

Un toolkit di strumenti
per Youth Workers per creare
un dialogo aperto e sicuro
sulle questioni di genere



Safe Spaces

Brave Voices



Nota editoriale

Editori



Open Education Centre Foundation



Anno di pubblicazione

2026

Autrici e autori

Global Education Unit of Progettomondo, Ewa Jeziak, Sonja Jochum, Vanessa Kumer, Anna Miola, Carlo Presotto, Paola Rossi, Javier Saborido, Rumen Valchev

Responsabile della pubblicazione

Rossella Lomuscio – Responsabile Unità ECG
educazione@progettomondo.org

Copyleft

Creative Commons Attribution 4.0 International license CC BY 4.0 – per il Silent Play®
Creative Commons license CC BY-NC 4.0 – per gli altri contenuti del Toolkit

Impaginazione grafica

Theresia Ehrne Grafik

Financing



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the AIG (Italian National Agency). Neither the European Union nor the AIG can be held responsible for them.



Indice

Introduzione	4
SEZIONE A: Per imparare	6
Linee Guida sull'inclusione di genere	7
Manuale sulla resilienza emotiva	14
SEZIONE B: Pronto all'uso	27
Una ricetta per un workshop sicuro e produttivo sulla parità di genere	28
Brevi (e non esaustivi) consigli per moderare questioni controverse nei workshop	34
Workshop 1: Un assaggio di uguaglianza	36
Workshop 2: Scalare i sogni: colmare il divario	47
Workshop 3: Alla scoperta di privilegi, potere e strade da intraprendere	54
Guida per creare una performance di Silent Play®	61
Allegati	68

Introduzione

Questa guida è nata nell'ambito del progetto Erasmus+ “2GATHER: Costruire qualità e resilienza emotiva nello Youth Work sulla parità di genere”, un progetto che è stato realizzato in Italia, Austria, Bulgaria, Spagna e Polonia tra il 2023 e il 2026.

2GATHER mira a sostenere le organizzazioni che lavorano con le giovani generazioni nello sviluppo di nuove attività di youth work di qualità sui temi legati alla parità di genere, rilevanti per i giovani.

Le risorse incluse in questo toolkit sono il risultato di un processo durato oltre 2 anni, basato su collaborazione, dialogo e un continuo scambio tra le Youth Workers e gli Youth Worker del partenariato e le numerose persone coinvolte nelle fasi di sperimentazioni (giovani tra 14 e 30 anni).

Ogni strumento è stato sviluppato durante specifiche fasi del progetto – dalle attività al manuale – e riflette il contesto, le esigenze e le questioni emerse in ciascun momento del percorso. Tutti i materiali sono stati testati, adattati e convalidati direttamente da Youth Workers delle organizzazioni e dalle persone coinvolte nei diversi territori.

Ci auguriamo che questi strumenti siano utili e che possano ispirare nuove pratiche anche nei vostri contesti di lavoro.

Il toolkit è diviso in due sezioni principali:

SEZIONE A: Per imparare

- 1 Linee guida per promuovere l'inclusione di genere nel lavoro con i giovani e le giovani**, che offrono strategie e metodologie per creare ambienti inclusivi, partecipativi e solidali. Si concentrano su pratiche quotidiane che favoriscono l'inclusione di genere, incoraggiano la partecipazione attiva e alimentano il rispetto reciproco, fornendo suggerimenti concreti che possono essere adattati a diversi contesti di lavoro con le giovani e le giovani.
- 2 Manuale per promuovere la resilienza emotiva e garantire ambienti di apprendimento sicuri** quando si affrontano questioni controverse, che invita le lettrici e i lettori a riflettere sul proprio ruolo, sulle proprie emozioni e sui propri atteggiamenti, aiutandoli a comprendere meglio come utilizzare in modo consapevole le risorse personali e relazionali che già possiedono. Il manuale combina riflessione, approfondimenti pratici e strumenti di autoconsapevolezza per rafforzare i processi di facilitazione e le dinamiche di gruppo.

SEZIONE B: Pronti all'uso

- 3 **Schede per l'implementazione di workshop per giovani sul tema della parità di genere** che forniscono linee guida pratiche e dettagliate affinché le Youth Worker e gli Youth Worker possano creare uno spazio di lavoro favorevole al dialogo, alla riflessione e allo scambio. Includono anche proposte concrete di workshop e idee di attività pensate per approfondire il tema stimolando il confronto, sviluppare il pensiero critico e promuovere l'apprendimento collettivo in modo accessibile e coinvolgente.

- 4 **Tutorial per realizzare un Silent Play® sulla parità di genere**, che introduce il Silent Play® come strumento performativo e educativo, spiegandone caratteristiche e funzionamento. Il tutorial guida le Youth Worker e gli Youth Worker nel processo di facilitazione, offrendo consigli pratici per garantire che l'attività sia condotta in modo efficace e che il suo pieno potenziale come spazio di riflessione, espressione e dialogo sulla parità di genere possa essere valorizzato.

SEZIONE A:

Per imparare

La sezione A raccoglie risorse pensate per aiutare le Youth Worker e gli Youth Worker (YW da ora in poi) a rafforzare la propria consapevolezza, le proprie competenze e il proprio atteggiamento quando lavorano su temi quali la parità di genere e altri argomenti delicati o controversi.

Prima di passare alle attività pronte all'uso, questa sezione invita lettrici e lettori a fare un passo indietro e a concentrarsi sui fondamenti dello Youth Work: creare ambienti inclusivi e attenti, promuovere la partecipazione e coltivare la resilienza emotiva, sia personale che delle persone con cui lavorano.

I materiali qui inclusi sono pensati come strumenti di apprendimento e riflessione. Possono supportare l'auto-riflessione individuale, le discussioni di gruppo e i momenti di formazione, aiutando le YW e gli YW a comprendere meglio il proprio ruolo, a riconoscere le risorse già esistenti e a creare consapevolmente spazi di apprendimento più sicuri e inclusivi.

Un toolkit di strumenti
per Youth Workers per creare
un dialogo aperto e sicuro
sulle questioni di genere



Linee Guida sull'inclusione di genere

**Creare spazi di apprendimento
inclusivi e stimolanti**



Sintesi

Le presenti linee guida per l'inclusione di genere forniscono un quadro di riferimento per creare spazi inclusivi, sicuri e coraggiosi nell'educazione non formale rivolta a persone giovani e adulte.

Combinano basi teoriche, strategie pratiche e metodi di riflessione. I principi chiave includono la creazione di ambienti attenti e partecipativi, l'uso di una comunicazione inclusiva, la consapevolezza dei privilegi di chi facilita, la progettazione di attività accessibili e l'adozione di metodologie per affrontare la "resistenza" rispetto al tema della parità di genere. Le linee guida integrano esperienze pratiche e quadri politici dell'UE, offrendo strumenti concreti come le regole dello spazio coraggioso, il gioco del glossario e pratiche di comunicazione inclusive. L'obiettivo è rafforzare la democrazia, prevenire la violenza e consentire a chi partecipa di esprimersi liberamente.

Introduzione

L'inclusione di genere è un principio fondamentale nell'educazione di giovani e adulti, che garantisce a tutte le persone, indipendentemente dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale o dal background, la possibilità di partecipare in modo sicuro, libero e paritario. Secondo i dati dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, discriminazione e violenza nei confronti delle persone queer rimangono diffuse, e in particolare persone trans* e intersessuali subiscono i livelli più elevati di discriminazione.

Lo scopo di queste linee guida è fornire a educatrici, educatori, YW, formatrici e formatori strategie concrete per creare spazi di apprendimento inclusivi, sicuri e coraggiosi. Allo stesso tempo, mirano a promuovere i valori democratici e a contribuire alla prevenzione della violenza.

**questa stellina è un asterisco.*

È posizionata tra radice e desinenza della parola per lasciare spazio a tutti i generi. Per esempio, scrivendo trans – possiamo riferirci a transgender, uomini trans, donne trans e così via.*

Principi fondamentali

L'inclusività affonda le sue radici nella cura, nell'empatia e nella responsabilità verso sé stesse/i e le altre persone. Quando si parla di contrasto alla discriminazione in ambito educativo, è fondamentale stabilire regole di comunicazione chiare all'interno del gruppo. Questo aiuta a creare uno spazio – il cosiddetto Safe Space – il più possibile libero da discriminazioni, in cui le persone che partecipano possono sentirsi al sicuro e protette. È inoltre importante sottolineare a tutte e tutti l'importanza di comunicare con rispetto

e sensibilità all'interno del gruppo. Gli spazi sicuri sono idealmente caratterizzati da un'atmosfera ricettiva e di cura, plasmata da una cultura dell'attenzione. Accanto agli spazi sicuri, gli spazi coraggiosi (brave spaces) sono invece fondamentali per un lavoro educativo critico. A differenza dei primi, che enfatizzano la protezione, i brave spaces incoraggiano esplicitamente il confronto con il dis-confort, la riflessione e il coraggio di interrogarsi su potere, privilegi e disuguaglianze (questo aspetto sarà approfondito nel capitolo 8).

L'inclusività richiede anche responsabilità personale e pazienza. Invece di interrompere le persone e correggerle davanti al resto del gruppo per comportamenti discriminatori – pratica che può risultare umiliante (calling out) – si raccomanda di applicare la tecnica del “calling in”. Questa consiste nell'affrontare la questione in un secondo momento e in privato. In questo modo è possibile segnalare eventuali comportamenti o espressioni discriminatorie, soprattutto quando involontarie, in modo più costruttivo.

Ad esempio – se una persona racconta una storia dando per scontato che il protagonista sia un uomo, si può lasciarla terminare e chiedere alla fine: “Possiamo essere certi che fosse un uomo o una donna?“, invece di interromperla e correggerla pubblicamente.

Consigli pratici per l'implementazione di workshops

- **Preparazione** – se possibile raccogli in precedenza le esigenze e i bisogni delle persone che parteciperanno.
- **Prima di iniziare** – apri l'incontro definendo insieme al gruppo alcune regole base, condividendo nomi e pronomi delle persone presenti e chiarendo le aspettative di chi è presente.
- **Partecipazione** – applica sempre il principio “challenge by choice” secondo cui ogni persona decide liberamente il proprio livello di coinvolgimento nelle attività.
- **Metodologia** – utilizza strumenti interattivi come la Gallery Walk, il Glossary Game e i turni di riflessione per stimolare il dialogo e lo scambio (vedi sotto).
 - Gallery Walk invita le persone a muoversi nello spazio e a leggere informazioni relative a un determinato argomento, riportate su fogli o cartelloni affissi nella stanza. Durante l'attività, osserva la dinamica del gruppo; successivamente, in plenaria, raccogli impressioni e facilita una discussione su quanto emerso. Un esempio, dedicato al tema dei diversi spazi di apprendimento, è disponibile a pagina 8.
 - Glossary Game:
 - Un esempio di questa attività è disponibile in:
 - Elli Scambor, Heidi Gaube, Živa Humer, Rowan Stein, Valentina Pettinger, Jonas Pirerfellner (2024). How to? Designing learning spaces inclusively and illuminating gender diversity: https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf (page 26)

Linguaggio e comunicazione inclusiva

L'inclusione passa anche attraverso il linguaggio. È necessario avere l'attenzione di utilizzare sempre un linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere.

Presentati specificando i tuoi pronomi e invita le altre persone a fare lo stesso. Se dovesse capitare di sbagliare, correggiti rapidamente e prosegui, senza concentrare attenzione indesiderata sulla persona coinvolta. Quando si tratta di nomi e pronomi, dai sempre la priorità all'autodefinizione e alla riservatezza.

Il ruolo di Youth Worker

Le formatrici e i formatori dovrebbero riflettere sui propri privilegi e riconoscere il ruolo sociale che ricoprono, insieme al potere che ne deriva. Hanno la responsabilità di creare ambienti di apprendimento strutturati e partecipativi. Questo significa mettere in dialogo le proprie competenze professionali con il riconoscimento delle esperienze di vita delle persone partecipanti, agendo con empatia, apertura e disponibilità ad apprendere.

Gruppi target e accessibilità

Inclusione significa anche accessibilità: le attività dovrebbero essere gratuite avere costi contenuti, basarsi sulla partecipazione volontaria ed essere adatte a diverse fasce d'età, aperte a tutti i generi e naturalmente inclusive. Gli spazi dovrebbero offrire sia opportunità di coinvolgimento attivo sia momenti di relax e tranquillità.

È inoltre importante promuovere la collaborazione con altre realtà, così da raggiungere gruppi target differenti. Infine, mettere in discussione i ruoli di genere tradizionali attraverso strumenti, contenuti multimediali e attività creative può aiutare le persone a esplorare possibilità alternative.

Affrontare le resistenze e l'antifemminismo

Le resistenze e le argomentazioni antifemministe sono molto comuni.

Chi veste il ruolo di formatrice o formatore può dovrebbe applicare strategie quali:

- **Evitamento** – evitare tutti i conflitti non costruttivi
- **Fare domande** – invitare sempre alla riflessione aperta piuttosto che ad un confronto diretto
- **Stabilire dei confini** – definire i limiti in modo rispettoso
- **Dare spazio alla discussione** – quando sono presenti le condizioni, impegnarsi in uno scambio significativo

La cura di sé è essenziale: scegli sempre con saggezza le tue battaglie e costruisci alleanze.

