale: _____</p>	<p>TOTALE DI TUTTI I 7 PUNTEGGI MEDI:</p> <p>_____ = Punteggio di efficacia della squadra</p>		

SCHEDA DI PUNTEGGIO COMPILATO - DIVISO PER AREA TEMATICA

<i>Scopo e obiettivi</i>	<i>Ruoli</i>	<i>Etica del team</i>
Media totale: _____	Media totale: _____	Media totale: _____
<i>Spirito di squadra</i>	<i>Feedback costruttivo</i>	<i>Motivazione</i>
Media totale: _____	Media totale: _____	Media totale: _____
<i>Competenze e risorse</i>	<p>TOTALE DI TUTTI I 7 PUNTEGGI MEDI:</p> <p>_____ = Punteggio di efficacia della squadra</p>	
Media totale: _____		



STRUMENTO 22: MODELLO DI OSSERVAZIONE IN AFFIANCAMENTO

PERCHÉ UTILIZZARE IL MODELLO DI OSSERVAZIONE IN AFFIANCAMENTO?

L'affiancamento è una tecnica che può essere utilizzata per il potenziamento delle competenze e per scopi di supervisione.

- Ai fini del potenziamento delle competenze, è efficace con i nuovi dipendenti ma anche con il personale che desidera conoscere i diversi ruoli nell'SSRD o implementare attività con cui potrebbe avere meno familiarità. Serve anche come mezzo di supporto laddove un individuo formato ed esperto segue e osserva un individuo meno esperto.
- Per la supervisione individuale, l'affiancamento può essere eseguito anche da una referente del programma per monitorare le prestazioni e fornire feedback al personale supervisionato.

Questo strumento può essere utilizzato:

- 1. Da personale meno esperto che segue un membro del personale più esperto.** Il personale meno esperto può osservare e apprendere direttamente come le colleghe esperti applicano le proprie capacità e conoscenze. In questo scenario, lo strumento viene utilizzato come strumento di potenziamento delle competenze per l'osservatrice.
- 2. Da personale più esperto che segue un membro del personale meno esperto.** Il personale esperto può osservare come il collega meno esperto attua un compito o un'attività specifica. I risultati e gli esiti dell'osservazione devono essere presentati dall'osservatrice al personale osservato dopo la sessione (o durante la riunione di valutazione delle capacità). In questo scenario, lo strumento può essere utilizzato come strumento di potenziamento delle competenze per l'individuo che viene osservato.

QUANDO UTILIZZARE IL MODELLO DI OSSERVAZIONE IN AFFIANCAMENTO?

Una sessione di osservazione non dovrebbe durare più di un'ora. Nel caso di un'osservazione dell'attività di gruppo, questa dovrebbe essere finalizzata alla fine dell'attività. Tuttavia, la durata massima della sessione di osservazione deve essere discussa e concordata con la persona che viene osservata.

Se l'osservazione avviene durante un'attività di gruppo, l'osservatrice dovrebbe evitare di prendere appunti. Si consiglia invece di compilare il questionario al termine dell'attività. Ciò eviterà di influenzare la partecipazione e il flusso dell'attività. Il resoconto può avvenire anche durante la riunione relativa alla valutazione delle competenze e al piano di potenziamento delle competenze.

Se lo strumento viene utilizzato per supervisionare o sviluppare le capacità del personale meno esperto nell'erogare e facilitare le attività di gruppo, può essere combinato con lo **Strumento 24: Checklist di osservazione della facilitazione** perché hanno scopi simili. In questo caso, l'osservatrice dovrebbe familiarizzare con entrambi gli strumenti prima di iniziare l'osservazione e, durante l'osservazione, spuntare le caselle sulla "checklist per l'osservazione facilitata".

La checklist per l'osservazione della facilitazione può essere spuntata durante l'attività; tuttavia, le note devono attendere fino alla fine dell'attività. Le informazioni raccolte utilizzando entrambi gli strumenti contemporaneamente possono supportare meglio gli osservatori nell'identificare i punti deboli e i punti di forza del personale.

COME UTILIZZARE IL MODELLO DI OSSERVAZIONE IN AFFIANCAMENTO?

Prima di iniziare l'osservazione, l'osservatrice deve esaminare il questionario e identificare le "fasi" dell'attività su cui si concentrerà l'osservazione (preparazione, apertura dell'attività, ecc.). Conoscere in anticipo le domande aiuta l'osservatrice a identificare i dettagli che saranno utili per compilare lo strumento alla fine della sessione di osservazione.

Ricorda di essere incoraggiante e positivo nel fornire feedback: indica all'inizio cosa hanno fatto bene e poi dove potrebbero esserci aree di miglioramento. Le lacune consistenti dovrebbero essere colmate durante le riunioni di supervisione per contribuire a sviluppare le loro capacità. Se sei un altro membro dello staff o un membro della comunità, condividi il modulo compilato con la sovrintendente dell'SSRD e preparati a rispondere a qualsiasi domanda.

L'elenco nelle "aree di osservazione" serve da orientamento per l'osservatrice. Tuttavia, non tutti i punti devono essere applicati a ciascuna attività o sessione e la mancanza di alcuni punti può rappresentare o meno una lacuna, a seconda dell'attività e del contesto.



MODELLO DELLO STRUMENTO

PASSAGGI OSSERVATI	AREE DI OSSERVAZIONE: <i>*Non tutte le aree sottostanti devono essere osservate durante un'unica osservazione né l'osservazione dovrebbe essere limitata a queste aree. Servono solo come esempi.</i>	NOTE: <i>Se lo strumento viene utilizzato dalla sovrintendente: usa questa colonna per identificare i punti di forza e di debolezza su cui lavorare.</i> <i>Se lo strumento viene utilizzato da uno studente: utilizza questa colonna per identificare le buone e le cattive pratiche e le lezioni apprese da mettere in pratica.</i>
1. PREPARAZIONE	<ul style="list-style-type: none">• In che modo l'obiettivo dell'attività guida la pianificazione della sessione?• Come vengono decisi i materiali per l'attività e preparati gli altri aspetti logistici?• In che modo i messaggi vengono personalizzati in modo specifico per il gruppo target?• Come vengono informate le partecipanti sull'ora, il luogo, il contenuto e l'obiettivo della sessione?• In che modo la facilitatrice pianifica diverse tecniche di facilitazione per garantire una partecipazione inclusiva?	

<p>2. APERTURA ATTIVITÀ</p> <p>In che modo la facilitatrice apre l'attività?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In che modo la facilitatrice presenta sé stessa e le partecipanti? • In che modo la facilitatrice presenta lo scopo dell'attività e come si svolgerà? • In che modo la facilitatrice spiega le aspettative delle partecipanti e le regole di base? 	
<p>3. POTENZIARE LA PARTECIPAZIONE ATTRAVERSO LA FACILITAZIONE</p> <p>In che modo la facilitatrice coinvolge le partecipanti in modo stimolante?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In che modo la facilitatrice utilizza un linguaggio comprensibile per tutte le partecipanti? • In che modo la facilitatrice pone domande aperte per invitare le partecipanti a esprimersi? • In che modo la facilitatrice accoglie l'espressione delle partecipanti senza che condividano le loro esperienze individuali? • In che modo la facilitatrice riassume i punti di discussione durante la facilitazione dell'attività? • In che modo la facilitatrice mantiene alti livelli di partecipazione? • In che modo la facilitatrice garantisce che tutte le partecipanti abbiano la possibilità di impegnarsi al proprio ritmo? 	

- | | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• In che modo la facilitatrice adatta la facilitazione all'attività per consentire alle partecipanti che vivono con disabilità di partecipare equamente?• In che modo la facilitatrice dimostra un ascolto attivo?• In che modo la facilitatrice condivide le informazioni senza ricorrere a uno stile di comunicazione cattedratico?• In che modo la facilitatrice affronta le informazioni condivise dalle partecipanti che potrebbero non essere accurate?• Qual è l'equilibrio della facilitatrice tra la creazione di uno spazio per le partecipanti che potrebbero essere più timide nel parlare apertamente e il non escludere le partecipanti più espressive?• In che modo la facilitatrice coinvolge le partecipanti disposte a co-facilitare attivamente parti dell'attività (ad esempio guida e rompighiaccio, fornire un riepilogo, rompere il ghiaccio, ecc.)? | |
|--|--|--|

	<ul style="list-style-type: none"> • In che modo la facilitatrice sollecita il contributo delle partecipanti durante l'attività o per un'attività di follow-up? 	
<p>4. CHIUSURA ATTIVITÀ</p> <p>In che modo la facilitatrice chiude l'attività?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La facilitatrice chiude con un rituale (ad esempio una canzone, una dichiarazione, un gioco, un esercizio di rilassamento, ecc.)? • In che modo la facilitatrice sintetizza l'attività e l'obiettivo raggiunto durante la sessione? • In che modo la facilitatrice affronta le domande che potrebbero sorgere alla fine? • In che modo la facilitatrice fornisce informazioni sulle fasi successive o sulle opportunità alternative? 	
<p>NOTE GENERALI:</p> <p>PASSAGGI SUCCESSIVI:</p> <p>PROSSIMA SESSIONE DI OSSERVAZIONE:</p>		



STRUMENTO 23: MODELLO DI RIUNIONE DI SUPERVISIONE DI GRUPPO

PERCHÉ UTILIZZARE IL MODELLO DI RIUNIONE PER LA SUPERVISIONE DEL GRUPPO?

La riunione di supervisione del gruppo è una sessione di supporto programmata in cui la referente del programma fornisce il supporto necessario (tecnico, manageriale, emotivo) sulle sfide identificate all'interno del team. Questo modello aiuta a documentare sistematicamente il contenuto di queste sessioni.

QUANDO UTILIZZARE IL MODELLO DI RIUNIONE PER LA SUPERVISIONE DEL GRUPPO?

A seconda del programma del team, le riunioni di supervisione del gruppo possono essere tenute per 1,5-2 ore una volta al mese, una volta ogni due mesi, o con la frequenza che il team ritiene utile. Qualunque sia la frequenza, le riunioni devono essere tenute in modo coerente e secondo un programma (ad esempio il primo martedì di ogni mese), in modo che il team e le referenti del programma sappiano come mettere da parte quel tempo nel loro programma. La riunione di supervisione ha uno scopo diverso dalla normale riunione del team.

COME UTILIZZARE IL MODELLO DI RIUNIONE PER LA SUPERVISIONE DEL GRUPPO?

La scheda dei suggerimenti sulla supervisione di gruppo (riunione) disponibile nell'**Allegato 5.4. Scheda di suggerimenti sulla supervisione individuale e di squadra** deve essere utilizzata da una referente del programma per preparare e fornire una sessione di supervisione di gruppo. **Strumento 23: Modello di riunione di supervisione di gruppo** deve essere compilato dalla facilitatrice alla fine dell'attività. È importante mostrare interesse a non scrivere durante l'attività. Se nel gruppo sono presenti persone che rispondono al problema della violenza di genere (assistenti sociali, case manager, ecc.), si raccomanda la presenza anche della referente tecnica violenza di genere.

La referente deve assicurarsi di preparare e distribuire un ordine del giorno e qualsiasi altro materiale di supporto prima della riunione. Esistono molti modi per strutturare le riunioni di supervisione del gruppo e la struttura scelta dalla sovrintendente dipenderà dall'obiettivo della sessione. Il "contenuto della sessione" dovrebbe includere uno dei tre esempi seguenti:

- 1. Discussione su attività e servizi:** un rappresentante di diversi team (risposta alla violenza di genere, empowerment, sensibilizzazione, affiancamento, volontariato, ecc.) presenta il lavoro svolto, concentrandosi su sfide e risultati e cercando di identificare gli spazi di miglioramento. È importante porre l'accento sui risultati e sugli sforzi che hanno portato a tali risultati affinché le colleghe imparino gli uni dagli altri.
- 2. Sessioni tematiche:** la referente del programma deve scegliere l'argomento in anticipo (in base al supporto tecnico che identifica come prioritario) o chiedere ai membri del team di identificare gli argomenti per i quali si desidera il supporto tecnico.

- 3. Condividere di nuovo:** la referente del programma può identificare un membro del team con un particolare punto di forza o che ha avuto successo con una nuova strategia per condurre la sessione di gruppo e “condividere” la sua esperienza e discuterne con le colleghe (ogni mese il membro dello staff selezionato per la condivisione dovrebbe essere diverso). Se si utilizza questa strategia, è essenziale che la sovrintendente riveda con il membro dello staff il piano per la sessione di gruppo prima dell’attività.



MODELLO DELLO STRUMENTO

La riunione di supervisione del gruppo richiede una preparazione preliminare. La tabella seguente aiuta le referenti del programma (o facilitatrici) a preparare la sessione utilizzando domande e considerazioni chiave.

CHI?	Target Group	Chi parteciperà alla sessione di supervisione del gruppo?	Commenti
PERCHÉ?	Scopo	Qual è l’argomento a cui è stata data priorità per questa sessione? Qual è il divario di conoscenze/competenze che viene colmato? Com’è stato osservato questo divario? Quali conoscenze, abilità ed esperienze ha il team in relazione a questo argomento?	
COSA?	Risultati dell’apprendimento	Cosa deve fare/sapere/sentire il team entro la fine della riunione di supervisione del gruppo in modo da soddisfare l’esigenza identificata?	

QUANDO?	Messaggi chiave	Cosa dovrebbe essere coperto per garantire il raggiungimento dei risultati dell'apprendimento?	
DOVE?	Data; ora Piano della sessione e ordine del giorno	Quando si terrà la sessione di supervisione di gruppo? Dove si svolgerà la sessione di gruppo?	
COME?	Risorse metodologiche	Quali tecniche partecipative utilizzerai? Come renderai pratica la sessione per il lavoro quotidiano del team? Quali risorse e attrezzature sono necessarie?	
ALTRO?			

Per iniziare la riunione, la facilitatrice dice: *“La supervisione di gruppo è un’occasione per parlare del lavoro, riflettere su di esso e condividere informazioni, esperienze e problemi. Non è né una riunione di gestione dei casi né una sessione di supervisione individuale; pertanto, né le informazioni dei/delle clienti né le informazioni personali devono essere condivise. Tutte le informazioni fornite al gruppo devono essere sull’argomento e utili per l’intero gruppo. Questo è uno spazio sicuro in cui tutti dovrebbero sentirsi a proprio agio nel condividere informazioni sul nostro lavoro e sulla nostra esperienza. Pertanto, è importante che tutti si impegnino a mantenere la riservatezza della discussione e a mantenere un atteggiamento non giudicante e rispettoso.”*



MODELLO DELLO STRUMENTO

DOMANDE SULL'ORDINE DEL GIORNO E SULLA DISCUSSIONE	NOTE DALLA DISCUSSIONE
<p>Apertura e check-in: offri alle partecipanti l'opportunità di fare un rapido check-in di gruppo su come si sentono, qual è il loro stato d'animo, ecc. (Sii creativa nel farlo!)</p>	
<p>Contenuto della sessione: deve essere progettato dalla referente del programma, come indicato sopra.</p>	
<p>Chiusura e cura: assicurati di riassumere i principali punti di apprendimento della sessione.</p> <p>Offri alle partecipanti l'opportunità di fare qualcosa che rianimi la loro energia, spirito, motivazione. Potrebbe trattarsi di uno sfogo, un energizzante, una danza, una canzone, una barzelletta, un esercizio di rilassamento: tutto ciò che può portare un po' di gioia o calma (anche se solo un po') alla loro giornata.</p>	
<p>Alla fine della sessione, la facilitatrice riassume i punti d'azione:</p> <ol style="list-style-type: none">1. AZIONI CHE DEVONO ESSERE INTRAPRESE DAL SUPERVISORE2. AZIONI CHE DEVONO ESSERE INTRAPRESE DAL MEMBRO DEL PERSONALE/GRUPPI:	



STRUMENTO 24: CHECKLIST DI OSSERVAZIONE DELLA FACILITAZIONE

PERCHÉ UTILIZZARE LA CHECKLIST PER L'OSSERVAZIONE DELLA FACILITAZIONE?

La checklist per l'osservazione della facilitazione fa parte degli strumenti collegati allo **Strumento 7: Indicatori** come indicato nel flusso di dati e serve a monitorare la qualità delle attività di gruppo facilitate nell'SSRD.

QUANDO UTILIZZARE LA CHECKLIST PER L'OSSERVAZIONE DELLA FACILITAZIONE?

Questo strumento deve essere utilizzato se l'indicatore 1.3.c. -% del personale dell'SSRD che soddisfa i criteri di qualità per le competenze di facilitazione è uno degli indicatori su cui intendi riferire come parte del quadro logico del tuo progetto SSRD. In tal caso, dovresti raccogliere dati su base trimestrale o semestrale a seconda di quanto concordato con il donatore.

COME UTILIZZARE LA CHECKLIST PER L'OSSERVAZIONE DELLA FACILITAZIONE?

Prima di iniziare l'osservazione, l'osservatrice deve esaminare il questionario. Conoscere le domande aiuterà a identificare i dettagli per compilare lo strumento alla fine della sessione di osservazione. Durante l'attività, l'osservatrice deve spuntare le caselle della checklist, ma evitare di scrivere note che potrebbero influenzare la partecipazione e il flusso dell'attività.

Osserva l'attività in silenzio dall'inizio alla fine mentre completi la checklist seguente.

Se utilizzi lo strumento come referente del programma: discuti le tue osservazioni con la facilitatrice subito dopo l'attività. Il resoconto può avvenire anche durante la riunione relativa alla valutazione delle capacità e al piano di potenziamento delle competenze.

Ricorda di essere incoraggiante e positivo: indica all'inizio cosa hanno fatto bene e poi dove potrebbero esserci aree di miglioramento. Eventuali lacune consistenti dovrebbero essere sollevate durante le riunioni di supervisione per contribuire a sviluppare le capacità del personale. Se la checklist viene compilata da un collega, deve essere presentata alla referente del programma della persona osservata.

Durante l'osservazione, l'osservatrice può utilizzare 2 strumenti contemporaneamente: **Strumento 22: Modello di osservazione in affiancamento** e questo. In effetti, una sessione specifica dello strumento di affiancamento osserva le capacità di facilitazione del personale dell'SSRD. Le informazioni raccolte tramite lo strumento di affiancamento possono integrare quelle raccolte attraverso questa checklist e l'utilizzo di entrambi gli strumenti contemporaneamente può supportare meglio gli osservatori nell'identificare i punti deboli e i punti di forza del personale.



MODELLO DELLO STRUMENTO

Se utilizzi i 2 strumenti (Strumento 25 e Strumento 27) per valutare la stessa attività, tieni presente che lo Strumento 27 può essere compilato durante l'attività, mentre lo Strumento 25 deve essere compilato alla fine dell'attività.

<p>Nome dell'osservatrice:</p>	<p>Ruolo dell'osservatrice:</p> <p><input type="checkbox"/> Supervisore</p> <p><input type="checkbox"/> Altro membro del personale (specificare) -----</p> <p><input type="checkbox"/> Membro femminile adulto dell'SSRD</p> <p><input type="checkbox"/> Ragazza adolescente membro dell'SSRD</p> <p><input type="checkbox"/> Volontario/membro del comitato SSRD</p>
<p>Data:</p>	
<p>Tipo di attività:</p> <p><input type="checkbox"/> Diffusione delle informazioni e sensibilizzazione</p> <p><input type="checkbox"/> Potenziamento delle competenze</p> <p><input type="checkbox"/> Ricreativo</p> <p><input type="checkbox"/> Implementazione di capacità e competenze</p> <p><input type="checkbox"/> Workshop o altre attività di potenziamento delle competenze di gruppo</p>	<p>Ubicazione: (nome del campo/ ambientazione/comunità/città)</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>Nome della facilitatrice osservato:</p>	<p>Ruolo della facilitatrice osservato:</p> <p><input type="checkbox"/> Personale dell'SSRD (specificare) -----</p> <p><input type="checkbox"/> Membro femminile adulto dell'SSRD</p> <p><input type="checkbox"/> Ragazza adolescente membro dell'SSRD</p> <p><input type="checkbox"/> Volontario/membro del comitato SSRD</p>

PARTECIPAZIONE E FACILITAZIONE

	Sì (+1)	No (0)	NA
La facilitatrice ha posto domande a tutto il gruppo durante la sessione?			
La facilitatrice ha dimostrato capacità di ascolto attivo?			
Tutte le partecipanti hanno avuto l'opportunità di parlare, in gruppi/ coppie o come parte del gruppo più ampio?			
La facilitatrice ha creato uno spazio per la partecipazione inclusiva ed equa di partecipanti con abilità diverse?			
Le partecipanti sono state coinvolte attivamente?			
La facilitatrice ha consentito la condivisione di opinioni diverse tra le partecipanti senza interruzioni da parte di partecipanti con opinioni opposte?			
La facilitatrice ha stabilito o ricordato alle partecipanti le regole di base per garantire una dinamica di gruppo positiva?			
La facilitatrice ha ritenuto le partecipanti responsabili in modo rispettoso quando le partecipanti non seguivano le regole di base che influivano sulla dinamica del gruppo?			
La facilitatrice ha osservato i segnali non verbali che indicavano disagio o meno provenienti dalle partecipanti e ha corretto la facilitazione?			
La facilitatrice è rimasta sull'argomento della sessione?			
La facilitatrice ha mantenuto la conversazione naturale e ha consentito un buon flusso?			
La facilitatrice ha mostrato un atteggiamento positivo nei confronti di tutti i membri del gruppo?			
Calcola il numero totale di risposte "sì" (Totale partecipazione e facilitazione):			
Se l'osservatrice è la sovrintendente, evidenzia le aree chiave di miglioramento:			

ATTIVITÀ			
	Sì (+1)	No (0)	NA
C'è stata un'attività di benvenuto/rompighiaccio all'inizio della sessione?			
C'è stata una discussione sulle regole di base del gruppo?			
C'è stato qualche lavoro di gruppo durante la sessione?			
L'attività è stata scelta dalle donne e dalle ragazze presenti?			
È stato fornito un riepilogo alla fine della sessione e sono state fornite informazioni su cosa aspettarsi per la sessione successiva?			
Le attività erano adatte all'età?			
Calcola il numero totale di risposte "sì" (Attività totali):			
<p>Quali risorse sono state utilizzate durante questa attività? Seleziona tutte le risposte pertinenti.</p> <p><input type="checkbox"/> Materiali artigianali</p> <p><input type="checkbox"/> [inserisci suggerimento]</p> <p><input type="checkbox"/> [inserisci suggerimento]</p> <p><input type="checkbox"/> Risorse tecnologiche/audiovisive</p> <p><input type="checkbox"/> Altre risorse didattiche. Specificare: _____</p>			
<p>Se l'osservatrice è la referente del programma, evidenzia le aree chiave di miglioramento:</p>			

TOTALE

Somma il totale di partecipazione e facilitazione e il totale delle attività: _____

Se il totale è pari o superiore a 10, l'individuo soddisfa i criteri di qualità per le capacità di facilitazione.

Se il totale è pari o inferiore a 9, alla facilitatrice dovrebbero essere offerti formazione e supporto aggiuntivi.

Quali sono state le cose migliori di questa sessione?

Ci sono aree di miglioramento aggiuntive?

Qualche altro commento?



STRUMENTO 25: APERTURA DEL PROGETTO DI PARTNERSHIP E SUPPORTO PREVISTO NELLO SCHEMA DELLA RIUNIONE INIZIALE

PERCHÉ UTILIZZARE APERTURA DEL PROGETTO IN PARTNERSHIP E SUPPORTO PREVISTO NELLO SCHEMA DELLA RIUNIONE INIZIALE?

Questo schema offre una guida per la conduzione delle riunioni di apertura dei progetti in partnership (qui definito PPOM dall'acronimo inglese di Partnership Project Opening Meetings), una fase importante e obbligatoria del ciclo del progetto di partnership, fondamentale per stabilire il ritmo dei partenariati collaborativi e di supporto, anche in termini di discussione del supporto alle capacità che sarà necessario.

I PPOM promuovono l'implementazione efficace dei progetti in partnership riunendo il personale dell'SSRD e del programma e delle operazioni dei partner per:

- Promuovere una comprensione comune del programma, compresi l'avvio, la gestione, l'implementazione e gli aspetti operativi;
- Garantire che sia il fornitore di servizi SSRD che il partner comprendano i requisiti contrattuali, finanziari e di conformità dei donatori dell'accordo di partnership, comprese eventuali condizioni speciali;
- Garantire una comprensione comune di qualsiasi supporto ai progetti in partnership che deve essere fornito o sostenuto dall'SSRD, anche in risposta ai problemi identificati nella revisione della capacità del progetto del partner (valutazione preaggiudicazione);
- Pianificare qualsiasi supporto per lo sviluppo delle capacità (ove applicabile); e
- Garantire una pianificazione coordinata e tempestiva per un avvio efficiente del progetto.

Il PPOM riflette la responsabilità dell'SSRD di garantire che il partner comprenda i requisiti dell'accordo di partnership e sia adeguatamente supportato per soddisfare tali requisiti.

QUANDO UTILIZZARE APERTURA DEL PROGETTO IN PARTNERSHIP E SUPPORTO PREVISTO NELLO SCHEMA DELLA RIUNIONE INIZIALE

In generale, il PPOM avrà luogo dopo e sarà informato dalla riunione di apertura delle sovvenzioni interna degli attori internazionali della violenza di genere. Il PPOM dovrebbe avvenire prima dell'avvio del progetto di partnership e idealmente, prima della firma dell'accordo di partnership, nel caso in cui eventuali problemi finali identificati nella riunione possano avere un impatto sull'accordo. Nel caso di un accordo di partnership pluriennale, con descrizioni annuali dei progetti e obblighi annuali di fondi, si consiglia di tenere un PPOM all'inizio di ogni anno del progetto.

Un PPOM completo può richiedere fino a un giorno, a seconda della portata e della complessità del

progetto e dell'accordo di partnership; ma il tempo sarà ben speso, garantendo una solida base per il progetto di partnership. Maggiore è il tempo investito in anticipo, assicurando che SSRD e personale dei partner comprendano e condividano le stesse aspettative rispetto ai termini, alle condizioni e ai risultati dell'accordo di partnership, più è probabile che il progetto e la partnership abbiano successo.

COME UTILIZZARE L'APERTURA DEL PROGETTO IN PARTNERSHIP E SUPPORTO PREVISTO NELLO SCHEMA DELLA RIUNIONE INIZIALE?

Utilizza lo schema seguente per supportare la selezione dei membri partecipanti, la preparazione della riunione e lo schema dettagliato per strutturare la riunione.

Partecipazione

Il responsabile tecnico o di partnership generalmente convoca il PPOM. Dovrebbero partecipare le referenti dell'SSRD e del programma partner, le sovvenzioni e i finanziamenti, nonché altri referenti operativi, se pertinenti. È inoltre importante che sia l'SSRD che l'alta dirigenza del partner partecipino, almeno per una parte della riunione, per dimostrare impegno nei confronti della partnership e per risolvere eventuali problemi che potrebbero sorgere.

Un membro dello staff dell'SSRD deve scrivere i verbali delle riunioni utilizzando il modello di nota della riunione degli SSRD.

Il PPOM dovrebbe avvenire in un momento e in un luogo reciprocamente convenienti. Ove opportuno, il PPOM è una buona occasione per il personale dell'SSRD di visitare l'ufficio del partner. Sebbene non sia preferibile, si può ricorrere a una teleconferenza o a una riunione via Skype, se non è possibile incontrarsi di persona. È importante tenere la riunione prima della firma dell'accordo di partnership, ove possibile, per garantire la comprensione reciproca dei ruoli, delle responsabilità, dei requisiti e delle scadenze da parte dell'SSRD e del partner.

Preparazione

A tutte le partecipanti all'SSRD e alle riunioni dei partner devono essere forniti i seguenti documenti prima del PPOM:

- accordo di partnership con proposta, budget e piano di lavoro (se disponibile);
- regolamenti applicabili ai donatori (o accesso ad essi);
- copia del rapporto di revisione della capacità del progetto (valutazione preaggiudicazione) del partner;
- modelli di rendicontazione e linee guida associate;
- bozza del piano di supporto al progetto dei partner (sviluppato sulla base del modello SSRD e in conformità con le linee guida incluse nel modello); e
- pacchetto di benvenuto per i partner.

Prima del PPOM, le partecipanti all'SSRD devono riunirsi per esaminare il progetto di partnership e confermare la bozza dell'ordine del giorno della riunione, identificando le questioni chiave da affrontare. Il fornitore di servizi SSRD deve fornire in anticipo la bozza dell'ordine del giorno al partner, invitandolo a identificare eventuali altre questioni specifiche. La bozza dell'ordine del giorno deve identificare il presidente della riunione proposto, nonché i leader di discussione dell'SSRD o del partner per ogni punto all'ordine del

giorno. Dovrebbe esserci un equilibrio tra SSRD e il personale del partner che presenta i punti all'ordine del giorno; se pertinente, il fornitore di servizi SSRD e le controparti partner possono presentare congiuntamente.

Esempio di ordine del giorno delle riunioni

Il PPOM dovrebbe includere i seguenti punti all'ordine del giorno, adattati ai requisiti dell'accordo di partnership, come la discussione di eventuali condizioni speciali. L'obiettivo del PPOM dovrebbe essere quello di stabilire una comprensione e un accordo comuni su ciascun punto dell'ordine del giorno.

Panoramica del progetto

- Obiettivi e attività del programma
- Come il programma si inserisce nelle strategie più ampie del fornitore di servizi e partner dell'SSRD
- Aree di intervento e beneficiarie destinate
- Quadro e piano di monitoraggio, inclusi indicatori, tracciamento e obiettivi
- Gestione del progetto e struttura di rendicontazione
- Personale del progetto
- Piano di approvvigionamento dell'SSRD e del partner (se pertinente)

Termini del contratto

- Importo totale della sovvenzione (stimato/obbligatorio); date di inizio e fine
- Ruoli e responsabilità del partner e del fornitore di servizi SSRD (e del donatore, se pertinente)
- Condizioni speciali (se esistenti)
- Budget e flessibilità del bilancio
- Piano di lavoro
- Requisiti corrispondenti (se esistenti), con responsabilità di segnalazione
- Requisiti di gestione e smaltimento delle risorse
- Requisiti di conservazione dei documenti
- Requisiti di audit, ruoli e responsabilità (se applicabile)
- Rapporto sulle imposte locali applicabili
- Codice di condotta dei fornitori di servizi SSRD e processo di segnalazione delle violazioni
- Politica di conformità antiterrorismo
- Disposizioni in materia di sospensione e risoluzione
- Condivisione dell'accordo dei fornitori di servizi SSRD con il donatore e dei documenti di progetto pertinenti, se del caso.

Norme per i donatori e requisiti di conformità

- Revisione delle normative applicabili ai donatori e dei requisiti di conformità
- Idoneità ai costi
- Restrizioni ai viaggi internazionali (se presenti)
- Eventuali requisiti di marchio e marcatura (visibilità)

- Standard e specifiche in materia di approvvigionamento e attrezzature (se pertinente)
- Revisione di eventuali azioni/decisioni che richiedono l'approvazione preventiva dell'SSRD e l'autorità per l'approvazione all'interno dell'SSRD

Modelli e tempistiche di segnalazione

- Requisiti di segnalazione dei donatori dei fornitori di servizi SSRD
- Requisiti narrativi e finanziari del partner
- Modello di segnalazione narrativa (considera la necessità di una formazione separata)
- Modello di segnalazione finanziaria (considera la necessità di una formazione separata)
- Requisiti di documentazione di supporto finanziario
- Formato e dettagli richiesti per la segnalazione del piano di monitoraggio
- Scadenze di rendicontazione
- Personale autorizzato ad approvare/firmare le segnalazioni
- Invio del rapporto
- Feedback del rapporto SSRD

Termini di pagamento

- Pagamento anticipato o rimborso
- Frequenza dei pagamenti (mensile, trimestrale)
- Previsione delle spese e rendicontazione del saldo di cassa
- Requisiti della documentazione di supporto al pagamento
- Metodo di pagamento (e coordinate bancarie, se pertinenti)

Supporto al progetto dei partner

- Esame dei risultati della valutazione preaggiudicazione
- Tipo di assistenza richiesta, responsabilità e tempistica
- Piano di supporto al progetto per i partner: concordare i dettagli, garantire le risorse
- Esplorare le aree di apprendimento reciproco (in particolare nelle aree in cui il partner ha competenze che possono essere utili al personale dell'SSRD e agli obiettivi del progetto)

Supporto allo sviluppo organizzativo (ove applicabile)

- Esaminare i piani di sviluppo organizzativo del partner e il supporto che il fornitore di servizi SSRD può fornire.
- Discutere eventuali piani per supportare il partner in un processo di valutazione della capacità organizzativa.
- Collegamenti tra questo accordo di partnership e i più ampi sforzi per il potenziamento delle competenze dei partner.
- Implicazioni di bilancio del sostegno concordato allo sviluppo organizzativo.

Altre aree di collaborazione

- Analisi del contesto e sensibilità ai conflitti

- Accesso umanitario
- Sicurezza
- Gestione remota
- Analisi di genere
- Patrocinio

Revisione, riflessioni (monitoraggio) e valutazione del progetto in partnership

- Tipi di revisione e riflessioni (in loco, progetto in ufficio, finanza/conformità, altro)
- Visite di revisione e riflessioni (monitoraggio) (condivisione) del progetto di partnership e delle finanze/conformità

Strumenti di revisione e riflessioni (monitoraggio)

- Monitoraggio degli orari e delle visite
- Feedback e follow-up
- Valutazione del progetto (ove applicabile)

Comunicazione tra l'IRC e il partner

- Protocollo di comunicazione e referente
- Riunioni di revisione dei progetti in partnership, compresi tempi e partecipazione¹
- Concordare meccanismi di feedback reciproco: canali di feedback proattivi e reattivi (inclusi rapporti, riunioni, monitoraggio), frequenza, risposta, anche per quanto riguarda le questioni delicate

Comunicazione esterna

- Messaggi agli stakeholder esterni (donatori, reti, governo, ecc.) sulla partnership, su come verrà comunicata e da chi
- Comunicazione con i donatori (esplorare le opportunità di comunicare congiuntamente e rappresentare il lavoro dei partner ai donatori)

Altro

- Eventuali aspettative dei partner nei confronti dell'SSRD non discusse in precedenza
- Qualsiasi altra questione specifica dell'accordo di partnership o della partnership

DOPO IL PPOM

Entro una settimana dal PPOM, l'SSRD dovrebbe condividere la bozza dei verbali della riunione (vedere l'allegato SSRD Formato minute della riunione) con il partner per ulteriori informazioni. L'SSRD dovrebbe quindi finalizzare e condividere i verbali con le partecipanti alla riunione dei partner, comprese le dirigenti, e archivarli in modo appropriato.

¹ Vedi capitolo 8: Responsabilità e risultati della partnership per una guida sulla frequenza dei PPRM.



STRUMENTO 26: STRUMENTO DI MONITORAGGIO PER LA REVISIONE E LE RIFLESSIONI DEI PROGETTI SSRD IN PARTNERSHIP

PERCHÉ UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MONITORAGGIO PER LA REVISIONE E LE RIFLESSIONI DEI PROGETTI IN PARTNERSHIP?

Questo strumento inizia con un riepilogo della revisione e delle raccomandazioni (monitoraggio), seguito da domande guidate. Questo modello dovrebbe essere adattato, se necessario, al contesto del progetto e alle eventuali esigenze specifiche degli enti finanziatori. Consente all'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere di monitorare lo stato della partnership e i suoi progressi.

QUANDO UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MONITORAGGIO PER LA REVISIONE E LE RIFLESSIONI DEI PROGETTI IN PARTNERSHIP?

In un accordo di partnership di dodici mesi, ciò dovrebbe essere utilizzato nel quarto mese dell'accordo e nuovamente nel settimo mese, per consentire il tempo di apportare modifiche per garantire un partnership favorevole e orientato ai risultati.

COME UTILIZZARE LO STRUMENTO DI MONITORAGGIO PER LA REVISIONE E LE RIFLESSIONI DEI PROGETTI IN PARTNERSHIP?

Questo processo e strumento sono progettati per guidare una revisione e un'analisi collaborative dello stato di avanzamento del progetto. Al partner non deve essere chiesto di compilare questo documento per proprio conto.

RIEPILOGO DEL MONITORAGGIO PER LA REVISIONE E LE RIFLESSIONI DEI PROGETTI IN PARTNERSHIP

Nome del partner

Nome del progetto

Data di inizio e fine del contratto di partnership

Luogo e data del monitoraggio

Completa questa sezione PRIMA della visita per la revisione e riflessioni (monitoraggio)

<p>Documenti esaminati prima del monitoraggio</p>	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Valutazione selezione</td> <td><input type="checkbox"/> Rapporti sui progetti in partnership</td> <td><input type="checkbox"/> Piano di lavoro del progetto</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Descrizione del progetto</td> <td><input type="checkbox"/> Rapporti di revisione e riflessioni (monitoraggio)</td> <td><input type="checkbox"/> Rapporti di monitoraggio sul campo</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Valutazione selezione	<input type="checkbox"/> Rapporti sui progetti in partnership	<input type="checkbox"/> Piano di lavoro del progetto	<input type="checkbox"/> Descrizione del progetto	<input type="checkbox"/> Rapporti di revisione e riflessioni (monitoraggio)	<input type="checkbox"/> Rapporti di monitoraggio sul campo
<input type="checkbox"/> Valutazione selezione	<input type="checkbox"/> Rapporti sui progetti in partnership	<input type="checkbox"/> Piano di lavoro del progetto					
<input type="checkbox"/> Descrizione del progetto	<input type="checkbox"/> Rapporti di revisione e riflessioni (monitoraggio)	<input type="checkbox"/> Rapporti di monitoraggio sul campo					
<p>Problemi di progetto in sospenso elencati nel piano d'azione del progetto di partnership</p>	<p>Altro (si prega di notare):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 						
<p>Questioni prioritarie da esplorare nel monitoraggio <i>(compresi eventuali controlli speciali condizioni nell'accordo di partnership che richiedono un monitoraggio)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 						

Completa questa sezione DURANTE o IMMEDIATAMENTE DOPO la visita per la revisione e le riflessioni (monitoraggio)

<p>Nomi e titoli dei/delle partecipanti del personale partner</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • •
<p>Nomi e titoli dei/delle partecipanti del personale dell'SSRD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • •
<p>Problemi del progetto elencati in Partnership Action Point Tracker del progetto risolto o completato in questo monitoraggio</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.

<p>Nuovi problemi di progetto identificati in questo monitoraggio <i>(considera se i nuovi problemi identificati richiedono una nuova condizione speciale)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.
<p>Esigenze di supporto per i partner identificate in questo monitoraggio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • •

PIANO D'AZIONE PER IL MONITORAGGIO DEL PROGETTO
 Compresa eventuali modifiche al progetto, piani di supporto o nuove condizioni speciali.