Spazi coraggiosi e spazi di apprendimento

A differenza degli Spazi Sicuri (vedi pagina 8), che hanno come priorità la tutela delle persone partecipanti, gli spazi coraggiosi incoraggiano esplicitamente il dis-confort, la riflessione e il confronto, dando spazio a riflessioni sul potere, sui privilegi e le disuguaglianze. Sono spazi utili per incoraggiare a partecipare alle conversazioni con l'obiettivo di imparare e cambiare insieme.

Le regole chiave per il Brave Space (Arao & Clemens, 2013) includono:
 agree to disagree (accettare di poter non essere d'accordo),
 owning intentions and impacts (assumersi la responsabilità delle proprie intenzioni e delle proprie azioni),
 challenge by choice (riconoscere la possibilità di scegliere quando lanciare/accettare la sfida),
 respect (rispettare), and no attacks (non attaccare)

Il Brave Space riconosce che sbagliare e sentirsi a disagio possono essere punti di partenza preziosi per l'apprendimento collettivo, ma che tali situazioni devono essere gestite con attenzione, assicurandosi che nessuna persona tra le partecipanti venga mai lasciata sola nei momenti in cui emergono errori e disagio.

Oltre agli spazi coraggiosi, la pedagogia critica propone anche ulteriori concetti rispetto a diverse dimensioni dell'inclusione e della trasformazione:

- **Spazio di potere** – il potere è sempre presente negli ambienti di apprendimento. Deve essere reso esplicito e affrontato, piuttosto che ignorato, riconoscendo le disuguaglianze strutturali come il sessismo, il razzismo, il classismo e l'abilismo.
- **Spazio di diversità** – la diversità non è un deficit, ma il punto di partenza della pedagogia. Richiede sia il riconoscimento che la decostruzione delle differenze sociali, prestando attenzione all'intersezionalità.
- **Spazio di esperienza** – l'apprendimento si basa sulle esperienze vissute, che devono essere analizzate criticamente in relazione alle strutture di potere. Le esperienze non discriminatorie di accettazione possono essere trasformative.
- **Spazio di (auto)critica** – l'educazione dovrebbe promuovere il pensiero critico non solo sulla società, ma anche sulla propria complicità nelle strutture inique. La critica collettiva favorisce la crescita reciproca.
- **Spazio di incertezza** – l'apprendimento è un processo di crisi e rischio, in cui l'incertezza diventa un criterio di qualità. Come YW si incarna l'esempio della vulnerabilità condividendo le proprie esperienze.
- **Spazio di conflitto** – i conflitti non sono interruzioni, ma opportunità per un impegno più profondo. Possono sfidare le strutture razziste, sessiste e altre strutture oppressive e portare alla crescita.
- **Spazio per dis-imparare** – i privilegi e i preconcetti che riproducono le disuguaglianze devono essere disimparati. Ad esempio: i privilegi o le cose materiali non devono più essere dati per scontati.

- **Spazio di apprezzamento** – uno spazio di apprendimento trasformativo valorizza i contributi, le storie e la presenza di tutte le persone presenti.
- **Spazio di dialogo** – YW, studentesse e studenti co-creano conoscenza attraverso il dialogo, contrastando il modello educativo “bancario”.
- **Spazio di domande** – incoraggiare le domande, anche quelle scomode, rafforza l'apprendimento collettivo e riduce la paura.
- **Spazio di responsabilità** – YW e le persone presenti condividono la responsabilità di plasmare spazi inclusivi e partecipativi.
- **Spazio di emozioni** – le emozioni sono parte integrante dei processi di apprendimento. Dovrebbero essere riconosciute come risorse per il coinvolgimento.

Insieme, tutti questi spazi espandono il concetto di spazio coraggioso e lo trasformano in un quadro olistico per una pedagogia che è capace di essere inclusiva e critica.

Riflessione e valutazione

Ogni workshop dovrebbe concludersi con una serie di riflessioni. Le attività di riflessione e valutazione sono utili al gruppo perché offrono loro l'opportunità di ripensare all'argomento e approfondire le loro conoscenze in materia. D'altra parte, sono utili anche per chi facilita per ottenere un feedback su ciò che ha funzionato bene e su ciò che dovrebbe essere migliorato per il prossimo workshop.

Alcune domande possibili potrebbero essere: “Cosa vi ha sorpreso? Cosa avete imparato?” È sempre utile prevedere la possibilità di dare feedback anonimi; YW e le persone che hanno partecipato all'attività dovrebbero condividere anche la responsabilità delle azioni di follow-up o eventuali impegni stabiliti nel percorso.

References – for further information

- Arao, B. & Clemens, K. (2013). From Safe Spaces to Brave Spaces. In: The Art of Effective Facilitation.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2024). LGBTIQ Equality at the Crossroads.
- Scambor, E., Gaube, H., Humer, Ž., Stein, R., Pettinger, V., Pirerfellner, J. (2024). How to? Designing learning spaces inclusively and illuminating gender diversity. FemQueer Project: https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf
- Ha, J. (2025). The Social Living Room – Creating Gender Inclusive Spaces for Open Youth Work in European Contexts.
- Yogyakarta Principles (2006, 2017), EU Gender Equality Strategy 2020–2025.
- Freie Universität Berlin (2022). Glossar geschlechtliche Vielfalt: https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf

- Froebus, Kink-Hampersberger, Mendel, Scheer, Schubatzky (2021). Habitus Macht Bildung: https://static.uni-graz.at/fileadmin/_files/_project_sites/_habitusmachtbildung/Dateien/Lernraum_gestalten_12_2021.pdf
- Zentrum für Lehrkompetenz (2019–2021). Habitus.Macht.Bildung-Transformation durch Reflexion: <https://lehrkompetenz.uni-graz.at/de/forschung/habitus.macht.bildung/>

Un toolkit di strumenti
per Youth Workers per creare
un dialogo aperto e sicuro
sulle questioni di genere



Manuale sulla resilienza emotiva

**Navigare le sfide emotive legate al genere:
una guida per Youth Worker**



Sintesi

Questa guida mira a supportare chi lavora con le giovani e i giovani nell'affrontare le sfide emotive che emergono quando si trattano, insieme alle nuove generazioni, temi emotivamente sensibili come la disuguaglianza di genere. La guida offre una comprensione teorica di fattori psicologici e sociali – come il dolore sociale, lo stress cronico, i trigger emotivi, la finestra di tolleranza e il growth mindset – al fine di approfondire il modo in cui le esperienze legate al genere possano incidere sulla salute mentale e sul benessere. Inoltre, propone strumenti pratici, quali la comunicazione efficace, le tecniche di regolazione emotiva, le conversazioni di coaching e l'apprendimento esperienziale, con l'obiettivo di creare contesti di sostegno in cui le persone giovani possano elaborare le difficoltà emotive connesse alla disuguaglianza di genere. Applicando queste strategie in modo consapevole e riflessivo, chi opera in ambito giovanile può rafforzare la resilienza emotiva, promuovere la fiducia in sé e favorire un dialogo significativo e inclusivo.

Introduzione

Chi opera nel lavoro educativo con le giovani generazioni ha bisogno di strumenti specifici per aiutare le persone giovani a sentirsi sufficientemente al sicuro da partecipare attivamente ad attività che possono attivare vissuti emotivi legati al genere.

Le strategie generali di resilienza emotiva, pur essendo utili in molti contesti, risultano spesso insufficienti quando si accompagnano persone giovani – in particolare giovani donne e, ancor più, persone giovani LGBTIQ+ – che vivono condizioni di stress cronico dovute a stigma sociale, discriminazione, microaggressioni ed esclusione.

A differenza dello stress temporaneo, che è circoscritto nel tempo, questo tipo di stress è sistemico e persistente e incide profondamente sul benessere emotivo, sulla percezione di sé e sulle relazioni sociali.

Il miglior strumento sei TU

Chi lavora come YW non è una figura psicologica. Il suo ruolo non è offrire terapia né elaborare traumi del passato, ma fornire sostegno emotivo, orientamento e riconoscimento dei vissuti delle persone giovani. Questo, tuttavia, non significa non avere la capacità di generare cambiamento: al contrario, lo strumento più prezioso in questo lavoro sei proprio tu.

Le tue competenze, le esperienze di vita e le tue caratteristiche personali – che si tratti della capacità di ascoltare senza giudizio, dell'intuizione nel leggere le dinamiche di gruppo, della creatività nel coinvolgere il gruppo o della comprensione profonda delle realtà sociali che attraversano le giovani e i giovani – sono ciò che rende il tuo supporto realmente significativo. Non esiste una formula unica per essere una buona figura educativa in ambito giovanile: ciascuna persona porta con sé personalità, percorso e modalità proprie di entrare in relazione.

È fondamentale ricordare che chi opera in questo ambito può accompagnare le persone giovani dal presente verso il futuro. Non si tratta di “aggiustare” qualcuna o qualcuno, ma di favorire processi di empowerment affinché possano rafforzare la propria resilienza, sviluppare consapevolezza di sé e trovare modalità autonome per affrontare le sfide emotive.

Il benessere inizia da TE

Sebbene questo manuale sia pensato per fornire strumenti utili a chi lavora con le giovani generazioni nel sostenerle, è importante riconoscere che anche chi svolge questo ruolo affronta sfide emotive significative. Lavorare con persone giovani in condizioni di vulnerabilità, gestire conversazioni complesse e assistere a situazioni di sofferenza può avere un impatto emotivo rilevante.

Per questo motivo, molte delle strategie proposte in questo manuale – come le tecniche di respirazione, gli esercizi di mindfulness e gli strumenti per rafforzare la resilienza emotiva – possono rivelarsi preziose anche per il benessere delle YW e degli YW. Prendersi cura della propria salute mentale non è un lusso, ma una necessità. È difficile offrire un sostegno efficace quando si è emotivamente esauste o esausti. Si incoraggia quindi chi svolge questo lavoro ad applicare alcune di queste pratiche anche a sé stesse e a sé stessi, integrandole come strumenti di cura personale per gestire lo stress e mantenere l'equilibrio emotivo.

Come usare questo manuale

Questo manuale è strutturato come un ricettario: se le tecniche non vengono messe in pratica, non saranno utili. Proprio come seguire una ricetta senza cucinare non porta a un pasto, leggere queste strategie senza applicarle non genera un impatto reale. Allo stesso modo in cui chi cucina adatta una ricetta ai gusti delle persone ospiti, alle esigenze alimentari e agli ingredienti disponibili, chi lavora con le giovani generazioni è chiamata o chiamato ad adattare questi strumenti al gruppo con cui opera, al contesto specifico e al proprio stile comunicativo. Non esiste una soluzione valida per tutte e tutti: un sostegno emotivo efficace richiede flessibilità, capacità di ascolto e prontezza nell'adattarsi alle situazioni.

Il manuale è strutturato in tre sezioni principali:

1 Concetti chiave

Una panoramica introduttiva dei fattori psicologici e sociali che influenzano le sfide emotive legate al genere, includendo concetti come dolore sociale, stress cronico, trigger emotivi e mindset di crescita.

2 Strumenti e strategie

Una raccolta di approcci pratici, che spaziano dalle tecniche di comunicazione efficace e pratiche di mindfulness fino a conversazioni di coaching ed esercizi di respirazione,

pensati per supportare chi lavora con le giovani generazioni nell'offrire un accompagnamento significativo.

3 Per approfondire

Risorse aggiuntive dedicate a chi desidera ampliare le proprie conoscenze sia sui temi legati al genere sia sulle strategie per rafforzare la resilienza emotiva.

Attraverso un utilizzo attivo e riflessivo di questa guida, ogni YW può rafforzare la propria capacità di accompagnare persone giovani coinvolte nelle dinamiche della disuguaglianza di genere, aiutandole ad affrontare le sfide emotive con maggiore consapevolezza, sicurezza e sensibilità.

Concetti chiave per comprendere le sfide emotive legate al genere

1 Dolore sociale

Il dolore sociale si riferisce alla sofferenza emotiva causata da rifiuto, esclusione o discriminazione. Le ricerche neuroscientifiche condotte da Matthew D. Lieberman hanno dimostrato che il cervello elabora il dolore sociale in modo analogo al dolore fisico. Ciò significa che esperienze come il bullismo, la marginalizzazione o l'esclusione possono produrre effetti emotivi profondi e duraturi. Questo aiuta a comprendere perché la discriminazione basata sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale non sia soltanto una questione sociale, ma rappresenti anche una sfida neurologica e psicologica, con un impatto concreto sulla salute mentale e sul benessere delle persone.

2 Stress cronico

Sebbene chiunque possa sperimentare stress cronico a causa di discriminazione, microaggressioni o stigma sociale legati a come viene percepita o percepito dalla società, molte persone LGBTIQ+ sono particolarmente esposte a una forma specifica e persistente di stress nota come minority stress (stress da minoranza). A differenza dei fattori di stress temporanei, lo stress da minoranza è continuo e cumulativo e può aumentare il rischio di difficoltà nella salute mentale, come ansia, depressione ed esaurimento emotivo. Questo tipo di stress non riguarda solo la dimensione individuale, ma riflette disuguaglianze sistemiche che influenzano le interazioni quotidiane, le politiche istituzionali e le norme sociali, contribuendo a creare contesti che incidono profondamente sul benessere delle persone.

3 Trigger emotivi

Il Modello SCARF di David Rock individua cinque domini sociali che influenzano le nostre risposte emotive, spesso agendo come trigger capaci di rafforzare o minacciare il senso di sicurezza di una persona. Questi aspetti sono particolarmente rilevanti nel lavoro con persone giovani con identità di genere plurali e diversificate:

- **Status** – la percezione della propria posizione rispetto alle altre persone. Una persona giovane può sentirsi minacciata quando la propria identità viene invalidata, minimizzata o ignorata.
- **Certezza** – il bisogno di prevedibilità. Affrontare costantemente incertezza rispetto all'accettazione sociale o ai propri diritti può essere altamente stressante.
- **Autonomia** – la percezione di avere controllo sulla propria vita. La negazione della libertà di esprimere il proprio genere o di compiere scelte personali può generare forte disagio.
- **Appartenenza** – il sentirsi connesse/i e incluse/i. L'isolamento o il rifiuto da parte della famiglia, dei pari o delle istituzioni può incidere profondamente sul benessere emotivo.
- **Giustizia** – la percezione di essere trattate e trattati in modo giusto. Vivere discriminazioni, trattamenti iniqui o doppi standard può risultare particolarmente doloroso.

Oltre al modello SCARF, esistono altri trigger emotivi rilevanti per le persone giovani:

- **Memorie di esperienze negative** – traumi passati, come bullismo, rifiuto o discriminazione, possono riattivarsi quando si incontrano situazioni simili. Anche in un contesto attualmente sicuro, determinate parole, ambienti o comportamenti possono attivare risposte difensive legate a ferite precedenti.
- **Mindset negativo** – modellato da un'esposizione ripetuta a pregiudizi, stigma interiorizzato o autosvalutazione, può rendere più probabile interpretare situazioni neutre o ambigue come ostili, aumentando la vulnerabilità emotiva.

4 La finestra di tolleranza e la regolazione emotiva

Dan Siegel ha introdotto il concetto di Finestra di Tolleranza, che descrive lo stato ottimale in cui una persona riesce a elaborare le emozioni in modo efficace. Quando si è esposti o esposti a stress o traumi, si può uscire da questa “finestra”, con due possibili reazioni principali:

- **Iperattivazione (modalità fight-or-flight)** – caratterizzata da rabbia, ansia, panico o aggressività. Persone giovani con identità di genere non conformi alle aspettative sociali possono entrare in questo stato quando si sentono minacciate o non al sicuro.
- **Ipoattivazione (modalità freeze)** – uno stato di torpore emotivo, dissociazione o chiusura. In situazioni di sovraccarico, alcune persone giovani possono disconnettersi emotivamente come meccanismo di difesa.

Per chi vive discriminazione o esclusione, la possibilità di restare all'interno della propria finestra di tolleranza è spesso compromessa, rendendo più complessa la regolazione emotiva e la gestione delle esperienze stressanti.

5 Mindset di crescita

La psicologa Carol Dweck ha sviluppato il concetto di mindset di crescita (growth mindset), che si riferisce alla convinzione che intelligenza, abilità e resilienza emotiva possano svilupparsi nel tempo. Al contrario, un mindset fisso (fixed mindset) considera queste caratteristiche come innate e immutabili. Adottare una mentalità di crescita

consente di interpretare le difficoltà come opportunità di apprendimento, piuttosto che come prove di inadeguatezza o fallimento. Questa prospettiva è particolarmente significativa per chi ha incontrato barriere sistemiche o ha interiorizzato convinzioni negative su di sé a causa di norme e aspettative sociali.

6 Glossario di genere

Poiché questo manuale affronta tematiche legate al genere, riteniamo importante offrire riferimenti ai principali concetti in materia. Tuttavia, includere tutte le definizioni all'interno del documento lo renderebbe eccessivamente esteso. Per questo motivo, abbiamo scelto di inserire collegamenti a glossari specifici (in lingua inglese) sui temi di genere, nei quali è possibile trovare definizioni chiare e spiegazioni dei termini più rilevanti:

→ GLAAD LGBTQ Glossary – <https://www.glaad.org/reference>

→ UN Women's Gender Equality Glossary – <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

Queste risorse forniscono definizioni comprensibili per aiutarci a navigare adeguatamente tra linguaggi e concetti relativi al genere.

Strumenti e strategie

Chi lavora con le giovani generazioni svolge un ruolo fondamentale formare le giovani e i giovani ad affrontare le sfide emotive. Il modo di comunicare, di reagire e di progettare le esperienze di apprendimento può contribuire ad alleviare il disagio emotivo oppure, involontariamente, riattivare trigger sensibili. Per questo è essenziale disporre di strumenti e strategie adeguate: non solo per intervenire quando emergono difficoltà, ma anche per prevenire sofferenze evitabili, costruire fiducia e promuovere resilienza emotiva.

Alla base di ogni approccio efficace vi è la creazione di un ambiente sicuro e di sostegno. Senza questa base, anche le strategie più ben intenzionate rischiano di non produrre gli effetti desiderati. Poiché questo manuale non si concentra in modo specifico sulla costruzione di uno spazio sicuro, si raccomanda di consultare “Una ricetta per un workshop sicuro e produttivo sulla parità di genere” (pagina 28), che offre indicazioni strutturate per creare le condizioni adatte a un confronto aperto e rispettoso sui temi di genere. Una volta consolidata questa base, gli strumenti e le strategie presentati in questa sezione possono aiutare chi opera in ambito giovanile a coinvolgere le persone giovani in modo da favorire benessere emotivo, consapevolezza di sé e dialogo costruttivo.

1 Modello di comunicazione efficace

Una comunicazione efficace è fondamentale quando si accompagnano persone giovani, in particolare in situazioni emotivamente intense o di vulnerabilità. Non si tratta solo di trasmettere informazioni, ma di comprendere, validare e rispondere in modo da costruire fiducia, chiarezza ed empowerment. I seguenti elementi sono stati elaborati

dalla coach di neurolinguistica Blanca Gallego-Herrerapicazo e presentati alle YW e agli YW coinvolti nel progetto 2GATHER durante l'incontro transnazionale svoltosi in Spagna nel febbraio 2025. Contribuiscono a costruire uno stile comunicativo capace di favorire un dialogo autentico e significativo.

Il potere delle parole

Il linguaggio plasma percezioni ed esperienze. Le parole possono rafforzare inclusione e riconoscimento oppure alimentare stigma ed esclusione. È essenziale utilizzare un linguaggio affermativo e inclusivo rispetto al genere, evitando supposizioni su identità o pronomi e prestando attenzione all'impatto emotivo che le parole possono avere nei momenti di vulnerabilità.

Empatia e azione

L'empatia non è solo comprensione delle emozioni altrui, ma risposta attiva che le riconosce e le valida. Non basta dire "capisco come ti senti": la comunicazione efficace traduce la comprensione in azioni concrete, come modulare tono, postura e approccio per creare uno spazio sicuro e rassicurante.

Ascolto attivo

Ascoltare attivamente significa offrire piena attenzione, cogliendo non solo le parole ma anche segnali non verbali, mantenendo contatto visivo e rispondendo in modo adeguato. Implica evitare interruzioni, fornire brevi riscontri verbali e assicurarsi che la persona si senta realmente ascoltata. Molte persone giovani faticano a esprimere direttamente le proprie emozioni: possono comunicarle attraverso linguaggio del corpo, espressioni facciali o cambiamenti nel tono di voce. Riconoscere questi segnali consente di rispondere con maggiore sensibilità.

Riformulazione

Riformulare (parafrasare) aiuta a verificare la comprensione e dimostra coinvolgimento. Consiste nel restituire con parole proprie quanto espresso dall'altra persona. Ad esempio: "Mi sembra di capire che ti senti stanca di dover spiegare continuamente la tua identità." Questa tecnica valida le emozioni e apre ulteriori spazi di dialogo.

Signposting (orientamento del dialogo)

Guidare esplicitamente la conversazione è utile soprattutto nei temi complessi o sensibili. Anticipare ciò che accadrà riduce l'incertezza e aumenta la fiducia. Ad esempio: "Ti farò alcune domande per comprendere meglio la tua esperienza, dimmi se ti senti a tuo agio nel rispondere." Anche chiarire che l'obiettivo è lavorare dal presente verso il futuro contribuisce a evitare la riattivazione di vissuti traumatici e a mantenere trasparenza.

Presenza calma

Una presenza calma aiuta a regolare le emozioni durante momenti di tensione. Le persone tendono a rispecchiare inconsciamente gli stati emotivi di chi hanno davanti.

Postura aperta, tono stabile e atteggiamento rassicurante possono ridurre l'escalation e rafforzare la percezione di sicurezza. È importante essere consapevoli anche di microespressioni e gesti involontari, affinché il messaggio verbale sia coerente con il sostegno offerto.

Domande efficaci

Domande aperte e riflessive favoriscono esplorazione e consapevolezza. Invece di chiedere “Va tutto bene?”, si può domandare: “Cosa ti sta pesando di più in questo periodo?” Questo tipo di domanda amplia lo spazio di espressione e incoraggia l'elaborazione.

Feedback positivo: incoraggiare o lodare?

Un feedback efficace valorizza impegno, crescita e resilienza, evitando elogi superficiali. Piuttosto che dire “Sei molto coraggiosa”, può essere più significativo affermare: “Apprezzo il modo in cui stai esprimendo le tue emozioni e ti stai facendo valere.” L'incoraggiamento rafforza l'autostima senza creare pressioni legate a ideali irrealistici.

Trasparenza

L'onestà costruisce fiducia. È legittimo ammettere di non avere tutte le risposte: “Non so darti una risposta ora, ma possiamo esplorare insieme questa questione.” È altrettanto importante evitare posture di superiorità. Nessuna figura educativa è esperta dell'esperienza vissuta di un'altra persona. Un atteggiamento di curiosità, umiltà e disponibilità all'apprendimento rafforza l'idea che ciascuna delle persone presenti sia la massima esperta o il massimo esperto della propria vita. Essere trasparenti significa anche non offrire rassicurazioni false, ma riconoscere le difficoltà mantenendo uno sguardo realistico e di sostegno.

Metacognizione e riflessività

La metacognizione – pensare al proprio modo di pensare e comunicare – è centrale in una comunicazione efficace. Implica consapevolezza dei propri bias, delle reazioni emotive e delle assunzioni implicite. Coltivare questa consapevolezza permette di adattare l'approccio in tempo reale e di promuovere interazioni inclusive ed empatiche. La riflessività continua sulle proprie dinamiche e sul proprio impatto nel gruppo contribuisce a creare uno spazio in cui le persone si sentano riconosciute e ascoltate senza giudizio.

2 Tecniche di respirazione

Le tecniche di respirazione sono strumenti fondamentali per la regolazione emotiva e la riduzione dello stress, sia per chi accompagna sia per chi partecipa. La respirazione consapevole contribuisce ad attivare il sistema nervoso parasimpatico, riducendo l'ansia e favorendo una sensazione di maggiore controllo.

Alcune tecniche utili includono:

- **Respirazione diaframmatica (o addominale)** – inspirare profondamente dal naso espandendo l'addome ed espirare lentamente dalla bocca, favorendo il rilassamento.

- **Box breathing (respirazione a scatola)** – inspirare per quattro secondi, trattenere per quattro, espirare per quattro e restare in pausa per altri quattro prima di ripetere. Aiuta a recuperare concentrazione e stabilità emotiva.
- **Respirazione 4-7-8** – inspirare per quattro secondi, trattenere per sette ed espirare per otto. Questa tecnica contribuisce a rallentare il battito cardiaco e a ridurre lo stress.

Nei momenti di disagio emotivo, gli esercizi di respirazione offrono una modalità immediata e accessibile di autoregolazione, utile prima di avviare conversazioni più profonde o impegnative.

3 Mindfulness

La mindfulness è la pratica di restare presenti e pienamente coinvolte e coinvolti nel momento attuale, senza giudizio. Rafforza la resilienza emotiva perché aiuta a non identificarsi completamente con pensieri o emozioni difficili, riducendone l'impatto. Può essere integrata nelle conversazioni, ad esempio:

- Incoraggiando le persone giovani a riconoscere le proprie emozioni prima di reagire automaticamente.
- Favorendo il radicamento attraverso i sensi, invitando a prestare attenzione ai suoni, alle sensazioni corporee, al ritmo del respiro o al contatto con l'ambiente.
- Allenando uno sguardo non giudicante, in cui pensieri ed emozioni vengono osservati e riconosciuti, senza reprimerli né amplificarli.

Integrare la mindfulness nel lavoro educativo permette di coltivare una presenza calma, attenta e non reattiva, contribuendo a creare uno spazio sicuro per la riflessione e l'elaborazione emotiva.

4 Conversazioni di Coaching

Una conversazione di coaching si distingue da una discussione ordinaria perché mira ad accompagnare la persona giovane verso consapevolezza e azione, invece di offrire consigli diretti o soluzioni preconfezionate.