<i>Azione</i>	<i>Responsabilità</i>	<i>Data di completamento</i>

FIRMATO:

Riconoscimento dei risultati e accordo sul piano d'azione per il monitoraggio dei progetti in partnership

Direttore o personale senior equivalente del partner	Nome e titolo:	Data:	Firma
Commento (compresi eventuali commenti sul piano d'azione):			
Direttore o personale senior equivalente del partner	Nome e titolo:	Data:	Firma
Commento (compresi eventuali commenti sul piano d'azione):			



COMPONENTI DI REVISIONE E RIFLESSIONE (MONITORAGGIO) DEL PROGETTO DI PARTNERSHIP

Introduzione

- La tempistica, la frequenza e le date delle riunioni (e delle visite) di revisione del progetto di partnership dovrebbero essere decise in collaborazione.
- Tutto il personale dell'SSRD e dei partner che partecipa alla revisione e alla riflessione (monitoraggio) del progetto di partnership dovrebbe presentarsi.
- Il personale dell'SSRD deve spiegare chiaramente lo scopo e la portata della visita. In particolare, si tratta di una parte fondamentale del processo standard di gestione del progetto di partnership, concepito per sostenere e monitorare l'implementazione del progetto da parte dei partner, in conformità con l'accordo di partnership, e per contribuire a promuovere il successo del progetto (oltre a essere richiesto dai regolamenti dei donatori). La visita offre anche l'opportunità per il fornitore di servizi SSRD e il partner di riflettere sulla relazione di partnership e condividere feedback tra loro.
- Spiega che il fornitore di servizi SSRD incoraggia un dialogo aperto su qualsiasi questione identificata nel processo di monitoraggio e si impegna a collaborare con il partner per supportarlo nell'affrontare sfide e problemi. Allo stesso modo, il fornitore di servizi SSRD si impegna ad affrontare eventuali problemi identificati relativi alle proprie prestazioni nel progetto di partnership.
- Verifica se il partner ha domande sul processo di monitoraggio.

1. Progressi verso gli obiettivi

- 1.1. **Il partner sta monitorando il progetto in conformità con il piano di monitoraggio del partner?**
In caso contrario, quali sono le sfide? Esamina i report di monitoraggio disponibili.
- 1.2. **Il progetto è sulla buona strada in termini di progressi verso gli obiettivi degli indicatori?**
Esamina i dati di monitoraggio disponibili e conferma che gli indicatori vengono definiti e verificati in modo coerente.
- 1.3. **Se il progetto non è sulla buona strada in termini di progressi verso gli obiettivi degli indicatori, quali sono le ragioni e quali azioni sono (o dovrebbero essere) pianificate per affrontare questo problema?**
Valuta se la tua organizzazione ha contribuito al problema. Se sono necessarie modifiche al progetto, annotale nella sezione “Modifiche ai piani di progetto” di seguito, nonché nella sezione “Piano d’azione” del “Riepilogo e riflessione (monitoraggio) del progetto di partnership” di cui sopra.
- 1.4. **Il partner ha identificato le lezioni apprese da questo periodo del progetto? Come vengono utilizzate queste lezioni per guidare l’implementazione del progetto?**
- 1.5. **Il partner ha osservato o documentato importanti successi del progetto?**
- 1.6. **In tal caso, considera la possibilità di documentare i successi come “storie di successo”.**
- 1.7. **Discutete di eventuali questioni sollevate nel precedente rapporto di progetto presentato dal partner e fornite un feedback sul rapporto (se non lo avete già fatto).**

2. Progressi rispetto al piano di lavoro

- 2.1. **L’implementazione del progetto da parte del partner è in linea con il piano di lavoro?**
Esamina le prove disponibili, che possono essere indicate come “mezzi di verifica” nel piano di lavoro.
- 2.2. **Se l’implementazione non è in linea con il piano di lavoro, quali sono le ragioni e quali azioni sono (o dovrebbero essere) pianificate per risolvere questo problema?**
Valuta se la tua organizzazione ha contribuito al problema. Se sono necessarie modifiche, annotale nella sezione “Modifiche ai piani di progetto” di seguito, nonché nella sezione “Piano d’azione” del “Riepilogo e riflessione (monitoraggio) del progetto di partnership” di cui sopra.

3. Accesso sicuro, significativo e paritario

- 3.1. **Sulla base dei dati del progetto e delle osservazioni del partner, le donne e le ragazze hanno un accesso sicuro, significativo e paritario all’SSRD e ai servizi relativi al progetto, indipendentemente dall’età, dall’etnia e da altre caratteristiche?**
Esamina i dati del servizio disaggregati per età, etnia e qualsiasi altra caratteristica su cui ti stai concentrando e confrontali con i dati disaggregati sulla popolazione. Nota qui i dati che evidenziano, o sollevano preoccupazioni, rispetto a un accesso sicuro, significativo e paritario.
- 3.2. **Sulla base dei dati del progetto e delle osservazioni del partner, ci sono gruppi all’interno della popolazione di donne e ragazze che il partner non è in grado di raggiungere?**
Quali misure possono essere intraprese per migliorare l’accesso di questi gruppi? Nota qui i dati che evidenziano, o sollevano preoccupazioni, rispetto alla portata del progetto verso determinati gruppi di donne e ragazze adolescenti.

- 3.3. Il partner ha osservato o ci sono prove di impatti negativi non intenzionali del progetto?**
Ad esempio, ci sono minacce alla sicurezza e alla protezione di donne e ragazze causate o aggravate dall'assistenza, oppure vi sono tensioni tra determinati gruppi di donne e ragazze a seguito dell'assistenza?
- 3.4. Il partner ha osservato o ci sono prove di eventuali impatti ambientali del progetto? Ad esempio, da qualsiasi attività di costruzione, da rifiuti sanitari o dall'uso di materie prime provenienti dall'ambiente.**
- 3.5. Sono necessarie modifiche alla struttura del progetto o del servizio per promuovere un accesso sicuro e significativo ai servizi di progetto, senza discriminazioni?**
In tal caso, annota i motivi della modifica qui, le modifiche proposte nella sezione "Modifiche ai piani di progetto" di seguito, nonché nella sezione "Piano d'azione" del "Riepilogo e riflessione (monitoraggio) del progetto di partnership" di cui sopra, inclusa la responsabilità (partner o fornitore di servizi SSRD).

4. Partecipazione di donne e ragazze

- 4.1. In che modo il partner apprende il punto di vista delle donne e delle ragazze membri dell'SSRD sul progetto nell'ambito (a) della struttura e pianificazione del progetto e (b) dell'implementazione e del monitoraggio del progetto?**
Il partner vorrebbe che il fornitore di servizi SSRD lo supportasse per affrontare eventuali sfide nella progettazione o nell'implementazione di tali canali di feedback e risposta?
- 4.2. In che modo il partner garantisce che le prospettive delle donne e delle ragazze influenzino la struttura e l'implementazione del progetto?**
Quali sono gli esempi delle modifiche apportate dal partner in base al feedback dei/delle clienti?
- 4.3. In che modo il partner spiega le proprie decisioni e azioni ai/alle partecipanti di sesso femminile e maschile alle attività relative all'SSRD o ai membri della comunità più ampia e offre ai/alle clienti l'opportunità di chiedere chiarimenti e di contestarle?**
In quali contesti o con quali mezzi di comunicazione vengono fornite le risposte al feedback dei/delle clienti? Il partner si impegna a rispondere ai/alle clienti in tempi ragionevoli dopo aver ricevuto il loro feedback? Il partner vorrebbe il supporto del personale dell'SSRD in merito?
- 4.4. Elenca eventuali raccomandazioni per migliorare il coinvolgimento di donne e ragazze.**

5. Aderenza ai principi umanitari

- 5.1. Il partner ha affrontato difficoltà nel mantenere le proprie attività come prioritarie nel sistema di accoglienza e servizi di supporto alle popolazioni migranti e rifugiate?**
Ad esempio, altri partner o attori hanno cercato di deviare le risorse del progetto? Gli attori politici hanno cercato di influenzare gli obiettivi del progetto? La loro affiliazione all'SSRD è un fattore determinante?
- 5.2. Se il partner ha dovuto affrontare difficoltà nell'aderire ai principi del progetto, quali misure ha adottato per affrontarle?**
- 5.3. Esistono misure che il fornitore di servizi SSRD può adottare per supportare il partner nella gestione o mitigazione di queste sfide?**

6. Sicurezza

6.1. Quali sono le minacce alla sicurezza e alla protezione del personale partner associate all'implementazione del progetto? In che modo queste minacce differiscono per il personale maschile e femminile?

La loro affiliazione all'SSRD è un fattore determinante?

6.2. In che modo il partner mitiga tali minacce? In che modo questi sforzi di mitigazione sono diversi per il personale femminile e maschile?

Il partner dispone di un piano di gestione della sicurezza? Il personale è adeguatamente formato sul piano? È implementato? Il piano di mitigazione è elaborato in modo collaborativo con il personale maschile e femminile, per garantire le loro esigenze specifiche?

6.3. Esistono misure che il fornitore di servizi SSRD può adottare per supportare il partner nella gestione o mitigazione di tali rischi?

7. Coordinamento

7.1. Il partner collabora o si coordina con gli enti governativi nell'implementazione del progetto?

Ministeri e dipartimenti? A livello centrale o locale? Natura e tipo di collaborazione? Sfide e successi delle relazioni?

7.2. Il partner collabora o si coordina con altre organizzazioni della società civile locali o nazionali, comprese eventuali reti?

Comprendere il tipo e la natura della collaborazione, le sfide e i successi.

7.3. Il partner collabora o si coordina con le organizzazioni internazionali nell'implementazione del progetto, comprese le agenzie delle Nazioni Unite e le ONG?

Comprendere il tipo e la natura della collaborazione, le sfide e i successi.

7.4. Il fornitore di servizi SSRD può supportare il partner nei suoi sforzi di coordinamento e collaborazione con altri attori?

L'affiliazione del partner con il fornitore di servizi SSRD contribuisce alle sfide e ai successi in collaborazione con altri attori?

8. Modifiche ai piani di progetto

8.1. Sulla base dei progressi verso il raggiungimento degli obiettivi del piano di lavoro e del piano di monitoraggio e dell'analisi delle questioni relative alla partecipazione, alla protezione, ai principi umanitari e alla sicurezza dei beneficiari, il partner dovrebbe apportare modifiche alla strategia o al piano di lavoro del progetto?

In tal caso, annotali nella sezione "Modifiche ai piani di progetto" di seguito, nonché nella sezione "Piano d'azione" del "Riepilogo della revisione e della riflessione (monitoraggio) del progetto di partnership" di cui sopra.

8.2. Tali modifiche richiederebbero una modifica formale dell'accordo di progetto?

In tal caso, annotalo nella sezione "Modifiche ai piani di progetto" di seguito, nonché nella sezione "Piano d'azione" del "Riepilogo della revisione e della riflessione (monitoraggio) del progetto di partnership" di cui sopra. (Potrebbe essere necessario esaminarlo più dettagliatamente dopo la riunione).

9. Personale

- 9.1. Ci sono stati cambiamenti significativi nella gestione o nel personale del programma negli ultimi sei mesi? Queste modifiche hanno influito sull'implementazione del progetto?
- 9.2. Esamina l'attuale struttura del personale, i dati di genere e le competenze e discuti se il personale è appropriato per il progetto.

10. Progetto partner e/o supporto allo sviluppo organizzativo

(Nota: se il monitoraggio di finanza e conformità viene condotto insieme al monitoraggio del progetto, queste domande possono essere combinate)

- 10.1. **Il sostegno finanziario, alla catena di fornitura o ad altri progetti partner da parte del fornitore di servizi SSRD ha avuto un impatto sulla capacità dei partner di implementare il progetto?**
Verifica i progressi rispetto al piano di assistenza per i partner. Richiedi il feedback dei partner sul metodo e l'efficacia del supporto e sull'impatto. (Il supporto al progetto partner è il supporto fornito dal fornitore di servizi SSRD al partner per assisterlo nell'implementazione del progetto.)
- 10.2. **Quali sono le priorità del partner per il sostegno al progetto nei prossimi mesi?**
Nota come ciò si confronta con le priorità identificate nel piano di supporto del progetto partner concordato tra il fornitore di servizi SSRD e il partner all'inizio del progetto. Discutete della capacità del fornitore di servizi SSRD di fornire tale supporto.
- 10.3. **Il supporto allo sviluppo organizzativo fornito dal fornitore di servizi SSRD ha avuto un impatto sul partner come organizzazione?**
Esamina i progressi rispetto al piano di sviluppo organizzativo (se esistente). Discutete dell'efficacia del supporto e dell'impatto. Prendi nota sia del punto di vista del partner che di eventuali osservazioni in termini di variazioni di capacità. (Il supporto allo sviluppo organizzativo è il supporto fornito dall'organizzazione per aiutare il partner a perseguire i suoi obiettivi strategici più ampi come organizzazione. Ciò può includere, ad esempio, il sostegno allo sviluppo di un piano strategico o il sostegno allo sviluppo di politiche finanziarie, formazione sulla sensibilizzazione di genere, formazione contro la cattiva condotta sessuale, ecc.)
- 10.4. **Il partner sta accedendo a un supporto per il rafforzamento della capacità proveniente da altre fonti?**
Ciò può includere istituzioni, consulenti o altre INGO.
- 10.5. **Quali sono le priorità di supporto allo sviluppo organizzativo del partner nei prossimi sei mesi?**
Nota come ciò si confronta con le priorità identificate in qualsiasi piano di potenziamento delle competenze che il partner potrebbe avere in atto. Discutete della capacità del fornitore di servizi SSRD di fornire tale supporto o di aiutare il partner ad accedere al supporto di terze parti.

11. Priorità di sostegno ai partner

- 11.1. Quali sono le principali priorità di advocacy del partner e come persegue tali priorità?
- 11.2. Il partner desidera collaborare con il fornitore di servizi SSRD per perseguire priorità di advocacy comuni?

Esplora le prospettive dei partner sulle priorità di advocacy.

- 11.3. Il partner desidera ricevere dal fornitore di servizi SSRD un supporto per l'advocacy, ad esempio per sviluppare una strategia e delle competenze di advocacy?

12. Relazione tra il partner e il fornitore di servizi SSRD

(Nota: se il monitoraggio di finanza e conformità viene condotto insieme al monitoraggio del progetto, queste domande possono essere combinate)

12.1. Cosa funziona bene nel rapporto tra la tua organizzazione e il fornitore di servizi SSRD?

Fai domande approfondite, in particolare se il partner dice che tutto funziona. Ad esempio: Dimmi di più su cosa funziona bene? Puoi offrirci maggiori dettagli?

12.2. Cosa si può migliorare nel rapporto tra la propria organizzazione e l'organizzazione del fornitore di servizi SSRD?

Poni domande approfondite, in particolare se il partner afferma che non vi è alcun miglioramento da apportare. Ad esempio: Pensi che le nostre comunicazioni stiano funzionando bene? Pensi che rispondiamo alle tue domande o preoccupazioni in un lasso di tempo adeguato?

12.3. Cosa vorresti che l'organizzazione dell'SSRD facesse diversamente? Ad esempio, cosa vorresti vedere migliorato nei prossimi tre mesi?

12.4. Quale consideri il valore aggiunto della collaborazione con l'SSRD?

Fai domande approfondite. Se non c'è valore aggiunto, cosa manca nella partnership? Oppure, oltre al continuo sostegno finanziario e alle sovvenzioni, cos'altro può fare il fornitore di servizi SSRD per rafforzare la nostra partnership?

12.5. Ci sono altri problemi che vorresti sollevare o discutere o qualsiasi altro feedback che vorresti comunicare al fornitore di servizi SSRD?

13. Domande aggiuntive sul contesto o specifiche del progetto

(comprese domande per monitorare l'implementazione dei precedenti piani d'azione preaggiudicazione o del monitoraggio)

13.1. [Scrivi la tua domanda]

CONCLUSIONE DELLA RIUNIONE

Ringrazia il partner per il tempo trascorso con il fornitore di servizi SSRD. Sviluppate insieme la bozza del piano d'azione per il monitoraggio del progetto. Conferma che il fornitore di servizi SSRD fornirà la bozza di riepilogo e riflessione (monitoraggio) del progetto di partnership e le note della riunione al partner per la revisione entro due settimane dalla visita di monitoraggio.

The image shows three women sitting at a table in what appears to be a meeting or workshop. The woman on the left is looking down at something on the table. The woman in the center is looking towards the right. The woman on the right is holding a smartphone and looking at it. The entire image is overlaid with a semi-transparent orange filter. A dark orange rectangular box is centered over the image, containing the text '6. IMPLEMENTAZIONE' in white, bold, uppercase letters.

6. IMPLEMENTAZIONE



ASSOCIATO A QUESTA

GUIDA



ULTERIORI INDICAZIONI:

[Allegato 6.1. Come costruire il consenso](#)

[Allegato 6.2. Facilitatrice: cose da fare](#)

[Allegato 6.3. Strategie di sensibilizzazione](#)

[Allegato 6.4. Materiale informativo, didattico e di comunicazione per incoraggiare l'accettazione e la comprensione della programmazione SSRD da parte della comunità](#)

[Allegato 6.5. Risorse tecniche disponibili per progettare e implementare le attività dell'SSRD](#)

[Allegato 6.6. Integrazione sicura delle sopravvissute nelle attività dell'SSRD](#)



STRUMENTI:

[Strumento 27: Sondaggio per i membri dell'SSRD \(baseline\)](#)

[Strumento 28: Sondaggio per i membri dell'SSRD \(follow-up\)](#)

[Strumento 29: Elenco partecipanti al sondaggio per i membri dell'SSRD](#)

[Strumento 30: Sondaggio di soddisfazione](#)

[Strumento 31: Sondaggio comunitario](#)

[Strumento 32: Modulo di inserimento dei membri dell'SSRD](#)

[Strumento 33: Modulo di frequenza giornaliera dell'SSRD](#)

[Strumento 34: Modulo di partecipazione alle attività di gruppo dell'SSRD](#)

[Strumento 35: Modulo di partecipazione per il coinvolgimento della comunità](#)

6.1 INTRODUZIONE

L'autodeterminazione (la capacità di donne e ragazze di considerare le opzioni e di scegliere in modo significativo tra di esse) e lo spazio per cogliere le opportunità (il contesto che influenza la capacità delle donne di trasformare la scelta in azione) influenzano entrambi il grado di empowerment di un individuo. L'implementazione dell'SSRD mira ad aumentare il grado di empowerment delle donne e delle ragazze creando sia lo spazio per le opportunità sia sostenendo la capacità di donne e ragazze di fare scelte efficaci nella loro vita.

Innanzitutto, ciò significa abbattere le barriere esistenti tra fornitori di servizi e beneficiarie garantendo che l'implementazione informi, consulti, coinvolga, collabori e responsabilizzi donne e ragazze come co-creatrici del programma SSRD. È il processo collettivo, tra donne e ragazze che ogni giorno scelgono di riunirsi e contribuire, in qualità di beneficiarie, membri, facilitatrici, tutor, fornitori di servizi, agenti del cambiamento o in qualsiasi altra veste, che crea lo spazio adeguato per l'empowerment delle donne e delle ragazze.

Le linee guida e gli strumenti associati all'implementazione di questa guida pratica delineano le strategie e gli approcci che possono essere utilizzati per progettare il processo di implementazione, nonché per tracciare e misurare i crescenti gradi di empowerment tra donne e ragazze, senza essere troppo prescrittivi in modo da evitare di compromettere il potenziale trasformativo dell'SSRD.

6.2 STRATEGIE CHIAVE PER L'IMPLEMENTAZIONE DELL'SSRD

Nelle crisi umanitarie, le voci delle donne e delle ragazze sono spesso messe da parte. Tutte le attività dell'SSRD dovrebbero essere basate sulle priorità di donne e ragazze e personalizzate in base alle loro esigenze specifiche.¹ Di seguito sono riportate le considerazioni chiave prima e durante il processo di implementazione.

L'implementazione dell'SSRD è personalizzata in base al contesto

Per incoraggiare e consentire l'accesso, i servizi e le attività dell'SSRD dovrebbero riflettere la gamma di esigenze, esperienze, età e livelli di comfort delle donne e delle ragazze che accedono allo spazio sicuro, nonché le competenze e le capacità organizzative nell'implementazione della programmazione SSRD. Ciò varierà notevolmente a seconda del contesto e richiederà sia adattamento che flessibilità. Tuttavia, ci sono fattori abilitanti comuni rilevanti per tutti i contesti che dovrebbero essere considerati durante l'implementazione:

Promuovi attività di gruppo inclusive: durante le fasi di valutazione e progettazione, le migliori pratiche raccomandano consultazioni separate con donne e ragazze (soprattutto ragazze adolescenti) di diversi gruppi in base alla loro età, razza, classe, nazionalità, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, ecc. per garantire un ambiente sicuro in cui possano condividere in modo confidenziale le barriere e i fattori abilitanti specifici che devono affrontare nell'accesso ai servizi e in che modo un programma SSRD potrebbe aiutare a risolverli. Tuttavia, durante l'effettiva implementazione dei servizi

1 UNFPA, 2015. Spazi sicuri per donne e ragazze: Una nota orientativa basata sulle lezioni apprese dalla crisi siriana. <https://www.unfpa.org/resources/women-girls-safe-spaces-guidance-note-based-lessons-learned-syrian-crisis>.

e delle attività dell'SSRD, il personale dovrebbe sostenere maggiori opportunità collettive per tutte le donne e le ragazze di costruire relazioni di sostegno basate sulle loro esperienze condivise come donne e ragazze. Ciò richiede che il personale eviti di rafforzare pregiudizi e preconcetti tra i diversi gruppi di donne e ragazze della comunità (ad esempio organizzando attività per donne e ragazze con disabilità fisiche separate da quelle che non ne hanno, individuando le persone con diversi orientamenti sessuali e identità di genere per condividere le proprie esperienze di accesso ai servizi durante le sessioni informative). Mentre le ragazze adolescenti dovrebbero, per la maggior parte partecipare ad attività e gruppi diversi rispetto alle donne adulte, mentre la separazione della partecipazione in base a qualsiasi altro marcatore di identità, può essere dannosa in quanto rafforza la segregazione ("alterità").

Adattare i metodi di comunicazione e facilitazione del personale per donne e ragazze con disabilità.

Nella maggior parte dei casi, donne e ragazze con disturbi del linguaggio e dell'udito possono comunicare direttamente con il personale dell'SSRD senza adattamenti o con minimi adattamenti, ad esempio tramite interpreti della lingua dei segni o utilizzando un linguaggio semplificato nelle discussioni. In alcuni casi, tuttavia, potrebbe essere meno chiaro quale sia il modo migliore di comunicare e potrebbe essere necessario un impegno per determinarlo. Quando si lavora con persone che hanno difficoltà a comunicare:

- Prenditi del tempo, osserva e ascolta. Questo è un processo, non un evento occasionale. Ogni volta che incontrerai la persona, imparerai qualcosa di nuovo su di lei e capirai meglio come comunica e cosa vuole comunicare.
- Conduci conversazioni aperte con i/le caregiver in cui la persona assistita possa ascoltare ciò che viene detto e partecipare in ogni modo possibile. Ricorda che le persone che non possono parlare o muoversi possono ancora capire cosa succede intorno a loro e cosa dicono le persone di loro.
- Presta attenzione a qualsiasi modo in cui l'individuo desideri comunicare. Ciò potrebbe avvenire attraverso gesti e talvolta espressioni emotive. Alcune persone con disabilità intellettive e mentali possono esibire un'ampia gamma di comportamenti. A volte questo è il modo in cui comunicano con gli altri. Va bene, tuttavia, dire "non capisco".²

Fornire assistenza all'infanzia: una delle barriere più comunemente citate che impediscono alle donne e alle ragazze di accedere all'SSRD, o che limita la loro capacità di impegnarsi appieno e beneficiare appieno delle attività e dei servizi, è la mancanza di servizi di assistenza all'infanzia disponibili. Ciò è particolarmente vero se non ci sono fornitori di servizi di assistenza all'infanzia nella zona. Fornire assistenza ai neonati e ai bambini piccoli dei membri mentre partecipano a un'attività o a un servizio presso l'SSRD può aiutare a garantire che sia gli operatori sanitari che i bambini siano al sicuro e assistiti. Aiutano anche a liberare le adolescenti, che spesso si prendono cura dei bambini più piccoli, in modo che possano partecipare. Se ci sono fornitori di servizi di assistenza all'infanzia nella zona, l'SSRD può collaborare con loro. Oppure l'SSRD potrebbe creare uno **spazio dedicato** sul posto. Se l'assistenza all'infanzia è fornita all'interno dell'SSRD, almeno un membro del personale dovrà dedicarsi

2 WRC e IRC, 2015. Rafforzare la capacità di inclusione della disabilità nella programmazione della violenza di genere in contesti umanitari: "Strumento 8: Linee guida per gli assistenti sociali relative alla violenza di genere: applicare i principi guida quando si lavora con le sopravvissute alle disabilità". <https://gb-vresponders.org/wp-content/uploads/2015/06/GBV-Disability-Tool-8-Guidance-per-GBV-Caseworkers-Appling-the-Guid-ing-principles-when-working-with-survivors-of-disabilities.pdf>

esclusivamente a questo, con più personale a disposizione, se necessario, se i bambini sono più di 20 (secondo gli standard di protezione dei minori). È importante sottolineare che, sebbene l'obiettivo principale di questo servizio sia sostenere le madri e i/le caregiver, l'assistenza fornita dovrebbe comunque essere socialmente adeguata all'età e guidata dai principi di protezione dei minori.

Fornire il trasporto da e per l'SSRD: se alcuni gruppi di donne e ragazze non sono in grado di raggiungere l'SSRD a causa della distanza, si dovrebbe prendere in considerazione la possibilità di fornire un trasporto o un sussidio per il trasporto. Per gli ambienti urbani, il trasporto pubblico è una soluzione comune e i sussidi sarebbero utili. Per altri tipi di alloggi per sfollati, se altre agenzie forniscono il trasporto, l'SSRD dovrebbe coordinarsi con loro. Se del caso, i meccanismi di gestione e coordinamento del campo dovrebbero essere informati anche del servizio di trasporto/sussidio fornito dall'SSRD specificamente come misura per garantire l'accesso sicuro di donne e ragazze. La comunicazione in merito è importante perché se altri fornitori di servizi non forniscono in modo equo questa misura di accesso, potrebbero non raggiungere adeguatamente le donne e le ragazze. Dovrebbe essere un importante punto di sostegno che donne e ragazze siano in grado di accedere equamente ad altri servizi oltre all'SSRD.

Fornire mediatrici linguistico culturali formate: la presenza di **mediatrici** in grado di facilitare la comunicazione tra gruppi che parlano lingue diverse potrebbe essere necessaria in determinati contesti. Se le donne non si sentono ascoltate e comprese, o non hanno l'opportunità di comunicare liberamente, possono sentirsi facilmente frustrate, sottovalutate e potrebbero non identificare più lo spazio come sicuro, portandole a interrompere la loro partecipazione. A meno che tutte le donne e le ragazze dell'SSRD non parlino una lingua comune, le mediatrici dovrebbero essere considerate personale fondamentale da assumere. Se l'SSRD non dispone di risorse, valuta se ci possono essere volontarie disposte ad assistere a determinati intervalli (questo non dovrebbe mai essere considerato un lavoro a tempo pieno). Essenziale in questo caso fornire loro supporto, supervisione e formazione. Ulteriori informazioni sul coinvolgimento dei volontari sono disponibili nella **Parte 4: Personale**.

L'implementazione dell'SSRD è guidata da donne e ragazze

Le donne e le ragazze dovrebbero avere l'opportunità di partecipare sempre più all'organizzazione e alla conduzione della programmazione SSRD. Sebbene il coinvolgimento di donne e ragazze inizi durante la fase di valutazione e venga rafforzato nel corso del programma, per garantire che l'SSRD sia costantemente informato e guidato da donne e ragazze, l'SSRD dovrebbe creare durante la fase di implementazione opportunità per donne e ragazze di acquisire competenze e conoscenze e assumere ruoli attivi nello sviluppo dei programmi. Di seguito sono riportate alcune delle opportunità di empowerment che l'SSRD può mettere in atto:

Fornire orientamento ai nuovi membri (Strumento 31): affinché l'SSRD sia realmente guidato da donne e ragazze e per essere fedele agli obiettivi fondamentali di empowerment, l'SSRD deve fornire alle donne e alle ragazze i mezzi per comprendere appieno il funzionamento dell'SSRD e il suo potenziale.

I sei concetti chiave forniti attraverso il pacchetto di orientamento includono:

- Concetti fondamentali di SSRD
- Concetti di potere ed empowerment

- Concetti di base sull'uguaglianza di genere
- Violenza contro donne e ragazze (base)
- Protezione dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali (PSAS)
- Meccanismi di feedback e processo decisionale

Il pacchetto di orientamento è suddiviso in sei moduli. Ciascuno di essi può essere consegnato separatamente e in giorni diversi ma deve seguire la sequenza (da 1 a 6)³. I moduli hanno lo scopo di aiutare i membri a comprendere le opportunità, gli obiettivi e gli approcci dell'SSRD, a garantire la responsabilità nei confronti dei membri e a migliorare la loro leadership e le loro capacità decisionali. Il pacchetto deve essere consegnato regolarmente (mensilmente, trimestralmente o semestralmente a seconda dell'afflusso di nuovi membri) in modo che i membri abbiano diverse opzioni per partecipare durante i primi sei mesi all'SSRD. Nella misura del possibile, i membri dovrebbero essere in grado di partecipare a una sessione di orientamento tutte le volte che è necessario, per comprendere appieno i concetti. I membri esperti dell'SSRD, compresi i volontari dell'SSRD, i membri del comitato o i membri del forum femminile, così come qualsiasi altra donna e ragazza coinvolta volontariamente nella programmazione dell'SSRD, dovrebbero avere l'opportunità di contribuire alla creazione e alla consegna del pacchetto di orientamento per i nuovi membri. I membri formati e proattivi possono aiutare a co-organizzare e co-facilitare l'orientamento su base rotazionale, in modo che membri diversi abbiano l'opportunità di apprendere abilità di facilitazione.

Attività ricreative guidate da donne e ragazze: sebbene il personale rimanga responsabile del programma in generale, almeno nelle prime fasi della vita dell'SSRD, le donne e le ragazze dovrebbero assumersi sempre più responsabilità ed essere introdotte al ruolo e ai requisiti più ampi di cui l'organizzazione incaricata dell'implementazione è responsabile. I membri dovrebbero, in particolare, essere incoraggiati a discutere, identificare, organizzare e fornire attività ricreative di gruppo, con il supporto del personale. È quindi necessario mettere in atto meccanismi, come **l'approccio fianco a fianco** o la facilitazione tra pari, affinché i membri acquisiscano le competenze necessarie per organizzare e svolgere queste attività. L'SSRD dovrebbe anche offrire opportunità a donne e ragazze di discutere e identificare il contenuto delle attività e apprendere le tecniche di facilitazione attraverso riunioni di forum femminili o qualsiasi altro tipo di consultazione.

Attività ricreative guidate da donne e ragazze:

- Migliorano il senso di appartenenza che donne e ragazze provano quando sono nello spazio.
- Aumentano il coinvolgimento e il senso di responsabilità dei membri nei confronti della programmazione SSRD in quanto non sono solo beneficiarie ma anche contributori attivi.
- Consentono ai membri di praticare e insegnare le abilità acquisite attraverso varie tecniche di potenziamento delle competenze.
- Rafforzano le reti sociali e il senso di solidarietà tra i membri.
- Danno priorità al benessere psicosociale di donne e ragazze.

3 Maggiori informazioni su come pianificare, organizzare e fornire le sessioni del pacchetto di orientamento sono fornite nell'introduzione allo Strumento 31.

- Creano un ambiente in cui i membri possono sentirsi liberi di parlare e discutere di sfide ed esperienze comuni che li riguardano e al ritmo che più gli si addice.
- Promuovono un ambiente stimolante per i membri.

Women's Forum è un gruppo consultivo che sostiene la pertinenza, la responsabilità e la proprietà dell'SSRD. Ha lo scopo di aumentare il senso di proprietà e fornire tecniche pratiche di empowerment in conformità con i principi e gli obiettivi dell'SSRD. Il Forum non è il decisore finale, tuttavia le raccomandazioni saranno discusse con il personale e la direzione. In definitiva, il personale e la direzione hanno la responsabilità di sedersi regolarmente con i membri del Forum per discutere i loro feedback e raccomandazioni, ed è interamente responsabilità del personale e della direzione garantire che questi siano ascoltati, discussi e considerati e che, in ultima analisi, influenzino la programmazione dell'SSRD.

La funzione principale del Forum è:

- condividere e ascoltare feedback, raccomandazioni e opinioni su attività e servizi (e imparare a fornire feedback significativi);
- approfondire la conoscenza delle esigenze e delle opportunità di donne e ragazze;
- far sentire i membri ascoltati;
- approfondire la comprensione e la conoscenza degli argomenti trattati durante le attività;
- discutere e contestare i ruoli di genere tradizionali;
- assumere un ruolo più proattivo nell'SSRD;
- promuovere il coinvolgimento nell'organizzazione, nella facilitazione e nella fornitura di servizi e attività;
- acquisire capacità analitiche, decisionali e gestionali;
- discutere di inclusione, sensibilizzazione e altre strategie di implementazione;
- supportare l'identificazione dei criteri di selezione per le attività dell'SSRD;
- coinvolgere e creare, per quanto possibile, reti con altre piattaforme femminili esistenti.

Soprattutto durante i primi sei mesi o anni di implementazione del Forum, è essenziale disporre di una facilitatrice ben formata ed esperta (membro dello staff dedicato). La facilitatrice svolge un ruolo fondamentale nell'identificare e intervenire quando viene raggiunto l'accordo, quando la discussione può creare tensioni o frustrazioni e quando c'è un'impasse, maggiori informazioni sul ruolo e sulle competenze della facilitatrice sono fornite nell'**Allegato 6.1. Come costruire il consenso**.

Dovrebbe sostenere e sviluppare le capacità del gruppo di:

- organizzare le riunioni, nonché l'agenda e il materiale;
- imparare abilità di facilitazione, ad esempio usare tecniche di ascolto attivo;
- organizzare riunioni orientate alla soluzione;
- analizzare l'impatto delle attività;
- identificare le priorità;
- suggerire nuove strategie di implementazione (come strategie di inclusione, strategie di erogazione delle attività, ecc.); e
- prendere decisioni attraverso il consenso.

Si consiglia di iniziare con un'implementazione su piccola scala (pochi membri, alcuni argomenti) per poi aumentare progressivamente il livello di partecipazione e coinvolgimento nel tempo in base alla disponibilità e alla volontà dei membri. Gradualmente, il ruolo di facilitatrice dovrebbe passare dal membro dello staff ai membri del Forum, anche se, come detto, la responsabilità finale dell'attività complessiva spetta ancora al personale.

Le donne e le ragazze dovrebbero essere consigliate in base all'età di adesione, ma di solito si raccomanda di creare forum separati per le donne e le adolescenti. La partecipazione è volontaria, ma richiede un certo grado di impegno. I criteri di selezione e il numero di membri possono essere flessibili, a seconda del numero di membri interessati. È importante sottolineare che l'impegno richiesto dovrebbe essere identificato, concordato dal gruppo, quindi scritto e reso pubblico. Una struttura organizzativa orizzontale piuttosto che gerarchica dovrebbe essere utilizzata per il gruppo, garantendo che ogni membro abbia gli stessi poteri e ruoli proporzionati. In questo modo si evita di replicare strutture di potere diseguali, favorendo al contempo l'inclusione. Per quanto possibile, le decisioni dovrebbero essere prese per consenso (cfr. **Allegato 6.1 Come costruire il consenso**), in modo che ogni membro possa esprimere le proprie opinioni e suggerimenti.

Guidato da donne e ragazze:

- Fornire un orientamento per i nuovi membri
- Coinvolgere i membri nell'organizzazione di attività ricreative
- Predisporre strutture che consentano ai membri di informare la programmazione

L'implementazione dell'SSRD è informata dalla comunità

Durante l'implementazione, l'attività di sensibilizzazione (cfr. **Allegato 6.3. Strategie di sensibilizzazione**) è il modo per comunicare e coinvolgere la comunità più ampia al fine di coltivare l'accettazione dell'SSRD e garantire l'accesso e l'uso da parte di donne e ragazze. La sensibilizzazione può assumere molte forme, tra cui sessioni informative, visite porta a porta e materiale di comunicazione scritto. Ogni SSRD dovrebbe, come minimo, coinvolgere la comunità implementando le seguenti strategie di sensibilizzazione:

- Informare le donne e le ragazze non ancora raggiunte, isolate o difficili da raggiungere sulle attività e i servizi SSRD. Un SSRD dovrebbe ridurre attivamente le barriere che impediscono l'accesso ad alcune donne e ragazze in relazione all'età, alla disabilità, alla posizione geografica, alla minoranza etnica, ecc. Le attività di sensibilizzazione dovrebbero rivolgersi in particolare a donne e ragazze appartenenti a gruppi identitari che attualmente non accedono all'SSRD e coinvolgerle attivamente nella definizione di soluzioni strategiche per consentire l'accesso. Le sessioni di divulgazione delle informazioni condotte di persona da un team dell'SSRD possono essere svolte presso le istituzioni locali della comunità, come i centri comunitari, gli spazi pubblici o i punti di erogazione di altri fornitori di servizi (per esempio, le cliniche sanitarie).

- Le visite porta a porta possono essere utilizzate per comunicare la disponibilità di servizi a donne e ragazze che potrebbero avere un accesso fisico limitato o che è improbabile che vengano raggiunte attraverso le sessioni informative. Più specificamente, tale approccio è consigliato solo in due casi:
 - raggiungere gruppi specifici di donne e ragazze che altrimenti non potrebbero ricevere le informazioni attraverso il principale canale di diffusione delle informazioni utilizzato (ad esempio, raggiungere donne e ragazze adolescenti non vedenti che non possono leggere i cartelloni pubblicitari collocati nel quartiere);
 - per dare seguito all'abbandono da parte dei membri (ad esempio, una socia nota per la sua costante presenza in un'attività dell'SSRD non partecipa più senza indicare i motivi della sua improvvisa assenza); a seconda del contesto, la facilitatrice o un membro del personale di assistenza possono decidere di visitare la sua casa per comprendere meglio la situazione e trovare modi per migliorare il suo accesso.

È importante sottolineare che questo approccio non dovrebbe essere implementato di default né dovrebbe essere utilizzato per offrire attività domestiche/private per le donne che non possono accedere all'SSRD. Anche se ben intenzionato, farlo potrebbe rafforzare l'emarginazione. Invece, il team di sensibilizzazione dovrebbe utilizzare le visite per comprendere meglio le barriere che impediscono a donne e ragazze di partecipare all'SSRD, al fine di identificare strategie per l'accesso e l'inclusione. Il team di sensibilizzazione deve essere pienamente consapevole che questo approccio può spingere donne e ragazze a rivelare esperienze di violenza, e quindi i team devono essere abili nel gestire tali situazioni in base ai principi guida della violenza di genere e ai sistemi di segnalazione esistenti.