Tra le tecniche principali rientrano:

- Porre domande aperte e stimolanti, che favoriscano la riflessione (ad esempio: "Cosa pensi potrebbe aiutarti a sentirti più sostenuta?").
- Riformulare le difficoltà, aiutando a vedere le situazioni non solo come ostacoli, ma anche come opportunità di apprendimento e crescita.
- Incoraggiare soluzioni generate dalla persona stessa, rafforzando autonomia, senso di competenza e fiducia.

L'obiettivo non è "risolvere" il problema al posto di qualcuno o qualcuna, ma sostenere un percorso in cui la persona possa esplorare le proprie emozioni, chiarire i propri bisogni e individuare le proprie risposte, sentendosi accompagnata e riconosciuta.

5 Apprendimento esperienziale

L'apprendimento esperienziale è un metodo che consente alle persone partecipanti di coinvolgersi attivamente in esperienze capaci di promuovere consapevolezza di sé, resilienza emotiva e capacità di problem solving. Invece di limitarsi ad ascoltare consigli o concetti teorici, le persone giovani apprendono attraverso l'azione e la riflessione sulle proprie esperienze.

Questo approccio segue un ciclo strutturato:

- **Esperienza** – Partecipare a un'attività che presenti una sfida emotiva o cognitiva.
- **Condivisione iniziale** – Esprimere osservazioni, emozioni e reazioni rispetto a quanto vissuto.
- **Elaborazione di gruppo** – Analizzare insieme le dinamiche emerse durante l'attività.
- **Sintesi** – Individuare apprendimenti e significati chiave emersi dall'esperienza.
- **Applicazione** – Riflettere su come trasferire tali apprendimenti nella vita quotidiana.

Ad esempio – l'utilizzo di scenari realistici o simulazioni di vita reale permette di osservare l'impatto delle proprie scelte in un contesto protetto, favorendo lo sviluppo di resilienza ed intelligenza emotiva. Attraverso la riflessione e il confronto guidato, le persone partecipanti interiorizzano gli apprendimenti e rafforzano le proprie strategie di gestione delle difficoltà.

6 Dall'empatia alla compassione

Mentre l'empatia implica il sentire le emozioni dell'altra persona, la compassione compie un passo ulteriore: riconosce la sofferenza e orienta all'azione di cura. Questa distinzione è particolarmente importante nelle interazioni emotivamente intense. Se una persona giovane vive una profonda tristezza, una risposta basata solo sull'empatia può portare chi ascolta ad assorbire quella stessa emozione, con il rischio di esaurimento o blocco. La compassione, invece, consente di restare presenti sul piano emotivo, comprendere il dolore e rispondere in modo attento e sostenitivo, senza esserne sopraffatte o sopraffatti.

Ad esempio – invece di dire: “Mi sento così triste a sentire questa cosa”, che rischia di rispecchiare e amplificare il disagio, una risposta compassionevole potrebbe essere: “Sento quanto questo sia doloroso per te. In che modo posso sostenerti?” In questo modo si riconosce l'emozione, ma si orienta l'interazione verso un supporto costruttivo, mantenendo chiarezza emotiva e prevenendo il burnout.

7 Neuroni specchio: come il nostro stato emotivo influisce sulle giovani e sui giovani

Le persone partecipanti rispecchiano inconsciamente le emozioni e l'energia di chi li circonda. Il comportamento calmo, positivo ed emotivamente controllato delle YW e degli YW crea un effetto a catena, influenzando l'atmosfera generale del gruppo.

Se la persona che facilita rimane composta, le partecipanti ed i partecipanti sono più propensi a sentirsi al sicuro e con i piedi per terra. Tuttavia, l'ansia o lo stress della

YW o dello YW può aumentare la tensione emotiva nella stanza. Prima di avviare le discussioni, è possibile utilizzare tecniche di grounding (radicamento) per assicurarsi di essere in uno stato emotivo equilibrato. Inoltre, piccoli aggiustamenti nella postura, nel tono e nelle espressioni facciali possono avere un impatto significativo sul modo in cui le persone giovani percepiscono lo spazio, contribuendo a mantenere un'atmosfera di fiducia e stabilità.

8 Promuovere la consapevolezza, la responsabilità e la fiducia in sé stessi

Creare un ambiente in cui le persone giovani siano consapevoli delle proprie emozioni e azioni, responsabili delle proprie scelte e sicuri della propria identità è essenziale nelle discussioni relative al genere. Costruire fiducia, responsabilità e rispetto reciproco consente alle partecipanti e ai partecipanti di impegnarsi in una profonda riflessione su sé stessi e di assumersi la responsabilità delle proprie esperienze.

Un modo per promuovere la consapevolezza è incoraggiare le persone giovani a riconoscere e articolare i propri pensieri, emozioni e reazioni. Esercizi di riflessione, domande aperte e discussioni guidate aiutano i partecipanti e le partecipanti a diventare più consapevoli dei propri trigger emotivi, dei propri pregiudizi e della propria crescita personale. Inoltre, il lavoro di gruppo svolge un ruolo fondamentale in questo processo. Lavorare in gruppo offre uno spazio sicuro per l'espressione di sé, il sostegno tra pari e la risoluzione condivisa dei problemi. I gruppi consentono alle persone giovani di sperimentare comportamenti e atteggiamenti diversi in un ambiente strutturato ma flessibile. Stabilire norme di gruppo chiare e privilegiare la cooperazione rispetto alla competizione contribuisce a creare un'atmosfera di sostegno reciproco.

La responsabilità può essere coltivata promuovendo l'assunzione di responsabilità rispetto alla propria partecipazione nelle discussioni e nelle dinamiche di gruppo. Stabilire aspettative chiare per un dialogo rispettoso, incoraggiare ad assumersi la responsabilità delle proprie parole e azioni e sottolineare l'impatto che hanno sugli altri favorisce una cultura del rispetto e dell'impegno. Gli accordi reciproci, in cui le partecipanti e i partecipanti co-creano le linee guida per le discussioni, contribuiscono a rafforzare un senso condiviso di responsabilità.

La fiducia in sé stessi si sviluppa quando le giovani e i giovani si sentono visti, ascoltati e apprezzati. Convalidare le loro esperienze, riconoscere i loro sforzi piuttosto che solo i risultati e fornire un feedback costruttivo può consentire loro di avere fiducia nelle proprie capacità e prospettive.

L'utilizzo di approcci basati sui punti di forza, che mettono in evidenza la resilienza personale, i risultati raggiunti e le qualità positive, rafforza una mentalità orientata alla crescita e la fiducia in sé stessi.

Per ulteriori informazioni

Affrontare le sfide emotive legate al genere richiede un apprendimento e una riflessione continui. Sebbene questa guida fornisca strumenti e strategie essenziali, le questioni di genere e la resilienza emotiva sono argomenti complessi che meritano un approfondimento. Comprendere i fattori sociali, psicologici e strutturali più ampi che influenzano le giovani generazioni può migliorare l'efficacia nel sostenerle.

Per approfondire le tue conoscenze, abbiamo stilato un elenco di risorse affidabili che offrono ulteriori approfondimenti sia sulle questioni legate al genere che sulle strategie di resilienza emotiva. Queste risorse includono organizzazioni di ricerca, gruppi di sostegno e modelli psicologici che possono aiutare le YW e gli YW a sviluppare una comprensione più completa di questi argomenti.

Risorse consigliate

Questioni di genere

- United Nations Foundation – Girls and Women – Report e iniziative globali sulla parità di genere e i diritti delle donne.
- Womankind Worldwide – Un'organizzazione femminista che opera a livello globale per combattere la discriminazione e le norme di genere.

Resilienza emotiva

- FRIENDS Resilience Program – Un programma basato su dati scientifici riconosciuto dall'OMS che aiuta le persone a sviluppare la resilienza emotiva.

Queste risorse forniscono informazioni approfondite, ricerche e strumenti per aiutare le YW e gli YW a continuare ad apprendere e ad adattare le loro pratiche per sostenere efficacemente le giovani e i giovani.

Riferimenti (Bibliografia)

- Cialdini, R. B. (2006). *Influence: The psychology of persuasion* (Rev. ed.). Harper Business.
- Damasio, A. R. (1994). *Descartes' error: Emotion, reason, and the human brain*. Putnam.
- Davidson, R. J., & Begley, S. (2012). *The emotional life of your brain: How its unique patterns affect the way you think, feel, and live – and how you can change them*. Hudson Street Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Jensen, E. (2005). *Teaching with the brain in mind* (2nd ed.). ASCD.
- Rock, D. (2008). SCARF: A brain-based model for collaborating with and influencing others. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), 44–52.

- Rosenberg, M. B. (2003). *Nonviolent communication: A language of life* (2nd ed.). PuddleDancer Press.
- Siegel, D. J., & Bryson, T. P. (2012). *The whole-brain child: 12 revolutionary strategies to nurture your child's developing mind*. Delacorte Press.
- Tokuhamma-Espinosa, T. (2011). *Mind, brain, and education science: A comprehensive guide to the new brain-based teaching*. W. W. Norton & Company.
- Valchev, R. (2009). *Non-formal education*

SEZIONE B:

Pronto all'uso

La sezione B traduce in pratica concreta le riflessioni e i processi di apprendimento introdotti nella sezione A. Le risorse raccolte in questa sezione sono pensate per supportare direttamente le YW e gli YW nella pianificazione, facilitazione e realizzazione di attività sulla parità di genere.

Questa sezione offre strumenti pratici che possono essere facilmente adattati a diversi contesti e dinamiche di gruppo, contribuendo a creare spazi di dialogo, espressione e apprendimento collettivo. I materiali incoraggiano la partecipazione attiva e la sperimentazione, supportando le YW e gli YW nel trasformare idee, valori e intenzioni in esperienze educative significative.

Un toolkit di strumenti
per Youth Workers per creare
un dialogo aperto e sicuro
sulle questioni di genere



**Una ricetta per
un workshop sicuro
e produttivo sulla
parità di genere**



Cara Youth Worker / Caro Youth worker,

stai per facilitare un workshop che affronta argomenti delicati e complessi relativi alle questioni di genere e all'uguaglianza. Può trattarsi di un argomento controverso, polarizzante e potenzialmente divisivo anche all'interno del gruppo di partecipanti.

È importante essere consapevoli delle dinamiche che possono emergere ed è altrettanto importante disporre di alcuni strumenti per contenere le derive. La facilitazione non consiste solo nel seguire l'ordine del giorno, ma anche nel creare un ambiente che favorisca la fiducia, l'apertura e un dialogo significativo.

Ecco una ricetta per stimolare la tua creatività e aiutarti a condurre un fantastico workshop sulle questioni di genere, rendendolo un'esperienza costruttiva e inclusiva per tutte e tutti!!

Step 1 → Preparati

Leggi attentamente l'Agenda

Inizia definendo un piano chiaro. Dedica qualche minuto alla lettura del programma delle attività: non serve memorizzare ogni dettaglio, ma avere una visione d'insieme del flusso ti aiuterà a restare in linea con i tempi. Individua in anticipo quali parti possono essere "accorciate", se il tempo è limitato, o "ampliate", se ne hai di più. In questo modo avrai una tabella di marcia flessibile, utile per gestire il workshop con fluidità, adattarti alle esigenze del gruppo e creare transizioni naturali tra le attività.

Step 2 → Controlla attentamente gli ingredienti

Organizza i materiali e prepara lo spazio

Prima di iniziare, ricontrolla gli ingredienti. Assicurati che tutto il materiale, come post-it, pennarelli, poster, ecc., sia pronto. Prepara uno spazio accogliente e confortevole dove le partecipanti e i partecipanti possano muoversi liberamente e sentirsi a proprio agio, soprattutto per le attività che richiedono movimento. Una preparazione accurata crea le condizioni ideali per un workshop inclusivo e coinvolgente.

Step 3 → Descrivi cosa c'è nel piatto

Fissa un obiettivo chiaro

Presenta il workshop come uno chef che presenta il piatto del giorno. Assicurati che l'obiettivo sia chiaro e che le persone sappiano cosa possono aspettarsi dalla partecipazione. Offri una breve panoramica dei temi e degli obiettivi principali, così che chi partecipa abbia fin da subito un'idea chiara di ciò che accadrà durante la sessione. Questo aiuta a definire le aspettative e a orientare l'attenzione del gruppo verso l'obiettivo comune.

Step 4 → Preparare il piano

Stabilire insieme le regole

Proprio come quando si prepara il piano di lavoro in cucina, è importante partire da basi solide. Collabora con il gruppo per definire insieme le regole fondamentali del workshop. Concordate alcune linee guida essenziali, come non interrompersi, praticare un ascolto attivo e non giudicante e rispettare i diversi punti di vista. Questo accordo condiviso costituirà la base per uno svolgimento fluido, rispettoso e inclusivo del workshop.

Se necessario, è possibile fare riferimento all'accordo in qualsiasi momento durante la sessione.

Step 5 → Aggiungi un pizzico di riservatezza

Incoraggia l'apertura

Per aiutare le partecipanti e i partecipanti a sentirsi al sicuro e favorire la condivisione, ricorda l'importanza della riservatezza. Sottolinea che ciò che viene condiviso durante il workshop rimane all'interno del gruppo e che ciascuna persona è libera di condividere solo ciò che si sente a proprio agio a dire.

In questo workshop si è invitate e invitati sia a condividere sia ad ascoltare: entrambe le modalità vanno accolte con attenzione, rispetto e impegno verso la riservatezza. Questo elemento, essenziale ma spesso invisibile, contribuisce a costruire fiducia tra le persone partecipanti.