- Sensibilizzare i membri della comunità maschile sullo scopo dell'SSRD, sui servizi disponibili e sul motivo per cui si tratta di uno spazio riservato alle donne. È probabile che l'accettazione e il consenso dei membri maschili della comunità SSRD influenzino direttamente sia l'accesso che la partecipazione di donne e ragazze nella loro comunità. In contesti con disparità di genere, poiché gli SSRD sono solo per donne, ci saranno membri della comunità maschile che sono intrinsecamente sospettosi e hanno una percezione negativa dell'SSRD. La progettazione di materiale informativo SSRD per i membri della comunità maschile che impedisca le percezioni negative e stimoli il sostegno degli uomini all'SSRD è quindi fondamentale. Il team di sensibilizzazione dovrebbe essere pienamente consapevole delle norme e pratiche di genere diseguali che potrebbero minare l'accettazione dell'SSRD da parte dei membri della comunità maschile e impedire l'accesso di alcune donne e ragazze. Dovrebbero inoltre essere sufficientemente qualificati e in grado di facilitare e moderare le discussioni in cui le partecipanti possono esprimere convinzioni inique rispetto al genere.
- Coinvolgi i principali stakeholder della comunità SSRD. Gestire le aspettative degli stakeholder in materia di programmazione e garantire il loro sostegno all'SSRD è essenziale per garantire l'accesso di donne e ragazze. I membri maschili della comunità, le strutture di governance della comunità e altri stakeholder chiave possono influenzare in modo significativo l'accesso di donne e ragazze. L'analisi degli stakeholder condotta inizialmente durante la fase di valutazione dovrebbe essere aggiornata periodicamente durante la fase di implementazione per garantire la pertinenza delle strategie di sensibilizzazione. Poiché il programma può richiedere il contatto con le autorità locali,

i leader della comunità e le strutture di coordinamento umanitario, il personale di sensibilizzazione dell'SSRD potrebbe aver bisogno del supporto del personale senior per realizzare i propri piani di comunicazione e coinvolgimento.

Informato dalla comunità:

- informare le donne e le ragazze non ancora raggiunte, isolate o difficili da raggiungere sulle attività e i servizi SSRD
- Sensibilizzare i membri della comunità maschile sullo scopo dell'SSRD
- Coinvolgere i principali stakeholder della comunità SSRD

6.3 CREARE SPAZIO DI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LE MOLTEPLICI DIMENSIONI DELL'EMPOWERMENT

Dimensioni della responsabilizzazione supportate dalle attività SSRD

La programmazione SSRD funziona esplicitamente verso molteplici dimensioni di empowerment.

- 1.** Empowerment personale: si riferisce al concetto di potere interiore e comprende attività che sviluppano la fiducia di donne e ragazze in sé stesse, l'autoconsapevolezza, il rispetto di sé, la capacità di far valere i propri diritti e di compiere scelte. In alcuni programmi, l'empowerment personale comprende una componente di empowerment economico, in cui le attività di generazione di reddito sono specificamente progettate per aumentare l'accesso e il controllo delle donne e delle ragazze sull'uso delle risorse e ridurre la loro dipendenza e vulnerabilità a situazioni di sfruttamento e abuso.
- 2.** Empowerment cognitivo: si riferisce all'espressione idiomatica "conoscenza è potere" e comprende attività e opportunità che consentono a donne e ragazze di acquisire nuove competenze e conoscenze in modo da poter fare scelte e prendere il controllo della propria vita. L'empowerment cognitivo comprende una componente di comprensione dei diritti incentrata sulla consapevolezza e la comprensione dei diritti di donne e ragazze, dei servizi disponibili, di come accedervi e di come segnalare reclami e problemi di sicurezza.
- 3.** Empowerment psicosociale: include attività e servizi che riconoscono i punti di forza delle donne e delle ragazze. Questi supportano la libertà di espressione di donne e ragazze, la capacità di affrontare positivamente lo stress e il sostegno reciproco attraverso reti sociali rafforzate.
- 4.** Empowerment socio-civico: comprende attività e servizi per migliorare la partecipazione delle donne e delle ragazze alla vita pubblica, nonché le opportunità di mobilitazione e organizzazione per il cambiamento sociale.

Strumento 27: Sondaggio per i membri dell'SSRD (baseline); Strumento 28: Sondaggio per i membri dell'SSRD (follow-up) e Strumento 29: Elenco partecipanti al sondaggio per i membri dell'SSRD e lo **Strumento 30: Sondaggio di soddisfazione** misurano i risultati relativi all'empowerment, alla conoscenza dei servizi e alle reti sociali tra donne e ragazze. I dati vengono raccolti da un campione di partecipanti al momento del primo accesso all'SSRD (registrazione) e di nuovo 3 mesi dopo.

Collegare attività, obiettivi e tipi di empowerment

L'elenco che segue illustra il legame tra gli obiettivi dell'SSRD, le attività principali a cui partecipano l'SSRD o i membri della comunità e i tipi di empowerment che tutti questi obiettivi perseguono e supportano. Sebbene le attività/i servizi menzionati siano quelli normalmente forniti nell'SSRD, non sono intesi come un insieme standard di attività e servizi (ad esempio, si veda l'Obiettivo 4 di seguito: i servizi di gestione dei casi possono essere disponibili o meno in un particolare SSRD); e solo alcuni possono essere forniti dall'intero elenco.

Obiettivo 1: gli SSRD facilitano l'accesso per tutte le donne e le ragazze alle conoscenze, alle competenze e a una serie di servizi pertinenti.

Le attività illustrative dell'SSRD che supportano il raggiungimento di questo obiettivo includono:

- Orientamento per i nuovi membri
- Diffusione di informazioni sui servizi disponibili
- Riferimenti ad altri servizi umanitari (per tutte le donne e le ragazze, non specifici per le sopravvissute)
- Mappatura periodica dei servizi
- Ospitare sessioni informative da parte di altri fornitori di servizi (ad esempio, legali, nutrizionisti o fornitori di servizi per la salute sessuale riproduttiva)
- Sessioni di life skills per gruppi di ragazze adolescenti
- Gruppi di potenziamento delle competenze o formazione sulle competenze presenti (ad es. fornitori di servizi professionali o di sostentamento)

Supporti: empowerment personale, cognitivo, psicosociale

Obiettivo 2: gli SSRD supportano il benessere psicosociale di donne e ragazze e la creazione di reti sociali.

Le attività illustrative dell'SSRD che supportano il raggiungimento di questo obiettivo includono:

- Attività basate sull'arte (ad esempio musica, danza, teatro, disegno)
- Esercizio e sport (ad esempio yoga, pallavolo, calcio)
- Attività per il tempo libero e il relax (ad esempio cerimonie del caffè o del tè, meditazione, narrazione, film)
- Artigianato (ad esempio produzione di sapone, sartoria, decorazione, produzione di cestini)
- Iniziative di sviluppo della comunità (ad esempio giardinaggio, riabilitazione degli spazi comunitari)
- Gruppi di sostegno positivi (gruppi di sostegno per giovani madri, gruppi di sviluppo della comunità)
- Attività comunitarie generatrici di reddito a sostegno dell'SSRD

Supporti: empowerment personale, psicosociale, socio-civico

Obiettivo 3: I SSRD fungono da luogo in cui donne e ragazze possono organizzarsi e accedere alle informazioni per ridurre il rischio di violenza.

Le attività illustrative dell'SSRD che supportano il raggiungimento di questo obiettivo sono:

- Discussioni facilitate per comprendere le preoccupazioni e i rischi relativi alla propria sicurezza
- Sessioni di sensibilizzazione sui rischi legati alla violenza di genere e sui servizi di presa in carico disponibili
- Sessioni di sensibilizzazione sui meccanismi di feedback e segnalazione
- Esercizi di mappatura della comunità e monitoraggio della sicurezza
- Sessioni di informazione da parte degli attori delle forze dell'ordine
- Distribuzione di materiale

Supporti: empowerment personale, cognitivo, psicosociale

Obiettivo 4: gli SSRD fungono da punto di ingresso chiave per i servizi specializzati per le sopravvissute alla violenza di genere.

Le attività illustrative dell'SSRD che supportano il raggiungimento di questo obiettivo includono:

- Diffusione di informazioni sui servizi di risposta violenza di genere disponibili
- Rinvio sicuro ai servizi di risposta alla violenza di genere o a qualsiasi altro servizio pertinente
- Risposta di base alle sopravvissute che segnalano episodi di violenza di genere
- Fornitura di servizi di gestione dei casi di violenza di genere e servizi di supporto psicosociale personalizzati per le sopravvissute alla violenza di genere
- Integrazione riservata delle sopravvissute nelle attività del gruppo SSRD

Supporti: empowerment personale, cognitivo, psicosociale

Obiettivo 5: gli SSRD forniscono un luogo in cui donne e ragazze siano al sicuro e incoraggiate a far sentire la propria voce e a richiamare collettivamente l'attenzione sui loro diritti e bisogni.

Le attività illustrative dell'SSRD che supportano il raggiungimento di questo obiettivo includono:

- Discussioni facilitate (gruppo di discussione o incontri) per comprendere le prospettive e le esigenze di donne e ragazze
- Riunioni del Women's forum e pianificazione dell'advocacy
- Tutoraggio, facilitazione tra pari e supporto fianco a fianco da parte dei membri attivi
- Riunioni di iniziative guidate da donne e ragazze (ad esempio associazioni, gruppi di risparmio e prestiti)
- Formazione alla leadership e al patrocinio

Supporti: empowerment personale, cognitivo, psicosociale e socio-civico

6.4 CREARE UNO SPAZIO PER ATTIVITÀ GUIDATE E INCENTRATE SULLE DONNE E SULLE RAGAZZE

Promuovere opportunità di leadership per donne e ragazze

Sebbene le donne e le ragazze dovrebbero influenzare la programmazione dell'SSRD e guidare alcune attività, può essere difficile far coincidere le richieste dei vari gruppi con le esigenze organizzative, degli enti finanziatori o del coordinamento delle risposte alla violenza di genere. Per garantire una partecipazione e un'appropriazione significative, è necessario creare una flessibilità nella progettazione dell'implementazione che consenta ai membri dell'SSRD di fornire contributi in varie fasi, oltre a dotarli di conoscenze e competenze specifiche relative ai processi del programma.

In effetti, proprietà e responsabilizzazione funzionano di pari passo nell'SSRD. Ogni SSRD dovrebbe istituire meccanismi per potenziare i membri, sviluppando le loro capacità e offrendo loro l'opportunità di informare in modo proattivo la programmazione.

Questa guida pratica identifica i "membri proattivi" come coloro che partecipano a meccanismi o opportunità di empowerment come quelli spiegati di seguito:

Le volontarie sono membri dell'SSRD che di solito supportano la programmazione SSRD, in loco o tramite interventi di sensibilizzazione o mobili, contribuendo volontariamente con il proprio tempo, impegno o talento, senza aspettarsi alcun compenso. Col passare del tempo, le volontarie potrebbero supportare una gamma più ampia e sofisticata di attività (in base alla loro disponibilità). Il volontariato ha molti vantaggi, tra cui il contributo alla fiducia in sé stessi e alla soddisfazione, reti sociali più forti, la capacità di utilizzare competenze acquisite in precedenza o svilupparne di nuove e un possibile punto di accesso al lavoro retribuito.

Il volontariato è una strategia che aiuta l'SSRD a garantire che i membri contribuiscano attivamente. Grazie al volontariato, donne e ragazze hanno accesso a opportunità di empowerment che vengono

spesso negate nelle società tradizionali con disparità di genere. Queste opportunità includono interagire con gli altri, essere coinvolti nell'organizzazione, far sentire la propria voce, prendere decisioni. Questo aiuta a coltivare un senso di proprietà e appartenenza all'SSRD.

Le facilitatrici tra pari sono di solito membri dell'SSRD che hanno acquisito conoscenze e competenze attraverso **l'approccio fianco a fianco**, attraverso il volontariato o attraverso altre iniziative di potenziamento delle competenze. Le facilitatrici tra pari co-facilitano attività e iniziative per il potenziamento delle competenze come l'“orientamento per i nuovi membri”. Per acquisire le competenze necessarie, le facilitatrici tra pari guidano i membri del personale nella pianificazione, organizzazione e realizzazione delle attività quotidiane che supportano il funzionamento efficiente dell'SSRD. Le facilitatrici tra pari, se necessario e pertinente, possono anche aiutare i nuovi arrivati raccontando/mostrando loro il funzionamento di base dello spazio, i servizi e le opportunità disponibili. Questo livello di sostegno promuove un ambiente di solidarietà e sostegno reciproco. Questo meccanismo di responsabilizzazione garantisce che le donne e le ragazze della comunità siano consapevoli e formate nella realizzazione di attività e programmazione. È un'iniziativa di potenziamento delle competenze che contribuisce a un ambiente partecipativo, equo e inclusivo.

Comitati o membri del Forum di donne e ragazze: l'istituzione di questi meccanismi offre l'opportunità di far sentire la voce di donne e ragazze, di informare la programmazione e di garantire che l'SSRD sia guidato da donne e ragazze. Partecipando regolarmente a discussioni di gruppo, i membri del forum o del comitato sviluppano una serie specifica di competenze che includono, tra le altre, il processo decisionale, l'ascolto attivo, l'analisi del contesto, la pianificazione strategica, la fornitura di feedback. I comitati e i forum dell'SSRD sono strategie concrete per promuovere l'empowerment, la solidarietà, la partnership, la responsabilità e l'inclusione.

Le tutor sono donne o giovani donne della comunità in cui i membri possono identificarsi. Questo meccanismo di empowerment è spesso associato ad approcci nella programmazione per le ragazze adolescenti, come le attività basate sul curriculum. Qui, le tutor supportano l'implementazione del curriculum e fungono anche da modelli di riferimento. I tutor sono formati su una particolare attività basata sul curriculum e sono in genere membri dell'SSRD che hanno le conoscenze necessarie per supportare gli altri membri attraverso un processo specifico. In alcune circostanze, i membri possono prima essere partecipanti e poi diventare esse stesse tutor per la successiva implementazione del programma. Questo approccio aiuta a espandere la rete sociale e di sicurezza dei membri nelle loro comunità e consente la sostenibilità e la solidarietà continua. Se l'SSRD decide di utilizzare giovani tutor, questi dovrebbero essere gestiti e supervisionati da personale professionale. L'obiettivo è creare una connessione tra un membro e una “persona sicura” contribuendo alla sicurezza e al benessere del membro. La selezione delle tutor dipenderà dall'attività specifica, compreso l'ambiente del programma e la disponibilità di tutor e personale. I ruoli e le responsabilità delle tutor dovrebbero essere evidenziati nelle istruzioni per l'attività basata sul curriculum che l'SSRD decide di implementare.

Aumentare le opportunità di partecipazione attraverso il bilanciamento delle attività di gruppo

L'implementazione dell'SSRD è in gran parte incentrata su attività di gruppo che aiutano a convalidare le esperienze individuali dei membri, fungendo al contempo da catalizzatore per far crescere e amplificare le conoscenze, le competenze e le risorse individuali per contribuire a un'esperienza collettiva più forte. Sebbene l'SSRD possa ospitare una gamma di servizi che vanno da interventi di supporto psicosociale di gruppo non specializzati a quelli più specializzati, quelli che vengono implementati direttamente dal

personale dell'SSRD sono tipicamente attività di supporto psicosociale a livello comunitario. In generale, le attività di gruppo nell'SSRD possono essere classificate in tre tipi di strutture:⁴

- **Attività basate sul curriculum.** Queste includono una serie di argomenti disposti in un ordine prestabilito di presentazione nel corso di diverse sessioni e possono essere integrate da attività, fogli di lavoro, ecc. In genere includono gli stessi membri dall'inizio alla fine. Soprattutto quando gli SSRD vengono istituiti per la prima volta, all'inizio delle emergenze o in situazioni di sfollamento attivo, le attività basate sul curriculum tendono a essere poche. Tendono ad aumentare nel tempo man mano che le situazioni si stabilizzano.
- **Attività incentrate sull'argomento.** Queste sono meno strutturate delle attività basate sul curriculum, ma includono comunque aree tematiche specifiche. Gli argomenti possono ruotare in base all'interesse e i membri del gruppo possono andare e venire nel corso del tempo (ad esempio, un gruppo di cucito che discute i problemi comuni delle donne nel campo e i modi in cui vorrebbero vederli affrontati). Tali attività tendono a rimanere abbastanza coerenti per tutta la durata dell'SSRD, in parte a causa del "senso di equilibrio" che offrono nel creare un ambiente che rimane fluido, ma consente anche di costruire e rafforzare relazioni ed esperienze condivise.
- **Forum aperti.** Queste attività non hanno un'agenda prestabilita e i membri del gruppo possono partecipare a una o più sessioni. Le discussioni si basano sull'interesse del gruppo ad ogni incontro (ad esempio, un gruppo di henné senza discussioni fisse in cui le donne possono partecipare con la frequenza che desiderano). Queste sono spesso la maggior parte delle attività offerte soprattutto nelle prime fasi di un'emergenza.

Le attività a struttura aperta sono essenziali perché costituiscono la base per la creazione di un ambiente accogliente, aperto a qualsiasi donna o ragazza della comunità e che non richiede una frequenza rigida. Tali attività offrono anche un importante mezzo di supporto per i membri in attesa di partecipare a interventi di gruppo più specializzati e mirati. Inoltre, queste attività offrono un maggior numero di opportunità alle donne e alle ragazze di condurre direttamente le attività e condividere le loro conoscenze con gli altri.

Facilitazione di gruppo

Allo stesso tempo, poiché la struttura dell'open-forum è informale e 'improvvisata' spesso può essere difficile per le facilitatrici e le partecipanti creare un ambiente favorevole alla costruzione di fiducia e relazioni. Gruppi facilitatori (cfr. **Allegato 6.2. Facilitatrice: cose da fare**) è un atto di equilibrio soprattutto per l'informazione, la sensibilizzazione e/o le attività ricreative.

La tabella seguente mostra la relazione ideale tra le partecipanti alle attività di gruppo⁵ e le facilitatrici, tenendo presente che il numero di personale disponibile e la dimensione del gruppo possono variare a seconda del contesto (ad esempio familiarità con l'argomento, livello di istruzione, dimensioni dell'SSRD)⁶.

4 Comitato internazionale di soccorso. (La pubblicazione è prevista per il 2020) Women Rise: un pacchetto di risorse per il supporto psicosociale di gruppo

5 Le attività menzionate nella tabella rientrano nei tre tipi di strutture di attività di gruppo sopra descritti.

6 Le cifre che appaiono nella tabella provengono dall'analisi dei dati della ricerca formativa dell'SSRD condotta in Camerun, Etiopia, Libano e Thailandia durante lo sviluppo di questa guida pratica. Gli/le informatori/trici chiave includono il personale di prima linea dell'SSRD, le dirigenti senior della violenza di genere, le coordinatrici del gruppo di lavoro violenza di genere e le consulenti tecniche.

ATTIVITÀ DI GRUPPO	NUMERO IDEALE DI PARTECIPANTI	NUMERO MINIMO DI FACILITATORI
1. Orientamento per i nuovi membri	15/20	1 personale (accompagnato da almeno un membro dell'SSRD)
2. Diffusione di informazioni sui servizi disponibili	30	nell'SSRD: 1 personale Nella comunità: 2 dipendenti
3. Sessioni informative ospitate da altri fornitori di servizi (ad esempio fornitori di servizi legali, nutrizionali o di salute riproduttiva sessuale)	30	nell'SSRD: 1 personale ospitato +1 personale dell'SSRD disponibile per il supporto nella comunità: 1 personale ospitato +1 personale dell'SSRD disponibile per il supporto
4. Sessioni di life skills per gruppi di ragazze adolescenti	20	1 personale
5. Gruppi finalizzati allo sviluppo di competenze o corsi di formazione organizzati (ad esempio attività professionali o di sussistenza).	20 (può variare in base alle specificità dell'attività)	1 personale (può variare in base alle specificità dell'attività)
6. Attività ricreative	20/25 ⁷	Personale dell'attività condotta da donne e ragazze 1 per sostenere

7 La maggior parte delle volte, le attività ricreative sono a struttura aperta, tuttavia, i gruppi di attività con più di 20/25 persone possono essere difficili da gestire e il beneficio dell'attività può essere diluito.

7. Iniziative di sviluppo della comunità (ad esempio giardinaggio, riabilitazione degli spazi comunitari...)	Può variare in base alle specificità dell'attività	Personale dell'attività condotta da donne e ragazze 1 per sostenere
8. Gruppi di sostegno positivi (gruppi di sostegno per giovani madri, gruppi di sviluppo della comunità...)	15/20	1 personale
9. Attività comunitarie generatrici di reddito a sostegno dell'SSRD	Stessa appartenenza alla relativa attività ricreativa	Personale dell'attività condotta da donne e ragazze 1 per sostenere
10. Discussioni agevolate per comprendere le preoccupazioni e i rischi per la sicurezza	15	1 personale 1 persona che prende appunti
11. Sessioni di sensibilizzazione sui rischi di violenza di genere, compresa lo SAS, e i servizi di risposta disponibili	30	nell'SSRD: 1 personale Nella comunità: 2 dipendenti
12. Sessioni di sensibilizzazione sui meccanismi di feedback e segnalazione	30	nell'SSRD: 1 personale Nella comunità: 2 dipendenti
13. Mappatura comunitaria ed esercizi di pianificazione della sicurezza, compresi gli audit di sicurezza	10/12	2 dipendenti

14. Sessioni informative ospitate da forze dell'ordine	30	nell'SSRD: 1 personale dell'SSRD + 1 personale di sicurezza Nella comunità: 1 personale dell'SSRD + 1 personale di sicurezza
15. Discussioni agevolate (gruppi di discussione o incontri) per comprendere le prospettive e le esigenze di donne e ragazze	10	1 personale 1 persona che prende appunti
16. Riunioni del Women's forum e pianificazione dell'advocacy	20 ⁸	1 personale di supporto
17. Formazione alla leadership e al patrocinio	15/20	1 personale (accompagnato da almeno un membro dell'SSRD)

Strumento 32: Modulo di inserimento dei membri dell'SSRD; Strumento 33: Modulo di frequenza giornaliera dell'SSRD; e **Strumento 34: Modulo di partecipazione alle attività di gruppo dell'SSRD** può aiutare a registrare e monitorare i tassi di partecipazione e gli input forniti da donne e ragazze durante le attività di gruppo. Ciò sarà utile per apportare modifiche all'implementazione, se necessario.

8 Questa è una stima generica; la dimensione dei gruppi dovrebbe essere decisa sul campo in base al contesto. In alcune circostanze, i forum femminili possono essere un'attività a struttura aperta.

A photograph of two women sitting on a wooden bench in a locker room. The woman on the left is writing in a notebook, and the woman on the right is looking towards her. A central orange text box contains the text "6. ULTERIORI INDICAZIONI".

6. ULTERIORI INDICAZIONI



ALLEGATO 6.1. COME COSTRUIRE IL CONSENSO

Il consenso è una forma di processo decisionale che può essere utilizzata nell'SSRD come parte del processo di empowerment. Può essere applicato a piccoli gruppi (ad esempio membri del forum, partecipanti alle attività di gruppo, gruppi di discussione) o a gruppi più grandi (ad esempio all'intero gruppo, a tutte le ragazze, a tutte le donne). Il metodo sostiene e incoraggia i membri ad ascoltare i rispettivi punti di vista, contribuire alla conversazione e prendere decisioni, tutti su un piano di parità. È un aspetto importante dello sviluppo dell'analisi, del pensiero critico e delle capacità decisionali. Non solo coltiva un senso di appartenenza alla decisione finale, ma può anche portare i gruppi a creare soluzioni innovative a problemi complessi.¹

Suggerimenti per le facilitatrici: “Siamo d'accordo?”

La facilitatrice deve individuare quando il gruppo sta raggiungendo un accordo ed evitare discussioni approfondite quando c'è un accordo generale. Per verificare se il consenso è stato raggiunto, vale la pena riformulare, riassumere e presentare le idee discusse e chiedere alle partecipanti se c'è consenso. Qualche disaccordo può comunque consentire al gruppo di andare avanti. In base alla circostanza specifica, si deve decidere se vale la pena lasciare più tempo per la discussione o se è meglio passare a una tecnica decisionale diversa.

Se, come facilitatrice, noti un vicolo cieco, puoi provare a:

- Fare domande approfondite.
- Dare suggerimenti.
- Dividere i membri in piccoli gruppi e chiedere loro di discutere e vedere se riescono a raggiungere un accordo.
- Fissare un limite di tempo per stabilire il consenso, quindi proporre che la questione venga votata a maggioranza.
- Incontrare individualmente i principali contendenti e chiedere loro: “Cosa si potrebbe cambiare per poterlo sostenere?”

Nelle situazioni più difficili, riunisci le parti in causa in un momento separato per facilitare la risoluzione dei conflitti e la risoluzione dei problemi. Prepara un piano d'azione basato sulla decisione e agisci di conseguenza. Segui e monitora l'implementazione dell'accordo.

¹ GBV AoR, 2019. Manuale per il coordinamento degli interventi sulla violenza di genere nelle emergenze. https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies_fin.pdf

La costruzione del consenso, tuttavia, non è sempre appropriata in tutte le circostanze: può richiedere molto tempo, richiede un contributo e un impegno paritario e può portare a un conflitto se non si riesce a raggiungere il consenso. In effetti, la capacità di determinare quando creare consenso su un problema o una decisione è un'abilità cruciale.²

Le seguenti sono le competenze chiave che la facilitatrice dovrebbe possedere:

1. Ascolto attivo.
2. Capacità di riformulazione e interrogazione.
3. Comprendere altri punti di vista.
4. Comunicare apertamente.
5. Essere in grado di identificare e far crescere le “zone di accordo”, ovvero le aree su cui il gruppo concorda.
6. Affidarsi al processo. Credere di poter raggiungere un accordo e infondere questa fiducia nel gruppo.
7. Rimanere calmi e rispettosi in ogni momento.

Nell’SSRD, la costruzione del consenso è particolarmente adatta quando si affrontano decisioni che influiscono sulla strategia del programma e sul piano di lavoro.

I passaggi seguenti riassumono come condurre un processo di creazione del consenso:

1. Spiega come verrà presa la decisione e assicurati che tutti abbiano pari opportunità di fornire un contributo. Va ricordato a tutti che ogni partecipante potrebbe voler contribuire alla conversazione e, pertanto, gli interventi (commenti, domande, risposte) dovrebbero essere il più concisi possibile.
2. Spiega che l’accordo può essere raggiunto ascoltando e imparando dai punti di vista reciproci. Tuttavia, nel caso in cui non venga raggiunto un accordo o opinioni diverse creino tensioni, puoi decidere di utilizzare la metodologia della maggioranza (o qualsiasi altra metodologia decisionale come evidenziato nei Suggerimenti per le facilitatrici: “Siamo d’accordo?”).
3. Fornisci tutte le informazioni di base necessarie per prendere decisioni, definire il problema e spiegare qual è la decisione da prendere.
4. Chiarisci qual è l’obiettivo finale della decisione e l’azione che tale decisione genererà.
5. Fai un brainstorming sulle possibili soluzioni.
6. Restringi l’elenco di idee/soluzioni e discuti i pro e i contro.
7. Adatta, scendi a compromessi e modifica la soluzione concordata in modo che tutti i membri del gruppo possano accettare il risultato.

2 Ibid.



ALLEGATO 6.2. FACILITATRICE: COSE DA FARE

Più una facilitatrice è abile e preparato, più i membri si impegneranno nell'attività.

STILE DI FACILITAZIONE

Ognuno ha uno stile diverso: non c'è uno stile giusto o sbagliato. Lo stile di facilitazione è molto importante quando si tratta di implementare le attività perché può influenzare il livello di coinvolgimento e la fiducia del gruppo nella possibilità di esprimersi liberamente. Le abilità di facilitazione possono creare (o impedire) un ambiente in cui tutti sono incoraggiati a partecipare e a comprendere il punto di vista degli altri. È quindi fondamentale essere consapevoli del nostro stile di facilitazione per identificare come sta influenzando la dinamica del gruppo.

COSE DA FARE PER ESSERE UNA BUONA FACILITATRICE	SUGGERIMENTI
<i>Preparati ampiamente sull'argomento prima della sessione.</i>	<p>Se è la prima volta che affronti un argomento specifico, può essere utile avere un co-facilitatrice esperto che abbia già tenuto sessioni sull'argomento.</p> <p>Se tale persona non è disponibile tra il personale dell'SSRD, puoi chiedere il supporto ad hoc di specialisti in base all'argomento (salute sessuale e riproduttiva, diritti delle donne, violenza di genere, coinvolgimento della comunità, organizzazione di eventi, ecc.)</p>
<i>Prepara uno schema della sessione, con la sequenza temporale corrispondente.</i>	<p>Soprattutto se la facilitatrice non ha molta esperienza, è fondamentale sapere esattamente come verrà condotta la sessione. Avere uno schema e una cronologia della sessione aiuterà a catturare l'attenzione delle partecipanti e a mantenere viva la discussione.</p> <p>Preparati a fornire alle partecipanti tempo e supporto aggiuntivi, incluso un supporto individuale nel caso in cui abbiano bisogno di affrontare le emozioni specifiche che possono sorgere.</p>

<p><i>Ascolta le partecipanti con attenzione, sensibilità ed empatia.¹</i></p>	<p>Evita frasi come: “È sbagliato” o “Non sai di cosa stai parlando”.</p>
<p><i>Coinvolgi le partecipanti.</i></p>	<p>È meglio sedersi in un semicerchio o in un ovale, in modo che le partecipanti possano vedersi e interagire direttamente.</p> <p>Usa frasi come: “Sentitevi liberi di intervenire in questa conversazione in qualsiasi momento. Il contributo di tutti è benvenuto e apprezzato. Se avete un dubbio, probabilmente ce l’ha anche qualcun altro”.</p>
<p><i>Riformula delicatamente le domande, se non viene data una risposta diretta.</i></p>	<p>Usa frasi come: “Quello che vorrei sapere da te è...”</p>
<p><i>Riassumi ciò che le partecipanti dicono con parole diverse.</i></p>	<p>Usa frasi come: “Cercherò di riformulare il concetto che hai espresso per assicurarmi di aver capito bene cosa intendevi, ok?”</p>
<p><i>Mantieni la conversazione naturale.</i></p>	<p>Evita di leggere e lascia molto spazio alla conversazione.</p>
<p><i>Crea un ambiente rilassato e amichevole.</i></p>	<p>Pianifica di trattare un numero realistico di argomenti e non utilizzare un approccio paternalistico.</p>

1 The IRC, Core Concepts in GBV. Facilitator Manual, Session 17. Dicembre 2018. <https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2015/07/Core-Concepts-Facilitator-Manual.pdf> or IASC Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action. Training package. Module 4: Responding to GBV incidents. 2015 <https://gbvguidelines.org/en/capacity-building/module-4-responding-to-gbv-incidents/>

<p><i>Consenti il dibattito e il disaccordo, ma monitora come questo influenza la dinamica del gruppo.</i></p>	<p>Fermati quando il disaccordo diventa ostile o una critica personale verso gli altri. La facilitatrice può chiedere una conversazione bilaterale con un partecipante al momento per affrontare la tensione e stabilire il tono per la sessione successiva.</p>
<p><i>Rispetta e incoraggia il rispetto delle opinioni all'interno del gruppo.</i></p>	<p>Usa frasi come: “Non esiste un’esperienza giusta o sbagliata. È positivo avere opinioni diverse in modo da poter imparare gli uni dagli altri e vedere le cose da prospettive diverse”.</p>
<p><i>Assicurati che la discussione rimanga in tema.</i></p>	<p>Usa frasi come: “L’argomento che hai sollevato è importante ma potrebbe richiedere un po’ di tempo per essere affrontato in modo completo. Nell’interesse del tempo, per adesso teniamo in sospeso l’argomento e torniamo al nostro punto iniziale.”</p>
<p><i>Fai domande chiarificatrici senza giudicare.</i></p>	<p>Fai domande aperte per aiutare le partecipanti a riflettere sull’argomento da soli.</p> <p>Invece di “Perché l’hai detto?”</p> <p>Prova: “Quale fattore ti ha portato a questa conclusione?”</p>
<p><i>Presta attenzione al linguaggio del corpo² e assicurati che il tuo trasmetta positività.</i></p>	<p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • guarda direttamente le partecipanti quando parlano; • assicurati che il tuo linguaggio del corpo sia aperto (ad esempio non incrociare le braccia davanti a te);

	<ul style="list-style-type: none"> • non scuotere la testa per dire “No” mentre qualcuno sta parlando, ma annuite invece per incoraggiarlo a parlare ulteriormente; • non mostrare delusione o disaccordo mentre qualcuno sta parlando; • presta la massima attenzione alla sessione, al gruppo e alle persone che stanno parlando, evitando di intraprendere azioni parallele come guardare il telefono, rivedere la sessione successiva, ecc. <p>Fai attenzione ai segnali non verbali che potrebbero indicare disagio!</p>
<p><i>Assicurati di credere e di impegnarti nell'argomento che presenti/discuti.</i></p>	<p>Non puoi aspettarti che qualcuno creda a quello che dici se prima non ci credi tu stesso.</p>
<p><i>Sii onesta, se non conosci la risposta chiedi supporto o informa le partecipanti e impegnati a ricercare la risposta per dopo.</i></p>	<p>Usa frasi come: “Grazie per aver sollevato un punto così interessante. Sento che dovrei saperne di più prima di rispondere alla tua domanda. Va bene se ne parliamo durante la prossima sessione? Vorrei avere un po’ di tempo per approfondire le mie conoscenze in merito.”</p>
<p><i>Gestisci le tue aspettative e quelle delle partecipanti.</i></p>	<p>Usa frasi come: “Questo argomento è complesso e richiede tempo e dedizione per essere affrontato in modo completo”. o “Non c’è alcun vantaggio aggiuntivo da questa sessione se non quello di imparare dalla discussione”.</p>
<p><i>Rivedi, riconosci e implementa i suggerimenti e i feedback delle partecipanti.</i></p>	<p>Alla fine della sessione, prenditi un momento per raccogliere feedback e suggerimenti sulla resoconto. Prima della sessione successiva assicurati di esaminarli e di incorporarli il più possibile.</p>



ALLEGATO 6.3. STRATEGIE DI SENSIBILIZZAZIONE

Sono numerosi i fattori che determinano le esperienze e le vite quotidiane di donne e ragazze, come le norme e le pratiche di genere, le dinamiche di potere della comunità, la disponibilità e l'accesso a servizi e opportunità e i fattori ambientali. Tutti questi elementi, individualmente o collettivamente, possono influire sulla programmazione SSRD, abilitando o ostacolandone l'efficacia.

Ai fini di questa guida pratica, per *outreach* si intende l'approccio con cui un SSRD comunica e si impegna strategicamente nella propria comunità (al di fuori della sede fisica dello spazio) con l'obiettivo di garantire e aumentare l'accesso di donne e ragazze al SSRD. Le strategie di sensibilizzazione comprendono quindi un'ampia gamma di attività diverse per coinvolgere un pubblico specifico della comunità (ad esempio, i membri maschi della comunità, le donne e le ragazze isolate, i leader dei comitati del campo) al fine di raggiungere i propri obiettivi.¹ Ciascuna di queste attività può utilizzare una serie di metodi di comunicazione diversi, tra cui, a titolo esemplificativo: volantini, newsletter, trasmissioni radiofoniche e televisive, applicazioni telefoniche e web; bancarelle ed esposizioni, eventi pubblici dedicati, discussioni comunitarie e visite porta a porta.

Gli spazi sicuri mobili possono essere considerati parte della strategia di sensibilizzazione

Gli SSRD mobile possono essere considerati entrambi. La distinzione dipende dalla scala di programmazione in questione. All'interno di un programma violenza di genere, l'SSRD mobile può essere una delle diverse strategie di sensibilizzazione. Ad esempio, l'SSRD mobile consente a donne e ragazze l'accesso ai servizi violenza di genere:

- portando servizi violenza di genere in comunità rurali o aree periferiche per donne e ragazze che altrimenti non sarebbero in grado di accedere ai servizi urbani;
- ospitando servizi riservati di risposta e prevenzione della violenza di genere secondo standard etici e di sicurezza che potrebbero essere compromessi senza lo spazio sicuro mobile.

Allo stesso tempo, questo stesso SSRD mobile avrà anche le proprie strategie di sensibilizzazione per comunicare e coinvolgere la comunità.

¹ Sebbene il programma violenza di genere più ampio possa implementare strategie di prevenzione primaria, di mitigazione del rischio o di risposta nella stessa comunità dell'SSRD, queste strategie, che possono includere la fornitura di servizi o obiettivi di cambiamento del comportamento, non sono incluse in questa guida pratica perché esulano dallo scopo delle strategie di sensibilizzazione dell'SSRD.

SCOPO DELLE STRATEGIE DI SENSIBILIZZAZIONE

Informare le donne e le ragazze adolescenti non ancora raggiunte, isolate o difficili da raggiungere sulle attività e i servizi SSRD.

La diffusione delle informazioni di persona, condotta da un team di sensibilizzazione dell'SSRD, può avvenire attraverso le postazioni distaccate dell'SSRD (se pertinenti), le istituzioni della comunità locale, come i centri comunitari, gli spazi pubblici e così via, o presso i punti di erogazione di altri fornitori di servizi. In circostanze specifiche, ciò può avvenire mediante visite porta a porta limitate a comunicare la disponibilità di servizi a donne e ragazze adolescenti che non sono in grado di accedervi fisicamente o che difficilmente saranno contattate con altri mezzi. In questo caso, il team di sensibilizzazione deve anche cercare specificamente di comprendere attraverso queste visite, le barriere che impediscono a queste donne e ragazze adolescenti di frequentare l'SSRD, in modo da identificare strategie di accesso e inclusione.

Capacità specifica richiesta: il team di sensibilizzazione deve essere pienamente consapevole del fatto che questo approccio può spingere le donne/ragazze adolescenti a rivelare esperienze di violenza. I team di sensibilizzazione devono quindi essere in grado di gestire queste situazioni nel rispetto degli standard di riservatezza e dei sistemi di riferimento esistenti.

Raccomandazioni specifiche sull'approccio porta a porta: questo approccio non dovrebbe essere implementato di default né dovrebbe essere utilizzato per offrire attività domestiche/private per le donne che non possono accedere all'SSRD. Anche se ben intenzionato, farlo contrasta con il principio di inclusione e può rafforzare l'emarginazione. Un SSRD dovrebbe ridurre attivamente le barriere che impediscono l'accesso ad alcune donne e ragazze in relazione all'età, alla disabilità, alla posizione geografica, alla minoranza etnica, ecc. Le attività di sensibilizzazione dovrebbero raggiungere donne e ragazze appartenenti a gruppi identitari che attualmente non accedono all'SSRD e coinvolgerle attivamente nell'elaborazione di soluzioni strategiche.

L'approccio porta a porta è consigliato solo in due casi:

- raggiungere gruppi specifici di donne e ragazze che altrimenti non potrebbero ricevere le informazioni attraverso il principale canale di diffusione delle informazioni utilizzato (ad esempio, raggiungere donne e ragazze adolescenti non vedenti che non possono leggere i cartelloni pubblicitari collocati nel quartiere);
- per dare seguito all'abbandono da parte dei membri (ad esempio, una socia nota per la sua costante presenza in un'attività dell'SSRD non partecipa più senza indicare i motivi della sua improvvisa assenza); a seconda del contesto, la facilitatrice o un membro dello staff di assistenza possono decidere di visitare la sua casa per comprendere meglio il motivo. Le informazioni potrebbero aiutare a definire meglio la strategia di mantenimento per l'SSRD.