Step 6 → Aggiungere tolleranza zero per i discorsi di incitamento all'odio

Creare uno spazio sicuro

Aggiungi una regola di tolleranza zero per i comportamenti aggressivi. Chiarisci che qualsiasi forma di incitamento all'odio o commento discriminatorio sull'identità di genere, l'espressione di genere o altre caratteristiche personali non sarà tollerata. Questo ingrediente garantisce uno spazio rispettoso in cui è possibile parlare senza timore di essere ridicolizzate, ridicolizzati, ferite o feriti.



Step 7 → Assicurati che tutte le persone siano coinvolte

Facilita una comunicazione inclusiva

Assicurati che ogni partecipante abbia la possibilità di condividere i propri pensieri e le proprie idee. Se necessario, suggerisci dei metodi per guidare la conversazione, come l'uso di oggetti di dialogo o l'alzata di mano.

Cerca di bilanciare il gruppo invitando delicatamente le persone più silenziose a parlare, assicurandoti che tutte e tutti possano esprimersi. Usa frasi incoraggianti e segnali non verbali, come annuire, per dimostrare che stai ascoltando attivamente e che apprezzi i loro contributi. Ricorda al gruppo di ascoltarsi davvero a vicenda, rispettando i diversi punti di vista. Questa attenzione aiuta a creare un dialogo in cui i contributi di tutte e tutti si fondono armoniosamente.

Step 8 → Gestire con attenzione gli ingredienti complessi

Introdurre i concetti con cautela

Quando si lavora con argomenti delicati come gli stereotipi di genere e l'intersezionalità, è necessario prestare particolare attenzione. Semplifica i concetti difficili e utilizza esempi facilmente comprensibili. Aggiungi dei “trigger warning” prima di affrontare argomenti sensibili, dando alle partecipanti e ai partecipanti la possibilità di fare una pausa se necessario. Questa preparazione accurata contribuisce a rendere la conversazione sicura e facilmente comprensibile.

Step 9 → Inserire attività interattive

Mantenere vivo l'interesse del gruppo

Mantieni il workshop dinamico e coinvolgente proponendo esercizi interattivi. Queste attività pratiche sono il lievito che fa crescere le discussioni, mantiene alta l'energia del gruppo e favorisce la partecipazione di tutte le persone presenti. Se necessario, aggiungi un'attività rompighiaccio o energizzante.

Step 10 → Incorporare l'inclusività e l'intersezionalità

Promuovere voci diverse

Ricordatevi di praticare l'inclusività con attenzione e sensibilità.

Ricordate a tutte le persone partecipanti che esistono generi, background culturali e modi diversi di interpretare i ruoli di genere, e che l'identità è sempre complessa e sfaccettata. Riconoscete anche che ciascuna persona, voi comprese/i, guarda il mondo attraverso le proprie lenti culturali: è importante non considerarle universali.

Quando possibile, utilizzate un linguaggio neutro rispetto al genere: termini come “persona”, “partner” o l'uso di formulazioni non marcate possono contribuire a creare un clima più inclusivo.



Step 11 → Sfiatare la pentola a pressione

Ristabilire la percezione di sicurezza emotiva

Durante le discussioni, presta attenzione alla sicurezza emotiva. Incoraggia l'uso di “safe words (parole sicure)” o segnali condivisi, da utilizzare se una persona si sente sopraffatta o in difficoltà. Tieni presente che, se dovessi ricevere confidenze particolarmente preoccupanti da una partecipante o da un partecipante, potrebbe essere necessario indirizzare la persona verso servizi di supporto adeguati. Per approfondire questo aspetto, consulta il manuale.

Step 12 → Reagisci quando bolle

Gestisci le dinamiche di gruppo

Presta attenzione alle dinamiche di gruppo. Osserva gli squilibri di potere, assicurati che nessuna voce prenda il sopravvento sulle altre. Se emergono conflitti, affrontali in modo rispettoso e diplomatico, cercando di facilitare una soluzione che tenga conto dei bisogni di tutte le persone coinvolte, senza privilegiare una posizione rispetto a un'altra. Sarà poi il gruppo, attraverso il confronto, a individuare un possibile punto di equilibrio.

Se incontri difficoltà legate al comportamento di una persona, richiama il gruppo alle regole condivise stabilite all'inizio del workshop.

Step 13 → Assaggia e aggiusta

Rifletti e fai il punto della situazione

Dopo ogni attività, prenditi del tempo per fare il punto attraverso un breve debriefing. Invita le persone partecipanti a condividere opinioni, reazioni e aspetti che le hanno sorprese. Puoi guidare questo momento con domande come: "Che cosa ti ha colpito di più?". Questa riflessione aiuta ad approfondire la discussione e a far emergere una comprensione più consapevole.

Step 14 → Presta attenzione al tempo

Tieni traccia del tempo

Monitora il tempo durante la sessione e assicurati di dedicare abbastanza tempo a ciascun punto all'ordine del giorno senza prolungare troppo le discussioni.

Step 15 → Non esitare a coinvolgere altre persone o figure

Chiedi aiuto

Se la facilitazione diventa faticosa o se ti trovi in difficoltà nel gestire un'impasse o delle tensioni nel gruppo, non esitare a chiedere supporto. Se ti trovi a scuola, puoi rivolgerti all'insegnante; in altri contesti, puoi coinvolgere il gruppo stesso, esplicitando con chiarezza quali aspetti stanno rendendo più complesso lo svolgimento del workshop.

Step 16 → Concludi con un tocco dolce

Chiudi con una nota positiva

Alla fine dell'attività, le giovani e i giovani potrebbero sentirsi un po' sopraffatti: può essere il segnale che stanno iniziando a riconoscere in che modo gli stereotipi di genere alimentano le disuguaglianze. Riconosci il valore di questo primo passo e congratulati con loro: è da qui che può iniziare un percorso orientato alla ricerca di soluzioni e alla promozione del cambiamento.

Step 17 → Richiedi una recensione

Raccogli i feedback

Infine, raccogli i feedback attraverso un questionario di valutazione o un altro strumento adeguato, preferibilmente online per limitare l'uso della carta. La valutazione è un passaggio fondamentale, perché ti permette di migliorare ulteriormente i workshop futuri. Seguendo questa ricetta, potrai creare uno spazio sicuro, coinvolgente e accogliente in cui esplorare il tema della parità di genere. Con la giusta combinazione di attenzione e preparazione, aiuterai le persone partecipanti a concludere l'esperienza con maggiore consapevolezza, motivazione e desiderio di contribuire al cambiamento. Facilitare un workshop richiede cura, presenza e sensibilità: sono proprio questi elementi a rendere l'esperienza davvero significativa.



Un toolkit di strumenti
per Youth Workers per creare
un dialogo aperto e sicuro
sulle questioni di genere



Brevi (e non esaustivi) consigli

**per moderare questioni controverse
nei workshop**



Il tema delle questioni di genere può suscitare accese discussioni perché tocca aspetti complessi e talvolta controversi.. Se ciò dovesse accadere durante il tuo workshop e la conversazione dovesse scaldarsi e degenerare, non preoccuparti: è normale. Anche in questi momenti, cerca di non farti mettere sotto pressione dal tempo. Di seguito trovi alcuni suggerimenti utili per gestire la situazione.

Lascia che la conversazione scorra

Lascia che la conversazione continui per un po', poi intervieni per interromperla. Proponi due minuti di silenzio, quindi chiedi a tutto il gruppo di rispondere individualmente alla seguente domanda, senza condividere le loro risposte: "Perché alzo così tanto i toni?"

Ricorda al gruppo le regole comuni

Riprendi le regole comuni e sottolinea che quando si perde la cortesia, il valore della discussione diminuisce. Invita a trovare un altro modo per esprimere i punti di vista in modo più calmo.

Mantieni la neutralità come Youth Worker

In qualità di YW, cerca di prendere le distanze dall'argomento. Non schierarti e non partecipare alla discussione. Intervieni solo per calmare il confronto e mantenere un clima di rispetto.

Identifica e gestisci i leader del conflitto

Cerca di riconoscere chi sta alimentando maggiormente lo scontro. Una volta che si saranno calmati gli animi, proponi di discutere nuovamente l'argomento. Puoi dividere il gruppo in gruppi più piccoli, facendo attenzione a distribuire in gruppi diversi le persone che hanno assunto un ruolo centrale nel conflitto, così da favorire un confronto più gestibile.

Garantisci il rispetto per tutte le persone

Ribadisci con chiarezza che tutte le persone meritano rispetto. Metti in chiaro che durante il workshop non c'è spazio per discriminazioni o comportamenti offensivi. Tenendo presenti questi primi passi, possiamo ora passare dalla teoria alla pratica ed esplorare le attività.

Workshop 1: Un assaggio di uguaglianza

Argomenti/questioni trattati	Esplorare il concetto di genere Stereotipi di genere e uguaglianza di genere
Destinatari	15-30 anni
Tempo necessario	2-3 ore È possibile svolgere l'attività in una sola sessione o in due sessioni separate.
Obiettivi dell'attività	Tutti le partecipanti ed i partecipanti: <ul style="list-style-type: none"> • hanno familiarità con il concetto di genere; • sono in grado di riconoscere e comprendere gli stereotipi di genere e il modo in cui questi possono influenzarci; • sono consapevoli dell'impatto delle loro azioni nel decostruire gli stereotipi di genere
Breve sintesi delle metodologie utilizzate	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-riflessione • Discussione partecipativa/discussione plenaria • Lavoro di gruppo • Educazione non formale
Eventuali materiali e attrezzature specifici necessari	<ul style="list-style-type: none"> • post-it (+ appunti dei facilitatori) – Attività 1 • Ciotola – Attività 1 • Poster Genderbread con zaino o zucchero filato/nuvole – Attività 1 • Poster “Donna” / Poster “Uomo” – Attività 2 • Post-it in due colori diversi (un colore per gli uomini e uno per le donne) – Attività 2 • Poster Stone factor – Attività 3 • Nastro adesivo, pennarelli

Sessione 1 → Comprendere i generi

Durata: 1 ora

Questa sessione introduce le partecipanti ed i partecipanti al tema dei generi, aiutandoli ad esplorarne la complessità in modo chiaro e interattivo. La sessione incoraggia a condividere opinioni, chiarire eventuali malintesi e sviluppare empatia, indipendentemente dalla precedente familiarità con l'argomento. Creando uno spazio sicuro e inclusivo per la discussione, il workshop mira ad approfondire la comprensione, mettere in discussione i preconcetti e promuovere la consapevolezza delle aspettative e delle percezioni sociali relative al genere.

Introduzione (5 minuti)

Chi facilita inizia presentandosi, poi presenta l'organizzazione e gli obiettivi dell'attività. In qualità di YW, spiega che approfondire il tema del genere è importante perché ci aiuta a comprendere meglio la complessità della società e a sviluppare il pensiero critico. Anche se il gruppo ha già familiarità con l'argomento, questo workshop offrirà l'opportunità di approfondirne la comprensione.

Per coloro che sono meno interessate o interessati, sottolinea che la discussione può comunque essere utile in quanto sviluppa empatia e consapevolezza sul mondo in cui viviamo.

Suggerimento prima di iniziare, cerca di capire quanto il gruppo conosca l'argomento.

Se il gruppo ha poche conoscenze, concentrati sull'introduzione dei concetti di base. Se il gruppo conosce già le nozioni fondamentali, puoi passare a discussioni e riflessioni più approfondite.

Safe space – spazio sicuro (10 minuti)

YW e il gruppo dovrebbero creare insieme uno spazio sicuro per stabilire accordi e linee guida condivisi che aiutino le partecipanti ed i partecipanti a sentirsi a proprio agio, rispettati e sicuri di potersi coinvolgere pienamente nel workshop.

Istruzioni per YW:

- Inizia spiegando perché è importante creare uno spazio sicuro. Ad esempio:
“In questo workshop, vogliamo che tutte e tutti si sentano a proprio agio nel condividere le proprie idee, porre domande ed esprimersi senza timore di essere giudicati. Per farlo, dobbiamo concordare come trattarci a vicenda e come lavorare insieme. Quindi creiamo insieme le regole del gruppo per oggi“.
- Chiedi al gruppo: “Di cosa abbiamo bisogno come gruppo per sentirci al sicuro, rispettate, rispettati, sostenute e sostenuti durante questo workshop?”
- Invita le partecipanti ed i partecipanti a condividere apertamente le loro idee.
Se necessario, puoi stimolare con delle domande:
“Come vogliamo parlare e ascoltarci a vicenda?”
“Cosa dovremmo fare se ci sentiamo a disagio o incerte su qualcosa?”
“Come possiamo assicurarci che tutte le persone si sentano incluse e ascoltate?”

Suggerimento scrivi i suggerimenti su una lavagna a fogli mobili, una lavagna bianca o un cartellone dove tutte e tutti possano vederli.