Sensibilizzare i membri maschili della comunità sullo scopo dell'SSRD, sulla sua logica esclusivamente femminile e informarli sui servizi disponibili.

Nonostante ogni contesto sia unico, in ogni comunità, norme di genere disuguali influenzeranno se, quando, come e quali donne e ragazze accederanno ai servizi umanitari, compresi quelli forniti dall'SSRD. L'accettazione e l'adesione all'SSRD da parte dei membri della comunità maschile probabilmente influenzerà direttamente la partecipazione dei membri femminili della loro famiglia (ad esempio la moglie, la figlia, ecc.) e, a sua volta, influenzerà indirettamente l'adesione di altri membri maschili della comunità, aumentando così ulteriormente l'accesso delle donne e delle ragazze in generale. Si noti che le norme

sociali e il cambiamento di comportamento per prevenire la violenza di genere non rientrano nell'ambito degli obiettivi di sensibilizzazione dell'SSRD. Tuttavia, la progettazione di materiali per la diffusione delle informazioni SSRD per i membri maschili della comunità che affrontano convinzioni e atteggiamenti di genere, che sono trasparenti sugli obiettivi dell'SSRD e che sono responsabili nei confronti di donne e ragazze, possono portare ad aumentare il livello di accettazione da parte della comunità.²

Capacità specifica richiesta: il team di sensibilizzazione dovrebbe essere pienamente consapevole degli atteggiamenti, delle norme e delle pratiche di genere diseguali che potrebbero minare l'accettazione dell'SSRD da parte dei membri della comunità maschile e impedire l'accesso di alcune donne e ragazze adolescenti. Dovrebbero inoltre essere sufficientemente qualificati e in grado di facilitare le discussioni in cui le partecipanti possono esprimere convinzioni diseguali di genere e di moderare efficacemente la discussione.

Coinvolgi i principali stakeholder della comunità SSRD per garantire e mantenere il consenso per l'SSRD.

Gestire le aspettative degli stakeholder e garantire il loro supporto è essenziale per tutta la durata della vita dell'SSRD per garantire l'accesso di donne e ragazze, la loro sicurezza e quella del personale dell'SSRD. L'influenza delle strutture di governance comunitaria e dei principali stakeholder in una comunità, nonché il loro interesse acquisito a sostenere l'SSRD, si evolveranno e probabilmente cambieranno nel tempo. Attraverso un'analisi periodica degli stakeholder, fornita nella **Parte 2: Valutazione**, l'SSRD può identificare e rivedere la strategia di coinvolgimento adeguata. Per avere successo, la strategia deve articolare chiaramente la collaborazione prevista (se pertinente) e consentire all'SSRD di sfruttare l'influenza e l'interesse del leader e dello stakeholder specifico a vantaggio suo e delle donne e ragazze.

Capacità specifica richiesta: poiché questa strategia di sensibilizzazione mira specificamente a influenzare le autorità locali, i leader della comunità e i fornitori di servizi, tenendo presente le dinamiche di potere, il team SSRD dovrebbe determinare strategicamente chi all'interno della propria organizzazione è più adatto a interagire con gli stakeholder.

Mappare i servizi circostanti e verificare i problemi di sicurezza.

Mentre le prime tre strategie di sensibilizzazione sono caratterizzate prevalentemente dalla comunicazione dell'SSRD verso il pubblico target per aumentare l'accesso, questa strategia si basa sulla ricezione di informazioni da parte della comunità per aumentare l'accesso. Attraverso la **mappatura dei servizi**, le informazioni fornite all'SSRD sui servizi disponibili nella comunità possono indicare opportunità di riferimento e collaborazione, ampliando così la disponibilità e l'accesso a connessioni vantaggiose per donne e ragazze. Attraverso gli strumenti di consultazione con le comunità e la checklist per valutare l'adeguatezza e la sicurezza dello spazio sicuro, i rischi e le soluzioni di accesso vengono identificati e sostenuti coinvolgendo una serie di entità e membri della comunità.

Capacità specifica richiesta: sia per la mappatura dei servizi che per l'audit di sicurezza, il team di sensibilizzazione dell'SSRD dovrebbe essere, come minimo, formato sulle metodologie di valutazione,

2 Ispirato al manuale di formazione UNFPA Women and Girls Safe Spaces "Establishing Women and Girls Safe Space" Participants' guide. Sessione 6. Luglio 2017. <https://www.humanitarianresponse.info/en/operations/whole-of-syria/document/> manuale di formazione per donne e ragazze in spazi sicuri

mantenere gli atteggiamenti e le convinzioni necessari in materia di parità di genere e dimostrare forti capacità di comunicazione interpersonale. Affinché gli audit di sicurezza siano efficaci, è importante aver creato rapporti di lavoro positivi con i fornitori di servizi e gli stakeholder che potrebbero essere coinvolti nell'esercizio.

IL TEAM DI SENSIBILIZZAZIONE

Come descritto nella **Parte 4: Personale**, i membri del team di sensibilizzazione sono “responsabili della raccolta del feedback della comunità sull’SSRD e della valutazione delle esigenze e dei cambiamenti nella comunità che possono influire sull’accesso di donne e ragazze all’SSRD o sulla loro partecipazione. Nei casi in cui il responsabile M&V non risiede nell’SSRD o abbia difficoltà/barriere nel monitorare direttamente le attività di sensibilizzazione dell’SSRD, il team di sensibilizzazione può svolgere un ruolo attivo nella raccolta dei dati, nel monitoraggio e nella compilazione dei dati”.

I membri dello staff di sensibilizzazione lavorano per l’accesso di donne e ragazze e per l’accettazione da parte della comunità, entrambe condizioni essenziali per implementare la programmazione SSRD. Il team e il programma di sensibilizzazione dovrebbero essere complementari al personale e alla programmazione basati sull’SSRD.

La struttura del team di sensibilizzazione può essere sostanzialmente diversa da un SSRD all’altro o anche all’interno dello stesso SSRD nel tempo. I membri proattivi dell’SSRD che partecipano all’approccio fianco a fianco o a programmi simili di empowerment dovrebbero avere l’opportunità di integrare e co-facilitare le attività svolte.

I team di sensibilizzazione possono essere composti da due membri dello staff (ad esempio una responsabile di sensibilizzazione e una facilitatrice) e possono diventare abbastanza numerosi per includere le focal point della comunità volontarie. La struttura più appropriata deve essere scelta in base agli obiettivi di sensibilizzazione, al pubblico di riferimento e alle attività; oltre al contesto di sensibilizzazione, alla capacità di supervisione e alle risorse umane disponibili. Se il team di sensibilizzazione decide di coinvolgere i membri maschili della comunità, i leader della comunità e gli stakeholder, garantire un team misto di personale di sensibilizzazione maschile e femminile può essere importante per una sensibilizzazione efficace. Allo stesso modo, coinvolgere il personale senior dell’organizzazione può essere utile per coinvolgere funzionari e stakeholder di livello superiore.

Capacità

La capacità specifica richiesta dal team di sensibilizzazione dipende in gran parte dalle attività implementate. Pertanto, un piano e una strategia specifici di potenziamento delle competenze, con un lasso di tempo adeguato, dovrebbero essere identificati e presi in considerazione nell’implementazione della strategia di sensibilizzazione. Spesso, lavorare attraverso comitati comunitari dedicati viene identificata come una buona pratica per coinvolgere direttamente i membri della comunità in modo rappresentativo. Tuttavia, si noti che l’istituzione di comitati funzionali e non tokenizzati richiede un investimento sostanziale nello sviluppo delle capacità e di personale specializzato dedicato per portarle a termine. Se non viene pianificato e sostenuto in modo adeguato, lavorare con i comitati può diventare estremamente impegnativo e può portare a effetti scarsi e talvolta negativi.

Inclusione:

prima di riunire i membri della comunità e i rappresentanti di diversi gruppi di identità, è necessario condurre una valutazione della sicurezza per determinare la fattibilità e l'accettabilità della creazione di una struttura di comitato eterogenea. Per evitare la duplicazione degli sforzi, vale la pena contattare la direzione del campo, le colleghe o i meccanismi di coordinamento umanitario per verificare se esistono già informazioni.

Se si ritiene sicuro riunire gruppi eterogenei, il personale di sensibilizzazione deve rispecchiare il più possibile la diversità della popolazione target. Ciò può includere lingue, etnie, luoghi di origine, genere, disabilità diversi. Ogni gruppo dovrebbe essere coinvolto separatamente per garantire che le dinamiche di potere non compromettano il programma e non replichino dinamiche comunitarie malsane.

COME CONFIGURARE LA COMPONENTE DI SENSIBILIZZAZIONE DEL PROGRAMMA

FASE 1: identifica la posizione/area di copertura. La strategia di sensibilizzazione viene solitamente implementata in aree situate in prossimità dell'SSRD. Tuttavia, a seconda del contesto, della sicurezza, della disponibilità di altri SSRD, della distanza o delle risorse (tra gli altri fattori), le strategie di sensibilizzazione dovrebbero identificare attentamente e strategicamente l'area di portata. Anche se l'ambito geografico e le località specifiche possono cambiare nel tempo, si consiglia di iniziare con un'area limitata per poi ampliarla dopo aver consolidato la strategia, sviluppato le capacità e compreso il livello di accettazione delle comunità.

FASE 2: incontra le autorità locali. Dovrebbero essere tempestivamente informati sull'intenzione di operare in un'area specifica. Avere l'autorizzazione formale e il supporto delle autorità locali è fondamentale per l'intervento. In caso di scetticismo iniziale, il personale di sensibilizzazione dell'SSRD può pianificare una seconda riunione che includa il personale dirigenziale.

FASE 3: condurre una consultazione iniziale basata sulla comunità (fase di valutazione). Dovrebbero essere state raccolte e prese in considerazione informazioni cruciali su: norme, atteggiamenti e pratiche sociali legate al genere; barriere all'accesso; violenza di genere; libertà di movimento; strutture di leadership femminile esistenti nella comunità.

I risultati di questo primo livello di consultazione dovrebbero essere analizzati per sviluppare un piano di sensibilizzazione su misura, sensibile e specifico per il contesto.³ Durante le consultazioni iniziali, alle donne dovrebbe essere chiesta (o almeno informata) l'intenzione di impegnarsi con uomini e ragazzi

3 La maggior parte degli strumenti forniti nella **Parte 2: Valutazione** può essere adattata e utilizzata in questo tipo specifico di valutazione.

attraverso diverse attività e sessioni informative (se è il caso). Se donne e ragazze sono esplicitamente in disaccordo o mostrano disagio, dovrebbe essere identificata una strategia diversa. Per questo, le migliori pratiche suggeriscono di interagire con donne e ragazze prima di impegnarsi con uomini e ragazzi o con la comunità nel suo insieme.

FASE 4: esegui una mappatura dei servizi e identifica i percorsi di riferimento. È fondamentale disporre di tutte le informazioni sui servizi disponibili e sui percorsi di riferimento, compresi i vantaggi e i rischi di ciascun servizio disponibile. Molto spesso, una confidenza di violenza di genere o di altri tipi di violenza avviene durante le attività di sensibilizzazione. Le facilitatrici devono essere formate e supportate in modo adeguato su come affrontare efficacemente queste situazioni.

FASE 5: sviluppa un piano di sensibilizzazione. Inizia con l'identificazione degli obiettivi (ad esempio informare la popolazione femminile sui servizi disponibili nell'SSRD; aumentare il livello di accettazione dei membri della comunità, in particolare dei leader della comunità, ecc.). Una volta fissato l'obiettivo, identifica i gruppi target, le sedi, il tipo di attività, il materiale di informazione, educazione e comunicazione, le referenti e la logistica. È importante quindi aggiornare il piano e rivedere gli obiettivi esistenti su base regolare (ad esempio ogni tre mesi).

FASE 6: mappatura della sicurezza. Dovrebbe essere condotto una mappatura della sicurezza iniziale per riferire il piano di sensibilizzazione e identificare le priorità. La mappatura della sicurezza fornirà informazioni per pianificare l'accesso di donne e ragazze alle attività e agli eventi e informerà sul contenuto delle attività.

FASE 7: Identifica le referenti per la sensibilizzazione. Decidi chi è responsabile di raggiungere quale pubblico target. Poiché la sensibilizzazione consiste nel raggiungere coloro che non sono attualmente serviti, cercare l'aiuto e il supporto di persone che si identificano con il pubblico target può essere estremamente utile per pianificare, fornire e ottenere feedback sulla strategia di sensibilizzazione.

FASE 8: identifica le referenti della comunità. Se le referenti della comunità fanno parte della strategia di sensibilizzazione, è importante identificare chi il team contatterà come referente della comunità in ogni sito e quali sono i passi successivi per coinvolgerli come volontari. La formazione sarà un primo passo importante. Ciò può essere realizzato formando referente di diversi siti in un unico luogo comune o erogando corsi di formazione direttamente in ogni sito.

FASE 9: sviluppa messaggi chiave per la sensibilizzazione e il materiale di informazione, educazione e comunicazione pertinente: È necessario preparare materiali specifici per informare la comunità sui servizi e le attività (nonché i vantaggi) dell'SSRD. Si dovrebbe riflettere su come etichettare l'SSRD in modo che sia neutrale e non discriminatorio.

Promuovi la programmazione dell'SSRD e assicurati che sia il team di sensibilizzazione che le referenti della comunità siano formati su come parlare dell'SSRD a donne e ragazze, altri membri della comunità e stakeholder.

Anche le seguenti considerazioni sono importanti:

- Durante una risposta di emergenza o un improvviso afflusso di migranti e rifugiati la sensibilizzazione dovrebbe concentrarsi sui principali rischi di protezione e sui servizi disponibili.
- Man mano che la risposta alle emergenze si stabilizza o quando un SSRD si consolida, i team di sensibilizzazione dovrebbero andare oltre la diffusione di informazioni sui servizi SSRD e stabilire

strategie per lavorare con le comunità per aumentare l'accettazione e il sostegno agli obiettivi dell'SSRD stesso.

- Sebbene la sensibilizzazione dovrebbe essere guidata da donne e ragazze e basata sulla comunità, la struttura di sensibilizzazione dell'SSRD dovrebbe comunque includere personale dedicato. I team di sensibilizzazione richiedono competenze, abilità e supporto specifici per parlare con le comunità di questioni particolarmente delicate. Il personale femminile di assistenza si rivela nella maggior parte dei contesti il principale punto di ingresso per le donne (comprese le sopravvissute alla violenza di genere) per cercare aiuto. Nel caso delle donne con mobilità ridotta, il personale di assistenza rappresenta spesso l'unico punto di ingresso.



ALLEGATO 6.4. MATERIALE INFORMATIVO, DIDATTICO E DI COMUNICAZIONE PER INCORAGGIARE L'ACCETTAZIONE E LA COMPrensIONE DELLA PROGRAMMAZIONE SSRD DA PARTE DELLA COMUNITÀ

Informazione, educazione e comunicazione combina “strategie, approcci e metodi che consentono a individui, famiglie, gruppi, organizzazioni e comunità di svolgere un ruolo attivo nel raggiungimento, nella protezione e nel sostegno della propria salute e benessere”.¹ La diffusione dell'informazione, educazione e comunicazione è il processo di messa a disposizione dell'apprendimento dai messaggi di informazione, educazione e comunicazione, che consente alle persone di prendere decisioni. Ciò significa che il contenuto dei messaggi di informazione, educazione e comunicazione e l'approccio di divulgazione si basano sulla valutazione dei bisogni e sono specificamente adattati a ciascun obiettivo pubblico. La divulgazione è anche il processo di messa a disposizione degli stakeholder e della comunità in generale dei risultati e degli elaborati di un progetto o di una valutazione.

I messaggi di informazione, educazione e comunicazione possono essere recapitati in molti modi, ad esempio tramite:

- Comunicazione interpersonale, come discussioni individuali o di gruppo che possono essere formali o informali, nonché riunioni ed eventi comunitari.
- Collaborazione con fornitori di servizi, ad esempio con i fornitori che già forniscono servizi nella comunità e che sono stati identificati attraverso la mappatura dei servizi come favorevoli alle esigenze di donne e ragazze.
- Canali di comunicazione di massa, come radio, televisione, SMS, applicazioni internet o telefoniche e altre forme di comunicazione unidirezionale, come poster, cartelloni pubblicitari, murali, volantini, opuscoli, presentazioni visive e audiovisive.

PIANIFICAZIONE DI SESSIONI DI DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI O MATERIALI DI COMUNICAZIONE

PERCHÉ: sebbene lo spazio sicuro debba essere pensato e gestito da donne e ragazze, la sua sostenibilità richiederà il contributo e il sostegno di molti stakeholder. Mariti, genitori, leader della comunità e altri fornitori di servizi o agenzie umanitarie hanno molta influenza sulla capacità di donne e

¹ Organizzazione mondiale della sanità, 2010. Manuale sul campo inter-agenzie sulla salute riproduttiva in contesti umanitari. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK305160/>

ragazze di partecipare al SSRD o partecipare alle sue attività. È quindi essenziale comprendere le prospettive della comunità mentre si crea uno spazio sicuro e mobilitare il sostegno della comunità per l'SSRD in tutto il mondo, poiché così facendo si sosterrà l'accesso e la partecipazione sicuri di donne e ragazze adolescenti. La divulgazione delle informazioni sull'intervento dell'SSRD durante le fasi di valutazione e implementazione sono essenziali per il consenso della comunità. In definitiva, l'SSRD non dovrebbe essere un'unità isolata, ma un'estensione di una più ampia vita comunitaria: l'essenza dell'SSRD non dovrebbe essere né stigmatizzante né distaccata dalla comunità. In realtà, al contrario, l'SSRD dovrebbe essere inclusivo e riconosciuto.

Utilizzando l'**Allegato 3.2. Domande frequenti SSRD Esempio di strumento di informazione, educazione e comunicazione** ti aiuterà a diffondere informazioni generali sullo scopo dell'SSRD, sul perché si tratta di uno spazio riservato alle donne e sui tipi di attività e servizi che l'SSRD fornirà all'inizio della fase di progettazione ai membri della comunità (compresi uomini e ragazzi), alle principali stakeholder, ai leader della comunità e ad altri fornitori di servizi.

Anche se non disponi ancora di tutti i dettagli sull'SSRD in questa fase, poiché stai ancora coinvolgendo donne, ragazze adolescenti e membri della comunità nella sua progettazione, è importante che tu consideri di essere proattivo. Considera la possibilità di iniziare a diffondere informazioni incentrate semplicemente sulla definizione degli elementi generali dell'SSRD prima che altri, che potrebbero non essere a favore del tuo intervento ma sono influenti nella comunità, inizino a diffondere i propri messaggi (che potrebbero essere mal concepiti o basati su voci) sull'SSRD, il che potrebbe impedirti di ottenere il consenso della community.

QUANDO: le sessioni di diffusione delle informazioni o i materiali di comunicazione rivolti a diversi gruppi specifici della comunità, nonché ai fornitori di servizi, dovrebbero essere erogati regolarmente per tutta la durata del progetto. Ciò significa che i messaggi devono essere costantemente modificati e adattati.

Durante la fase di valutazione, la diffusione delle informazioni dovrebbe concentrarsi come minimo sulla comunicazione dei risultati della valutazione basata sul contesto e sulla comunicazione dei messaggi chiave sulla progettazione generale dell'SSRD. Quindi comunica in modo trasparente i passaggi successivi e le tempistiche, se hai un'idea di quali potrebbero essere.

Prima di coinvolgere le comunità in sessioni di diffusione delle informazioni sull'SSRD, dovresti aver analizzato i risultati della valutazione relativi ai ruoli di genere tradizionali, alle pratiche tradizionali dannose e, in generale, ai risultati che riflettono le componenti più delicate o controverse del programma. Questa analisi iniziale aiuterà a strutturare la presentazione dell'SSRD.

Durante la sessione di divulgazione delle informazioni, almeno due persone (di cui almeno una possibilmente locale o di sesso maschile se la presentazione è rivolta a una popolazione mista o maschile) presenteranno i risultati iniziali, spiegando come l'SSRD risponderà alle esigenze riscontrate.

Nel caso in cui i fondi non siano ancora garantiti e il progetto non sia ancora stato finalizzato, questo dovrebbe essere spiegato durante la sessione per gestire le aspettative e avviare un rapporto trasparente. Come nei gruppi di discussione (gruppi di discussione), le informazioni fornite dovrebbero essere bidirezionali: se il personale dell'SSRD fornisce informazioni su cosa sia un SSRD, la comunità fornirà informazioni per riferire alla progettazione dell'SSRD.

COME: la sessione di diffusione delle informazioni sarà probabilmente strutturata in diverse parti. Una parte è dedicata alla presentazione dei principali risultati della valutazione (prestando attenzione

alle eventuali sensibilità). In genere, quando la presentazione viene effettuata in plenaria e in un contesto tradizionale, si raccomanda di presentare risultati relativi principalmente a esigenze, lacune nella fornitura di servizi e altre informazioni non estremamente sensibili. Infatti, la presentazione dei risultati sensibili relativi alla violenza di genere e ai ruoli tradizionali di genere può essere minacciosa se eseguita in modo improprio o prematuro. I risultati della violenza di genere verranno discussi nel corso dell'implementazione, in modo da avere tempo sufficiente per discutere ulteriormente e lavorare sulle strategie di prevenzione e mitigazione del rischio di violenza di genere.

La seconda parte è dedicata alla descrizione degli obiettivi, delle motivazioni, delle attività e dei possibili benefici dell'SSRD per le comunità. Durante questa presentazione, dovrebbe esserci spazio per ascoltare, rispondere alle domande e fornire informazioni più approfondite. A seconda dell'interesse dimostrato dalla comunità e delle dimensioni dell'ambiente, possono aver luogo più sessioni.

A seconda del contesto, può essere utile aver discusso con le autorità locali o i leader della comunità il piano iniziale dell'SSRD prima di presentare le idee alla comunità. Se le autorità locali supportano l'idea di implementazione, ciò fornirà un supporto sostanziale per trovare la metodologia più appropriata per ottenere feedback dalla comunità.

Il contenuto, la durata e la frequenza delle sessioni di disseminazione di informazione, educazione e comunicazione sull'SSRD devono essere decisi dal responsabile del programma sulla base dei risultati della valutazione, della comprensione del contesto e delle capacità disponibili.

DESTINATARI: se stessi pianificando una sessione, dovresti, idealmente, mirare a un massimo di 20 persone per sessione per garantire condizioni di facilitazione buone e gestibili e consentire alle partecipanti l'opportunità di interagire e impegnarsi appieno nella sessione. È preferibile offrire più sessioni piuttosto che rivolgersi a più persone contemporaneamente.

Le migliori pratiche raccomandano che i gruppi di partecipanti siano disaggregati per genere poiché le informazioni saranno adattate in base al genere e le sessioni dovrebbero essere facilitate da personale dello stesso sesso. Sebbene in questa fase molto probabilmente non sia ancora stato istituito l'SSRD, è importante sottolineare che questa attività non dovrebbe svolgersi nell'SSRD o nelle immediate vicinanze se tenuta con uomini (un esempio del contenuto della sessione di informazione, educazione e comunicazione è disponibile nell'**Allegato 3.2**). Piuttosto, dovrebbe essere identificato un luogo in cui gli uomini di solito si riuniscono nella comunità per tenere le sessioni.

Le migliori pratiche suggeriscono inoltre di consultare donne e ragazze e di sostenere lo sviluppo di messaggi. Tuttavia, in questa particolare fase, le donne e le ragazze potrebbero non essere ancora impegnate dato che la programmazione non è stata ancora stabilita.

FACILITAZIONE: nel caso in cui la facilitatrice donna sia assente, il facilitatore uomo non deve facilitare le sessioni con le donne e il rinvio delle sessioni deve essere comunicato alle partecipanti. Allo stesso modo, nel caso in cui il facilitatore uomo sia assente, può essere consigliabile posticipare le sedute. Tuttavia, in un contesto in cui può essere accettabile che il personale femminile faciliti le conversazioni con gli uomini, è importante valutare se, dato l'argomento della sessione in esame, sia appropriato e favorevole chiedere a una facilitatrice donna di condurre la sessione con gli uomini. Le sovrintendenti dovrebbero inoltre valutare ed essere consapevoli del livello di comfort del membro dello staff femminile nel facilitare una sessione con uomini.

Mantenere un impegno positivo con i membri della comunità, pur rimanendo responsabili nei confronti delle donne e delle ragazze, sfidando e non rafforzando le credenze, gli atteggiamenti e le norme culturali dannose che modellano il modo in cui i membri della comunità sono socializzati e che sono alla base della violenza di genere, è l'equilibrio fondamentale che gli interventi dell'SSRD devono raggiungere. L'utilizzo di questo o di un analogo strumento di comunicazione come opportunità iniziale è fondamentale per l'intervento dell'SSRD, da un lato, per incoraggiare un dialogo aperto con i membri della comunità, i leader o le autorità e per identificare eventuali preoccupazioni e aspettative, dall'altro, per rimanere responsabili nei confronti delle donne e delle ragazze e per garantire che l'intervento dell'SSRD sia, prima di tutto, guidato dagli input e dalle realtà delle donne e delle adolescenti della comunità.

È sempre importante tenere presente quanto segue:

FARE	NON FARE
Trovare un modo partecipativo e coinvolgente per comunicare.	Usare un linguaggio che rafforzi le norme negative di genere (come: "Le donne saranno più rispettose verso gli uomini dopo aver partecipato all'SSRD").
Adattare i contenuti e la metodologia di distribuzione in base al pubblico.	Aumentare le aspettative (ad esempio: "Attraverso le attività di potenziamento delle competenze le donne saranno in grado di guadagnare denaro ed essere indipendenti").
Assicurarsi che il contenuto sia compreso e accettato dalla community.	Sottolineare eccessivamente la componente della risposta violenza di genere. È fondamentale spiegare chiaramente cos'è un SSRD, nella sua interezza, senza concentrarsi solo su un aspetto dell'intervento.
Lasciare spazio a domande, opinioni e conversazioni tra le partecipanti; mantenere i gruppi a un massimo di 20 persone.	
Essere strategico e pensare a cosa dovresti sottolineare di più durante la sessione di diffusione delle informazioni.	
Essere chiaro sull'obiettivo dell'SSRD.	Sentirsi sotto pressione per soddisfare le aspettative del pubblico.



ALLEGATO 6.5. RISORSE TECNICHE DISPONIBILI PER PROGETTARE E IMPLEMENTARE LE ATTIVITÀ DELL'SSRD

La tabella seguente fornisce collegamenti alle risorse tecniche che il personale di SSRD può utilizzare per guidare la progettazione e l'implementazione delle attività dell'SSRD.

OBIETTIVO 1: <i>gli SSRD facilitano l'accesso per tutte le donne e le ragazze alle conoscenze, alle competenze e a una serie di servizi pertinenti.</i>	
ATTIVITÀ	RISORSE DISPONIBILI
1. Orientamento per i nuovi membri	Kit di strumenti SSRD: Parte 5: Potenziamento delle competenze:
2. Diffusione di informazioni sui servizi disponibili	Da sviluppare sul campo in base ai servizi disponibili. Per la diffusione delle informazioni sull'SSRD, linee guida e strumenti disponibili nella guida pratica SSRD. Guida: Parte 3: Avvio: Paragrafo 3.7: Garantire il consenso all'SSRD nella fase di avvio Allegato 6.4. materiale informativo, didattico e comunicazione per incoraggiare l'accettazione da parte comunità
3. Riferimenti a servizi di non violenza di genere	Informazioni da sviluppare a livello territoriale
4. Mappatura periodica dei servizi	Guida su come fornire la mappatura dei servizi disponibile nello Strumento 2: La mappatura dei servizi.

<p>5. Sessioni informative ospitate da altri fornitori di servizi (ad esempio fornitori di servizi legali, nutrizionali o di salute riproduttiva sessuale)</p>	<p>Da sviluppare a livello territoriale in base al contenuto delle sessioni informative.</p> <p>In caso di salute riproduttiva, le informazioni devono essere in linea con il contenuto del “Minimum Initial Service Package” (MISP) della Commissione per le donne rifugiate: https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/MIHP%20for%20RH%20in%20Crises%20Situations%20WRC%202011.pdf</p>
<p>6. Sessioni di life skills per gruppi di ragazze adolescenti</p>	<p>IRC: Curriculum Girl Shine https://gbvresponders.org/ragazze-adolescente/girl-shine/</p>
<p>7. Gruppi di potenziamento delle competenze o formazione sulle competenze presenti (ad es. fornitori di servizi professionali o di sostentamento)</p>	<p>IRC: EA\$E (per lo sviluppo economico) https://gbvresponders.org/empowerment/ease-approach/</p> <p>Per altri corsi di formazione, la risorsa dovrebbe essere selezionata in base al settore e all’argomento.</p>

OBIETTIVO 2:

l’SSRD supporta il benessere psicosociale di donne e ragazze e la creazione di reti sociali

ATTIVITÀ	RISORSE DISPONIBILI
<p>8. Attività basate sull’arte (ad esempio musica, danza, teatro, disegno)</p> <p>9. Esercizio fisico e sport (ad esempio yoga, pallavolo, calcio)</p> <p>10. Attività per il tempo libero e il relax (ad esempio cerimonie del caffè o del tè, meditazione, narrazione, film)</p> <p>11. Attività fatte a mano/artigianato (produzione di sapone, sartoria, bordatura, produzione di cesti...)</p>	<p>Il prossimo curriculum IRC “Women Rise” sarà presto disponibile su www.gbvresponders.org</p>

<p>12. Iniziative di sviluppo della comunità (ad esempio giardinaggio, riabilitazione degli spazi comunitari)</p>	<p>Da sviluppare sul campo in collaborazione con donne e ragazze. Le risorse dovrebbero includere la pianificazione, il contenuto, il materiale di informazione, educazione e comunicazione, le azioni richieste, la metodologia e gli strumenti di monitoraggio.</p>
<p>13. Gruppi di sostegno positivi (gruppi di sostegno per giovani madri, gruppi di sviluppo della comunità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guida disponibile nella guida pratica SSRD: nella Parte 6: Contenuto principale dell'implementazione (paragrafo 6.3) e nella Parte 6: Allegato 6.2. Facilitatrice: cose da fare • Da sviluppare sul campo in collaborazione con donne e ragazze. (La risorsa dovrebbe includere il programma, il contenuto, la struttura della sessione e le linee guida).
<p>14. Attività comunitarie generatrici di reddito a sostegno dell'SSRD</p>	<p>Da sviluppare sul campo in collaborazione con donne e ragazze e sulla base delle attività esistenti.</p>

OBIETTIVO 3:

l'SSRD funge da luogo in cui donne e ragazze possono organizzare e accedere alle informazioni per ridurre i rischi di violenza

ATTIVITÀ	RISORSE DISPONIBILI
<p>15. Discussioni agevolate per comprendere le preoccupazioni e i rischi per la sicurezza</p>	<p>Linee guida su come erogare gruppi di discussione disponibili nella guida pratica SSRD</p> <p>Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze</p>
<p>16. Sessioni di sensibilizzazione sui rischi di violenza di genere, compresa lo SAS, e i servizi di risposta disponibili</p>	<p>Da sviluppare sul campo in base ai rischi specifici identificati e ai servizi disponibili.</p> <p>Risorse disponibili per la sensibilizzazione sulla violenza di genere: SASA! è un'attività di sensibilizzazione, prevenzione della violenza di genere e cambiamento del comportamento che può essere implementata con una visione a lungo termine. https://raisingvoices.org/women/sasa-approach/</p>

<p>17. Sessioni di sensibilizzazione sui meccanismi di feedback e segnalazione</p>	<p>Da sviluppare sul campo sulla base dei meccanismi di segnalazione disponibili.</p>
<p>18. Mappatura comunitaria ed esercizi di pianificazione della sicurezza, compresi gli audit di sicurezza</p>	<p>Mappatura della comunità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibile nello Strumento 6: Mappatura della comunità. <p>Audit di sicurezza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Linee guida su come utilizzare lo strumento per valutare l'adeguatezza e sicurezza dello spazio sicuro e dedicato a donne e ragazze (adattamento dello strumento GBV safety audit, utilizzato a livello globale) sono disponibili all'indirizzo: GBV Minimum standards. Standard 7: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBVIE.Minimum.Standards.Publication.FINAL_.ENG_.pdf https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2021/06/Safety-Audit-How-to-Guide.pdf
<p>19. Sessioni informative ospitate da attori della sicurezza</p>	<p>Da sviluppare sul campo in base al contenuto delle sessioni informative. Il processo di sviluppo delle risorse dovrebbe essere una collaborazione tra gli attori che si occupano di violenza di genere e di sicurezza, garantendo la coerenza con gli standard minimi violenza di genere:</p> <p>GBV Minimum standards. Standard 7: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBVIE.Minimum.Standards.Publication.FINAL_.ENG_.pdf</p>

OBIETTIVO 4:

l'SSRD funge da punto di accesso chiave per i servizi specializzati per le sopravvissute alla violenza di genere.

ATTIVITÀ	RISORSE DISPONIBILI
21. Diffusione di informazioni sui servizi di risposta violenza di genere disponibili	Da sviluppare sul campo sulla base di percorsi di riferimento, procedure e servizi disponibili specifici del contesto.
22. Rinvio sicuro ai servizi di risposta alla violenza di genere o a qualsiasi altro servizio pertinente	A livello territoriale un sistema di rinvio dovrebbe essere elaborato in collaborazione con i servizi territoriali. I pacchetti di risorse per la formazione di riferimento e il potenziamento delle competenze sono elencati nell' Allegato 5.2 del Toolkit SSRD. Elenco delle risorse utili e dove accedervi
23. Risposta di base e di supporto alle sopravvissute che segnalano episodi di violenza di genere	I pacchetti di risorse per la formazione di base sulla risposta e il potenziamento delle competenze relativi alla violenza di genere sono elencati nell' Allegato 5.2 del Toolkit SSRD. Elenco delle risorse utili e dove accedervi
24. Fornitura di servizi di gestione dei casi di violenza di genere e servizi di supporto psicosociale personalizzati per le sopravvissute alla violenza di genere	La guida e gli strumenti per la gestione dei casi di violenza di genere sono disponibili nel "Pacchetto di risorse per la gestione dei casi di violenza di genere tra agenzie" https://gbvresponders.org/response/gbv-case-management/
25. Integrazione riservata delle sopravvissute nelle attività del gruppo SSRD	Guida su come integrare le sopravvissute nelle attività SSRD sono disponibili nell' Allegato 6.6. Integrazione sicura delle sopravvissute nelle attività dell'SSRD

OBIETTIVO 5:

l'SSRD offre un luogo in cui donne e ragazze sono al sicuro e incoraggiate a usare la propria voce e ad attirare collettivamente l'attenzione sui propri diritti e bisogni.

ATTIVITÀ	RISORSE DISPONIBILI
26. Discussioni facilitate (gruppi di discussione o incontri SSRD) per comprendere le prospettive e le esigenze di donne e ragazze	Online c'è una vasta letteratura e strumenti per discussioni di gruppo e attività di raccolta di informazioni. Strumento 3: Guida ai gruppi di discussione per donne e ragazze fornisce indicazioni su come condurre il gruppo di discussione
27. Riunioni del Women's forum e pianificazione dell'advocacy	Il Women's and Girls' Forum è un'attività promossa dall'SSRD nella Parte 6: Implementazione .
28. Tutoraggio, facilitazione tra pari e supporto fianco a fianco da parte dei membri attivi	Strumenti e linee guida per il potenziamento delle competenze del personale e i membri nella Parte 5: Potenziamento delle competenze
29. Riunioni di donne e iniziative guidate da ragazze (ad esempio associazioni, piattaforme femminili)	Da sviluppare sul campo sulla base delle relazioni e delle priorità esistenti.
30. Formazione alla leadership e al patrocinio	Il modulo di formazione per l'SSRD dovrebbe essere sviluppato sul campo in base alle risorse disponibili: The "Arab women speak out" è uno strumento di self-empowerment: https://www.unicef.org/lebanon/stories/arab-women-speak-out-force-self-empowerment L'EMAP di IRC "Coinvolgere gli uomini attraverso pratiche responsabili" https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2014/09/EMAP-Implementation-Guide.pdf



ALLEGATO 6.6. INTEGRAZIONE SICURA DELLE SOPRAVVISSUTE NELLE ATTIVITÀ DELL'SSRD

GESTIONE DELLA DIVULGAZIONE DURANTE LE ATTIVITÀ DI GRUPPO

La rivelazione di esperienze di violenza di genere da parte delle sopravvissute può avvenire in qualsiasi momento e le sopravvissute possono decidere di farsi avanti in una situazione che non è sicura o riservata. È fondamentale riconoscere che questa è una realtà e anche il diritto delle sopravvissute di rivelare quando e a chi.

È responsabilità di tutto il personale dell'SSRD e di tutti gli operatori e operatrici del sistema di accoglienza e servizi di supporto in generale, proteggere le donne e le ragazze sopravvissute da ulteriori danni. In questo contesto, la riservatezza e la sicurezza di una sopravvissuta possono essere compromesse irrimediabilmente se l'incidente diventa di pubblico dominio: ciò limiterà seriamente le garanzie di sicurezza della sopravvissuta e del personale che le sta offrendo supporto. Inoltre, essere a conoscenza di un incidente di violenza di genere può rappresentare un rischio per la sicurezza di ogni persona presente durante la divulgazione.

Prima della sessione: il personale e i membri dell'SSRD dovrebbero cercare di impedire che la divulgazione avvenga in pubblico o durante le attività di gruppo. Ciò significa:

1. informare le partecipanti sui servizi presenti o di riferimento disponibili all'inizio della sessione.
2. Rendere disponibile materiale durante le attività nella comunità o nell'SSRD che spieghi come e a chi le sopravvissute devono segnalare gli incidenti di violenza di genere (solo se è sicuro).
3. Le facilitatrici dovrebbero iniziare le sessioni dicendo: "Se desiderate divulgare questioni private, venite da me dopo la sessione per discuterne in privato. Durante l'attività di gruppo, le informazioni personali non devono essere condivise per garantire la sicurezza e la protezione di ogni partecipante".
4. Richiedere alle partecipanti di non condividere informazioni identificabili in nessuna storia che potrebbero raccontare durante l'attività.
5. Chiedere alle partecipanti di mantenere riservate le discussioni personali che si svolgono durante l'attività.

Durante la sessione: se nonostante le precauzioni sopra elencate, la divulgazione avviene ancora durante un'attività di gruppo, le facilitatrici e i membri non dovrebbero affrettare la sopravvissuta, sopraffarla di domande o costringerla a fornire dettagli. Ricorda che questa potrebbe essere la prima volta che parla della sua esperienza e potrebbe trarre beneficio dalla rassicurazione che ciò che ha vissuto non è colpa sua e dal ricevere alcune "frasi empatiche" che la fanno sentire ascoltata e compresa. (ad esempio, mi dispiace che ti sia successo; mi dispiace che tu stia passando tutto questo; grazie per averlo condiviso con noi; non è colpa tua.)

Quando una sopravvissuta termina il suo racconto, la facilitatrice dovrebbe convalidare ciò che le è successo (ad esempio, molte donne nella tua situazione si arrabbierebbero; sei molto coraggiosa a dirmelo). Dopodiché, la facilitatrice dovrebbe fornire informazioni generali sulla disponibilità di fornitori

di servizi specializzati nell'ascolto e nell'interazione con donne e ragazze che hanno esperienze come quella che la sopravvissuta ha appena condiviso. La facilitatrice dovrebbe chiedere agli altri membri del gruppo di mantenere la riservatezza della divulgazione e invitare la sopravvissuta a fare una chiacchierata in privato dopo la sessione.

Dopo la sessione: se la sopravvissuta è d'accordo, la facilitatrice e la sopravvissuta devono incontrarsi in un luogo riservato e sicuro. La sopravvissuta riceve tutte le informazioni sui servizi esistenti e una nota sui rischi della divulgazione pubblica. Dopo aver ricevuto il consenso verbale, la facilitatrice indirizza la sopravvissuta ai servizi di gestione dei casi. In questo caso, è fondamentale che il personale dell'SSRD sia chiaro su tutti i percorsi di riferimento a servizi specializzati. Ricorda che non è compito della facilitatrice ottenere tutte le informazioni su ciò che è accaduto o fornire consulenza, a meno che la facilitatrice non sia una responsabile del soccorso alla violenza di genere (assistente sociale, case manager, ecc.). Invece, il ruolo della facilitatrice è ascoltare ciò che la sopravvissuta vuole rivelare in modo solidale e assicurarsi che riceva il sostegno di cui ha bisogno. È importante mantenere un atteggiamento calmo e positivo e non spingere la sopravvissuta a rivelare più di quanto desidera. Soprattutto, la facilitatrice non dovrebbe mai chiedere informazioni sul comportamento della sopravvissuta prima dell'incidente o sulla sua storia sessuale: ciò non è rilevante e può indicare che la sopravvissuta potrebbe essere responsabile della violenza subita. La facilitatrice non prende decisioni per la sopravvissuta e, nel caso in cui una sopravvissuta rifiuti i servizi, può aiutarla a considerare i vantaggi e i rischi legati alle sue decisioni, senza costringerla a fare qualcosa che non vuole fare.

INTEGRAZIONE DELLE SOPRAVVISSE NELLE ATTIVITÀ DELL'SSRD

Gli SSRD sono riconosciuti a livello internazionale come uno dei luoghi più sicuri per divulgare casi di violenza di genere. Pertanto, ogni membro dello staff deve **ricevere una formazione specifica su come trattare, indirizzare e fornire il primo soccorso psicologico alle sopravvissute.**

Indirizza le sopravvissute dalle attività dell'SSRD ai servizi di gestione dei casi: la divulgazione può avvenire nell'SSRD in qualsiasi momento, nel contesto di un'attività o meno. Molto spesso, le sopravvissute si rivelano alle facilitatrici dopo un'attività di gruppo (come una sessione di sensibilizzazione o un gruppo di discussione). Se le sopravvissute si rivolgono al personale dell'SSRD diverso dalle assistenti sociali o dalle responsabili del caso, la persona dello staff che riceve la confidenza deve fornire alle sopravvissute tutte le informazioni necessarie sui servizi disponibili. Se le sopravvissute menzionano una situazione che può aver creato rischi medici, i servizi sanitari dovrebbero avere la priorità. Dopo che la sopravvissuta è stata informata sui servizi disponibili, può decidere se e a quale tipo di servizio desidera essere indirizzata¹. Il personale dell'SSRD deve quindi ricevere il consenso verbale per indirizzare le sopravvissute a servizi specializzati. Se le sopravvissute accettano il rinvio ai servizi dell'SSRD (se disponibili), il personale dell'SSRD si coordinerà con i soccorritori violenza di genere e, se possibile e in sicurezza, accompagnerà le sopravvissute nella stanza dedicata.

1 Pacchetto di risorse inter-agenzie per la gestione dei casi di violenza di genere. 2017. Parte II "Steps of GBV Case Management" https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2017/04/Interagency-GBV-Case-Management-Guidelines_Final_2017_Low-Res.pdf

Indirizza le sopravvissute dei servizi di risposta alla violenza di genere alle attività: se durante le sessioni individuali di supporto (gestione dei casi), le sopravvissute esprimono la necessità e l'interesse a partecipare a una delle attività dell'SSRD, l'assistente sociale dovrebbe includerlo nel piano d'azione della sopravvissuta e indirizzare la sopravvissuta all'attività. Questo tipo di "referenza" funziona in modo diverso da quello descritto sopra. Quando gli operatori sociali indirizzano le sopravvissute alle attività di gruppo SSRD, le facilitatrici dell'attività di gruppo non sanno che il nuovo partecipante è una sopravvissuta (a meno che un rischio per la sicurezza non rappresenti una minaccia per la sopravvissuta o per il gruppo). È pratica comune che le sopravvissute si uniscano casualmente e siano accolti all'attività selezionata proprio come qualsiasi altro membro dell'SSRD.

Le sopravvissute dovrebbero essere coinvolte nell'attività e, sebbene possano condividere la loro esperienza se lo desiderano, non dovrebbe mai essere chiesto loro di identificarsi come sopravvissute o di condividere la loro storia. Le facilitatrici delle attività dell'SSRD devono sempre tenere presente che tra le partecipanti potrebbero esserci sopravvissute alla violenza di genere (anche se potrebbero non sapere chi sono).

A photograph of two women sitting and talking, overlaid with a semi-transparent orange filter. The woman on the left is seen from the back, and the woman on the right is in profile. They appear to be in a meeting or discussion. A dark orange rectangular box is centered over the image, containing the text '6. STRUMENTI'.

6. STRUMENTI



STRUMENTO 27: SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL'SSRD (BASELINE)

PERCHÉ UTILIZZARE IL SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL'SSRD?

Il sondaggio per i membri monitora l'impatto della programmazione SSRD sull'empowerment e sul processo decisionale di donne e ragazze nel tempo. Aiuta il personale dell'SSRD a identificare se e come la programmazione SSRD supporta la responsabilizzazione dei membri, l'accesso ai servizi e lo sviluppo delle capacità decisionali.

Il sondaggio per i membri è una combinazione di 3 strumenti. I primi due strumenti (30a e 30b) sono disponibili in due versioni. La prima versione è "staff delivery", che è un formato per l'utilizzo dello strumento durante un colloquio tra un informatore/trice e un'intervistatrice. La seconda versione è "autosomministrata" e consente a ciascun membro dello staff di rispondere direttamente alle domande utilizzando il questionario di consegna automatica.

- 1. Strumento 27: Sondaggio per i membri dell'SSRD (baseline)** è un questionario per verificare lo stato iniziale dell'empowerment, la conoscenza dei servizi disponibili e il potere decisionale. La linea di base deve essere condotta solo una volta per membro.
- 2. Strumento 28: Sondaggio per i membri dell'SSRD (Follow-up)** è simile alla baseline, ma viene implementata dopo un periodo prestabilito rispetto alla baseline (3 o 6 mesi) per confrontare come il livello di responsabilizzazione, la conoscenza dei servizi e le capacità decisionali sono cambiati dopo alcuni mesi di partecipazione alla programmazione SSRD. Il sondaggio di follow-up contiene una serie di domande più completa e non deve essere utilizzata come questionario di base. Può essere amministrato tutte le volte che il team di progetto ritiene utile (per confrontare le modifiche nel tempo) ma non deve essere completato più di una volta al trimestre per membro.
- 3. Strumento 29: Elenco partecipanti al sondaggio per i membri dell'SSRD** assegna un codice a ogni donna e ragazza che partecipa al sondaggio per garantire la riservatezza del sondaggio.

QUANDO UTILIZZARE IL SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL'SSRD?

Il sondaggio per i membri può essere condotto regolarmente per monitorare i progressi nel tempo.

Il sondaggio di base stabilisce il punto di partenza per il confronto. Dopo un periodo prestabilito (da 3 a 6 mesi), il sondaggio di follow-up dovrebbe essere realizzato con gli stessi membri che hanno preso parte al sondaggio di base. Se la popolazione con cui lavori è altamente mobile, è utile effettuare il follow-up entro 3 mesi, poiché i membri potrebbero andarsene più frequentemente. Se la popolazione con cui lavorate è stabile, può essere utile effettuare il follow-up entro 6 mesi, perché è probabile che siano ancora presenti e potrebbero mostrare un cambiamento maggiore durante un periodo di follow-up più ampio. Tuttavia, è assolutamente possibile condurre l'indagine di follow-up con una popolazione stabile sia dopo 3 mesi che dopo 6 mesi e confrontare le variazioni tra questi tre punti (incluso il sondaggio base).

COME UTILIZZARE IL SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL' SSRD?

Guida per il personale

Stampa solo la versione dello strumento che verrà utilizzata. Se l'attività viene svolta da un membro dello staff, deve essere stampata solo la versione 1 (formato intervista). La versione 2 verrà stampata quando il sondaggio viene svolto direttamente da un membro dell'SSRD (formato autosomministrato).

Potresti notare che le domande saltano i numeri nella linea di base (ad esempio, dov'è il numero 30? dov'è il numero 33?). Non preoccuparti! Si tratta di domande che compaiono nel follow-up ma non sono ancora pertinenti allo scenario di base. Tutti i numeri dell'indagine di base devono corrispondere alla domanda equivalente del sondaggio di follow-up, ma il sondaggio di follow-up conterrà le domande aggiuntive "mancanti".

Alle partecipanti deve essere assegnato un codice utilizzando lo **Strumento 29: Elenco partecipanti al sondaggio per i membri dell'SSRD**.

Si raccomanda di condurre il sondaggio di base con un minimo del 20 per cento di donne e ragazze che frequentano lo spazio sicuro e che acconsentono a partecipare sia al sondaggio di base che al sondaggio di follow-up. Il numero esatto di membri coinvolti nel sondaggio cambierà in base all'afflusso di nuovi membri e alle dimensioni dell'SSRD. Per quanto possibile, i membri target del sondaggio dovrebbero essere nuovi membri. Tuttavia, nel caso di SSRD consolidati, possono essere coinvolti anche membri a lungo termine. Una volta stabilita una baseline con un gruppo di membri, assicurati di continuare a condurre la baseline con un campione di nuovi membri quando iniziano ad arrivare all'SSRD.

Il sondaggio può essere consegnato tramite:

- 1.** Membri del personale (versione 1 - erogazione del personale - formato intervista) - in contesti a basso livello di alfabetizzazione; attraverso conversazioni individuali con i membri.
- 2.** Membri stessi (versione 2 - autosomministrata) - in contesti di alta alfabetizzazione. In questo caso, i membri riceveranno una copia stampata del sondaggio che potranno completare da soli.

In entrambi i casi, il sondaggio è rivolto a ciascun individuo ed entrambe le versioni dovrebbero garantire che le risposte siano mantenute riservate e sicure.

Dopo aver condotto il sondaggio di base e quello di follow-up, le referenti del personale dovrebbero analizzare i risultati confrontando entrambi i sondaggi per ciascun partecipante. I risultati finali dovrebbero fornire informazioni utili per rafforzare componenti specifici della programmazione SSRD.

Dopo l'analisi del sondaggio, si consiglia di programmare una sessione con le partecipanti per fornire informazioni generali e anonime sui feedback ricevuti. Ad esempio: "Durante l'esame dei sondaggi, è emerso che la maggior parte di voi non ha ricevuto informazioni sui servizi disponibili nell'SSRD. Grazie ai vostri feedback, abbiamo identificato che l'SSRD dovrebbe aumentare le sessioni informative sui servizi disponibili." È essenziale essere cauti e considerare la sensibilità di alcune delle domande del sondaggio: in contesti in cui le questioni relative all'empowerment sono particolarmente delicate, i risultati possono essere raggruppati per tipo di responsabilizzazione.

Per consegnare il sondaggio:

1. Identifica chi nel tuo team gestirà il sondaggio. Identifica se sarà autogestito (dando alla persona il sondaggio da completare) o se un membro dello staff porrà le domande e registrerà le risposte della persona.
2. Spiega lo scopo (vedi consenso del cliente) e ottieni il consenso verbale per procedere. Se il beneficiario rifiuta, dì alla persona che va bene e se cambia idea, può contattarti.
3. Annota il nome e le informazioni di contatto del beneficiario nell'elenco delle partecipanti al sondaggio. Annota il "CODICE PARTECIPANTE" dalla stessa riga del sondaggio.
4. Conserva l'elenco delle partecipanti in uno spazio separato, sicuro e riservato. Questo elenco non deve essere archiviato insieme ai sondaggi per garantire la riservatezza dei membri.

(Vedere la tabella seguente per i passaggi 5 e 6 a seconda che si tratti del formato autosomministrato o dell'intervista.)

FORMATO DEL COLLOQUIO	AUTOSOMMINISTRATO
<p>5. Informa il membro dell'SSRD che gli farai alcune domande ma non scriverai il suo nome sul modulo e che il colloquio rimarrà anonimo.</p>	<p>Informa il membro dell'SSRD che gli consegnerai il sondaggio e la penna. Richiedi che non scrivano il proprio nome nel sondaggio in modo che sia possibile mantenere anonime le loro informazioni.</p>
<p>6. Per domande che utilizzano l'ausilio visivo, posiziona l'immagine davanti al beneficiario. Spiega cosa rappresenta ogni tazza. Quindi verifica la comprensione del partecipante utilizzando un semplice esempio (ad es. "Se dicessi 'Oggi fa molto freddo', quale tazza sceglieresti per mostrare quanto sei d'accordo con quello che ho detto?"). Leggi ad alta voce la prima dichiarazione e chiedi al partecipante di indicare quale rappresenta quanto è d'accordo con l'affermazione. Chiedi al partecipante se desidera motivare la sua scelta e, in caso affermativo, prendi nota di ciò che dice. Vai alla dichiarazione successiva e continua allo stesso modo.</p>	<p>Consegna il sondaggio e l'ausilio visivo al beneficiario (guarda alla fine della versione 2). Spiega cosa rappresenta ogni tazza. Quindi verifica la comprensione del partecipante utilizzando un semplice esempio (ad es. "Se dicessi 'Oggi fa molto freddo', quale tazza sceglieresti per mostrare quanto sei d'accordo con quello che ho detto?"). Informa il beneficiario che lascerai la stanza, ma se ha altre domande, può venire a chiedere in qualsiasi momento.</p>



MODELLO DELLO STRUMENTO

CONSENSO INFORMATO

Mi chiamo _____ e

lavoro con _____ come _____.

Io e le mie colleghe vorremmo sapere se i nostri programmi stanno migliorando la vita delle donne e delle ragazze con cui lavoriamo. Queste domande servono solo ad aiutarci a migliorare la nostra programmazione e non sei obbligato a rispondere a domande che ti mettano a disagio. Le tue risposte rimarranno completamente riservate e non influiranno in alcun modo sulla tua capacità di partecipare.

Accetti di rispondere alle domande di questo sondaggio?

Sì No

Se viene dato il consenso, continua con il sondaggio.

VERSIONE 1

Fornito dal personale (formato intervista)

Codice partecipante: _____

SONDAGGIO MEMBRI DELL'SSRD

Data di svolgimento del sondaggio: _____

Nome dello spazio sicuro: _____

Amministrato da: _____

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio! Per favore rispondi alle domande onestamente. Se hai domande, non esitare a chiedere.

Informazioni sul partecipante

1. Quanti anni hai?

- 15-17 anni
- 18-24 anni
- 25-64 anni
- 65 anni o più

2. Seleziona lo stato della tua comunità.

- Richiedente asilo politico
- Rifugiato o migrante
- Comunità ospitante
- Altro (specificare) _____

3. Come hai conosciuto i nostri servizi per la prima volta? (seleziona uno)

- Amico o familiare
- Segnalazione da parte di un'altra organizzazione
- Vicini o membri della comunità
- Discussione nella comunità
- Volantino o opuscolo che hai visto o ricevuto
- Altro (specificare) _____

4. Da quanto tempo vieni nello spazio sicuro?

- 0 – 2 mesi
- 3 – 5 mesi
- 6 – 8 mesi
- 9 – 11 mesi
- Più di 12 mesi

Risultati del programma

Sottoscala decisionale

Leggerò alcune frasi e vorrei che mi dicessi quanto sei d'accordo con esse usando l'ausilio visivo. (cerchia la risposta)

Sono in grado di decidere quale sia il modo migliore per superare le mie difficoltà	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Se fossi in pericolo, sono in grado di scegliere le persone giuste che mi possano aiutar.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Mi sento più a mio agio quando gli altri prendono decisioni per me.	Non sono d'accordo (2)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (0)

5. Sai dove una donna può andare a chiedere aiuto se qualcuno la picchia?

Sì

No

Specificare dove: _____

6. Sai a chi può rivolgersi una donna o una ragazza per avere supporto se qualcuno cerca di fare sesso con lei o le chiede qualcosa in cambio di servizi?

Sì

No

Specificare dove: _____

Sottoscala dell'empowerment

Leggerò alcune frasi e vorrei che mi dicessi quanto sei d'accordo con loro usando l'ausilio visivo. (cerchia la risposta; leggi solo la dichiarazione ad alta voce, non il tipo di empowerment)

Empowerment psicosociale	Sono in grado di aiutare altre donne e ragazze.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment psicosociale	Sono in grado di chiedere supporto quando ne ho bisogno.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment cognitivo	Conosco abbastanza le opzioni di assistenza disponibili per decidere quali sono più adatte a me.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment cognitivo	Ho le competenze necessarie per raggiungere i miei obiettivi.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment personale	Penso di valerne la pena.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment personale	Faccio cose che considero importanti.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment socio-civico	Sono in grado di esprimere ciò che è importante per me per la mia comunità.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio. Ci auguriamo che le risposte a queste domande e il tuo feedback onesto ci aiutino a migliorare i nostri servizi.

VERSIONE 2

Auto-amministrato

Codice partecipante: _____

SONDAGGIO MEMBRI DELL'SSRD

Data: _____

Nome dello spazio sicuro: _____

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio! Per favore rispondi alle domande onestamente. Se hai domande, non esitare a chiedere.

Informazioni sul partecipante

1. Quanti anni hai?

- 15-17 anni
- 18-24 anni
- 25-64 anni
- 65 anni o più

2. Seleziona lo stato della tua comunità.

- XXXXXX
- Rifugiato
- Comunità ospitante
- Altro (specificare) _____

3. Come hai conosciuto i nostri servizi per la prima volta? (seleziona uno)

- Amico o familiare
- Segnalazione da parte di un'altra organizzazione
- Vicini o membri della comunità
- Discussione nella comunità
- Volantino o opuscolo che hai visto o ricevuto
- Altro (specificare) _____

4. Da quanto tempo vieni nello spazio sicuro?

- 0 – 2 mesi
- 3 – 5 mesi
- 6 – 8 mesi
- 9 – 11 mesi
- Più di 12 mesi

Per favore leggi le seguenti affermazioni e cerca di stabilire quanto sei d'accordo con ciascuna di esse.

Sono in grado di decidere quale sia il modo migliore per superare le mie difficoltà.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Se fossi in pericolo, sono in grado scegliere le persone giuste che mi possano aiutare	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Mi sento più a mio agio quando gli altri prendono decisioni per me.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo

5. Sai dove una donna può andare a chiedere aiuto se qualcuno la picchia?

- Sì
- No

Specificare dove: _____

6. Sai a chi può rivolgersi una donna o una ragazza per avere supporto se qualcuno cerca di fare sesso con lei o le chiede qualcosa in cambio di servizi?

- Sì
- No

Specificare dove: _____

Sottoscala dell'empowerment

Leggerò alcune frasi e vorrei che mi dicessi quanto sei d'accordo con loro usando l'ausilio visivo. (cerchia la risposta; leggi solo la dichiarazione ad alta voce, non il tipo di empowerment)

Sono in grado di aiutare altre donne e ragazze.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Sono in grado di chiedere supporto quando ne ho bisogno.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Conosco abbastanza le opzioni di assistenza disponibili per decidere quali sono più adatte a me.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Ho le competenze necessarie per raggiungere i miei obiettivi.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Penso di valerne la pena.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Faccio cose che considero importanti.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Sono in grado di esprimere ciò che è importante per me per la mia comunità.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio. Ci auguriamo che le risposte a queste domande e il tuo feedback onesto ci aiutino a migliorare i nostri servizi.

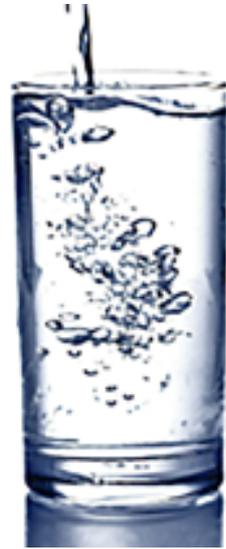
Ausili visivi



Non sono d'accordo



Parzialmente d'accordo



Sono d'accordo



STRUMENTO 28: SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL'SSRD (FOLLOW-UP)

PERCHÉ UTILIZZARE IL SONDAGGIO MEMBRI DELL'SSRD?

Il sondaggio per i membri monitora l'impatto della programmazione SSRD sull'empowerment e sul processo decisionale di donne e ragazze nel tempo. Aiuta il personale dell'SSRD a identificare se e come la programmazione SSRD supporta la responsabilizzazione dei membri, l'accesso ai servizi e lo sviluppo delle capacità decisionali.

Il sondaggio per i membri è una combinazione di 3 strumenti. I primi due strumenti (30a e 30b) sono disponibili in due versioni. La prima versione è "staff delivery", che è un formato per l'utilizzo dello strumento durante un colloquio tra un informatore/trice e un'intervistatrice. La seconda versione è "autosomministrata" e consente a ciascun membro dello staff di rispondere direttamente alle domande utilizzando il questionario di consegna automatica.

- 1. Strumento 27: Sondaggio per i membri dell'SSRD (baseline)** è un questionario per verificare lo stato iniziale dell'empowerment, la conoscenza dei servizi disponibili e il potere decisionale. La linea di base deve essere condotta solo una volta per membro.
- 2. Strumento 28: Sondaggio per i membri dell'SSRD (Follow-up)** è simile alla baseline, ma viene implementata dopo un periodo prestabilito rispetto alla baseline (3 o 6 mesi) per confrontare come il livello di responsabilizzazione, la conoscenza dei servizi e le capacità decisionali sono cambiati dopo alcuni mesi di partecipazione alla programmazione SSRD. Il sondaggio di follow-up contiene una serie di domande più completa e non deve essere utilizzata come questionario di base. Può essere amministrato tutte le volte che il team di progetto ritiene utile (per confrontare le modifiche nel tempo) ma non deve essere completato più di una volta al trimestre per membro.
- 3. Strumento 29: Elenco partecipanti al sondaggio per i membri dell'SSRD** assegna un codice a ogni donna e ragazza che partecipa al sondaggio per garantire la riservatezza del sondaggio.

QUANDO UTILIZZARE IL SONDAGGIO MEMBRI DELL'SSRD?

Il sondaggio per i membri può essere condotto regolarmente per monitorare i progressi nel tempo.

Il sondaggio di base stabilisce il punto di partenza per il confronto. Dopo un periodo prestabilito (da 3 a 6 mesi), il sondaggio di follow-up dovrebbe essere realizzato con gli stessi membri che hanno preso parte al sondaggio di base. Se la popolazione con cui lavori è altamente mobile, è utile effettuare il follow-up entro 3 mesi, poiché i membri potrebbero andarsene più frequentemente. Se la popolazione con cui lavorate è stabile, può essere utile effettuare il follow-up entro 6 mesi, perché è probabile che siano ancora presenti e potrebbero mostrare un cambiamento maggiore durante un periodo di follow-up più ampio. Tuttavia, è assolutamente possibile condurre l'indagine di follow-up con una popolazione stabile sia dopo 3 mesi che dopo 6 mesi e confrontare le variazioni tra questi tre punti (incluso il sondaggio base).

COME UTILIZZARE IL SONDAGGIO MEMBRI DELL' SSRD?

Guida per il personale

Stampa solo la versione dello strumento che verrà utilizzata. Se l'attività viene svolta da un membro dello staff, deve essere stampata solo la versione 1 (formato intervista). La versione 2 verrà stampata quando il sondaggio viene svolto direttamente da un membro dell'SSRD (formato autosomministrato).

Alle partecipanti deve essere assegnato un codice utilizzando lo **Strumento 29: Elenco partecipanti al sondaggio per i membri dell'SSRD**.

Si raccomanda di condurre il sondaggio di base con un minimo del 20 per cento di donne e ragazze che frequentano lo spazio sicuro e che acconsentono a partecipare sia al sondaggio di base che al sondaggio di follow-up. Il numero esatto di membri coinvolti nel sondaggio cambierà in base all'afflusso di nuovi membri e alle dimensioni dell'SSRD. Per quanto possibile, i membri target del sondaggio dovrebbero essere nuovi membri. Tuttavia, nel caso di SSRD consolidati, possono essere coinvolti anche membri a lungo termine. Una volta stabilita una baseline con un gruppo di membri, assicurati di continuare a condurre la baseline con un campione di nuovi membri quando iniziano ad arrivare all'SSRD.

Il sondaggio può essere consegnato tramite:

1. Membri del personale (versione 1 - erogazione del personale - formato intervista) - in contesti a basso livello di alfabetizzazione; attraverso conversazioni individuali con i membri.
2. Membri stessi (versione 2 - autosomministrata) - in contesti di alta alfabetizzazione. In questo caso, i membri riceveranno una copia stampata del sondaggio che potranno completare da soli.

Il sondaggio deve essere condotto individualmente senza altre persone nella stanza oltre alla facilitatrice e al membro. Se stai usando la versione 2, puoi lasciare il membro da solo nella stanza per compilare il sondaggio in privato. Che tu stia utilizzando la versione 1 o 2, in entrambi i casi dovresti assicurarti che le risposte di tutti i membri siano mantenute riservate e sicure.

Potresti notare che mancano alcuni numeri all'inizio del sondaggio. Non preoccuparti! Si tratta di domande demografiche che sono già state raccolte nel sondaggio di base e non devono essere ripetute.

Dopo aver condotto il sondaggio di base e quello di follow-up, le referenti del personale dovrebbero analizzare i risultati confrontando entrambi i sondaggi per ciascun partecipante. I risultati finali dovrebbero fornire informazioni utili per rafforzare componenti specifici della programmazione SSRD.

Dopo l'analisi del sondaggio, si consiglia di programmare una sessione con le partecipanti per fornire informazioni generali e anonime sui feedback ricevuti. Ad esempio: "Durante l'esame dei sondaggi, è emerso che la maggior parte di voi non ha ricevuto informazioni sui servizi disponibili nell'SSRD. Grazie ai vostri feedback, abbiamo identificato che l'SSRD dovrebbe aumentare le sessioni informative sui servizi disponibili." È essenziale essere cauti e considerare la sensibilità di alcune delle domande del sondaggio: in contesti in cui le questioni relative all'empowerment sono particolarmente delicate, i risultati possono essere raggruppati per tipo di responsabilizzazione.

Per consegnare il sondaggio:

1. Identifica chi nel tuo team gestirà il sondaggio. Identifica se sarà autogestito (dando alla persona il sondaggio da completare) o se un membro dello staff porrà le domande e registrerà le risposte della persona.
2. Spiega lo scopo (vedi consenso del cliente) e ottieni il consenso verbale per procedere. Se il beneficiario rifiuta, dì alla persona che va bene e se cambia idea, può contattarti.
3. Annota il nome e le informazioni di contatto del beneficiario nell'elenco delle partecipanti al sondaggio. Annota il "CODICE PARTECIPANTE" dalla stessa riga del sondaggio.
4. Conserva l'elenco delle partecipanti in uno spazio separato, sicuro e riservato. Questo elenco non deve essere archiviato insieme ai sondaggi per garantire la riservatezza dei membri.

(Vedere la tabella seguente per i passaggi 5 e 6 a seconda che si tratti del formato autosomministrato o dell'intervista.)

FORMATO DEL COLLOQUIO	AUTOSOMMINISTRATO
<p>5. Informa il membro dell'SSRD che gli farai alcune domande ma non scriverai il suo nome sul modulo e che il colloquio rimarrà anonimo.</p>	<p>Informa il membro dell'SSRD che gli consegnerai il sondaggio e la penna. Richiedi che non scrivano il proprio nome nel sondaggio in modo che sia possibile mantenere anonime le loro informazioni.</p>
<p>6. Per domande che utilizzano l'ausilio visivo, posiziona l'immagine davanti al beneficiario. Spiega cosa rappresenta ogni tazza. Quindi verifica la comprensione del partecipante utilizzando un semplice esempio (ad es. "Se dicessi 'Oggi fa molto freddo', quale tazza sceglieresti per mostrare quanto sei d'accordo con quello che ho detto?"). Leggi ad alta voce la prima dichiarazione e chiedi al partecipante di indicare quale rappresenta quanto è d'accordo con l'affermazione. Chiedi al partecipante se desidera motivare la sua scelta e, in caso affermativo, prendi nota di ciò che dice. Vai alla dichiarazione successiva e continua allo stesso modo.</p>	<p>Consegna il sondaggio e l'ausilio visivo al beneficiario (guarda alla fine della versione 2). Spiega cosa rappresenta ogni tazza. Quindi verifica la comprensione del partecipante utilizzando un semplice esempio (ad es. "Se dicessi 'Oggi fa molto freddo', quale tazza sceglieresti per mostrare quanto sei d'accordo con quello che ho detto?"). Informa il beneficiario che lascerai la stanza, ma se ha altre domande, può venire a chiedere in qualsiasi momento.</p>



MODELLO DELLO STRUMENTO

CONSENSO INFORMATO

Mi chiamo _____ e

lavoro con _____ come _____.

Io e le mie colleghe vorremmo sapere se i nostri programmi stanno migliorando la vita delle donne e delle ragazze con cui lavoriamo. Queste domande servono solo ad aiutarci a migliorare la nostra programmazione e non sei obbligato a rispondere a domande che ti mettano a disagio. Le tue risposte rimarranno completamente riservate e non influiranno in alcun modo sulla tua capacità di partecipare.

Accetti di rispondere alle domande di questo sondaggio?

Sì No

Se viene dato il consenso, continua con il sondaggio.

VERSIONE 1

Fornito dal personale (formato intervista)

Codice partecipante: _____

SONDAGGIO MEMBRI DELL'SSRD

Data di svolgimento del sondaggio: _____

Nome dello spazio sicuro: _____

Amministrato da: _____

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio! Per favore rispondi alle domande onestamente. Se hai domande, non esitare a chiedere.

Esperienze di servizio e feedback

1. Da quanto tempo vieni nello spazio sicuro?

- 0 – 2 mesi
- 3 – 5 mesi
- 6 – 8 mesi
- 9 – 11 mesi
- Più di 12 mesi

2. Con che frequenza vieni nello spazio sicuro?

_____ giorni a settimana/mese (cerchia settimana o mese)

3. Hai mai avuto difficoltà ad accedere allo spazio sicuro?

- Sì
- No

In caso affermativo, descrivi i motivi: _____

4. Hai mai avuto difficoltà ad accedere alle attività e ai servizi offerti nell'SSRD?

- Sì
- No

In caso affermativo, descrivi i motivi: _____

Sottoscala dell'empowerment

Leggerò alcune frasi e vorrei che mi dicessi quanto sei d'accordo con loro usando l'ausilio visivo. (cerchia la risposta; leggi solo la dichiarazione ad alta voce, non il tipo di empowerment)

DICHIARAZIONE	NON SONO D'ACCORDO (0+)	PARZIALMENTE D'ACCORDO (+1)	SONO D'ACCORDO (+2)	COMMENTI
Mi piace partecipare alle attività di gruppo nello spazio sicuro.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Le attività presso lo spazio sicuro sono pertinenti alle mie esigenze.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Mi sento in grado di parlare con il personale dei miei problemi.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Mi sento al sicuro in questo spazio.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Dico alle mie amiche e vicine di venire nello spazio.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Mi sento accolto dal personale ogni volta che vengo nell'SSRD.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Le donne della mia identità (religiosa, etnica, età, orientamento sessuale ecc.) sono benvenute e rappresentate nell'SSRD.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Sento di contribuire direttamente a/“Mi sento responsabile del” funzionamento dell'SSRD.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio. Ci auguriamo che le risposte a queste domande e il tuo feedback onesto ci aiutino a migliorare i nostri servizi.

Indica il nome della facilitatrice che vedi e con cui parli più spesso.

Nome della facilitatrice: _____

Leggerò alcune frasi su questa facilitatrice e vorrei che mi dicesti quanto sei d'accordo con queste frasi usando l'aiuto visivo. (cerchiare la risposta)

Penso che [inserire nome] sia... (ripeti ogni volta che leggi una nuova frase)

DICHIARAZIONE	NON SONO D'ACCORDO (0+)	PARZIALMENTE D'ACCORDO (+1)	SONO D'ACCORDO (+2)	COMMENTI
Accessibile	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Un'influenza positiva sul gruppo	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Sensibile alle esigenze di ogni persona	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Non giudicante nei confronti di tutti i membri del gruppo	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Abile nella gestione di gruppo	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Considera i feedback e le opinioni fornite dai membri	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	

5. Hai sentito che le tue opinioni e i tuoi contributi al gruppo sono stati ascoltati e rispettati?

Sì

No

Spiega, per favore: _____

6. Quale attività ti è piaciuta di più?

7. Quale attività ti ha fornito le informazioni più utili?

8. Hai commenti o dubbi sul personale che fornisce i servizi e le attività e su come può supportare il tuo coinvolgimento e la tua partecipazione all'SSRD?

9. Hai ulteriori commenti o dubbi su come possiamo migliorare il nostro lavoro con altre donne e ragazze?

Risultati del programma

Sottoscala decisionale

Leggerò alcune frasi e vorrei che mi dicessi quanto sei d'accordo con esse usando l'ausilio visivo. (cerchia la risposta)

Sono in grado di decidere quale sia il modo migliore per superare le barriere e difficoltà nelle scelte che riguardano la mia vita.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Se fossi in pericolo, potrei scegliere le persone giuste che mi aiutino.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Mi sento più a mio agio quando gli altri prendono decisioni per me.	Non sono d'accordo (2)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (0)
Sono in grado di prendere decisioni sulla mia sicurezza con l'aiuto del personale dello spazio sicuro.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)

10. Puoi nominare un servizio della tua comunità di cui hai appreso nell'SSRD?

Sì

No

Specificare quale servizio: _____

11. Sai dove una donna può andare a chiedere aiuto se qualcuno la picchia?

Sì

No

Specificare quale servizio: _____

12. Sai a chi può rivolgersi una donna o una ragazza per avere supporto se qualcuno cerca di fare sesso con lei o le chiede qualcosa in cambio di servizi?

Sì

No

Specificare quale servizio: _____

13. Hai incontrato donne e ragazze nell'SSRD a cui puoi rivolgerti per ricevere supporto da quando sei diventato membro?

Sì

No

Specificare quale servizio: _____

Sottoscala dell'empowerment

Leggerò alcune frasi e vorrei che mi dicessi quanto sei d'accordo con esse usando l'ausilio visivo. (cerchia la risposta)

Empowerment psicosociale	Sono in grado di aiutare altre donne e ragazze.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment psicosociale	Sono in grado di chiedere supporto quando ne ho bisogno.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment cognitivo	Conosco abbastanza le opzioni di assistenza disponibili per decidere quali sono più adatte a me.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment cognitivo	Ho le competenze necessarie per raggiungere i miei obiettivi.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)

Empowerment personale	Penso di valerne la pena.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment personale	Faccio cose che considero importanti.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)
Empowerment socio-civico	Sono in grado di esprimere ciò che è importante per me per la mia comunità.	Non sono d'accordo (0)	Parzialmente d'accordo (1)	Sono d'accordo (2)

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio. Ci auguriamo che le risposte a queste domande e il tuo feedback onesto ci aiutino a migliorare i nostri servizi.

VERSIONE 2

Autosomministrato

Codice partecipante: _____

SONDAGGIO MEMBRI DELL'SSRD

Data: _____

Nome dello spazio sicuro: _____

Amministrato da: _____

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio! Ci aiuterà a capire la tua soddisfazione nei confronti dell'SSRD. Per favore rispondi alle domande onestamente. Se hai domande, non esitare a chiedere.

1. Da quanto tempo vieni nello spazio sicuro?

- 0 – 2 mesi
- 3 – 5 mesi
- 6 – 8 mesi
- 9 – 11 mesi
- Più di 12 mesi

2. Con che frequenza vieni nello spazio sicuro?

_____ giorni a settimana/mese (cerchia settimana o mese)

3. Hai mai avuto difficoltà ad accedere allo spazio sicuro?

- Sì
- No

In caso affermativo, descrivi i motivi: _____

4. Hai mai avuto difficoltà ad accedere alle attività e ai servizi offerti nell'SSRD?

- Sì
 No

In caso affermativo, descrivi i motivi: _____

DICHIARAZIONE	NON SONO D'ACCORDO (0+)	PARZIALMENTE D'ACCORDO (+1)	SONO D'ACCORDO (+2)	COMMENTI
Mi piace partecipare alle attività di gruppo nello spazio sicuro.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Le attività presso lo spazio sicuro sono pertinenti alle mie esigenze.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Mi sento in grado di parlare con il personale dei miei problemi.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Mi sento al sicuro in questo spazio.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Dico alle mie amiche e vicine di venire nello spazio.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Mi sento accolto dal personale ogni volta che vengo nell'SSRD.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	

Le donne della mia identità (religiosa, etnica, età, orientamento sessuale ecc.) sono benvenute e rappresentate nell'SSRD.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Sento di contribuire direttamente a/“Mi sento responsabile del” funzionamento dell'SSRD.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	

Indica il nome della facilitatrice che vedi e con cui parli più spesso.

Nome della facilitatrice: _____

Leggerò alcune frasi su questa facilitatrice e vorrei che mi dicesti quanto sei d'accordo con queste frasi usando l'aiuto visivo. (cerchiare la risposta)

Penso che [inserire nome] sia... (ripeti ogni volta che leggi una nuova frase)

DICHIARAZIONE	NON SONO D'ACCORDO (0+)	PARZIALMENTE D'ACCORDO (+1)	SONO D'ACCORDO (+2)	COMMENTI
Accessibile	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Un'influenza positiva sul gruppo	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Sensibile alle esigenze di ogni persona	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	

Non giudicante nei confronti di tutti i membri del gruppo	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Abile nella gestione di gruppo	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	
Considera i feedback e le opinioni fornite dai membri	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo	

5. Hai sentito che le tue opinioni e i tuoi contributi al gruppo sono stati ascoltati e rispettati?

- Sì
 No

Spiega, per favore: _____

6. Quale attività ti è piaciuta di più?

7. Quale attività ti ha fornito le informazioni più utili?

8. Hai commenti o dubbi sul personale che fornisce i servizi e le attività e su come può supportare il tuo coinvolgimento e la tua partecipazione all'SSRD?

9. Hai ulteriori commenti o dubbi su come possiamo migliorare il nostro lavoro con altre donne e ragazze?

Leggi le affermazioni e segna con un cerchio quanto sei d'accordo con ognuna di esse.