Esempi di regole comuni di base:

- Rispettare le opinioni e le esperienze di tutte e tutti.
- Si parla una persona alla volta.
- Riservatezza: ciò che viene condiviso nella stanza rimane nella stanza.
- Ascolta attivamente senza interrompere.
- Usa frasi in prima persona (parla dal tuo punto di vista).
- Va bene anche non intervenire (non è necessario condividere se non ci si sente a proprio agio).
- Non giudicare né deridere i contributi delle altre persone.
- Essere aperte ed aperti ad imparare e ascoltare prospettive diverse.
- Leggi l'elenco e chiedi: "C'è qualcosa che vorreste aggiungere o chiarire?"
"Siete d'accordo a seguire queste linee guida?"
- Assicurati che tutte e tutti diano il proprio consenso verbale o non verbale (ad esempio, alzando il pollice).
- Riconosci che il contributo di tutte le persone è importante e che lavorerete insieme per rispettare gli accordi.
- Tieni l'elenco delle regole di base visibile per tutta la durata del workshop come promemoria per tutte e tutti.

Prima attività: Gender Salad (40 minuti)



Parte 1: Che cos'è il genere? (10 minuti)

Inizia chiedendo di riflettere sul concetto di genere.

Puoi scegliere una delle seguenti domande a seconda del livello di consapevolezza del gruppo:

- "Che cos'è il genere?" – per gruppi che potrebbero non avere molta familiarità con l'argomento
- "Qual è la prima cosa che ti viene in mente quando senti la parola genere?"
– per i gruppi che hanno già una certa conoscenza e comprensione del concetto

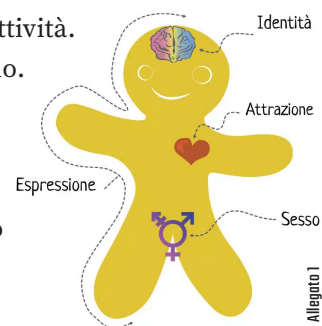
Le partecipanti e i partecipanti scrivono i loro pensieri su 1-2 post-it. Questi possono essere anonimi o meno, a seconda delle loro preferenze. Una volta che tutte e tutti hanno scritto i loro appunti, li mettono in una ciotola e chi facilita li mescola.

Parte 2: Biscotto di pan di zenzero (20 minuti)

*Di seguito sono riportati modelli alternativi per questa parte dell'attività.

Nota questa attività funziona meglio con due persone che facilitano.

- 1 YW 1 esamina rapidamente gli appunti raccolti nella parte 1, filtra ed elimina eventuali contenuti offensivi, discriminatori o inappropriati.
- 2 YW 2 chiede alle partecipanti e ai partecipanti di leggere a turno gli appunti o le parole chiave ad alta voce. Dopo ogni lettura:



Alliegato 1

- Assicurati che tutte e tutti ne comprendano il significato.
 - Chiedi di chiarire o condividere le opinioni, se necessario.
- 3 Una volta chiarito il significato, le partecipanti ed i partecipanti posizionano gli appunti su un disegno di un biscotto di pan di zenzero (vedi Allegato 1) o su un modello alternativo disegnando su un cartellone delle nuvole (vedi sotto).

Ecco come funziona il modello:

- **Testa (Identità)** – parole relative a chi sento che sono (identità di genere).
- **Cuore (Attrazione)** – frasi su chi mi attrae (orientamento sessuale).
- **Simbolo di genere (sesso biologico)** – parole legate alle caratteristiche biologiche.
- **Espressione** – frasi e parole legate al modo in cui ci esprimiamo.
- **Zaino (società)** – frasi relative alle aspettative della società o altro.

Suggerimento se mancano alcuni temi, chi facilita può aggiungere dei biglietti preparati in anticipo per garantire che vengano trattati concetti importanti (ad esempio, sesso biologico: uomo, donna, intersessuale; identità: transgender, cisgender, non binario, ecc.). Alla fine, chi facilita riassume i punti principali su cartelloni per maggiore chiarezza. Utilizza spiegazioni semplici per definire i termini chiave, come quelli riportati di seguito (se preferisci, puoi utilizzare altre definizioni o spiegazioni):

- **Sesso biologico** – caratteristiche fisiche che determinano se una persona è femmina, maschio o intersessuale.
- **Identità di genere** – percezione interiore che una persona ha di sé stessa. Può coincidere con il sesso biologico o no.
- **Orientamento sessuale** – verso chi una persona prova attrazione o desidera instaurare una relazione.
- **Espressione di genere** – modo in cui una persona esprime il proprio genere all'esterno, ad esempio attraverso l'abbigliamento, il comportamento o i gesti.

Parte 3: Discussione conclusiva (10 minuti)

Concludi l'attività con una discussione di gruppo:

- Cosa vi ha colpito di più durante questa attività?
- Come vi siete sentiti nel condividere o ascoltare queste idee?
- C'è qualcosa che vi incuriosisce ancora o che non vi è chiaro?

Messaggio chiave

spiegare che il genere è un argomento complesso e ampio. Questa sessione non ha lo scopo di fornire definizioni fisse, ma di esplorare le nostre idee ed esperienze per comprendere meglio il concetto di genere.

Per le partecipanti e i partecipanti avanzati: sottolineare che questo workshop mira a creare uno spazio di discussione aperta e riflessione per approfondire la comprensione del concetto di genere e della società in cui viviamo.

*Modelli alternativi (per il biscotto di pan di zenzero)

1 Nuvole

utilizzare 4 immagini a forma di nuvola al posto dell'immagine del biscotto di pan di zenzero:

- Nuvola 1: Identità
- Nuvola 2: Attrazione
- Nuvola 3: Sesso biologico
- Nuvola 4: Espressione e aspettative sociali



2 Raggruppare man mano che si procede

invece di immagini pre-etichettate, leggere ad alta voce ogni nota e chiedere di aiutare a classificarle in temi (come identità, attrazione, sesso ed espressione).

Fine della sessione (5 minuti)

Se il workshop è suddiviso in più sessioni, puoi fermarti qui. Prima di concludere, chiedi:

- Come è andata?
- Come vi siete sentite e sentiti durante l'intera sessione?
- Avete domande o argomenti che vorreste approfondire?

Ricorda che il genere è un argomento ampio e in continua evoluzione. Creare uno spazio per la discussione aperta e la riflessione è essenziale per promuovere l'uguaglianza di genere.

Sessione 2 → Esplorare gli stereotipi di genere

Durata: 1-2 ore (a seconda delle dimensioni del gruppo)

Questa sessione è pensata per aiutare le persone giovani a riflettere e discutere sugli stereotipi di genere in modo interattivo. Attraverso giochi, discussioni e attività di gruppo, le partecipanti e i partecipanti scopriranno come gli stereotipi influenzano la nostra percezione del genere e cercheranno di trovare modi per sfidare queste idee.

Seconda attività: Stretta di parole (30-40 minuti)

Questa attività mira ad avviare una conversazione coinvolgente e collaborativa su come la società vede i ruoli di genere e gli stereotipi.

• Riscaldamento (3-4 minuti)

Tutte e tutti si mettono in cerchio.

- Le regole del gioco: vi presenterete stringendovi la mano e scambiandovi i nomi. Potete muovervi liberamente nella stanza.
- La parte divertente? Dopo aver incontrato una persona, prendete il suo nome e usatelo come vostro per presentarvi alla persona successiva. (Ad esempio, se Harry incontra Emily, Emily userà il nome di Harry quando si presenterà a Sophia).
- Faremo prima un giro di prova per assicurarci che tutto sia chiaro!



- **L'attività vera e propria: esplorare il genere (3-4 minuti per giro)**

Ora, invece di scambiarsi i nomi, condividerete parole o brevi frasi in risposta a domande specifiche.

Domanda del round 1 → “Cosa pensano le persone quando pensano a una DONNA?”

Domanda del round 2 → “Cosa pensano le persone quando pensano a un UOMO?”

Dopo ogni round di strette di mano e scambio di idee, le partecipanti ed i partecipanti scrivono le parole/frasi più interessanti o memorabili su dei post-it (una parola o frase per post-it).

Suggerimento puoi dare a ogni persona un massimo di 4 post-it prima dei round o metterli su alcuni tavoli in modo che possano scegliere liberamente il numero di post-it. Tutti dovrebbero scrivere almeno una parola/frase per “DONNA” e una per “UOMO”.

- **Raccolta di parole/frasi**

Spiega alle partecipanti e ai partecipanti:

- Attacherete i vostri post-it su due poster: uno per “DONNA” e uno per “UOMO” (per il poster vedere l'Allegato 2).
- Insieme, esamineremo le parole e le frasi raccolte.

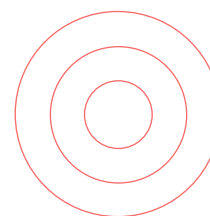
Avrete la possibilità di riflettere:

Qualcuna di queste parole vi sorprende?

Vi viene in mente qualcosa leggendo queste frasi/parole e riuscite a identificare l'argomento che stiamo affrontando?

Infine, riuscite a individuare eventuali stereotipi di genere?

Emergeranno alcuni stereotipi, alcuni più evidenti, altri meno, ma sarà importante guidare le giovani ed i giovani verso l'identificazione degli stereotipi.



Suggerimento se necessario, chiarisci la differenza tra stereotipi e pregiudizi.

Stereotipo – convinzione generalizzata su un gruppo di persone. Gli stereotipi possono essere positivi (ad esempio, “le donne sono premurose”), negativi (ad esempio, “gli uomini sono aggressivi”) o neutri (ad esempio, “gli italiani mangiano sempre la pasta”) e spesso si basano su caratteristiche semplificate o esagerate.

Esempio – “Tutti gli adolescenti sono ribelli”.

Pregiudizio – opinione o atteggiamento preconcepito nei confronti di un gruppo o di un individuo, solitamente negativo e non basato sulla ragione o sull'esperienza reale.

Il pregiudizio porta spesso alla discriminazione.

Esempio – “Non mi fido degli adolescenti perché combinano sempre guai”.

Comprendere questi termini aiuta a facilitare le discussioni e ad affrontare eventuali idee sbagliate che le partecipanti e i partecipanti potrebbero avere durante l'attività.

Esempi di Stereotipi di Genere

- Stereotipi sugli uomini:

Gli uomini sono forti e assertivi.

Gli uomini sono meno emotivi e più razionali.

Gli uomini sono leader naturali e decisori.

Gli uomini sono più bravi nei lavori tecnici o fisici.

- Stereotipi sulle donne:
 - Le donne sono premurose e materne.
 - Le donne sono più emotive e meno razionali.
 - Le donne sono più brave nel multitasking e nelle faccende domestiche.
 - Le donne sono naturalmente inclini a diventare insegnanti o infermiere.

Terza attività: Stone Factor (30-50 minuti)

L'obiettivo di questa attività è approfondire l'impatto degli stereotipi di genere ed esplorarne le conseguenze.

L'attività è collegata alla precedente.

Dividi le partecipanti e i partecipanti in gruppi di 4-5 persone e spiega:



1 Sfida di gruppo

- In piccoli gruppi (4-5 persone), scegli uno degli stereotipi identificati in precedenza.
- Il tuo gruppo scriverà questo stereotipo al centro di un "poster Stone Factor" (vedi Allegato 2).

Suggerimento il poster Stone Factor dovrebbe essere almeno in formato A3. Pertanto, invece di stampare l'Allegato 3, è meglio disegnare a mano i cerchi che si irradiano verso l'esterno su un foglio di carta più grande.

2 Conseguenze – lavoro di gruppo* (20 minuti)

- Pensate agli effetti che questo stereotipo può avere a diversi livelli.
- Ricordate di scrivere e riportare le conseguenze non solo sul genere menzionato nello stereotipo, ma anche sugli altri generi.
- Annotate le conseguenze dello stereotipo nei cerchi. Il cerchio interno rappresenta il livello personale, quello esterno il livello sociale.
- Discutete se ci sono delle connessioni.

Esempio – Stereotipo: "Le persone più avanti con l'età non sono portate per la tecnologia".
Conseguenze:

- Esclusione da opportunità: le persone di una certa età potrebbero essere trascurate per lavori o ruoli che richiedono competenze tecnologiche, limitando la loro crescita professionale e l'accesso a nuove opportunità.
- Potenziale di apprendimento perso: lo stereotipo potrebbe scoraggiare le aziende o gli istituti di istruzione dal fornire una formazione o un sostegno adeguati alle persone più mature, limitando la loro capacità di apprendere nuove competenze e di adattarsi.
- Frustrazione e insicurezza: le persone meno giovani che si scontrano con questo stereotipo possono sentirsi frustrate o inadeguate quando cercano di avvicinarsi alle nuove tecnologie, coltivando una mancanza di fiducia in sé stesse.
- Divario generazionale: questo stereotipo può contribuire a creare un divario tra le generazioni più giovani e meno giovani, alimentando incomprensioni e limitando la collaborazione sia in ambito sociale che professionale.

3 Condivisione e riflessione

Ogni gruppo condivide i propri risultati. Concedi a ciascuna e ciascuno un massimo di 5 minuti. Domande di debriefing:

- Come vi siete sentite e sentiti durante questa attività?
- C'è stato qualcosa che vi ha sorpreso?
- Riuscite a individuare uno schema di ripetizione o elementi comuni? (Ad esempio, la maggior parte degli stereotipi è negativa?)
- Come possiamo sfidare questi stereotipi e i loro effetti? Cosa possiamo fare?

Riflessione individuale: pensate se qualcuno di questi stereotipi vi riguarda personalmente, sia come persone che li subiscono sia come persone che li rafforzano involontariamente.