Sono in grado di decidere quale sia il modo migliore per superare le barriere e i problemi che riguardano la mia vita.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Se fossi in pericolo, potrei scegliere le persone giuste che mi aiutino.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Mi sento più a mio agio quando gli altri prendono decisioni per me.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Sono in grado di prendere decisioni sulla mia sicurezza con l'aiuto del personale dello spazio sicuro.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo

10. Puoi nominare un servizio della tua comunità di cui hai appreso nell'SSRD?

Sì

No

Specificare quale servizio: _____

11. Sai dove una donna può andare a chiedere aiuto se qualcuno la picchia?

Sì

No

Specificare quale servizio: _____

12. Sai a chi può rivolgersi una donna o una ragazza per avere supporto se qualcuno cerca di fare sesso con lei o le chiede qualcosa in cambio di accesso a servizi o forme di assistenza?

Sì

No

Specificare quale servizio: _____

13. Hai incontrato donne e ragazze nell'SSRD a cui puoi rivolgerti per ricevere supporto da quando sei diventato membro?

Sì

No

Specificare quale servizio: _____

Leggi le affermazioni e segna con un cerchio quanto sei d'accordo con ognuna di esse.

Sono in grado di aiutare altre donne e ragazze.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Sono in grado di chiedere supporto quando ne ho bisogno.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Conosco abbastanza le opzioni di assistenza disponibili per decidere quali sono più adatte a me.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo

Ho le competenze necessarie per raggiungere i miei obiettivi.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Penso di valerne la pena.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Faccio cose che considero importanti.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo
Sono in grado di esprimere ciò che è importante per me per la mia comunità.	Non sono d'accordo	Parzialmente d'accordo	Sono d'accordo

Grazie per aver dedicato del tempo a rispondere a questo sondaggio. Ci auguriamo che le risposte a queste domande e il tuo feedback onesto ci aiutino a migliorare i nostri servizi.

Ausili visivi



Non sono d'accordo



Parzialmente d'accordo



Sono d'accordo



STRUMENTO 29: ELENCO PARTECIPANTI AL SONDAGGIO PER I MEMBRI DELL'SSRD

PERCHÉ UTILIZZARE L'ELENCO DEI PARTECIPANTI AL SONDAGGIO MEMBRI DEL SSRD?

L'elenco delle partecipanti è uno strumento di supporto al sondaggio per i membri. Dovrebbe essere usato quando si consegna il sondaggio per i membri (**Strumento 27: Sondaggio per i membri dell'SSRD (baseline)** e **Strumento 28: Sondaggio per i membri dell'SSRD (follow-up)**). Tutte le informazioni e le linee guida su come utilizzare il sondaggio sono disponibili negli **Strumenti 27** e **28**.

L'elenco delle partecipanti assegna un codice a ogni donna e ragazza che partecipa al sondaggio per garantire la riservatezza delle loro informazioni identificabili.

QUANDO UTILIZZARE L'ELENCO DEI PARTECIPANTI AL SONDAGGIO MEMBRI DELL'SSRD?

Prima di compilare il questionario del sondaggio (baseline), il membro dello staff che gestisce il sondaggio deve utilizzare l'elenco delle partecipanti per assegnare un codice a ciascuna partecipante al sondaggio. Il codice verrà scritto nel modulo di riferimento del sondaggio per i membri.

Al momento della consegna del follow-up (dopo un periodo prestabilito), prima di compilare il sondaggio, a ciascun partecipante deve essere fornito il proprio codice (lo stesso del sondaggio base) e deve essere scritto nel modulo di follow-up.

COME UTILIZZARE L'ELENCO DEI PARTECIPANTI AL SONDAGGIO MEMBRI DELL'SSRD?

Dopo aver assegnato un codice a ciascun partecipante, l'elenco delle partecipanti verrà conservato in un luogo sicuro (un armadietto o un cassetto con serratura) separatamente dai sondaggi. I moduli del sondaggio sono anonimi e mantenere l'elenco delle partecipanti separato dai sondaggi impedisce qualsiasi associazione identificabile tra questionari e partecipanti.

È necessario creare nuovi codici per le nuove partecipanti in modo che ogni partecipante abbia un codice univoco che non sia identificabile in alcun modo. Il codice deve essere sufficientemente lungo (6 o più caratteri) e abbastanza casuale (un mix di lettere, numeri e/o simboli), quindi è improbabile che lo stesso codice venga ripetuto due volte.

Basta copiare e incollare i codici da questo sito Web nella colonna all'estrema sinistra in basso, ma presta particolare attenzione ai codici quando il sondaggio viene consegnato in più SSRD per evitare che più di un partecipante sia collegato allo stesso codice.



STRUMENTO 30: SONDAGGIO DI SODDISFAZIONE

Questo strumento è attualmente utilizzato da alcune organizzazioni nel contesto italiano

SCOPO

Monitorare la qualità dei servizi psicosociali offerti.

ELEMENTI

Parte A: Informazioni sulla valutazione della soddisfazione del cliente

Parte B: Esempio di questionario

PARTE A: INFORMAZIONI SULLA VALUTAZIONE DELLA SODDISFAZIONE

Il questionario sulla soddisfazione dell'utente è un sondaggio all'uscita dell'utente progettato per valutare il livello di soddisfazione rispetto ai servizi psicosociali ricevuti.

L'indagine ha lo scopo di aiutare a identificare le aree di miglioramento nella fornitura dei servizi e di monitorare i progressi verso tale miglioramento.

Prima di utilizzare il questionario, dovrete discuterlo e pilotarlo con un gruppo di donne o associazioni di settore per assicurarvi che le domande siano adatte al vostro contesto e per vedere se è necessario aggiungere qualcosa.

Il questionario è organizzato intorno a cinque aree chiave nella fornitura di servizi ai sopravvissuti: (1) accessibilità dei servizi, (2) riservatezza dei servizi, (3) opzioni disponibili, (4) cordialità del personale e (5) cordialità del centro/servizi.

Come utilizzare il sondaggio

Il questionario deve essere somministrato alle donne dopo che hanno ricevuto i servizi. Nel caso in cui le ragazze abbiano meno di 14 anni, il questionario deve essere compilato da un assistente, poiché non è un questionario adatto alle persone minorenni. Al di sopra di questa età dovrebbe rispondere la persona che ha ricevuto il servizio.

L'indagine di uscita può essere attuata come punto di riferimento per identificare eventuali aree che necessitano di un rafforzamento nella fornitura dei servizi. Dovrebbe poi essere utilizzata per valutare se i cambiamenti apportati portano a una maggiore soddisfazione dei clienti.

Il questionario può essere compilato dalle donne stesse (se sono in grado di leggere e scrivere) o attraverso un colloquio, solo se necessario. Se preferiscono, possono scegliere un'amica o un'altra persona che le aiuti. Assicuratevi di proteggere la privacy della donna fornendo uno spazio privato dove compilare il modulo o essere intervistate.

Il fornitore del servizio dovrebbe offrire il sondaggio alle donne alla fine del servizio e renderlo disponibile in un punto di uscita, con penne e scatole per depositarlo. I sondaggi dovrebbero essere disponibili nel maggior numero possibile di lingue parlate dalle donne e ragazze. Se è necessaria un'intervista, deve essere condotta da personale diverso da quello che ha fornito il servizio.

Analisi dei dati

Una risposta "sì" indica che la persona è soddisfatta di quella specifica voce, mentre una risposta "no" indica l'insoddisfazione per quella voce. Per calcolare la percentuale di donne e ragazze soddisfatte per ogni domanda, contare il numero totale di risposte "sì", dividere per il numero totale di risposte e moltiplicare per 100 [% = (numero di risposte "sì" ÷ numero di risposte totali) * 100].

Oltre ad analizzare il livello di soddisfazione per ogni domanda, è possibile calcolare una percentuale per il livello medio di soddisfazione in ciascuna delle cinque aree chiave, nonché una media per la soddisfazione complessiva dei servizi.

Le domande con meno dell'80% di intervistate soddisfatte indicano la necessità di un miglioramento. È necessario intervenire per migliorare queste aree.

Se sono necessarie ulteriori informazioni per capire perché le donne e ragazze non sono soddisfatte si possono condurre focus group e interviste.

Parte B: Questionario

Nome del servizio: _____

Luogo: _____

Data: _____

Prima di iniziare, è necessario sapere che questo questionario è volontario e riservato. Non siete obbligate a rispondere al questionario e la vostra identità non sarà mai rivelata.

Il suo scopo è quello di raccogliere informazioni sui servizi che offriamo direttamente per contribuire a migliorare la qualità dell'assistenza. Non esitate a compilare il questionario da sole o a chiedere aiuto al personale o a un'amica.

Se non siete soddisfatti di uno specifico lavoro, fatecene sapere il motivo utilizzando le righe di commento, in modo da capire come migliorare.

A. Sesso

- Femminile
- Maschile
- Altro

B. Età

- 15 – 17 anni
- 18 – 24 anni
- 25 – 49 anni
- Più di 50 anni

1. Lo Spazio sicuro è di facile accesso (in termini di ubicazione, lingua, facilità di accesso per i disabili, sufficiente promozione/diffusione della disponibilità di servizi tra la comunità, ecc.)

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

2. Hai dovuto pagare per accedere al servizio

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

3. Lo Spazio sicuro è aperto in orari in cui è possibile frequentarlo (ad esempio, prima e dopo la scuola, la sera o nei fine settimana)?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

4. È presente staff del tuo stesso sesso?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

5. Il personale vi ha fornito informazioni sul supporto disponibile a livello locale, se necessario?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

6. Sei stata orientata a un altro servizio se qui non è potuto essere offerto?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

7. Ritiene che il servizio le abbia fornito strumenti per sentirsi più forte/potente o che l'abbia aiutata a capire i rischi che una donna potrebbe correre e come evitarli/rispondere?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

Riservatezza

8. Ha potuto ricevere l'aiuto di cui aveva bisogno senza attirare l'attenzione su di sé? In altre parole, ha ritenuto che la sua privacy fosse rispettata all'interno dello Spazio sicuro?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

Ritiene che il personale abbia rispettato la sua privacy e che sia stato affidabile?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

9. Se ha ricevuto un servizio one-to-one, è stato intervistato in privato senza essere ascoltato da terzi che non hanno partecipato alla discussione?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

Sul personale

10. Lo staff è accogliente e empatico?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

11. Il personale vi tratta in modo aperto e non giudicante?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

12. Il personale si esprime in modo chiaro?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

13. Il personale vi permette di esprimere i vostri problemi e le vostre esigenze con parole vostre?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

14. Se necessario, è disponibile una mediatrice linguistico e culturale?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

15. Se sì, l'interprete/mediatore linguistico e culturale vi ha trattato in modo aperto e non giudicante?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

16. Consiglierebbe a un amico di venire qui per ricevere assistenza in caso di problemi?

- Sì
- No
- Non so
- Non risponde
- Non rilevante al servizio

Osservazioni: _____

17. Cosa faresti se un amico ti dicesse che ha subito una violenza?

- Dire loro che non è colpa loro e suggerire di chiedere aiuto.
- Dire loro di far finta che non sia mai successo
- Non so
- Non voglio rispondere/ Rifiuto di rispondere

Ci sono miglioramenti che potete suggerire? _____



STRUMENTO 31: SONDAGGIO COMUNITARIO

PERCHÉ UTILIZZARE IL SONDAGGIO COMUNITARIO?

È probabile che l'accettazione e il consenso dei membri della comunità all'SSRD influenzino direttamente la partecipazione di donne e ragazze nella loro comunità. Poiché l'SSRD si concentra sulla riduzione delle disuguaglianze di genere fornendo spazi per sole donne, alcuni membri della comunità maschile avranno intrinsecamente una percezione negativa dell'SSRD.

I sondaggi tra la comunità aiutano a identificare percezioni o incomprensioni negative relative al SSRD, al fine di pianificare meglio come affrontare le supposizioni/convinzioni false o negative della comunità. Aiutano anche a monitorare l'impatto delle attività di diffusione delle informazioni per identificare lacune e punti deboli e di conseguenza elaborare strategie.

QUANDO UTILIZZARE IL SONDAGGIO COMUNITARIO?

Il sondaggio tra la comunità dovrebbe essere condotto regolarmente (una volta al mese) con un numero limitato di membri della comunità (4 o 5). È un sondaggio conciso e può essere condotto all'inizio o alla fine di altre attività. Si raccomanda di pianificare il sondaggio non solo in concomitanza con le sessioni di diffusione delle informazioni dell'SSRD, ma in occasione di una serie di altri eventi di diffusione o sensibilizzazione, riunioni della comunità, sessioni informative di altre organizzazioni o punti di erogazione dei servizi, ecc. Se necessario, possono essere condotti anche nelle comunità vicine.

COME UTILIZZARE IL SONDAGGIO COMUNITARIO?

Durante l'attività, la facilitatrice chiede se c'è qualcuno che vorrebbe partecipare volontariamente al sondaggio dopo la sessione che dovrebbe durare circa dieci minuti.

Alla fine della sessione, la facilitatrice si incontra individualmente con le partecipanti per compilare il sondaggio. Si consiglia di avere almeno due facilitatrici che conducano il sondaggio per evitare lunghi tempi di attesa per le partecipanti. Durante il sondaggio, la facilitatrice legge la dichiarazione e spunta la casella "sono d'accordo" o "non sono d'accordo" in base alle risposte delle partecipanti.

Gli individui dovrebbero rappresentare una serie di popolazioni diverse (età, sesso, persone vulnerabili, ecc.). Il campione della popolazione sarà diverso da un'indagine all'altra, pertanto i risultati non devono essere confrontati per monitorare i progressi. Ogni sondaggio fornisce informazioni che dovrebbero essere analizzate e discusse con colleghi e membri proattivi per identificare possibili idee sbagliate, percezioni negative e diffusione di pettegolezzi. Il personale e i membri proattivi dovrebbero quindi sviluppare strategie su misura per affrontare o mitigare i problemi identificati.



MODELLO DELLO STRUMENTO

Data del sondaggio: _____

Luogo del sondaggio: _____

1. Sesso del membro della comunità:

- Maschio
 Femmina

2. Fascia d'età del membro della comunità:

- 15-17 anni
 18-24 anni
 25-64 anni
 65 anni o più

3. Conosci l'SSRD nella tua comunità?

- Sì
 No

Se la risposta alla domanda 3 è affermativa, poni le domande dalla 4 alla 7. Se la risposta alla domanda 3 è no, ringrazia il membro della comunità per il suo tempo e conferma che il sondaggio è completo.

4. Dimmi, per favore, quanto sei d'accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni.

DICHIARAZIONE	SONO D'ACCORDO	NON SONO D'ACCORDO
Gli SSRD supportano donne e ragazze nella creazione o nel rafforzamento di gruppi sociali.	Sono d'accordo (1)	Non sono d'accordo (0)
L'SSRD fornisce informazioni e supporto solo alle donne che subiscono violenza.	Sono d'accordo (0)	Non sono d'accordo (1)

I SSRD sono luoghi in cui le donne diventano finanziariamente indipendenti.	Sono d'accordo (0)	Non sono d'accordo (1)
Le donne e le ragazze imparano a essere disobbedienti al SSRD.	Sono d'accordo (0)	Non sono d'accordo (1)
Le donne e le ragazze imparano a gestire lo stress nell'SSRD.	Sono d'accordo (1)	Non sono d'accordo (0)
Gli SSRD sono aperti solo a determinati gruppi di donne e ragazze.	Sono d'accordo (0)	Non sono d'accordo (1)
Le donne e le ragazze possono esprimere le loro esigenze nell'SSRD.	Sono d'accordo (1)	Non sono d'accordo (0)

5. In che modo la tua comunità ha tratto vantaggio dall'avere un SSRD?

6. Hai qualche dubbio sull'SSRD nella tua comunità?

7. Altri feedback o commenti:



STRUMENTO 32: MODULO DI INSERIMENTO DEI MEMBRI DELL'SSRD

PERCHÉ UTILIZZARE IL MODULO DI INSERIMENTO DEI MEMBRI DELL'SSRD?

Questo strumento mira a raccogliere feedback e suggerimenti forniti da donne e ragazze, nonché a raccogliere i suggerimenti dei membri su come utilizzare tali feedback. I meccanismi e le attività di feedback che incoraggiano donne e ragazze a fornire feedback e idee al personale dell'SSRD sono diversi e devono essere adattati al contesto. Se alle donne e alle ragazze viene chiesto costantemente di fornire opinioni e feedback, col tempo saranno più a loro agio e in grado di informare sulla programmazione e sui tipi di meccanismi di feedback più adatti da utilizzare.

QUANDO UTILIZZARE IL MODULO DI INPUT PER I MEMBRI DELL'SSRD?

I membri devono fornire feedback utilizzando i canali e le attività indicati nell'elenco seguente. Tuttavia, il personale dell'SSRD dovrebbe raccogliere, considerare ed eventualmente implementare (o sostenere l'implementazione) dei suggerimenti di donne e ragazze oltre i semplici canali di feedback utilizzati. Ad esempio, alcuni commenti interessanti potrebbero apparire durante una "conversazione individuale" ad hoc che non fa parte dell'elenco seguente.

In questo caso, lo staff dell'SSRD dovrebbe acquisire il feedback e seguirlo indipendentemente dal canale utilizzato (nella colonna dei canali seleziona "altro" e specifica).

COME UTILIZZARE IL MODULO DI INSERIMENTO DEI MEMBRI DELL'SSRD?

Il personale dovrebbe acquisire il feedback solo se è sicuro, realistico e in linea con gli obiettivi dell'SSRD. Se il feedback fornito non è realistico o in linea con i concetti fondamentali dell'SSRD, i membri dello staff devono essere onesti con i membri e fornire spiegazioni. I membri dello staff dovrebbero istruire le donne e le ragazze sui canali di feedback da utilizzare (ad esempio riunioni di forum femminili, scatole per i reclami, workshop annuali di revisione...).

Un possibile script può essere:

"Grazie mille per aver fornito il tuo feedback. Dimostra che tieni alla qualità dell'SSRD. Prendo atto del tuo feedback e mi assicurerò di considerare come mettere in pratica il tuo commento. Per fare ciò, potrei aver bisogno di parlare con la mia referente di programma e le mie colleghe e capire anche il loro punto di vista. Tuttavia, il tuo feedback non andrà perso e cercheremo di renderlo operativo il più possibile. Puoi sempre condividere feedback con il personale dell'SSRD se lo ritieni più comodo, ma ci sono anche canali consolidati che puoi usare come... (l'elenco dei canali deve essere personalizzato in base

al contesto). Cercherò di darti un aggiornamento su come è stato considerato il tuo feedback entro un mese. Se non hai mie notizie, non esitare a informarti direttamente.”

Il modulo di input di ogni membro dell’SSRD deve acquisire un solo elemento di feedback. Per ogni nuovo elemento di feedback, è necessario utilizzare un nuovo modulo. Se gli input ricevuti sono estremamente simili tra loro, il membro dello staff può decidere di acquisire l’input solo una volta.



MODELLO DELLO STRUMENTO

RUOLO DEL FORNITORE DI FEEDBACK:	SESSO DEL FORNITORE DI FEEDBACK:	ETÀ DEL FORNITORE DI FEEDBACK:
<input type="checkbox"/> Membro SSRD <input type="checkbox"/> Membro della comunità	<input type="checkbox"/> Femmina <input type="checkbox"/> Maschio	<input type="checkbox"/> 18+ <input type="checkbox"/> Sotto i 17 anni
CANALE UTILIZZATO PER FORNIRE FEEDBACK:		TIPO DI FEEDBACK:
<input type="checkbox"/> Sondaggio per i membri dell’SSRD <input type="checkbox"/> Sondaggio per la comunità SSRD <input type="checkbox"/> Riunioni del forum SSRD <input type="checkbox"/> Meccanismo di feedback SSRD <input type="checkbox"/> Gruppo di discussione/strumenti di valutazione <input type="checkbox"/> Workshop/corsi di formazione <input type="checkbox"/> <i>[Inserire altre attività durante le quali è possibile raccogliere feedback. Se nessun’altra attività è rilevante, questa opzione deve essere rimossa]</i> <input type="checkbox"/> Altro: -----		<input type="checkbox"/> Accesso all’SSRD <input type="checkbox"/> Accesso a servizi e attività <input type="checkbox"/> Facilitazione <input type="checkbox"/> Attività <input type="checkbox"/> Strategie di integrazione <input type="checkbox"/> Sicurezza <input type="checkbox"/> Direzione <input type="checkbox"/> Strategie di implementazione <input type="checkbox"/> Meccanismo di feedback <input type="checkbox"/> <i>[Inserisci altri possibili tipi di feedback relativi ai tuoi programmi. Se nessun altro tipo è rilevante, questa opzione deve essere rimossa]</i> <input type="checkbox"/> Altro: -----

Data: _____

Posizione SSRD: _____

Nome del personale che raccoglie il feedback: _____

Descrivi il feedback:

Descrivi la soluzione proposta:

Dopo un mese, rispondi a quanto segue:

Il feedback è stato risolto?

Sì

In caso affermativo, come è stato risolto:

Se sì, quali cambiamenti ha apportato?

No

Se no, perché no? Verrà affrontato?



STRUMENTO 33: MODULO DI FREQUENZA GIORNALIERA DELL'SSRD

PERCHÉ UTILIZZARE IL MODULO DI PRESENZA GIORNALIERA NELL'SSRD?

Fornire dati sulla partecipazione agli SSRD è una sfida per la maggior parte degli SSRD, spesso a causa del doppio conteggio o della mancanza di strumenti precisi.

Nel tentativo di risolvere il problema del doppio conteggio, lo Strumento 34 consente al personale di raccogliere costantemente i dati relativi alle presenze giornaliere dell'SSRD e di distinguere tra nuovi membri alle prime armi (cioè partecipanti uniche) e membri che sono stati nell'SSRD in precedenza. Sommando i membri “per la prima volta” nel corso della settimana otterrai un numero univoco di beneficiarie per la settimana, che potrai poi sommare tra mesi o trimestri o interi progetti. Naturalmente, c'è sempre il rischio di errori umani nel contare in questo modo; quindi, se è sicuro farlo nel tuo SSRD, il miglior numero univoco di beneficiarie deriverebbe dalla registrazione dei membri uno per uno.

Questo strumento rileva il numero di membri che partecipano all'SSRD ma non registra a) la partecipazione alle attività di gruppo di tali membri; b) le partecipanti alle attività di sensibilizzazione. Lo **Strumento 34** consente ai team di registrare la partecipazione alle attività di gruppo e lo **Strumento 35: Modulo di partecipazione per il coinvolgimento della comunità** registra il numero di partecipanti alle attività di sensibilizzazione dell'SSRD nella comunità.

QUANDO UTILIZZARE IL MODULO DI PRESENZA GIORNALIERA NELL'SSRD?

Lo strumento deve essere utilizzato quotidianamente. Durante la giornata, la referente designata calcolerà quante donne e ragazze erano presenti nello spazio quel giorno (ogni membro verrà calcolato una volta indipendentemente da quante volte entra e esce) e alla fine della giornata lavorativa compilerà il modulo.

COME UTILIZZARE IL MODULO DI PRESENZA GIORNALIERA NELL'SSRD?

Compila un modulo separato per ogni spazio sicuro ogni giorno. La facilitatrice indicherà il nome dello spazio e la data. Questo può essere adattato a qualsiasi contesto digitando una checklist di tutti i nomi SSRD pertinenti.

Nel corso della giornata, il membro del personale designato conta il numero di ragazze (di età pari o inferiore a 17 anni) che sono presenti nell'SSRD per la prima volta e lo scrive nella tabella (vedi sotto). Va inoltre contato il numero di ragazze (di età pari o inferiore a 17 anni) che sono presenti nello spazio

sicuro quel giorno per la seconda, terza, quarta (e così via) volta: anche questo dato dovrebbe essere riportato nella tabella. Il membro dello staff ripete questa procedura per le donne (di età pari o superiore a 18 anni). Nei casi in cui il membro dello staff conosca tutti i membri e quali donne e ragazze siano state o meno nell'SSRD prima, può utilizzare queste conoscenze per contribuire a compilare la tabella. Se non ricorda, va bene chiedere!

Alla fine della giornata, il personale può utilizzare la sezione “feedback/commenti/perplessità” per prendere appunti su tutto ciò che le donne e le ragazze hanno detto e che dovrebbe essere registrato, o qualsiasi altro commento che potrebbero avere per la sovrintendente o le colleghe.

Se nel tuo contesto sono presenti più spazi sicuri, ogni giorno è necessario compilare un “Modulo di frequenza giornaliera” diverso per ogni spazio sicuro. Ad esempio, se la stessa organizzazione gestisce 3 spazi sicuri e sono tutti aperti 5 giorni alla settimana, la sovrintendente o il personale M&V dovrebbero ricevere 15 “Moduli di frequenza giornaliera” alla fine della settimana (uno per ogni spazio in ciascuno dei 5 giorni).



MODELLO DELLO STRUMENTO

Spazio sicuro: _____ Data: _____

Numero di membri dell'SSRD che frequentano lo spazio:

ETÀ	DI RITORNO	PRIMA VOLTA
Sotto i 17 anni		
Dai 18 anni in su		

Feedback/commenti/perplessità:



STRUMENTO 34: MODULO DI PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITÀ DI GRUPPO DELL'SSRD

PERCHÉ UTILIZZARE IL MODULO DI PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITÀ DI GRUPPO DELL'SSRD?

Questo strumento è una scheda delle presenze per tenere traccia del numero di partecipanti per ogni attività che si svolge all'interno dello spazio sicuro. Le partecipanti alle attività di gruppo che si svolgono all'interno della comunità vengono calcolati separatamente — Strumento 35: Modulo di partecipazione per il coinvolgimento della comunità registra il numero di partecipanti alle attività di sensibilizzazione dell'SSRD.

QUANDO UTILIZZARE IL MODULO DI PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITÀ DELL'SSRD?

Le facilitatrici delle attività devono utilizzare questo modulo ogni volta che conducono un'attività di gruppo per registrare il numero di donne e ragazze partecipanti (ogni sessione specifica). Si applica anche ai membri dell'SSRD che offrono attività ricreative.

COME UTILIZZARE IL MODULO DI PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITÀ DELL'SSRD?

La facilitatrice indicherà il nome dello spazio, la data, il tipo di attività e quindi specificherà l'argomento. Questa sezione può essere adattata a qualsiasi contesto digitando una checklist di tutte le attività e gli argomenti pertinenti dell'SSRD.

Lo strumento fornisce un elenco di attività organizzato per obiettivi dell'SSRD e macro-categorie di attività. Le colonne "Obiettivi SSRD" e "Macro-categorie di attività" NON sono personalizzabili, mentre l'elenco "Attività specifiche" deve essere adattato al contesto: Ad esempio, se non vengono implementati "gruppi di sostegno positivi" o "attività comunitarie generatrici di reddito", tali attività dovrebbero essere rimosse dall'elenco. Se vengono implementate altre attività, queste devono essere aggiunte all'elenco.

Dopo aver personalizzato l'elenco delle "Attività specifiche", scrivi o digita l'attività specifica che desideri monitorare nello spazio/colonna appropriato.

Quindi conta il numero di ragazze (di età pari o inferiore a 17 anni) che partecipano all'attività specifica per la prima volta e scrivilo nella tabella. Potrebbero essere già stati nell'SSRD, ma questa è la prima volta che svolgono quell'attività specifica. In questo caso, sono partecipanti "per la prima volta". Quindi conta il numero di ragazze (di età pari o inferiore a 17 anni) che partecipano all'attività specifica per una seconda, terza, quarta (e così via) volta e scrivilo nella tabella. Lo stesso processo dovrebbe avvenire

per le donne (di età pari o superiore a 18 anni). Se una facilitatrice conosce tutte le partecipanti e a quali attività hanno partecipato, può utilizzare la sua conoscenza della loro presenza per compilare la tabella. Se la facilitatrice non ricorda, va bene chiedere!

Tutte le ragazze (di età pari o inferiore a 17 anni) dovrebbero alzare la mano se è la prima volta che partecipano a quell'attività specifica (o apprendono quell'argomento). La facilitatrice conta le mani e registra le informazioni nella tabella alla voce "prima volta". Quindi la facilitatrice chiede a tutte le ragazze (di età pari o inferiore a 17 anni) di alzare la mano se hanno già partecipato a questa attività o sono venute a conoscenza di questo argomento e di registrarlo come "di ritorno". Da ripetere per le donne (di età pari o superiore a 18 anni).

Alla fine della giornata, la facilitatrice può utilizzare la sezione "feedback/commenti/perplessità" per prendere nota di tutto ciò che le donne e le ragazze hanno detto e che dovrebbe essere registrato, o di qualsiasi altro commento che potrebbero avere per la sovrintendente o le colleghe.

Se una facilitatrice svolge più attività in un giorno, deve essere utilizzato un nuovo modulo per ciascuna attività. Ad esempio, se la facilitatrice conduce 1 sessione di artigianato, 1 sessione di sensibilizzazione e 1 corso di formazione per le dirigenti, 3 moduli di partecipazione alle attività verranno condivisi con la sovrintendente o il personale M&V alla fine della giornata.

OBIETTIVO 1:

gli SSRD facilitano l'accesso per tutte le donne e le ragazze alle conoscenze, alle competenze e a una serie di servizi pertinenti.

MACRO-CATEGORIE DI ATTIVITÀ (Non personalizzabile)	NOME DELL'ATTIVITÀ SPECIFICA
Sviluppo di competenze e capacità	Orientamento per i nuovi membri
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni ¹	Diffusione di informazioni sui servizi disponibili
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Mappatura periodica dei servizi
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Sessioni informative ospitate da altri fornitori di servizi (ad esempio fornitori di servizi legali, nutrizionali o di salute riproduttiva sessuale)
Sviluppo di competenze e capacità	Sessioni di life skills per gruppi di ragazze adolescenti
Sviluppo di competenze e capacità	Gruppi di potenziamento delle competenze o formazione sulle competenze presenti (ad es. fornitori di servizi professionali o di sostentamento)

¹ Le attività di raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni comprendono interviste di gruppo o individuali condotte a fini di valutazione, monitoraggio e valutazione.

OBIETTIVO 2:

gli SSRD supportano il benessere psicosociale di donne e ragazze e la creazione di reti sociali.

MACRO-CATEGORIE DI ATTIVITÀ (Non personalizzabile)	NOME DELL'ATTIVITÀ SPECIFICA
Ricreativo	Attività basate sull'arte (ad esempio musica, danza, teatro, disegno)
Ricreativo	Attività fisiche e sportive (ad esempio yoga, pallavolo, calcio)
Ricreativo	Attività per il tempo libero e il relax (ad esempio cerimonie del caffè o del tè, meditazione, narrazione, film)
Ricreativo	Attività artigianali (ad esempio produzione di sapone, sartoria, decorazione, produzione di cesti)
Ricreativo	Iniziative di sviluppo della comunità (ad esempio giardinaggio, riabilitazione degli spazi comunitari)
Ricreativo	Gruppi di sostegno positivi (gruppi di sostegno per giovani madri, gruppi di sviluppo della comunità)
Generatore di reddito	Attività comunitarie generatrici di reddito a sostegno dell'SSRD

OBIETTIVO 3:

l'SSRD funge da luogo in cui donne e ragazze possono organizzare e accedere alle informazioni per ridurre il rischio di violenza.

MACRO-CATEGORIE DI ATTIVITÀ (Non personalizzabile)	NOME DELL'ATTIVITÀ SPECIFICA
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Discussioni agevolate per comprendere le preoccupazioni e i rischi per la sicurezza
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Sessioni di sensibilizzazione sui rischi per la violenza di genere, inclusa la PSAS, e i servizi di risposta disponibili
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Sessioni di sensibilizzazione sui meccanismi di feedback e segnalazione
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Mappatura comunitaria ed esercizi di metodologie per sviluppare un piano di sicurezza o monitorare la percezione dei rischi della sicurezza
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Sessioni informative ospitate da attori della sicurezza (ad esempio polizia e forze dell'ordine)

OBIETTIVO 4:

gli SSRD fungono da punto di ingresso chiave per i servizi specializzati per le sopravvissute alla violenza di genere.

MACRO-CATEGORIE DI ATTIVITÀ (Non personalizzabile)	NOME DELL'ATTIVITÀ SPECIFICA
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Diffusione di informazioni sui servizi di risposta violenza di genere disponibili

OBIETTIVO 5:

l'SSRD offre un luogo in cui donne e ragazze sono al sicuro e incoraggiate a usare la propria voce e ad attirare collettivamente l'attenzione sui propri diritti e bisogni.

MACRO-CATEGORIE DI ATTIVITÀ (Non personalizzabile)	NOME DELL'ATTIVITÀ SPECIFICA
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Discussioni facilitate (gruppo di discussione o incontri) per comprendere le prospettive e le esigenze di donne e ragazze
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Riunioni del Women's forum e pianificazione dell'advocacy
Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni	Riunioni di iniziative guidate da donne e ragazze (ad esempio associazioni,)
Sviluppo di competenze e capacità	Formazione alla leadership e al patrocinio

**MODELLO DELLO STRUMENTO****Informazioni di base**

Spazio sicuro: _____ Data: _____

Obiettivo dell'attività:

- Obiettivo 1
- Obiettivo 2
- Obiettivo 3
- Obiettivo 4
- Obiettivo 5

Macro-categoria di attività:

- Generazione di reddito
- Raccolta, diffusione e sensibilizzazione delle informazioni
- Ricreativo
- Potenziamento delle competenze e delle capacità

Nome specifico dell'attività:

Facilitatrice/i:

- Personale dell'SSRD
- Donna membro della comunità
- Adolescente membro della comunità

Numero di membri dell'SSRD che frequentano lo spazio:

ETÀ	DI RITORNO	PRIMA VOLTA
Sotto i 17 anni		
Dai 18 anni in su		

Feedback/commenti/perplessità:



STRUMENTO 35: MODULO DI PARTECIPAZIONE PER IL COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ

Questo strumento è una scheda delle presenze per tenere traccia del numero di partecipanti per ogni attività dell'SSRD che si svolge nella comunità (all'esterno dello spazio sicuro). Le beneficiarie delle attività che si svolgono nell'ambito dell'SSRD sono calcolate separatamente nello **Strumento 34: Modulo di partecipazione alle attività di gruppo dell'SSRD**.

QUANDO UTILIZZARE IL MODULO DI PARTECIPAZIONE PER IL COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ?

Questo dovrebbe essere usato ogni volta che viene svolta un'attività dell'SSRD nella comunità per registrare il numero di persone che partecipano, diviso per sesso ed età.

COME UTILIZZARE IL MODULO DI PARTECIPAZIONE PER IL COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ?

La facilitatrice indicherà il nome dello spazio, la data e il tipo di attività. Questa sezione può essere adattata a qualsiasi contesto digitando una checklist di tutti i nomi e le attività delle località pertinenti.

Innanzitutto, conta il numero di donne (di età pari o superiore a 18 anni) che partecipano all'attività specifica per la prima volta e scrivilo nella tabella. Potrebbero aver già partecipato a una sessione su un argomento diverso, ma questa è la prima volta che apprendono dell'SSRD, ad esempio. In questo caso, sono partecipanti "per la prima volta" a quella specifica attività. Quindi conta il numero di donne (di età pari o superiore a 18 anni) che frequentano l'attività specifica per una seconda, terza, quarta (e così via) volta e riportalo nella tabella. Ripeti questa procedura per ragazze (di età pari o inferiore a 17 anni), uomini (di età pari o superiore a 18 anni) e ragazzi (di età pari o inferiore a 17 anni).

Se la facilitatrice conosce tutte le partecipanti e a quali attività hanno partecipato, può utilizzare la sua conoscenza della loro presenza per compilare la tabella. Se la facilitatrice non ricorda, va bene chiedere! Chiedi alle donne (di età pari o superiore a 18 anni) di alzare la mano se è la prima volta che partecipano a quell'attività specifica (o apprendono quell'argomento). La facilitatrice conta il numero di mani e lo registra nella tabella alla voce "prima volta". Quindi chiedi alle donne (di età pari o superiore a 18 anni) di alzare la mano se hanno già partecipato a questa attività o sono venute a conoscenza di questo argomento: questo viene registrato alla voce "di ritorno". Ripeti questa procedura per ragazze (di età pari o inferiore a 17 anni), uomini (di età pari o superiore a 18 anni) e ragazzi (di età pari o inferiore a 17 anni).

Alla fine della giornata, la facilitatrice può utilizzare la sezione "feedback/commenti/perplessità" per prendere nota di tutto ciò che le donne e le ragazze hanno detto e che dovrebbe essere registrato, o di qualsiasi altro commento che potrebbero avere per la sovrintendente o le colleghe.

Se una facilitatrice svolge più attività in un giorno, deve essere utilizzato un nuovo modulo per ciascuna attività. Ad esempio, se la facilitatrice conduce 2 sessioni di sensibilizzazione sull'SSRD in due luoghi diversi, alla fine della giornata verranno condivisi 2 moduli di partecipazione per il coinvolgimento della comunità con la sovrintendente o il personale M&V.



MODELLO DELLO STRUMENTO

Data dell'attività: _____ Luogo: _____

Tipo di attività:

- Incontro con (primo cerchio): Leader della comunità e stakeholder locali (fornitori)
- Sessione di sensibilizzazione e sensibilizzazione sullo scopo e sulla disponibilità dei servizi presso l'SSRD

Facilitatrice/i:

- Personale dell'SSRD
- Donna adulta membro della comunità
- Ragazza adolescente membro della comunità
- Uomo

	DONNE (18+)	RAGAZZE (SOTTO I 17 ANNI)	UOMINI (18+)	RAGAZZI (SOTTO I 17 ANNI)
Prima volta				
Di ritorno				

Feedback/commenti/perplessità:



**7: CHIUSURE DI
PROGRAMMA A FAVORE
DELL'EMPOWERMENT**



ASSOCIATO A QUESTA **GUIDA**



STRUMENTI:

[Strumento 36: Strumenti di strategie di uscita](#)

[Strumento 37: Riunione di chiusura del progetto SSRD in partnership](#)

Localizzazione, eliminazione graduale, riduzione graduale, fase finale: sono tutte strategie che descrivono in dettaglio come le organizzazioni internazionali o non solo intendono ritirare le risorse dei propri programmi e ridurre propri interventi diretti garantendo al contempo la sostenibilità, il che significa che i risultati raggiunti o gli obiettivi del programma non sono compromessi.¹ Che la tempistica dell'uscita di un attore che ha fornito supporto diretto sia scelta o imposta, è certo che avverrà. Purtroppo, esistono ancora troppo poche risorse per guidare le organizzazioni in questo processo. Questo capitolo mira a fornire agli attori una guida fondamentale per pianificare la riduzione del proprio ruolo diretto in modo responsabile e sostenibile, discutendo anche di come si possa contemporaneamente dare potere a donne, ragazze e in particolare alle organizzazioni femminili locali. Questo processo viene definito "strategia di uscita".