Se alla fine dell'attività le giovani e i giovani si sentono un po' sopraffatti, è segno che hanno iniziato a comprendere come gli stereotipi di genere alimentino le disuguaglianze. Congratulati con loro per aver compiuto questo primo passo fondamentale: ora sono pronti a concentrarsi sulla ricerca di soluzioni e a guidare il cambiamento!

* Modello alternativo (per identificare le conseguenze – lavoro in gruppi)

Se il tempo lo consente, è possibile organizzare un'attività ispirata al "World Café", in cui i gruppi ruotano e sviluppano le idee costruendo sugli spunti gli uni degli altri.

In questo format il numero di gruppi deve essere minimo 2. Prepara tanti tavoli quanti sono i gruppi.

- Nel primo turno, ogni gruppo lavorerà su uno stereotipo diverso, prendendo appunti su un foglio al centro del tavolo e, dopo 10 minuti, i gruppi ruoteranno i tavoli in senso orario.
- Ogni gruppo che arriva a un nuovo tavolo può leggere gli appunti del gruppo precedente e aggiungere nuove conseguenze o approfondire quelle già scritte dal gruppo precedente.
- A seconda del tempo a disposizione, è possibile effettuare diversi turni.

Conclusioni e feedback (5-10 minuti)

Concludi il workshop con una discussione di gruppo per condividere le considerazioni e le riflessioni finali.

Domande: Come avete trovato le attività (l'intera sessione)? Cosa vi ha colpito di più?

Prima di salutarsi, chiedi alle partecipanti e ai partecipanti di compilare un breve modulo di valutazione per aiutarti a migliorare la sessione. Possono compilarlo online o, se necessario, su carta.

Prediligi il questionario online per ridurre l'uso di carta.

Questo workshop è progettato per essere interattivo, stimolante e uno spazio sicuro in cui esplorare come gli stereotipi di genere influenzino le nostre vite. Si tratta di ascoltare, imparare e condividere idee per sfidare credenze ingiuste e creare più uguaglianza per tutte e tutti.

Attività aggiuntiva

Integrare l'intersezionalità nel workshop – Identità a cipolla

Che cos'è l'intersezionalità?

- L'intersezionalità è l'idea che le nostre identità siano costituite da molte parti interconnesse che influenzano il modo in cui viviamo e facciamo esperienza del mondo che abitiamo. Queste parti includono aspetti quali genere, provenienza, età, classe sociale, nazionalità e abilità.
- L'intersezionalità ci aiuta a comprendere che questi strati identitari non esistono separatamente, ma interagiscono e si modellano a vicenda. Ad esempio, una donna che appartiene anche a un gruppo di provenienza emarginato può trovarsi ad affrontare sfide diverse rispetto a una donna appartenente a un gruppo di provenienza maggioritario.
- È importante notare che l'intersezionalità è un concetto complesso e non tutto è direttamente collegato ad esso. Se si lavora con partecipanti più giovani, è possibile semplificare l'argomento. L'obiettivo è quello di introdurre l'idea senza aspettarsi di affrontarla in modo completo o esaustivo.

Attività della cipolla

L'attività della cipolla è un modo semplice e visivo per esplorare l'identità, utilizzando una cipolla come metafora. Proprio come una cipolla ha molti strati, anche le nostre identità sono costituite da diversi strati. Questa attività aiuta a riflettere su questi strati concentrandosi sul genere come tema principale del workshop.

Puoi svolgere l'attività della cipolla in diversi momenti del workshop a seconda degli obiettivi che ti sei dato:

- All'inizio per introdurre il concetto di identità.
- Alla fine per concludere la sessione e riflettere sulla discussione della giornata.

Opzione 1 → Attività "Identità a cipolla" all'inizio

- 1 Distribuisci il disegno della cipolla
Fornisci a ciascun partecipante un'immagine di una cipolla che mostra più strati (vedi Allegato 3).
- 2 Spiega il compito
Chiedi di riempire ogni strato della cipolla con diverse caratteristiche che compongono l'identità di una persona. Ad esempio:
 - Identità di genere: uomo cisgender /donna cisgender /transgender/...
 - Orientamento sessuale: eterosessuale/omosessuale/bisessuale/pansessuale
 - Status socioeconomico: ricco/povero/...
 - Colore della pelle: bianco/nero/...
 - Nazionalità
 - Con background migratorio/senza background migratorio
 - Età: giovane/anziano
 - Abilità: con/senza disabilità

Per garantire che tutte le partecipanti ed i partecipanti si sentano sereni nel fare l'esercizio e di essere in uno spazio sicuro, proponi di utilizzare un'identità immaginaria piuttosto che la propria.

3 Collega al focus sul tema del genere

Una volta che hanno completato la cipolla, spiega:

“La nostra identità è composta da molti strati, proprio come questa cipolla. Oggi ci concentreremo in particolare sul genere. Tuttavia, tutte e tutti noi abbiamo altre caratteristiche che influenzano le nostre esperienze nel mondo e possono rendere il nostro zaino più pesante”.

4 Collega all'attività successiva

Utilizzate gli strati della cipolla per passare all'attività successiva, come l'attività Gender Salad. Sottolinea che, sebbene il genere sia una parte fondamentale della nostra identità, esso si intreccia con altri strati come il colore della pelle, l'età o le capacità.

5 Nota facoltativa durante l'attività del Biscotto di Pan di Zenzero

Più avanti nel workshop, quando si discute di stereotipi, fai riferimento alla cipolla. Spiega come gli strati dell'identità si aggiungono allo “zaino” delle aspettative che gravano sulle persone a causa degli stereotipi.

Opzione 2 → Attività “Identità a cipolla” alla fine

1 Distribuisci il disegno della cipolla

Mostra l'immagine della cipolla e spiega che rappresenta i diversi strati dell'identità di una persona.

2 Rifletti sul tema centrale della giornata

Di qualcosa del tipo:

“Oggi ci siamo concentrati sul genere e su come esso influenzi le nostre esperienze e i nostri stereotipi. Ma il genere è solo una parte di ciò che siamo. Come una cipolla, la nostra identità ha molti strati”.

3 Chiedi di riflettere

- Invita i partecipanti a pensare alla propria identità e a riempire gli strati della cipolla con caratteristiche come:
 - Identità di genere
 - Orientamento sessuale
 - Status socioeconomico
 - Colore della pelle
 - Nazionalità
 - Background migratorio/senza background migratorio
 - Età
 - Con/senza disabilità
- Ricorda alle partecipanti e ai partecipanti che si tratta di una riflessione personale. Non sono tenuti a condividere ciò che scrivono.

4 Conclusione

Concludi l'attività incoraggiando le partecipanti e i partecipanti a riflettere su come questi strati interagiscono tra loro. Ad esempio: “Il nostro genere è solo uno degli strati

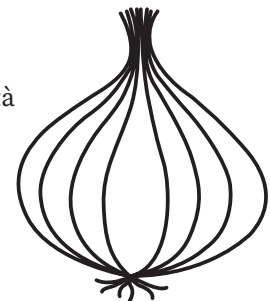
che compongono la nostra identità. Anche altre parti della nostra identità, come l'età, colore della pelle o le capacità, possono influenzare il modo in cui viviamo il mondo, le nostre opportunità e il modo in cui gli altri ci vedono”.

Punti chiave per i facilitatori

- Mantieni lo spazio sicuro. Se necessario, incoraggia l'uso di identità immaginarie per evitare disagio.
- Sottolinea che, sebbene il workshop si concentri sul genere, l'intersezionalità ci ricorda che le nostre identità sono costituite da molti strati interconnessi.

Perché l'attività “Identità a cipolla” è importante

L'attività “Identità a cipolla” permette di riflettere sulla complessità dell'identità in modo accessibile e coinvolgente. Essa evidenzia che, sebbene il genere sia un aspetto importante, altri aspetti dell'identità – come il colore della pelle, la classe sociale o le capacità – possono aggiungere profondità alle nostre esperienze. Introducendo l'intersezionalità in questo modo, si può comprendere meglio come i diversi livelli di identità influenzano gli stereotipi, le aspettative e le opportunità nel mondo.



Allegato 3

Workshop 2: Scalare i sogni – colmare il divario

Argomenti/questioni trattati	Disuguaglianze di genere, dream gap (divario tra i sogni)
Destinatari	15–30 anni
Tempo necessario	2 ore
Obiettivi dell'attività	<ul style="list-style-type: none"> • Approfondire la comprensione delle disuguaglianze di genere nella vita e nei percorsi professionali • Approfondire la comprensione di come le piccole azioni che possiamo compiere contribuiscano a combattere le disuguaglianze di genere • Riconoscere i privilegi basati sul genere. • Sensibilizzare sui privilegi personali e sul loro impatto. • Sviluppare problem solving, empatia e pensiero critico sulle disuguaglianze di genere.
Breve sintesi delle metodologie utilizzate	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendimento esperienziale • Lavoro di gruppo e collaborazione • Strumenti visivi e interattivi • Discussione guidata e riflessione
Eventuali materiali e attrezzature specifici necessari	<ul style="list-style-type: none"> • Cartelloni • Pennarelli • Allegato 4 stampato (4 copie) • Allegato 5 stampato • Matite colorate • Post-it
Necessario prima del workshop	<ul style="list-style-type: none"> • Questo workshop è pensato per gruppi composti da 10–20 partecipanti. Adatta le attività in base alle dimensioni e all'età del gruppo. • Prima di iniziare, raccogli alcune informazioni di base sul gruppo. • Verifica la familiarità del gruppo con il tema del genere e delle disuguaglianze di genere: <ul style="list-style-type: none"> – Se le conoscenze sono limitate → inizia con i concetti di base. – Se le nozioni di base sono già note → passa a discussioni di riflessioni più approfondite. • Sii chiara o chiaro sul tuo ruolo: sei qui per facilitare un confronto, non un per fare una lezione sulla materia. Dovresti conoscere l'argomento e anticipare ciò che potrebbe emergere dal gruppo e dalle sue discussioni, ma è impossibile prepararsi a tutto: il campo è troppo vasto. Non è sempre necessario avere la risposta “giusta”; spesso è più utile guidare la discussione e offrire spunti di riflessione.

Introduzione (5 minuti)

Inizia presentandoti, presentando l'organizzazione e gli obiettivi dell'attività. In qualità di YW, spiega che approfondire l'argomento di questo workshop è importante perché ci aiuta a comprendere meglio la complessità della società e a sviluppare il pensiero critico.

Esempio – “Oggi parleremo di qualcosa che riguarda tutte e tutti noi: i privilegi, il potere e le opportunità che abbiamo nella vita. Potremmo non rendercene sempre conto, ma il modo in cui veniamo trattate e trattati e le opportunità che ci vengono offerte possono dipendere da fattori quali il nostro genere, il nostro background o la nostra provenienza. Questo workshop è un'occasione per riflettere su questi aspetti, condividere idee e imparare confrontandoci. Ci aiuta a comprendere meglio la complessità della società e a sviluppare il pensiero critico. Non ci sono risposte sbagliate: l'importante è avere una postura aperta, di ascolto che ci permetta di comprendere i diversi punti di vista. Cerchiamo di essere rispettose e rispettosi, di mantenere una mente aperta e di esplorare insieme questi argomenti!”.

Spiega che in questo workshop ci concentreremo su un solo aspetto della vita, ovvero il lavoro, perché è più facile e comprensibile per tutte e tutti, ma non vogliamo associare il concetto di successo nella vita al concetto di lavoro (o carriera).

Safe space (10 minuti)

YW e i gruppi dovrebbero creare insieme uno spazio sicuro per stabilire regole e linee guida condivisi che aiutino le partecipanti e i partecipanti a sentirsi a proprio agio, rispettati e al sicuro per partecipare pienamente al workshop.

YW e il gruppo dovrebbero creare insieme uno spazio sicuro per stabilire accordi e linee guida condivisi che aiutino le partecipanti ed i partecipanti a sentirsi a proprio agio, rispettati e sicuri di potersi coinvolgere pienamente nel workshop.

Istruzioni per YW:

- Inizia spiegando perché è importante creare uno spazio sicuro. Ad esempio:

“In questo workshop, vogliamo che tutte e tutti si sentano a proprio agio nel condividere le proprie idee, porre domande ed esprimersi senza timore di essere giudicati. Per farlo, dobbiamo concordare come trattarci a vicenda e come lavorare insieme. Quindi creiamo insieme le regole del gruppo per oggi”.
- Chiedi al gruppo: “Di cosa abbiamo bisogno come gruppo per sentirci al sicuro, rispettate, rispettati, sostenute e sostenuti durante questo workshop?”
- Invita le partecipanti ed i partecipanti a condividere apertamente le loro idee.

Se necessario, puoi stimolare con delle domande:

“Come vogliamo parlare e ascoltarci a vicenda?”

“Cosa dovremmo fare se ci sentiamo a disagio o incerte su qualcosa?”

“Come possiamo assicurarci che tutte le persone si sentano incluse e ascoltate?”



Suggerimento scrivi i suggerimenti delle partecipanti e dei partecipanti su una lavagna a fogli mobili, una lavagna bianca o un grande foglio di carta dove tutti possano vederli.