7.1 IMPOSTAZIONE DELLA STRUTTURA PER LE STRATEGIE DI USCITA DALL'SSRD

L'opportunità per un'uscita sostenibile da un programma SSRD risiede nell'esperienza e nell'impegno delle reti e delle organizzazioni femminili locali verso il cambiamento sociale, che continueranno gli sforzi in seguito. Queste strategie sono diventate una componente obbligatoria per la maggior parte, se non per tutti, i modelli di finanziamento dei donatori da oltre un decennio, eppure esse mancano di trasparenza, prevedibilità, sostenibilità o responsabilità.² Per quanto riguarda specificamente il settore violenza di genere, parte della sfida è rappresentata dal fatto che le reti e le organizzazioni femminili locali spesso non sono pienamente integrate nel sistema dell'accoglienza e dei servizi di supporto alle popolazioni migranti e rifugiate. Quando lo sono, gli attori della violenza di genere devono sostenere e consentire alle organizzazioni femminili di diventare funzionali e indipendenti, piuttosto che organizzazioni passive gestite dall'esterno.³

Tutti gli attori che implementano i programmi SSRD possono pianificare un'uscita sostenibile se prima sviluppano una strategia di sostenibilità, che poi guida la loro strategia di uscita.⁴ La chiave del successo sta nel garantire che la strategia di sostenibilità sia guidata da ciò a cui le donne e le ragazze hanno dato priorità al sostegno dopo l'uscita dal programma (ad esempio un obiettivo SSRD, un tipo specifico di empowerment o l'obiettivo del programma); e tale responsabilità viene effettivamente trasferita durante

1 Sahyoun, K., 2006. 'Phasing-Out Development Interventions – Approaches, Challenges and Opportunities for Change', tesi dottorato inedita Berlino, Università di Berlino.

2 Gardner A., Greenblott K. e Joubert C., 2005. Cosa sappiamo delle strategie di uscita: linee guida pratiche per lo sviluppo di strategie di uscita sul campo. C-SAFE Regional Learning Spaces Initiative. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/A02C7B78FB2B408B852570AB006EC7BA-What%20We%20Know%20About%20Exit%20Strategies%20-%20Sept%202005.pdf>

3 Coalizione delle femministe per il cambiamento sociale (COFEM), 2017. "Trovare l'equilibrio tra obiettivi, approcci e metodi di cambiamento scientifico e sociale", serie Feminist Perspectives on Addressing Violence Against Women and Girls, documento n. 3. <https://cofemsocialchange.org/learning-advocacy-tools/cofem-svri-paper-video-series/paper-3/>

4 Agenzia australiana per lo sviluppo internazionale (AusAID). Guida generale 6.4: Promuovere la sostenibilità pratica. Canberra: 2005

l'implementazione dell'SSRD a una rete o organizzazione femminile locale. Sulla base di ciò, l'attore che ha gestito o messo in piedi lo SSDR dovrebbe delineare i passaggi e le condizioni chiave necessari per passare dalla situazione attuale del programma alla propria visione di ciò che sarà dopo una sua uscita. Inoltre, tali strategie includono piani di emergenza che affrontano i rischi di una graduale eliminazione inaspettata della programmazione (ad esempio perdita dell'accesso alle zone del SSDR, movimenti improvvisi della popolazione). Usa il relativo **Strumento 36: Strumenti di strategia di uscita** per guidare la progettazione di una strategia di uscita.

Le migliori strategie di uscita SSRD sono:

- Sviluppate entro sei-nove settimane dall'inizio del programma per un progetto di un anno e da 6 mesi a un anno per un progetto di cinque anni.⁵ Ciò consente a donne e ragazze di coinvolgere e influenzare in modo più significativo la strategia di sostenibilità.
- Revisionate e aggiornate regolarmente secondo necessità in base all'implementazione del programma e al monitoraggio dei progressi incrementali verso gli obiettivi e i traguardi prioritari di donne e ragazze, nonché dei fattori contestuali.
- Incentrate sulla partnership; volte a rafforzare la capacità delle reti o delle organizzazioni femminili locali di assorbire ingenti fondi dei donatori o conformarsi ai sistemi umanitari burocratici per continuare la programmazione.

Le tre fasi delle strategie di uscita SSRD

L'uscita di scena di un attore che gestiva o forniva approccio diretto implica tre fasi per un programma SSRD:

- 1. Riduzione graduale:** ciò si riferisce alla graduale riduzione delle attività e delle risorse del programma SSRD impiegate dall'attore in questione. La riduzione graduale è spesso una fase preliminare alla fase finale o all'eliminazione graduale. Ad esempio, un attore potrebbe ridurre il proprio personale per l'SSRD perché le donne della comunità sono ora direttamente responsabili della facilitazione delle attività dell'SSRD e della sensibilizzazione. In un altro esempio, un programma SSRD nel suo sesto anno di programmazione in un contesto di emergenza complesso e prolungato potrebbe ricevere meno fondi rispetto al precedente ciclo di progetti finanziati. Costretto a una graduale interruzione, il programma può scegliere di ridurre, ad esempio, il numero di personale, le ore e i giorni di funzionamento o il numero e il tipo di attività offerte dall'SSRD. La strategia di uscita dovrebbe spiegare le componenti interessate e come la riduzione verrà implementata e comunicata.
- 2. Fase finale:** l'attore trasferisce il programma SSRD a una rete femminile informale sponsorizzata, a un'organizzazione comunitaria femminile, a un'organizzazione non governativa locale o a un'organizzazione nazionale. Le strategie di uscita graduale stabiliscono parametri di riferimento e definiscono il processo per la graduale riduzione delle risorse (tecniche, finanziarie, operative) impiegate dall'attore sponsor rispetto alla maggiore capacità e responsabilità del partner locale di

5 Gardner A., Greenblott K. e Joubert C., 2005. Cosa sappiamo delle strategie di uscita: linee guida pratiche per lo sviluppo di strategie di uscita sul campo. C-SAFE Regional Learning Spaces Initiative. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/A02C7B78FB2B408B852570AB006EC7BA-What%20We%20Know%20About%20Exit%20Strategies%20-%20Sept%202005.pdf>

sostenere il programma SSRD. L'accento è posto sul rafforzamento delle capacità istituzionali durante l'implementazione in modo che i servizi forniti possano continuare attraverso le organizzazioni locali.

- 3. Eliminazione graduale:** si riferisce al ritiro e all'interruzione dell'implementazione di un programma e dei suoi servizi. In pratica, tuttavia, l'empowerment delle donne e delle ragazze richiede un investimento a lungo termine ed è improbabile che si realizzi interamente durante la durata di un determinato progetto SSRD o addirittura all'interno delle fasi dell'accoglienza e servizi di supporto fornite a ragazze e donne con background migratorio. Sebbene i cicli di finanziamento, le crisi o altri motivi possano imporre tempistiche artificiali alla graduale eliminazione del programma, queste strategie di uscita vengono spesso definite strategie di emergenza, che consentono al programma di determinare le conoscenze, le competenze e i beni tangibili che devono trasferire a donne e ragazze entro un periodo prestabilito per evitare di mettere a repentaglio i risultati previsti del programma o di mettere a rischio donne e ragazze dopo l'uscita.

Strategie di uscita dell'SSRD responsabili e sostenibili

Personalizzato in base al contesto

La tempistica in cui un programma deve uscire si basa in genere su criteri definiti che vengono poi dettagliati nella strategia di uscita. Questo criterio, a sua volta, si basa di solito su fattori programmatici contestuali⁶ che sono specifici per ogni risposta e organizzazione e quindi diversi per ogni SSRD.

- Dovrebbero essere sviluppati criteri programmatici per guidare le strategie di uscita. Idealmente, il raggiungimento dell'obiettivo di un programma dovrebbe determinare quando uscirne. I parametri di riferimento possono essere stabiliti per gli indicatori di risultato e di impatto dal quadro di monitoraggio e valutazione del programma e utilizzati come criteri programmatici che guidano le strategie di uscita graduale.⁷ Dato il concetto complesso di empowerment, i tempi brevi dei progetti nei contesti di soccorso e l'assenza di un quadro di misurazione dedicato, è stato principalmente difficile per l'SSRD utilizzare criteri programmatici per determinare un'uscita. Tuttavia, gli indicatori SMART (Specific, Measurable, Actionable, Relevant and Timebound) nel quadro logico dell'SSRD offrono una soluzione. Sulla base dei risultati che donne e ragazze vogliono sostenere (come articolato nella strategia di sostenibilità), il programma SSRD dovrebbe incorporare il relativo indicatore di risultato o impatto del quadro logico dell'SSRD nel proprio quadro di monitoraggio. Il valore dell'indicatore raccolto attraverso gli sforzi di monitoraggio regolari del programma diventa quindi un valore di base per il confronto. Il programma può quindi sviluppare una strategia di uscita sostenibile e responsabile identificando il valore di riferimento che dovrebbe raggiungere per tale indicatore e la tempistica necessaria per raggiungerlo prima che possa essere attivata un'uscita. Lo

6 Gardner A., Greenblott K. e Joubert C., 2005. Cosa sappiamo delle strategie di uscita: linee guida pratiche per lo sviluppo di strategie di uscita sul campo. C-SAFE Regional Learning Spaces Initiative. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/A02C7B78FB2B408B852570AB006EC7BA-What%20We%20Know%20About%20Exit%20Strategies%20-%20Sept%202005.pdf>

7 Gardner A., Greenblott K. e Joubert C., 2005. Cosa sappiamo delle strategie di uscita: linee guida pratiche per lo sviluppo di strategie di uscita sul campo. C-SAFE Regional Learning Spaces Initiative. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/A02C7B78FB2B408B852570AB006EC7BA-What%20We%20Know%20About%20Exit%20Strategies%20-%20Sept%202005.pdf>

stesso può essere fatto nel contesto di una partnership, in cui parametri di riferimento determinati congiuntamente innescano fasi specifiche di graduale eliminazione delle uscite.

- Un'uscita graduale dalle comunità o dalle attività consentirà di valutare la capacità e l'impegno dei partner e degli altri stakeholder nell'adempiere ai propri obblighi, oltre a fornire l'opportunità di valutare il successo della strategia di uscita su base limitata, imparando dalle comunità che sono uscite fin dalle prime fasi.
- Potrebbe essere necessario richiedere finanziamenti supplementari per il follow-up post-progetto con i partner e una valutazione post-progetto diversi mesi dopo per valutare se le attività e i risultati siano effettivamente sostenibili.

Guidato da donne e ragazze

Che sia scaglionato, transitorio o interrotto, il ritiro dei servizi SSRD avrà un impatto diretto sulla vita di donne e ragazze. Come minimo, devono essere coinvolte e informate su eventuali strategie future. Non farlo non solo va direttamente contro gli obiettivi e i principi dell'SSRD, ma è anche depotenziante e può mettere a repentaglio la loro sicurezza.

Le strategie di uscita che siano responsabili nei confronti delle donne e delle ragazze dopo l'uscita dal programma dovrebbero prima elaborare una strategia di sostenibilità che esprima ciò che le donne e le ragazze vogliono sostenere. Dovrebbe essere semplice e delineare piccoli passaggi attuabili enfatizzando la qualità piuttosto che la quantità. La strategia dovrebbe inoltre delineare chiaramente il processo decisionale in merito a quando un'uscita sarebbe appropriata. Strategie di uscita altamente responsabili stabiliscono formalmente processi che consentono alle donne e alle ragazze stesse di determinare le migliori condizioni di uscita rispetto al fornitore di servizi. Ad esempio, le strategie di uscita gradualmente possono delegare alle donne e alle ragazze adolescenti l'autorità di definire i criteri e di valutare le organizzazioni basate sulla comunità (CBO), la società civile locale o le istituzioni nazionali a cui il programma sarà potenzialmente trasferito. Per ridurre o eliminare gradualmente le strategie, quando la proprietà collettiva dello spazio da parte di donne e ragazze è forte, si dovrebbe sostenere la delega a loro dell'autorità e della responsabilità per la continuazione dei servizi, soprattutto quando esprimono interesse e il contesto consente di mitigare eventuali rischi trasferiti a loro.

Informato dalla comunità:

la strategia di uscita descrive il processo di coinvolgimento e disimpegno di un'organizzazione nei confronti della comunità. In sostanza, si tratta di un documento che comunica agli stakeholder, con adeguata trasparenza, tutte le informazioni necessarie relative alla chiusura di un programma e, se pertinente, alla definizione di qualsiasi relazione continuativa con la comunità dopo l'uscita. Senza un approccio così trasparente, potrebbe esserci un'uscita difficile quando si verifica.

Le strategie di uscita che utilizzano e supportano il ruolo dei CBO e della società civile locale possono offrire potenti opportunità per sostenere i risultati dei programmi molto tempo dopo l'uscita dell'organizzazione. La sfida è che il fornitore di servizi originario deve selezionare i partner locali in base al loro impegno per l'empowerment delle donne e delle ragazze piuttosto che sulla capacità istituzionale e delle risorse umane, e deve consentire alle CBO di diventare organizzazioni funzionali, piuttosto che passive e gestite esternamente. Ciò richiede un approccio di partnership attivo per il trasferimento di capacità e responsabilità durante l'implementazione del programma SSRD per tali organizzazioni locali. A tal fine, tali approcci devono essere meno avversi al rischio e più disposti a imparare dagli errori.

7.2 INTEGRARE LA STRATEGIA DI USCITA NELL'IMPLEMENTAZIONE DEL PROGRAMMA SSRD

Quando un attore stabilisce la sua presenza in una comunità all'interno dei meccanismi che governano il sistema di accoglienza e servizi di supporto ci si dovrebbe aspettare che il sistema e i finanziatori difficilmente forniscano sostegno oltre pochi anni di implementazione diretta dei servizi SSRD. L'attore in questione dovrebbe quindi integrare intenzionalmente la sua strategia di uscita sin dall'inizio nel piano di implementazione dell'SSRD per stabilire la rotta verso una programmazione sostenibile e di qualità e delineare il percorso che il team del programma deve seguire per raggiungere il punto di uscita previsto.

Quanto prima la strategia di uscita viene definita e integrata nel piano di implementazione, tanto più è probabile che:

✓ **L'attore fissi i tempi e le condizioni per la sua uscita piuttosto che reagire a un'uscita imposta.**

Lo sviluppo precoce di una strategia di uscita dimostra realmente ai donatori l'impegno a raggiungere e sostenere i risultati con il loro finanziamento (piuttosto che per interesse personale per mantenere la presenza o perché si è raggiunto il punto in cui devono uscire).

Ad esempio, il programma decide di creare una strategia con una visione di uscita dopo quattro anni. La visione è quella di passare gradualmente dall'SSRD a un'organizzazione femminile locale, allineata nell'approccio e nei valori femministi, per garantire il mantenimento degli obiettivi del programma. La visione include anche il sostegno dell'attuale finanziatore alla strategia di uscita e la garanzia di una programmazione ininterrotta finanziando l'organizzazione locale direttamente dopo l'uscita dell'attore internazionale. Le tempistiche e i parametri di riferimento principali di questa strategia includono quanto segue:

- Entro il secondo anno, il programma avrà probabilmente: una buona base e un buon ritmo di implementazione basati sul monitoraggio degli indicatori a livello di risultato; un buon senso delle esigenze, delle priorità e dei comportamenti di ricerca di servizi di donne e ragazze. In tal caso, il programma identificherà un partner locale entro la metà del secondo anno, con un periodo di riserva di sei mesi nel caso in cui sia necessario del tempo per firmare la partnership e avviare ufficialmente le cose.
- Il terzo anno si concentra sul programma che implementa direttamente i servizi SSRD, oltre a fornire supporto per il rafforzamento delle capacità al suo partner locale. La ripartizione percentuale del sostegno alla capacità tecnica rispetto a quella istituzionale dovrebbe essere determinata sulla base delle valutazioni e del sostegno dei donatori, ma è probabile che il 60% si concentrerà sulla capacità tecnica.
- Entro la fine del terzo anno, il personale dei partner locali dovrebbe affiancare completamente il personale del programma SSRD e condividere le responsabilità amministrative.
- Nel quarto anno, il partner locale si concentra principalmente sull'implementazione diretta dei servizi SSRD con il personale del programma SSRD disponibile per la formazione e l'affiancamento. L'80% degli sforzi dovrebbe essere dedicato allo sviluppo delle capacità istituzionali.

Sulla base di questa strategia, gli enti finanziatori saranno più propensi a investire fondi aggiuntivi relativi alla partnership per sostenere la visione dell'attore che dirige lo SSRD.

✓ **Il programma SSRD può essere sostenuto da un partner locale per sostenere l'empowerment di donne e ragazze.**

I partenariati tra attori internazionali o comunque molto grandi e non legati al territorio e organizzazioni locali spesso non sono all'altezza di una reale collaborazione di supporto, sostenibilità o responsabilità reciproca. Alcune ragioni includono: organizzazioni internazionali che definiscono il partnership; limitazione del coinvolgimento dei partner locali come tramite per la consegna o punti di accesso per l'attore internazionale per consegnare i soccorsi; partenariati creati in un momento di confusione con le organizzazioni locali per mitigare l'interruzione dei servizi e il potenziale danno ai beneficiari; mancanza di strategie sufficientemente sviluppate o non aver avviato l'implementazione abbastanza presto, ecc. Tuttavia, quando i partenariati strategici riuniscono le conoscenze e l'esperienza locali con le competenze di attori più grandi e strutturati in un rapporto di lavoro collaborativo di condivisione dei rischi e di inclusione, possono realizzare e raggiungere obiettivi immediati migliori, sostenere la fornitura oltre gli sforzi di soccorso e raggiungere obiettivi a lungo termine.

Un impegno genuino per la cooperazione e la responsabilità condivisa può essere stabilito fin dall'inizio attraverso la strategia di uscita trasferendo gradualmente il programma SSRD a un partner locale. Ciò favorisce la qualità e la sostenibilità complessive sia nell'immediato che nel tempo. Ad esempio:

- Un partnership locale introdotto in un programma SSRD relativamente nuovo può offrire una complementarità alle conoscenze, alle competenze, alle relazioni e alle capacità dell'attore più grande e strutturato, contribuendo con conoscenze, competenze, reti e capacità locali. Ciò aumenta notevolmente la capacità di implementare una programmazione di qualità e raggiungere gli obiettivi del programma.
- A loro volta, man mano che i partner si supportano reciprocamente e acquisiscono conoscenze complementari, aumenta la loro comprensione condivisa del programma. In fase di uscita, più tempo i partner dedicano a collaborare in modo significativo, più forte è la loro visione condivisa e le possibilità di sostenibilità del programma a lungo termine. Questo permette anche al partner locale di stabilire relazioni indipendenti e di fiducia con le donne e le ragazze che frequentano l'SSRD e con i donatori dell'attore internazionale, entrambi fondamentali per la sostenibilità del programma SSRD dopo l'uscita dell'attore che ha contribuito alla gestione dello SSRD:
- Prima si stabilisce una partnership, prima si può definire una strategia di uscita SMART congiunta tra i partner per misurare i progressi. È possibile stabilire dei parametri che, da un lato, determinino un aumento progressivo della responsabilità del partner locale nel corso del programma e, dall'altro, una riduzione progressiva della responsabilità e delle risorse dirette da parte dell'attore internazionale. Di conseguenza, è possibile determinare con maggiore precisione i tempi complessivi per il successo dell'implementazione della strategia e identificare le lacune critiche nelle risorse necessarie per la sua piena implementazione. Nel complesso, la strategia diventa anche uno strumento che riflette la responsabilità dei partner nei confronti dei loro donatori, e per negoziare il sostegno aggiuntivo necessario per realizzare la strategia.

✓ **L'attore internazionale o che fino a quel momento ha guidato il processo di gestione dello SSRD può gestire scenari di eliminazione graduale inaspettati.**

Quando un'eliminazione graduale è inaspettata, ogni situazione sarà altamente contestuale e richiederà all'attore in questione di prendere decisioni tempestive per il programma SSRD. Tuttavia, tre scenari comuni nei contesti accoglienza e servizi di supporto durante le risposte al flusso migranti e rifugiati che richiedono l'eliminazione graduale e i relativi approcci generali di mitigazione, possono essere utilizzati per creare piani di emergenza all'interno della strategia di uscita dell'attore internazionale.

Quando si verifica un imprevisto, un piano di emergenza e una strategia di uscita possono servire come punto di riferimento stabile per guidare le decisioni immediate. L'effetto dell'improvvisa eliminazione graduale può essere tracciato rispetto alla direzione che si intende seguire. L'attore internazionale o comunque più grande può identificare, dare priorità e attuare strategie che alla fine possono riportare il programma sulla giusta rotta o, in alcuni casi, limitarsi a mitigare i danni causati dalla graduale eliminazione. Per supportare lo sviluppo di piani di emergenza, è possibile utilizzare i seguenti tre scenari.⁸ [Se un contesto emergenziali o la tua organizzazione hanno scenari aggiuntivi pertinenti al tuo contesto o hanno adattato uno di questi tre in modo più specifico al tuo contesto, usa quelli.]

- Cambiamento delle linee di controllo politico o geografico da parte di attori statali o non statali o maggiori rischi per la sicurezza: questo cambiamento contestuale rappresenta probabilmente lo scenario più complesso e impegnativo in termini di "uscita". Tipicamente accompagnata da sfollamenti di massa delle popolazioni, flussi ingenti, compresi degli operatori e operatrici sul campo, l'eliminazione è spesso improvvisa, dura al massimo qualche giorno, riducendo così in modo significativo la capacità di garantire la continuità della programmazione dell'SSRD o dei servizi violenza di genere più ampi. Per garantire la sicurezza per quanto riguarda le beneficiarie e il personale, la condivisione di informazioni tra organizzazioni che operano sotto linee di controllo politiche o geografiche da parte di altri attori statali o non statali è ulteriormente ridotta, il che a sua volta limita la capacità di valutare appieno la portata del cambiamento contestuale. Le misure di mitigazione in questo caso potrebbero consistere nell'aggiornamento continuo della preparazione, dell'analisi dei rischi e dei possibili piani di emergenza; nell'analisi regolare dei fattori scatenanti comuni e nella stretta collaborazione con gli stakeholder che possono fornire analisi politiche e strategiche per identificare i fattori scatenanti in modo tempestivo.
- Ambiente politico instabile: l'incertezza sulle situazioni politiche attuali e future influisce negativamente sulla programmazione in quanto sia gli attori internazionali che le ONG locali non hanno alcuna garanzia o certezza circa il loro ambito di attività consentito, il loro accesso alle risorse e come, quando e con chi pianificare un'uscita. In alcuni casi, le tensioni politiche comportano difficoltà nell'accesso a determinate località o attività sono ostacolate da scelte politiche. In questi contesti, costruire relazioni critiche per il completamento della fase del programma è ancora più difficile del solito. In questo contesto dinamico, potrebbe essere necessario sviluppare diversi "scenari di uscita" e includere rivalutazioni periodiche degli attuali piani di uscita nella tempistica, in modo da poter apportare aggiustamenti man mano che la situazione evolve.
- Carenza di cicli di finanziamento/progetto e incertezza dei finanziamenti futuri: il ciclo di finanziamento/progetto può forzare l'uscita anche quando l'organizzazione e/o la comunità non sono ancora pronte. Con l'avvicinarsi della data di chiusura del progetto, l'incertezza sul sostegno dei donatori a un programma di follow-up proposto può porre ulteriori vincoli. Le preoccupazioni sulla sicurezza del lavoro per il personale e il continuo sostegno ai partner locali causano logoramento e ansia fino all'approvazione del budget, che spesso avviene molti mesi dopo la data di inizio proposta dal programma. Per risolvere questi problemi, vengono suggeriti piani di emergenza

8 Sotto-gruppo violenza di genere in Siria, hub Turchia/Giordania, 2018. Guidance Note on Ethical Closure of GBV Programmes. <https://reliefweb.int/report/syrian-arab-republic/guidance-note-ethical-closure-gbv-programmes-gbv-sc-whole-syria>

per i vari scenari di finanziamento (inclusa la raccolta di fondi per finanziamenti complementari o spese aggiuntive legate alla chiusura di emergenza del programma), assicurando che il programma non dipenda al 100% da un donatore. È importante anche tenere informato il personale in caso di cambiamento dei piani, dando il maggior preavviso possibile quando i budget per il personale sono a rischio.

Punti chiave da ricordare quando si costruisce la propria strategia di uscita

- Stabilire tempestivamente una strategia di uscita aumenta il probabile controllo dell'attore internazionale sui tempi di uscita. Si noti che il piano di uscita rimane flessibile, con l'aspettativa che alcuni dei criteri e dei parametri di uscita possano essere modificati durante il ciclo del programma, ma non bisogna aspettare di avere tutti i dettagli prima di progettare la strategia.
- Si raccomanda l'implementazione dei piani di uscita in modo graduale e scaglionato, poiché l'approccio scaglionato consente al partner locale, ai membri dell'SSRD e ai donatori di creare progressivamente un nuovo modo di lavorare che possa essere sostenuto anche dopo l'uscita dell'attore internazionale o dell'attore che fino a quel momento ha gestito e coordinato maggiormente l'intervento.
- Di fronte a un'interruzione graduale inaspettata, il contatto con le comunità o il partner locale (se pertinente) contribuirà a sostenere la sostenibilità del programma o a garantire che non vengano causati ulteriori danni.

7.3 SFIDE DI PROGRAMMAZIONE COMUNI PER LE STRATEGIE DI USCITA

- **Elevato turnover del personale:** per qualsiasi organizzazione, indipendentemente dal fatto che sia internazionale o locale, quando ciò si verifica tra il personale, può avere un impatto negativo sulla continuità e sulla fornitura di servizi. Per prevenire il più possibile le cause dell'elevato turnover del personale (ad esempio per prevenire il burnout, il disinteresse ecc.), sono necessarie risorse aggiuntive per ripetere la formazione, sviluppare le capacità e garantire l'assistenza e il benessere del personale su base regolare. Un elevato turnover può essere particolarmente difficile in termini di strategie di uscita quando i partner locali inizialmente destinati ad assumersi la responsabilità delle attività del programma potrebbero non essere presenti al termine del programma.
- **Mancanza di partner locali o di membri attivi dell'SSRD a cui passare il testimone:** l'attore internazionale potrebbe non essere in grado di identificare un'organizzazione locale appropriata a cui passare gradualmente il proprio programma. Sebbene una pianificazione tempestiva possa aiutare ad affrontare alcune di queste sfide in alcune situazioni, la mancanza di un'organizzazione adeguata a cui affidare il passaggio di consegne potrebbe essere la realtà in alcune comunità. In altre situazioni, i membri proattivi dell'SSRD potrebbero non essere interessati ad assumersi interamente

la responsabilità dell'SSRD, oppure i rischi per la loro sicurezza potrebbero essere troppo elevati per prevedere la consegna ai membri attivi (ad esempio, le donne rifugiate non sono autorizzate a creare ufficialmente associazioni o a lavorare; mentre le donne e le ragazze delle comunità sfollate e di quelle ospitanti partecipano all'SSRD, la proprietà congiunta è disuguale e la consegna diretta ai membri potrebbe aumentare le dinamiche di conflitto e la violenza mirata verso un certo gruppo). Inoltre, in quanto donne, anche i membri attivi dell'SSRD hanno una disponibilità limitata a causa delle proprie responsabilità quotidiane. Inoltre, se i membri attivi dell'SSRD mancano di coesione tra loro o ritengono di non essere stati sufficientemente supportati per assumersi la piena implementazione delle attività, l'eventuale uscita può essere ostacolata.

- **Evacuazione, donazione, trasferimento, restituzione o distruzione di beni e contributi al programma:** che si tratti di uno scaglionamento, di una riduzione graduale o di un'eliminazione graduale, il piano di uscita si basa sulla specificazione di quali beni e fattori produttivi fisici (ad esempio strutture, veicoli, materiali o strumenti per le attività, incentivi per le guardie, volontari) acquistati per implementare la programmazione SSRD saranno smaltiti dall'organizzazione uscente. In caso di uscita graduale, ciò può includere anche il modo in cui le risorse e gli input verranno sostenuti dall'organizzazione o dai membri della comunità a cui viene consegnato il programma. I piani devono garantire la conformità con i regolamenti dei donatori, che possono diventare rapidamente impegnativi, poiché è probabile che differiscano a seconda del donatore, del Paese o della regione in cui si opera, del tipo di attività e di input e del tipo di uscita. Considera la possibilità di inserire nella strategia di uscita i mezzi per lo smaltimento degli asset e di coinvolgere tempestivamente le colleghe della catena di fornitura, della logistica e dei dipartimenti di sovvenzione per guidare il piano. Ciò include, ad esempio, la preparazione di inventari, procedure di comunicazione chiare con le organizzazioni, gli stakeholder e/o gli individui interessati e la documentazione pertinente per evitare ritardi burocratici durante la chiusura operativa.
- **Capacità di follow-up limitata:** per misurare il successo di una strategia di uscita, potrebbe essere necessario condurre una valutazione post-progetto, idealmente diversi mesi dopo la fine del progetto. Sarà importante chiedere ad esempio:
 - l'organizzazione partner (che si è assunta la responsabilità delle attività) continua a rispettare i propri obblighi nei confronti dei membri dell'SSRD?
 - Come potete essere sicuri che gli altri stakeholder rispettino i propri impegni, ossia che le agenzie continuino a fornire supporto tecnico?
 - Sarai in grado di contattare le donne e le ragazze che hanno partecipato all'SSRD durante la realizzazione del progetto?
 - I membri della comunità accetteranno di partecipare a una valutazione se ritengono di aver perso l'accesso ai servizi a causa della tua uscita?

Ognuna di queste rappresenta una sfida a sé stante, aggravata solo dalla sfida più grande in assoluto, che consiste nel garantire risorse adeguate per il follow-up una volta che le attività saranno state gradualmente concluse, la sovvenzione sarà conclusa e il finanziatore non avrà più a disposizione fondi. Come minimo, queste limitazioni dovrebbero essere prese in considerazione e discusse in modo trasparente con gli stakeholder pertinenti, comprese le organizzazioni partner, i membri della comunità, le donne e le ragazze membri dell'SSRD e gli enti finanziatori. Strategie aggiuntive sono fornite di seguito nella sezione **7.6 Monitoraggio e valutazione delle strategie di uscita**.

7.4 DOVERE DI ASSISTENZA DEL PERSONALE⁹

Le uscite, indipendentemente dal tipo, sono impegnative ed emozionanti per tutti. Prendi in considerazione strategie per mantenere alta la motivazione e lo spirito di squadra fino agli ultimi giorni per garantire la qualità dei servizi ai beneficiari.

Prendi in considerazione lo sviluppo di un piano di supporto del personale per il team, che includa il partner locale o i membri della comunità in caso di uscite di fase, sia durante che immediatamente dopo l'uscita. Tra gli esempi:

- ✓ diffondere messaggi regolari che ricordino a tutti di prendersi cura di sé;
- ✓ sovrintendenti che creano intenzionalmente tempo e spazio durante l'uscita per l'assistenza del personale;
- ✓ sviluppo e messa a disposizione di piani di supporto che offrono sessioni riservate di supporto emotivo al personale che desidera accedere a questo tipo di supporto.

Oltre alle pratiche di cura di sé e del personale, alcune uscite (ad esempio i tre scenari sopra descritti come più probabili cause di un'improvvisa e inaspettata chiusura) richiedono ulteriori "dovere di diligenza" da parte dell'organizzazione incaricata all'implementazione dell'SSRD nei confronti del proprio personale, anche durante le chiusure e le uscite dal programma. Le misure di assistenza sono generalmente adattate, per quanto possibile, alle esigenze specifiche del personale e possono richiedere una notevole quantità di risorse finanziarie e umane. Pertanto, dovrebbero essere specificamente menzionati nella strategia di uscita e discussi con i donatori per garantire più probabilmente un budget disponibile nel caso in cui dovessero essere attuati. I piani per il "dovere di diligenza" dovrebbero essere rivisti in situazioni di evacuazioni di emergenza.

Il dovere di diligenza dovrebbe includere, tra le altre, le seguenti considerazioni:

- ✓ evacuazione del personale
- ✓ erogazione di un salario anticipato per uno o due mesi;
- ✓ assistenza medica in caso di infortunio durante l'emergenza;
- ✓ dare priorità in caso di opportunità di lavoro all'interno dell'organizzazione di destinazione; promuovere e pubblicizzare la capacità del personale tra le diverse organizzazioni di destinazione per garantire il mantenimento del lavoro.

In situazioni di abbandono improvviso dovuto a zone con forti tensioni e imprevisti cambi politici e organizzativi, la decisione se partire o rimanere deve rimanere una scelta personale per tutti. Le organizzazioni non devono né costringere né forzare il personale a fare scelte particolari ma piuttosto promuovere delle procedure armonizzate fra tutti gli enti interessati.

9 Sotto-gruppo violenza di genere in Siria, hub Turchia/Giordania, 2018. Guida sulla chiusura etica dei programmi di contrasto alla violenza di genere <https://reliefweb.int/report/syrian-arab-republic/guidance-note-ethical-closure-gbv-programmes-gbv-sc-whole-syria>

7.5 COMUNICARE IN MODO TRASPARENTE LE USCITE AGLI STAKEHOLDER DELL'SSRD

Allo stesso modo in cui il programma SSRD coinvolge diversi stakeholder durante l'implementazione del programma, allo stesso modo gli stakeholder devono essere informati in modo trasparente delle uscite. Le strategie di comunicazione dovrebbero riflettere le strategie di coinvolgimento basate sull'influenza, l'interesse e i legami unici di ogni stakeholder con il programma SSRD. Di seguito sono elencati gli stakeholder che sono in genere collegati a tutti gli SSRD:

- ✓ **Staff e partner:** Le referenti del programma dovrebbero incontrare il personale e i partner pertinenti per spiegare i motivi dell'uscita. È importante cercare di trovare un equilibrio tra mantenere il personale informato dell'uscita e del processo e non aumentare lo stress e il panico per il futuro. Discuti le fasi principali della strategia di uscita, compresi i messaggi chiave che affidi loro di trasmettere alla comunità.
- ✓ **Servizi di gestione dei casi (se presenti nell'SSRD):** indipendentemente dal fatto che la stessa organizzazione o un'altra fornisca il programma SSRD e i servizi di gestione dei casi, se i servizi di gestione dei casi sono presenti in un SSRD che sta attraversando un'uscita, il personale addetto alla gestione dei casi deve essere informato il prima possibile. Ciò darà loro tutto il tempo possibile per informare i/le clienti e determinare il modo migliore per continuare i servizi in base alla strategia di uscita. Idealmente, il personale dell'SSRD dovrebbe coinvolgere il team di gestione dei casi nello sviluppo di potenziali strategie basate sull'uscita preferita, insieme a scenari alternativi, in modo che quando i team si incontrano nuovamente per discutere dell'implementazione della strategia, non partano da zero ma si limitino a confermare o modificare le informazioni da trasferire e come, nel pieno rispetto dei protocolli di protezione dei dati.
- ✓ **Membri SSRD:** il personale dell'SSRD deve informare le donne e le ragazze dell'SSRD sull'imminente uscita e sui tempi previsti e discutere le loro domande, preoccupazioni o eventuali opportunità associate all'uscita. La comunicazione dovrebbe spiegare molto chiaramente cosa si fermerà e quando, e cosa continuerà e fino a quando. Dovrebbe inoltre specificare l'approccio graduale, i partner nel caso di approcci graduali e fornire informazioni su dove i membri possono accedere a servizi simili o alternativi (se altri fornitori di servizi li forniranno). Questa comunicazione è estremamente importante perché:
 - il team del programma SSRD è responsabile del feedback fornito da donne e ragazze fino alla fine.
 - Le donne e le ragazze sono state fondamentali nello sviluppo della strategia iniziale e da allora avranno probabilmente migliorato la loro comprensione del programma SSRD e si sentiranno più autorizzate a condividere apertamente con l'SSRD le loro preoccupazioni e suggerimenti.
 - Lunghi dall'essere un passo simbolico, le donne e le ragazze spesso forniscono un feedback molto importante ai team SSRD che influenzano i cambiamenti nel modo in cui vengono implementate le uscite.

In situazioni di abbandono improvviso, il programma SSRD può esplorare diversi modi di comunicazione rapida, considerando i rischi per la sicurezza. Ad esempio: invio di SMS o messaggi WhatsApp a partecipanti regolari, pubblicazione sulla porta d'ingresso dell'SSRD della sospensione temporanea e indicando un referente da contattare per gli aggiornamenti (se del caso), organizzando volontari per chiamare donne diverse e chiedendo a ciascuna di continuare la catena per informare gli altri beneficiari.

- ✓ **Stakeholder della comunità:** il programma SSRD deve anche pianificare incontri con gli stakeholder della comunità, come i leader della comunità, i rappresentanti dei movimenti femminili e delle organizzazioni basate sulla comunità, nonché con gli altri servizi con cui ha rapporti. La comunicazione deve spiegare molto chiaramente cosa si fermerà e quando, e cosa continuerà e fino a quando, specificando gli approcci gradualisti e i partner nel caso di approcci gradualisti. Questo per garantire la sostenibilità e la responsabilità e dimostrare l'impegno a favore di sforzi coordinati a beneficio di donne e ragazze. Dovrebbero essere comunicate anche eventuali modifiche nelle referenti.
- ✓ **Enti finanziatori:** quando l'uscita non è legata alla fine di un ciclo di finanziamento e a un ciclo non rinnovato dall'ente finanziatore, il programma SSRD dovrebbe informare i propri donatori dell'imminente chiusura/uscita da una certa località e discutere le implicazioni di questo improvviso cambiamento in termini di programma finanziato in corso. Invitando i donatori a sottoscrivere una strategia di uscita ben prima che se lo aspettino, è probabile che l'ente finanziatore investa fondi aggiuntivi a sostegno del programma per portare a termine la sua strategia. Allo stesso modo, quando i programmi SSRD hanno contattato gli enti finanziatori con piani alternativi basati su feedback personalizzati, guidati da donne e ragazze e informati dalla comunità ricevuti attraverso lo svolgimento di comunicazioni di uscita con gli stakeholder, spesso hanno ricevuto feedback positivi.

7.6 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE STRATEGIE DI USCITA

Come ogni altro aspetto di un programma SSRD, una strategia di uscita deve essere monitorata e valutata.

Monitoraggio dell'implementazione della strategia di uscita: i parametri di riferimento stabiliti nell'ambito della strategia di uscita monitorano efficacemente l'implementazione della strategia man mano che ciascuno innesca la serie successiva di azioni e dovrebbero, di fatto, essere integrati nel piano generale di monitoraggio e valutazione del programma. Allo stesso modo, gli indicatori di risultato e d'impatto nel log frame del programma, che valutano l'aumento del senso di empowerment e del processo decisionale di donne e ragazze rispetto al punto di partenza, possono servire come indicazione per la preparazione del programma all'uscita. Questo collegamento impedisce la duplicazione degli sforzi di monitoraggio e massimizza l'uso dei dati esistenti. Anche le donne e le ragazze e le altre principali parti interessate dovrebbero essere adeguatamente coinvolte nel processo di monitoraggio.

Valutazione della strategia di uscita: sebbene il team del programma SSRD debba monitorare, discutere i progressi e aggiornare regolarmente i propri piani di uscita, per determinare il successo di una strategia di uscita, sarebbe necessario condurre una valutazione dopo l'uscita dal programma. Poiché di solito i finanziamenti non vengono contabilizzati in questo modo, le strategie di uscita vengono valutate raramente. Tuttavia, esistono misure di successo (come rappresentato nel riquadro in basso), per due varianti di uscita: A) se il programma è uscito prima nell'ambito di una risposta umanitaria o B) dopo un periodo più lungo.

A. STRATEGIE DI USCITA DAGLI AIUTI DI EMERGENZA RECUPERO, SVILUPPO MISURE DI SUCCESSO ¹⁰	B. SOCCORSO, STRATEGIE DI USCITA MISURE DI SUCCESSO ¹¹
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se le attività in questione vengono continuate nello stesso formato o modificate; 2. Se i sistemi sviluppati continuano a funzionare in modo efficace e 3. Se i principi di partecipazione e del non nuocere sono stati rispettati durante la chiusura. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se l'impatto del programma è stato sostenuto, ampliato o migliorato dopo la fine del programma; 2. Se le attività in questione vengono continuate nello stesso formato o modificate; e 3. Se i sistemi sviluppati continuano a funzionare in modo efficace.

Evidenze basate sulla pratica: gli studi e le lezioni apprese dimostrano che le migliori pratiche si verificano quando gli attori internazionali escono dall'organizzazione investendo nel rafforzamento delle capacità e trasferendo risorse materiali, intellettuali e finanziarie alle organizzazioni femminili locali per garantire la sostenibilità dell'SSRD. Condividendo le sfide e i vantaggi di questa pratica con il più ampio settore della violenza di genere, questo approccio responsabile e sostenibile alle strategie di uscita può diventare il modello standard.

7.7 DARE PRIORITÀ ALLE STRATEGIE DI USCITA IN SOLIDARIETÀ CON LE ORGANIZZAZIONI FEMMINILI LOCALI

Nel contesto dei partenariati, il rafforzamento delle capacità è un processo di apprendimento reciproco tra l'attore internazionale o che ha gestito maggiormente lo SSDR e l'organizzazione partner femminile locale (o altre entità locali). La partnership non solo aumenta la qualità dei servizi e dei risultati per i membri dell'SSRD, ma rafforza la solidarietà con il movimento femminile locale e riconosce l'esperienza delle organizzazioni femminili locali. La partnership, quindi, si basa su una visione femminista dell'SSRD, che è fortemente guidato dalle donne e di proprietà delle donne.

Allo stesso modo, tutto il rafforzamento della capacità intrapreso dal fornitore di servizi SSRD deve essere coerente con i principi dell'SSRD:

- l'identificazione delle priorità deve essere collaborativa;

10 Sotto-gruppo violenza di genere in Siria, hub Turchia/Giordania, 2018. Guidance Note on Ethical Closure of GBV Programmes. <https://reliefweb.int/report/syrian-arab-republic/guidance-note-ethical-closure-gbv-programmes-gbv-sc-whole-syria>

11 Gardner A., Greenblott K. e Joubert C., 2005. Cosa sappiamo delle strategie di uscita: linee guida pratiche per lo sviluppo di strategie di uscita sul campo. C-SAFE Regional Learning Spaces Initiative. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/A02C7B78FB2B408B852570AB006EC7BA-What%20We%20Know%20About%20Exit%20Strategies%20-%20Sept%202005.pdf>

- le aree di intervento dovrebbero essere prioritarie per sostenere le donne e le ragazze nel processo di empowerment; e
- il processo di apprendimento dovrebbe essere reciproco.

L'obiettivo del rafforzamento delle capacità dovrebbe essere determinato in base agli obiettivi strategici e agli obiettivi a lungo termine del partner locale. Questo è diverso e si aggiunge al sostegno che ricevono per implementare direttamente il programma SSRD (quest'ultimo è lo stesso per i partner locali e per tutto il personale di prima linea dell'SSRD, come descritto nella **Parte 5: Potenziamento delle competenze**).

Supporto allo sviluppo organizzativo

Il sostegno allo sviluppo organizzativo è spesso una componente essenziale della strategia di uscita sostenibile di un attore internazionale e promuove una maggiore rappresentanza delle organizzazioni femminili locali nell'ambito dell'implementazione umanitaria e dei circoli decisionali. Questo è importante non solo perché le organizzazioni femminili locali sono di solito pienamente radicate nel movimento femminile locale e guidate da obiettivi di cambiamento sociale, ma anche perché la maggior parte di esse spesso non dispone di adeguate opportunità di finanziamento e di sostegno da parte delle istituzioni nazionali. Tale sostegno dovrebbe essere avviato laddove:

- è in linea con le strategie e gli obiettivi sia dell'attore internazionale che del partner locale;
- c'è una domanda e un impegno da parte del partner locale;
- l'attore internazionale dispone delle risorse necessarie per supportare il partner in tal senso (ad esempio direttamente attraverso team dedicati al rafforzamento delle capacità organizzative o indirettamente attraverso fondi garantiti da utilizzare a tal fine).

Questo impegno di partnership richiede una forte collaborazione basata sulla fiducia per valutare e identificare congiuntamente le aree di crescita, in base agli standard organizzativi e professionali, nonché alle esigenze e al contesto dei partner. Il rafforzamento delle capacità richiede competenze e approcci specifici che influiranno sulle strutture del personale necessarie per sostenere il trasferimento di conoscenze e lo sviluppo di capacità.

Esistono diversi scenari in cui il supporto allo sviluppo organizzativo potrebbe non essere appropriato. Ad esempio, un'organizzazione partner può avere una capacità elevata e non dare priorità alle attività di sviluppo organizzativo; anzi, può essere essa stessa un fornitore di supporto allo sviluppo organizzativo per altre organizzazioni. Altri esempi includono quando le esigenze di sviluppo organizzativo di un partner possono essere soddisfatte da un'altra organizzazione o potrebbero non essere in linea con i punti di forza dell'attore internazionale; oppure l'attore internazionale potrebbe non avere le competenze specialistiche interne necessarie e potrebbe non essere in grado di coinvolgere una terza parte per fornire il supporto richiesto.

Laddove una partnership è a breve termine, il supporto allo sviluppo organizzativo a lungo termine potrebbe non essere realizzabile. Il tempo necessario per i processi di rafforzamento delle capacità varia. Il sostegno al progetto, per sua natura, deve essere realizzato entro i tempi del progetto finanziato e generalmente si concentra sui primi mesi di un progetto. Il supporto allo sviluppo organizzativo, come il processo di apprendimento degli individui, può richiedere mesi o anni. In effetti, pur dovendo avere tappe molto chiare e raggiungibili, è meglio intendere il processo di rafforzamento continuo che non è mai "finito", nel senso che ci sarà sempre spazio per migliorare un'organizzazione.

Un prerequisito fondamentale per il sostegno allo sviluppo organizzativo è l'impegno e la titolarità dei partner, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa. I processi di supporto allo sviluppo organizzativo devono essere guidati dall'organizzazione partner stessa; non saranno efficaci senza il reale impegno della dirigenza e del personale dell'organizzazione partner. Il desiderio di attuare il cambiamento, insieme a una chiara comprensione e propensione per il livello di impegno richiesto, è un presupposto importante per il successo di qualsiasi processo di sviluppo organizzativo. Anche se non necessariamente basato sulle priorità identificate dal partner, il sostegno al progetto sarà molto più efficace se c'è un impegno genuino da parte dell'organizzazione partner. L'impegno delle parti coinvolte è altrettanto fondamentale in entrambi i tipi di supporto.

La documentazione degli impegni reciproci degli attori coinvolti per il sostegno allo sviluppo organizzativo, nel contesto di un accordo di partnership o di un accordo di collaborazione, è lo strumento principale per la responsabilità tra il fornitore di servizi SSRD e il partner. I parametri di riferimento stabiliti attraverso la strategia di uscita fungono da secondo strumento di responsabilità. Oltre a documentare gli impegni di supporto dei fornitori di servizi SSRD, l'accordo dovrebbe descrivere i modi in cui il partner interagirà e utilizzerà tale supporto.

Un altro aspetto chiave della responsabilità è il feedback dei partner locali sul sostegno fornito dall'attore internazionale, più grande che fino a quel momento ha gestito in maniera diretta l'intervento. Il feedback deve essere costantemente ricercato durante la fornitura del sostegno alle capacità, anche per quanto riguarda l'efficacia, l'alta qualità, la puntualità e il raggiungimento degli obiettivi previsti. (si veda la Nota di orientamento per il feedback dei partner del sistema PEERS dell'IRC come esempio). Il feedback dei partner locali si ottiene nel modo più efficace promuovendo una cultura di comunicazione aperta e mettendo a disposizione una serie di canali di feedback. I punti di feedback dei partner dovrebbero essere inclusi durante tutto il ciclo di partnership SSRD; ad esempio, nelle riunioni di revisione, nei formati di segnalazione, nei formati di monitoraggio e attraverso un sondaggio tra i partner alla chiusura di ogni accordo. Molti di questi punti di feedback incoraggiano il feedback reciproco (in particolare, le riunioni di revisione e i formati di monitoraggio); altri si concentrano specificamente sul feedback del partner locale.

Aspetti chiave da considerare

Considerazioni prima di coinvolgere i partner sulle attività di sviluppo organizzativo:

- **Impegno:** l'organizzazione partner ha comunicato o dimostrato un impegno per il cambiamento, il miglioramento e l'apprendimento?
- **Ruolo strategico:** l'organizzazione partner svolge o potrebbe svolgere un ruolo strategico nel contribuire a sostenere donne e ragazze attraverso il processo di empowerment? Il supporto allo sviluppo organizzativo consentirebbe ulteriormente al partner di assumersi maggiori responsabilità programmatiche, operative o dei donatori in futuro?
- **Relazione:** l'attore internazionale ha una partnership con l'organizzazione? È stato stabilito un rapporto di fiducia e rispetto reciproci?
- **Risorse per attori internazionali:** l'attore internazionale dispone di finanziamenti per lo sviluppo organizzativo e altre risorse nell'ambito di un premio di finanziamento? Le risorse finanziarie sono iscritte a bilancio in base alle necessità e sono previste condizioni?
- **Altre risorse:** quali altre risorse esistono? Ad esempio, un partner può avere una sovvenzione in corso con un'altra organizzazione che fornisce risorse per il rafforzamento delle capacità. Se un

partner collabora con organizzazioni diverse, la fornitura di qualsiasi supporto deve essere pianificata e coordinata a beneficio del partner, sulla base di un'analisi di quale organizzazione sia nella posizione migliore per fornire il supporto in questione.

- **Piano esistente:** l'organizzazione dispone già di un piano di sviluppo organizzativo basato su una recente valutazione delle capacità? In caso affermativo, è possibile identificare le aree in cui l'attore internazionale potrebbe colmare le lacune di capacità o risorse in conformità al piano?
- **Capacità:** l'organizzazione ha la capacità, in termini di competenze e tempo, di fornire un supporto che affronti le priorità del partner, considerando la natura e la complessità delle priorità? In caso contrario, ci sono terze parti (consulenti o appaltatori) che potrebbero essere assunte con la capacità richiesta?
- **Apprendimento reciproco:** qual è il potenziale per l'attore internazionale di apprendere e trarre vantaggio da un coinvolgimento più approfondito con il partner locale sulle sue funzioni operative e programmatiche?

Se l'attore internazionale che opera nel settore di contrasto alla violenza di genere dovesse passare gradualmente la proprietà del programma SSRD a un'organizzazione femminile locale, lo **Strumento 37: Riunione di chiusura del progetto SSRD in partnership** può aiutare con il processo di chiusura.



7: STRUMENTI



STRUMENTO 36: STRUMENTI DI STRATEGIE DI USCITA

Il seguente strumento è un pacchetto composto da tre attività per supportare l'uscita pianificata dalla programmazione SSRD:

1. Matrice di pianificazione - Strumento di strategia di uscita dall'SSRD
2. Definizione della strategia di uscita e pianificazione delle attività di uscita
3. Sviluppo e implementazione di una tempistica flessibile

PERCHÉ UTILIZZARE IL PACCHETTO DI STRUMENTI DI STRATEGIE DI USCITA?

Questo pacchetto di strumenti aiuta le organizzazioni a pianificare strategie di uscita sostenibili e potenzianti. La chiave per una strategia di uscita di successo è che deve essere identificata e prioritaria per le donne e le ragazze e dovrebbe mirare a trasferire la responsabilità durante l'implementazione dell'SSRD a una rete o organizzazione femminile locale.

QUANDO UTILIZZARE IL PACCHETTO DI STRUMENTI DI STRATEGIE DI USCITA¹?

Se il programma SSRD prevedesse un'implementazione di un anno, la strategia di uscita dovrebbe essere strategizzata e sviluppata entro le prime 6-9 settimane di implementazione.

Se il programma SSRD prevedesse un'implementazione quinquennale, la strategia di uscita dovrebbe essere strategizzata e sviluppata entro i primi sei mesi o un anno dall'inizio del programma.

COME UTILIZZARE IL PACCHETTO DI STRUMENTI DI STRATEGIE DI USCITA?

- ✓ La domanda generale a cui rispondere quando si pianifica una strategia di uscita è: quali sono i risultati del programma che vogliamo mantenere anche dopo la sua conclusione?

1 Adattato da: Gardner A., Greenblott K. e Joubert C., 2005. Cosa sappiamo delle strategie di uscita: linee guida pratiche per lo sviluppo di strategie di uscita sul campo. Iniziativa regionale C-SAFE per gli spazi didattici. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/A02C7B78FB2B408B852570AB006EC7BA-What%20We%20Know%20About%20Exit%20Strategies%20-%20Sept%202005.pdf>

- ✓ Discutete su questa domanda con gli stakeholder selezionati per partecipare alla discussione. Le risposte influenzeranno il resto del processo di pianificazione della strategia di uscita.

Il referente del team (personale di prima linea dell'SSRD, membri dell'SSRD, senior manager della violenza di genere, ecc.) per l'uso degli strumenti dovrebbe essere deciso attraverso discussioni interne e un metodo di consenso. Il livello della strategia di uscita da sviluppare (ad es. programma, comunità, distretto, consorzio) determinerà chi includere nelle discussioni.



1. MATRICE DI PIANIFICAZIONE - STRUMENTO PER LA STRATEGIA DI USCITA

Con chi: il personale dell'SSRD e gli alti dirigenti della violenza di genere dovrebbero incontrarsi per rispondere alle seguenti domande. Consulta i membri del Forum, i fornitori di servizi di prevenzione e gestione dei casi della violenza di genere, le organizzazioni femminili locali, le istituzioni nazionali pertinenti e le strutture basate sulla comunità sulle domande 1 e 2 della tabella seguente. Questo può essere fatto in una riunione di gruppo o sotto forma di un seminario facilitato.

Dopo aver discusso le domande, il personale responsabile della programmazione SSRD dovrebbe sviluppare la propria strategia unica rispondendo a tutte le domande fornite nella matrice di pianificazione (sotto) e modificarla di conseguenza in base alle attività 2 e 3 del pacchetto di strumenti.

ATTIVITÀ 1. MODELLO DI MATRICE DI PIANIFICAZIONE: STRUMENTO DI STRATEGIE DI USCITA SSRD

DOMANDE

1. Nel vostro contesto qual è l'obiettivo del programma SSRD?
2. Quali parti del vostro programma e quali dei suoi risultati voi, le donne e le ragazze adolescenti volete sostenere?

COMPONENTE	DOMANDE CHIAVE	CONSIDERAZIONI CHIAVE	SFIDE
<p>1. Piano di uscita sin dalle prime fasi di progettazione del programma</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Come faremo a “ridurre gradualmente” il nostro programma? • Elimineremo gradualmente le attività o le cederemo a un attore locale? • Qual è la tempistica appropriata? • Come faremo a sapere che siamo sulla buona strada per l’eliminazione graduale? • Quali indicatori o riferimenti utilizzeremo? Come li monitoreremo? • Quali sono le fasi d’azione specifiche per ciascuno dei riferimenti? 	<ul style="list-style-type: none"> • Flessibilità; considerare la tempistica della risposta umanitaria, ad esempio le esigenze delle donne e delle adolescenti rifugiate e migranti o i cambiamenti nelle tendenze di sfollamento/ insediamento e se si trovano in luoghi dispersi e remoti. • Revisione del programma in corso. • Comunicazione trasparente in particolare per quanto riguarda le limitazioni del programma e il ciclo di finanziamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio tra impegni fissi e flessibilità come il cambiamento delle condizioni; a volte è necessaria una pianificazione anche se i finanziamenti futuri sono incerti. • Concedere un tempo adeguato per sviluppare le capacità, lavorando all’interno del ciclo di finanziamento del programma. • Rispondere a mutevoli esigenze delle donne e delle adolescenti rifugiate e migranti.

2. Sviluppa partnership e collegamenti locali

- Con quali tipi di organizzazioni dovremmo collaborare?
- Cosa apporteranno i nostri partner alla partnership? Cosa possiamo offrire?
- Come si preparerà la partnership all'uscita?
- In che modo la partnership può contribuire a facilitare un'uscita di successo?

- Valutare se potrebbero essere necessari altri contributi al programma in base alle diverse fasi in cui donne e ragazze potrebbero trovarsi nel loro processo di empowerment.
- Complementarità: prendere in considerazione tutti i partner possibili, rafforzare il coordinamento e la consultazione in quanto è fondamentale per le sopravvissute alla violenza di genere, nonché per le donne e le ragazze che necessitano di servizi specifici di genere.
- Obiettivi chiari e comuni.

- Allineamento delle esigenze e degli obiettivi dei diversi stakeholder.
- Sostenere i partner locali senza creare dipendenza.
- Aumento del numero di "spazi" nelle aree; più tempo necessario per identificare, selezionare e costruire partnership.

**3. Sviluppa
le capacità
organizzative e
umane locali**

- Quali capacità sono necessarie?
- Quali capacità esistono già?
- Quali indicatori utilizzeremo per monitorare i progressi nello sviluppo di queste capacità?

- Sviluppare la capacità esistente laddove possibile, dando priorità ai partner con una visione e approcci allineati rispetto alla sola capacità organizzativa.
- Modellare comportamenti organizzativi e individuali appropriati che siano equiparabili al genere sulla base dell'uso di approcci "potere con" anziché "potere su".
- Creare ambienti che supportino partnership basate su uguaglianza, complementarità, trasparenza, responsabilità e azioni orientate ai risultati.
- Monitorare i progressi.

- Progettazione di un sistema di monitoraggio per monitorare lo sviluppo delle capacità.
- Fornire incentivi appropriati e non finalizzati allo sfruttamento dei volontari.
- Ridurre il turnover del personale.

4. Mobilitare risorse locali ed esterne come una strategia di uscita

- Di quali input avremo bisogno per mantenere i servizi?
 - Chi può fornire questi input? In che misura sono disponibili localmente? Esternamente?
 - Quali vantaggi del programma possono essere sostenuti senza continui input?
 - In che misura i benefici possono essere sostenuti senza continui input?
- Continuare a progredire verso la sostenibilità, ad esempio, laddove l'SSRD offre opportunità di generazione di reddito collettivo, incoraggia le donne a reinvestire nell'acquisto di materiali a beneficio continuo di altre donne e ragazze.
 - Generare/ procurarsi risorse localmente attraverso altre organizzazioni basate sulla comunità.
 - Porre sempre più risorse esterne sotto il controllo locale.
 - Sostenere le esigenze a lungo termine delle donne e delle ragazze di accedere in egual misura al potenziamento delle competenze e alle opportunità di esercitarle.
- Difficoltà nel reperire risorse locali adeguate o disponibili.
 - Le altre fonti di finanziamento potrebbero non aderire a tutti gli obiettivi del programma originale.
 - Resistere alla tendenza a coprire la mancanza di sostenibilità semplicemente trovando un nuovo donatore per finanziare gli input.
 - Sostenere gli impatti del programma su donne e ragazze al di là della struttura fisica.

<p>5. Eliminazione graduale delle varie attività</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quali sono gli elementi chiave del programma? • Quali elementi dipendono dagli altri? • Quali sono le fasi chiave del piano di uscita e della tempistica per i componenti del programma? • Come verrà implementato? Come verrà monitorato? 	<ul style="list-style-type: none"> • Flessibilità: la sequenza logica per l'eliminazione graduale delle varie attività può cambiare una volta che le attività sono state implementate. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo sufficiente nel ciclo del programma per iniziare a vedere l'impatto delle attività sul processo decisionale e sul senso di empowerment di donne e ragazze. • Difficoltà a identificare le attività del programma diverse dalle attività ricreative che possono essere trasferite in modo graduale.
<p>6. Consentire ai ruoli e alle relazioni di evolvere e continuare dopo l'uscita</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quali tipi di supporto continuo sarebbero più utili (ad esempio, formazione, tutoraggio, assistenza tecnica)? • Come verrà finanziato questo sostegno continuo al termine del progetto? 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di prevenire lo slittamento dei risultati del programma reinserendo se necessario, o stabilendo una qualche forma di supporto e assistenza remota. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilità di fondi per un supporto continuo. • Disponibilità di personale del programma in grado di dedicare tempo ed energie sufficienti al supporto continuo in un'area in cui non esiste un programma completo.



2. DEFINIZIONE DELLA STRATEGIE DI USCITA E PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ D'USCITA

- ✓ Ora che hai completato le domande nella matrice di pianificazione (Attività 1), sviluppata in collaborazione con gli stakeholder, è il momento di definire e articolare la tua strategia di uscita.
- ✓ Le seguenti domande e la tabella delle attività ti aiuteranno a definire la tua strategia, identificare le attività, assegnare le responsabilità, redigere una tempistica, selezionare i riferimenti e sviluppare un piano di monitoraggio.

Con chi: questo dovrebbe essere fatto internamente dal team del programma SSRD e dall'alta dirigenza della violenza di genere. Le domande 1, 2, 3, 4, 6 dovrebbero essere poste anche coinvolgendo i membri dell'SSRD. Questo può essere fatto in una riunione di gruppo o sotto forma di un seminario facilitato.

Il compito: considerati i tempi e il ciclo di finanziamento del tuo programma specifico, rispondi alle seguenti domande per sviluppare la tua strategia di uscita e pianificare attività di uscita specifiche.

1. Quali obiettivi dovrebbe raggiungere la strategia? (Quali sono gli obiettivi?)
 2. Quale strategia di uscita proponi per questo programma o per componenti specifici del tuo programma?
 3. Questo è in sintonia con ciò che le donne hanno identificato? Cosa mi dici delle ragazze adolescenti?
 4. Quali saranno i tuoi criteri generali per uscire?
 5. Quali attività di uscita (diverse dalle attività del programma) devono essere implementate per soddisfare i criteri di uscita della strategia di uscita e raggiungere gli obiettivi?
 6. Specifica chi (identifica i partner, gli stakeholder, non necessariamente il nome di una persona) dovrebbe svolgere quale tipo di attività di uscita e quando.
 7. Quali sono i parametri di riferimento per misurare l'implementazione e i risultati di ciascuna attività di uscita?
 8. Decidi chi deve monitorare ogni riferimento e quando monitorarlo.
 9. Sviluppa il budget per la tua strategia di uscita. Assicurati di includere i costi per ogni attività di uscita e per il monitoraggio.
- ✓ È necessario registrare le risposte alle domande precedenti. Per questo esercizio potresti voler usare una matrice, come quella qui sotto.

ATTIVITÀ D'USCITA/ AZIONE IDENTIFICATA	CHI FARÀ QUESTO?	QUANDO QUESTO SARÀ FATTO NEL CICLO DEL PROGETTO?	COME SARÀ MONITORATO? QUALI PARAMETRI SARANNO USATI PER MONITORARE QUESTA ATTIVITÀ?	CHI FARÀ IL MONITORAGGIO E QUANDO?	BILANCIO: QUAL È IL COSTO DI QUESTA ATTIVITÀ?
1.					
2.					
3.					
4.					



3. SVILUPPO DELLA TEMPISTICA DELLA STRATEGIE DI USCITA

- ✓ Avere una tempistica flessibile sarà la chiave per il successo della tua strategia di uscita. Di seguito sono riportate alcune indicazioni che ti aiuteranno a stabilire una bozza funzionante della tua cronologia. Nota la differenza tra un programma di un anno rispetto a uno di cinque anni.
- ✓ Prendi in considerazione la possibilità di tracciare la tempistica della tua strategia di uscita insieme alla tempistica di implementazione del tuo programma. Questo ti aiuterà a vedere entrambe le cose in modo olistico e a migliorare la tua capacità di collegare le varie fasi del tuo piano di uscita con quelle del piano di implementazione del programma. Ad esempio, potrebbe essere già in atto un sistema di monitoraggio per raccogliere informazioni su determinati indicatori programmatici. Ciò ti consentirà di risparmiare tempo e fatica nella creazione di un sistema di monitoraggio separato per la tua strategia di uscita.

Punti importanti da ricordare per la tua cronologia

- ✓ La promozione (ad esempio per un ulteriore sostegno degli enti finanziario la partecipazione del governo) è stata inclusa come componente della vostra strategia di uscita? In caso affermativo, sono stati identificati partner per partecipare a questo sforzo?
- ✓ È fondamentale condividere il piano di strategia di uscita con il personale, nonché con i partner e il loro personale.
- ✓ La pianificazione anticipata di un'uscita può aiutare le organizzazioni a trasferire il personale verso altri programmi e aiutare gli altri a trovare lavoro.

- ✓ Ove possibile, assicuratevi che il vostro partner locale sia supportato nella raccolta delle informazioni di monitoraggio. Ciò aumenterà la loro capacità e proprietà riducendo gradualmente la responsabilità e le risorse dell'utente.
- ✓ In che modo manterrai i contatti e sosterrai le attività che cessano gradualmente dopo l'uscita?

SVILUPPO E IMPLEMENTAZIONE DELLA TEMPISTICA FLESSIBILE DELLA STRATEGIE DI USCITA

(PROGRAMMI DI 1 ANNO)

Per un programma di un anno, è fondamentale sviluppare la strategia di uscita entro sei-nove settimane dall'inizio del programma.

L'implementazione delle attività della strategia di uscita, compreso il monitoraggio, dovrebbe iniziare non appena la strategia sarà sviluppata.

Si consiglia di effettuare revisioni trimestrali dei progressi e dei risultati delle attività di monitoraggio. Il processo di revisione, altri apprendimenti e cambiamenti nel contesto politico e ambientale possono informare le necessarie revisioni della strategia di uscita.

Le modifiche concettuali della strategia possono essere giustificate, tuttavia, più spesso, attività e riferimenti specifici della strategia di uscita dovranno essere adattati lungo il percorso. Le modifiche devono essere apportate e condivise con gli stakeholder.

SVILUPPO E IMPLEMENTAZIONE DELLA TEMPISTICA FLESSIBILE DELLA STRATEGIE DI USCITA

(PROGRAMMI QUINQUENNALI)

Per un programma di recupero o sviluppo quinquennale, si consiglia di sviluppare la strategia di uscita entro sei mesi o un anno dall'inizio del programma. Nei primi due anni del progetto, le attività vengono implementate, le fasi per l'uscita dal programma e i riferimenti continuano a essere identificati e forse modificati e viene condotto un monitoraggio continuo.

Le revisioni trimestrali dei progressi e dei risultati delle attività di monitoraggio sono consigliate poco dopo l'avvio del programma. Le revisioni trimestrali e la valutazione intermedia, altri apprendimenti e cambiamenti nel contesto politico e ambientale possono ispirare gli aggiustamenti e le revisioni in corso della strategia di uscita.

Col tempo, potrebbero essere necessarie modifiche concettuali, in particolare dopo la valutazione intermedia. Dovranno quindi essere adattati anche le attività e i parametri di riferimento specifici della strategia di uscita. Qualsiasi modifica della strategia deve essere condivisa con gli stakeholder. Tra il terzo e il quinto anno, il processo di uscita è in corso. Idealmente, le attività vengono progressivamente ridotte mentre il donatore o il team del programma non attuatore osserva e valuta il processo di superamento/abbandono della fase per trarre e applicare le lezioni apprese al processo in corso.



STRUMENTO 37: RIUNIONE DI CHIUSURA DEL PROGETTO SSRD IN PARTNERSHIP

PERCHÉ UTILIZZARE LE NOTE DI ORIENTAMENTO¹ ALLA RIUNIONE DI CHIUSURA DEL PROGETTO SSRD IN PARTNERSHIP?

Questa nota fornisce linee guida per lo svolgimento delle riunioni di chiusura del progetto in partnership (PPOM), una fase importante e obbligatoria nel ciclo del progetto di partnership.

I PPOM riuniscono il fornitore di servizi SSRD e il personale del programma partner e operativo per:

- garantire che l'accordo di partnership sia concluso in modo responsabile;
- esaminare i risultati del progetto di partnership;
- acquisire informazioni dall'implementazione di progetti in partnership; e
- esplorare le opportunità per continuare a costruire la collaborazione oltre il progetto di partnership, laddove appropriato.

QUANDO UTILIZZARE LE NOTE DI ORIENTAMENTO ALLA RIUNIONE DI CHIUSURA DEL PROGETTO SSRD IN PARTNERSHIP?

Il PPOM dovrebbe aver luogo 30 giorni prima della data di fine dell'accordo di partnership, per consentire un tempo adeguato per il completamento delle azioni di chiusura. La durata della riunione varierà da una a tre ore, a seconda della portata e della complessità del programma e dell'accordo di partnership.

Il PPOM dovrebbe aver luogo prima della riunione interna di chiusura delle sovvenzioni dei fornitori di servizi SSRD per l'assegnazione del premio ai principali donatori.

COME UTILIZZARE LE NOTE DI ORIENTAMENTO ALLA RIUNIONE DI CHIUSURA DEL PROGETTO SSRD IN PARTNERSHIP?

Utilizzate quanto segue per guidare e strutturare il PPOM:

Partecipazione

Il partner o il responsabile tecnico generalmente convoca il PPOM. Dovrebbero partecipare il fornitore di servizi e i partner del programma SSRD, le sovvenzioni e le referenti finanziari, nonché le referenti

¹ Adattato dal PEER (PARTNERSHIP EXCELLENCE FOR EQUALITY AND RESULTS SYSTEM) dell'IRC.

della catena di fornitura e dell'amministrazione/risorse umane, se del caso. Un membro dello staff dovrebbe trascrivere i verbali delle riunioni. Il PPOM dovrebbe avvenire in un momento e in un luogo reciprocamente convenienti.

È inoltre utile che l'alta dirigenza del fornitore di servizi SSRD e dell'organizzazione partner partecipino, almeno per una parte della riunione, per dimostrare impegno nei confronti della partnership e per risolvere eventuali problemi che potrebbero sorgere.

Preparazione

A tutti i fornitori di servizi SSRD e alle partecipanti alle riunioni partner devono essere forniti i seguenti documenti prima del PPOM:

- accordo di partnership con proposta, budget e piano di lavoro;
- progetti più recenti (compresa la relazione rispetto al quadro di monitoraggio) e rapporti finanziari;
- ultimi rapporti sui progetti in partnership e sulla revisione e le riflessioni (monitoraggio) in materia di finanza/conformità;
- elenco dell'inventario e degli asset con piano di smaltimento;
- piano di supporto aggiornato al progetto per i partner; e
- Partner Project Tracker e pianificazione del monitoraggio aggiornati.

Se disponibili, devono essere forniti anche i seguenti documenti:

- dati e sondaggi di monitoraggio del progetto;
- piano di sviluppo organizzativo;
- feedback dei/delle clienti;
- rapporti di audit.

Prima del PPOM, le partecipanti all'SSRD devono riunirsi per esaminare il progetto di partnership e confermare la bozza dell'ordine del giorno della riunione, identificando le questioni chiave da affrontare. Il fornitore di servizi SSRD deve fornire la bozza dell'ordine del giorno al partner in anticipo, di solito insieme alla lettera di chiusura del progetto di partnership, invitando il partner a identificare eventuali altre questioni specifiche. La bozza dell'ordine del giorno dovrebbe identificare il fornitore di servizi SSRD come presidente della riunione, nonché gli spunti di discussione per ogni punto dell'ordine del giorno di entrambi i partner.

Esempio di ordine del giorno ed esiti delle riunioni

Il PPOM dovrebbe includere i seguenti punti standard all'ordine del giorno, oltre a qualsiasi questione specifica del progetto e del contesto della partnership:

- **Revisione del progetto**
Panoramica riassuntiva dell'avanzamento e dell'impatto del progetto, comprese le principali sfide e successi. Revisione della valutazione del progetto (ove applicabile). Riepilogo delle informazioni chiave aggiuntive, comprese le informazioni critiche provenienti dai dati di monitoraggio del progetto e dai sondaggi, dal coordinamento, dai dati di valutazione delle esigenze, dall'analisi del contesto e dal feedback dei clienti. Le lezioni apprese dai successi e dalle sfide del progetto vengono discusse

e registrate per informare l'implementazione futura. Le fasi finali dei piani di implementazione vengono riviste con le necessarie modifiche apportate e concordate.

- **Revisione dell'accordo**

Analisi dei requisiti, delle politiche e dei regolamenti dell'accordo di partnership (donatore/sovvenzione/paese ospitante/fornitore di servizi SSRD) relativi alla chiusura del progetto di partnership.

- **Inventario e piano patrimoniale**

Rivedere le normative pertinenti sull'inventario delle sovvenzioni e finalizzare il piano di smaltimento dell'inventario. Confermare se il piano richiede l'approvazione del donatore.

- **Revisione del budget**

Rivedere il rapporto finanziario e la proiezione di spesa più recenti. Identificare le principali scadenze di approvvigionamento, spesa e liquidazione. Rivedere e concordare il piano di spesa in conformità con il piano di implementazione finale.

- **Personale**

Discussione del piano di gestione del personale per il personale partner incaricato dell'accordo di partnership.

- **Revisione**

Confermare il rispetto dei requisiti di audit o le disposizioni per soddisfare i requisiti di audit.

- **Segnalazione**

Confermare il programma finale e il programma di rendicontazione finanziaria. Discussione di eventuali feedback sulle segnalazioni recenti.

- **Archiviazione di documenti e materiali chiave**

Analisi dei requisiti di conservazione per i documenti e dei materiali del programma.

- **Piano di rafforzamento delle capacità organizzative**

Laddove il supporto allo sviluppo organizzativo è un elemento della partnership, esaminare i progressi rispetto al Piano di sviluppo organizzativo. Laddove l'accordo di partnership ha sostenuto il piano di rafforzamento delle capacità, considerare le opportunità e le risorse supplementari necessarie.

- **Lista di controllo per la chiusura del progetto di partnership**

Consultare la Closure Checklist per confermare tutti i problemi risolti.

- **Partner Project Tracker e pianificazione del monitoraggio aggiornati.**

Discussione di eventuali azioni incomplete del progetto di partnership derivanti dalla revisione della capacità del progetto del partner (valutazione preaggiudicazione), dalla revisione e le riflessioni (monitoraggio) del progetto di partnership e della finanza/conformità, dagli audit dei partner o dalle precedenti riunioni di revisione del progetto di partnership. Decidere i passaggi successivi.

- **Pianificazione della transizione (in cui il partner si assume la piena responsabilità, indipendentemente dall'IRC, a seguito dell'accordo di partnership)**

Analisi dei progressi, dei successi e delle sfide rispetto al piano di transizione. Prendere in considerazione eventuali esigenze di supporto in corso (se del caso) e opportunità di reperimento di risorse.

- **Pianificazione futura**

Discussione dei piani e delle opportunità future per la partnership, dopo la chiusura di questo accordo di partnership. Fare riferimento alla visione strategica più ampia dei partner per la

partnership: cosa c'è dopo in questa visione? Cosa è cambiato nel contesto o nella relazione per giustificare un adattamento a quella visione? Se si prevedono finanziamenti futuri, qual è lo stato e la tempistica? Se si prevedono lacune di finanziamento, identificare come gestirle. Prendere nota delle lezioni apprese per l'inclusione nel nuovo accordo di partnership.

- Relazione di partnership
Discutere i punti di forza, i punti deboli, le sfide e i successi della partnership. La partnership ha aderito ai principi fondamentali di uguaglianza, trasparenza, complementarità, responsabilità e un approccio orientato ai risultati? Discutere del feedback reciproco tra provider di servizi SSRD e partner sulle prestazioni della partnership. Documentare le lezioni apprese. Discutere delle opportunità future per sviluppare la partnership, comprese le opportunità di finanziamento imminenti (a meno che la partnership non abbia già raggiunto i suoi obiettivi o altrimenti non possa continuare).
- Certificazione di chiusura del progetto di partnership (se rilevante per i processi delle organizzazioni)
Confermare che il fornitore di servizi SSRD fornirà un "Certificato di chiusura del progetto di partnership" che confermi il completamento di tutte le segnalazioni, i pagamenti, la disposizione e altre azioni conclusive richieste, come fase esterna finale del processo di gestione del progetto di partnership.

Riunioni dei soci dirigenti: guida generale²

Le partnership si basano, soprattutto nelle fasi iniziali, sul fatto che le persone si incontrino individualmente o come gruppo di partner. Le riunioni diventano facilmente ripetitive, noiose e improduttive se non sono altamente mirate e ben gestite. È un'abilità per creare un buon ambiente per le riunioni e per garantire che qualsiasi riunione:

- raggiunga i suoi obiettivi;
- mantenga tutte le parti coinvolte attivamente per tutto il tempo;
- concluda tutti i punti all'ordine del giorno;
- assegni le attività e i calendari di follow-up per il completamento;
- concordi sulle procedure decisionali che funzioneranno tra una riunione e l'altra;
- avvisi i presenti delle questioni da affrontare in una riunione futura;
- riassume tutte le decisioni prese e, soprattutto,
- termini all'orario prestabilito.

Questo approccio globale alle riunioni (formali o informali) genererà la sensazione che il contributo di tutti sia apprezzato e i loro vincoli di tempo siano rispettati. Nella migliore delle ipotesi, le riunioni potranno funzionare anche come strumento di costruzione della partnership, grazie al modo in cui vengono condivise le responsabilità di gestione della riunione, come la presidenza, la facilitazione e la registrazione. Altri modi per rendere le riunioni significative e vivaci includono:

2 Questa guida è tratta integralmente da The Partnering Initiative, 2011. The Partnering Toolbook. International Business Leaders Forum. <https://thepartneringinitiative.org/wp-content/uploads/2014/08/Partnering-Toolbook-en-20113.pdf>

- consentire opportunità di interazione sociale;
- fare brainstorming su un tema nuovo e di attualità;
- invitare un oratore ospite molto interessante;
- condividere un'esperienza rilevante, ad esempio una visita a un progetto o una riunione presso la sede di una nuova organizzazione partner e vedere in prima persona il loro lavoro; e
- utilizzare la riunione per migliorare l'apprendimento, concludendo con una rassegna di ciò che ha funzionato bene e cosa potrebbe essere migliorato nel modo in cui le partecipanti hanno interagito.

Se la partecipazione alle riunioni dei partner iniziasse a diminuire, dovrebbe essere considerata un segno che le riunioni non sono più coinvolgenti o abbastanza importanti da consentire ai partner di impegnarsi a venire: sono necessarie modifiche.

Dopo il PPOM

Entro una settimana dal PPOM, il fornitore di servizi SSRD deve condividere la bozza dei verbali della riunione (vedere il modello di note delle riunioni dei partner SSRD) con il partner per ulteriori informazioni. Il fornitore di servizi SSRD dovrebbe quindi finalizzare e condividere i verbali con le partecipanti alla riunione del partner, compresi le dirigenti, e archivarli in modo appropriato.

Questo PPOM dovrebbe anche informare lo sviluppo del memorandum di revisione del progetto di partnership, un passo importante nel processo di chiusura.

PROTECT
PROTECTING CHILDREN ON THE MOVE

unicef
per ogni bambino

Finanziato
dalla Unione Europea