Esempi di regole di base comuni

- Esempi di regole di base comuni:
 - Rispetta le opinioni e le esperienze di tutte e tutti.
 - Parla una persona alla volta.
 - Riservatezza: ciò che viene condiviso nella stanza rimane nella stanza.
 - Ascolta attivamente senza interrompere.
 - Usa frasi in prima persona (parla dal tuo punto di vista).
 - Va bene passare la parola (non è necessario condividere se non ci si sente a proprio agio).
 - Non giudicare né deridere i contributi delle altre persone.
 - Essere aperte e aperti all'apprendimento e all'ascolto di prospettive diverse.
-
- Leggi l'elenco e chiedi: "C'è qualcosa che vorreste aggiungere o chiarire?", "Siete tutte e tutti d'accordo a seguire queste linee guida?"
 - Assicurati che tutte e tutti diano il loro consenso verbale o non verbale (ad esempio, alzando il pollice).
 - Riconosci che il contributo di ciascuno è importante e che lavorerete tutte e tutti insieme per rispettare gli accordi.
 - Tieni l'elenco delle regole di base visibile per tutta la durata del workshop come promemoria.



Attività principale: La montagna dei sogni (40 minuti)

Di cosa stiamo parlando?

Il dream gap (il divario dei sogni) è la differenza tra ragazze e ragazzi nel modo in cui immaginano le proprie capacità e opportunità future. Il dream gap è stato studiato in relazione al modo in cui i messaggi culturali, la rappresentazione dei media, l'istruzione e le aspettative familiari influenzano la percezione che le bambine e i bambini hanno di ciò che possono realizzare.

La ricerca dimostra che le bambine già a partire dai cinque anni possono iniziare a credere che determinate abilità o ruoli di leadership "non siano adatti a loro", il che può influenzare la loro fiducia, le loro aspirazioni professionali e la loro partecipazione in diversi campi man mano che crescono.

Per approfondire

→ <https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap>

Obiettivo

- Esplorare gli ostacoli che i diversi generi devono affrontare nel raggiungimento dei propri sogni professionali e riflettere sulle sfide sistemiche.
- Mostrare come il genere e i privilegi siano interconnessi.



Allegato 4

Istruzioni

- 1 Dividi le partecipanti e i partecipanti in quattro gruppi e assegnare loro diversi profili:
Gruppo A-B: sei una donna.
Gruppo C-D: sei un uomo.
- 2 Distribuisci una copia stampata dell'Allegato 4 a ciascun gruppo (oppure mostrarla e chiedere ai gruppi di disegnare una montagna su un foglio di carta bianco).
- 3 Spiega l'attività:
Ogni gruppo condivide lo stesso obiettivo: scalare la montagna e raggiungere il lavoro dei propri sogni. Scegliere lo stesso lavoro dei sogni per almeno 2 gruppi di sesso diverso. Ecco alcuni esempi: CEO, amministratore delegato, sviluppatore professionista di videogiochi, educatrice o educatore di asilo nido per bambini piccoli (**Nota** se nel tuo paese questi lavori non sono appropriati per raggiungere l'obiettivo dell'attività, sentiti liberi di cambiarli). Lungo il percorso, le partecipanti e i partecipanti devono identificare e annotare (su post-it) le barriere o gli ostacoli che il profilo loro assegnato potrebbe incontrare

* Proposta alternativa: ogni gruppo condivide lo stesso obiettivo: scalare la montagna e raggiungere il proprio sogno. Tutte e tutti possono scegliere un lavoro dei sogni (diventare attore/attrice, presidente, sindaco/a, amministratore delegato/amministratrice delegata...) o anche un sogno come viaggiare per il mondo. È importante che il sogno sia lo stesso per tutti i gruppi.
- 4 Suggerimento per le partecipanti e i partecipanti:
considerate fattori quali stereotipi, condizioni di lavoro, aspettative sociali e sfide sistemiche che potrebbero rendere più difficile la realizzazione dei loro sogni.
Esempi di stereotipi – “Le ragazze sono troppo emotive per ricoprire ruoli di leadership”; “Gli uomini dovrebbero essere il capofamiglia”.
Esempi di sfide sistemiche– accesso ineguale a un'istruzione di qualità per le comunità emarginate; mancanza di accesso al capitale e alle opportunità; disuguaglianza economica; stigmatizzazione della salute mentale; instabilità economica, dove lavoratrici e lavoratori non hanno benefici e sicurezza sul lavoro.
- 5 I gruppi posizioneranno quindi gli ostacoli identificati sul loro percorso verso la cima della montagna.
- 6 Una volta terminato, attacca il post-it alla montagna, dai a ogni gruppo un nuovo ostacolo/caratteristica del profilo che stanno interpretando (uno per gruppo) e dai loro qualche minuto per riflettere. Se possibile, cerca di trovare una caratteristica che possa creare conflitto con il lavoro (ad esempio: essere daltonici per uno sviluppatore di videogiochi).
Ecco un elenco di esempi: dislessia, padre/madre single con 2 figli, provenienza da una zona rurale, background migratorio, religione musulmana (indossare l'hijab per le donne), essere su una sedia a rotelle.

Quest'ultima parte ha lo scopo di introdurre il concetto di intersezionalità.

- 7 Una volta completato il lavoro di gruppo, invita le partecipanti e i partecipanti a presentare le loro montagne dei sogni al resto del gruppo.

Riflessione per il lavoro di gruppo

- Cosa dice la gente?
- Cosa succede a scuola?
- Cosa vedi nei media?
- Quali regole o sistemi potrebbero ostacolare il tuo percorso?

Domande per la discussione

- Cosa noti riguardo alle barriere? Sono diverse a seconda del genere?
- Queste barriere ti sembrano giuste? Perché sì o perché no?
- Come pensi che sentire “non sei capace” influenzi la fiducia, la motivazione o i sogni di una persona?
- Quali sono gli ostacoli che possono influenzare la mia possibilità di sognare quell'obiettivo?
- Ci sono determinate carriere o attività che le persone considerano “da ragazzi” o “da ragazze”?
- Hai mai notato differenze nel modo in cui le persone parlano dei sogni dei ragazzi e delle ragazze?
- Ci sono determinati sogni che le persone considerano solo da ragazzi o solo da ragazze? Perché?
- Cosa sentono dire i ragazzi/le ragazze su ciò che dovrebbero o non dovrebbero fare?
- Chi o cosa potrebbe rendere più difficile per qualcuno seguire il proprio sogno?

Ulteriori spunti di discussione

- I tuoi obiettivi di carriera personali dipendono dal tuo genere? Rifletti su questo aspetto.
- Quali ostacoli influenzano la tua capacità di sognare una determinata carriera?
- Qualcuno nella tua vita ha sostenuto o messo in discussione il tuo sogno? In che modo questo ti ha plasmato?

Queste barriere fanno parte di quello che viene chiamato il dream gap – ovvero le differenze nel modo in cui la società sostiene i sogni dei ragazzi e delle ragazze e le loro possibilità di sognare in grande. Ma possiamo cambiare questa situazione!

Attività conclusiva: World café (15-20 minuti)

Creare tre tavoli (tavolo A = per trasformare me stesso

– tavolo B = per sostenere le persone a cui tengo

– tavolo C = per cambiare la società – Allegato 5)

e creare tre gruppi.

Chiedere alle partecipanti e agli partecipanti di scrivere

le risposte sui tavoli.

Metodologia Word Café (lavoro in gruppo; trascorrere dai

5 ai 7 minuti a ogni tavolo; una volta terminato a un tavolo, è possibile

passare al successivo. Non è necessario rimanere in un gruppo fisso né cambiare tavolo

in un momento specifico).



Suggerimento per una riflessione multipla

- Individuale = autoriflessione (Quali aspettative vengono riposte su di me a causa del mio genere? Quali pregiudizi o stereotipi ho personalmente? In che modo questi influenzano il modo in cui vedo me stessa, me stesso o e gli altri? Quali piccoli passi posso compiere per sfidare questi pregiudizi dentro di me?)
- Come posso aiutare qualcun'altra o qualcun altro a infrangere le regole ingiuste (Come posso incoraggiare amiche, amici, colleghe o colleghi a mettere in discussione gli stereotipi? Cosa posso fare per sostenere una persona che vuole infrangere le regole o andare oltre i ruoli tradizionali? Come posso essere un'alleata un alleato nelle situazioni quotidiane?)
- Cosa deve cambiare nella società per poter essere libere o liberi (Cosa deve cambiare nella società affinché tutte e tutti possano sentirsi liberi di essere se stessi? In che modo la sensibilizzazione, l'istruzione o l'azione politica possono contribuire? Quale ruolo possono svolgere le giovani e i giovani in questa trasformazione?)

Per aiutare il gruppo a lavorare

Chiedi quali strategie potrebbero essere utili per superare gli ostacoli che abbiamo posto sulle nostre montagne. Incoraggia le partecipanti e i partecipanti a riflettere su strategie che possono essere implementate sia a livello personale (nella vita quotidiana) che a livello sociale (ad esempio, se viene menzionata una normativa specifica).

- Cosa possiamo fare individualmente o come comunità per garantire che tutte e tutti possano sognare liberamente?
- Come potremmo aiutare qualcuna o qualcuno a superare questi ostacoli?
Cosa potreste dire o fare per sfidare queste barriere?

Modi per sfidare le barriere:

Usa un linguaggio positivo: invece di “Non fa per te”, prova “Se è il tuo sogno, provaci!”.

Condividi storie di successo: chi sta già realizzando ciò che sognate?

La loro storia = la vostra ispirazione!

Metti in discussione gli stereotipi: quando senti dire “le ragazze/i ragazzi non possono...” chiedi “Chi lo dice?”.

Una volta terminato il world café e dopo che tutti i gruppi hanno ruotato tra i tre tavoli, leggi ad alta voce alcuni dei contributi in plenaria e sottolinea in particolare le “azioni semplici” che possono fare la differenza. Concludi l’attività mostrando il video sulle Cholitas:
→ <https://www.youtube.com/watch?v=j1H47Uq4X0c>

Se rimane ancora un po’ di tempo, puoi fare una breve valutazione. Distribuisci dei post-it alle partecipanti e ai partecipanti (se possibile, senza dirlo, dai un colore alle partecipanti donne e un altro ai partecipanti uomini) e chiedi loro di scrivere cosa hanno imparato da questo workshop.

Workshop 3: Alla scoperta di privilegi, potere e strade da intraprendere

Argomenti/questioni trattati	Intersezionalità, privilegio e disuguaglianze sistemiche
Destinatari	15–30 anni
Tempo necessario	2,5 ore
Obiettivi dell'attività	<ul style="list-style-type: none"> • Approfondire la comprensione dell'intersezionalità e delle disuguaglianze di genere nella vita e nei percorsi professionali. • Approfondire la comprensione di come le identità multiple influenzano le esperienze. • Riconoscere le barriere strutturali che i diversi gruppi devono affrontare e il loro impatto cumulativo. • Aumentare la consapevolezza dei privilegi personali e del loro impatto. • Sviluppare problem solving, empatia e pensiero critico sulle disuguaglianze sociali.
Breve sintesi delle metodologie utilizzate	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendimento esperienziale • Lavoro di gruppo e collaborazione • Giochi di ruolo e simulazioni • Strumenti visivi e interattivi • Discussione guidata e riflessione
Eventuali materiali e attrezzature specifici necessari	<ul style="list-style-type: none"> • Palloncini • Cartelloni • Pennarelli • Allegato 4 stampato (4 copie) • Allegato 6 stampato (per ogni partecipante) • Matite colorate • Post-it
Necessario prima del workshop	<ul style="list-style-type: none"> • Questo workshop è pensato per gruppi composti da 10–20 partecipanti. Adatta le attività in base alle dimensioni e all'età del gruppo. • Prima di iniziare, raccogli alcune informazioni di base sul gruppo. • Verifica la familiarità del gruppo con il tema del genere e delle disuguaglianze di genere: <ul style="list-style-type: none"> – Se le conoscenze sono limitate → inizia con i concetti di base. – Se le nozioni di base sono già note → passa a discussioni di riflessioni più approfondite. • Sii chiara o chiaro sul tuo ruolo: sei qui per facilitare un confronto, non un per fare una lezione sulla materia. Dovresti conoscere l'argomento e anticipare ciò che potrebbe emergere dal gruppo e dalle sue discussioni, ma è impossibile prepararsi a tutto: il campo è troppo vasto. Non è sempre necessario avere la risposta "giusta"; spesso è più utile guidare la discussione e offrire spunti di riflessione.

Di cosa stiamo parlando?

L'intersezionalità è un quadro di riferimento che permette di comprendere come i diversi aspetti dell'identità di una persona, quali colore della pelle, genere, classe sociale, sessualità, disabilità e altro ancora, si sovrappongano e interagiscano tra loro per plasmare le sue esperienze di privilegio e oppressione. Il concetto, introdotto dalla giurista Kimberlé Crenshaw nel 1989, sottolinea che i sistemi di discriminazione (come il razzismo, il sessismo e il classismo) non agiscono in modo indipendente, ma sono interconnessi, creando esperienze uniche e complesse per gli individui.

Ad esempio, una donna di colore può subire una discriminazione diversa rispetto a una donna bianca o a un uomo di colore a causa degli effetti combinati del razzismo e del sessismo. L'intersezionalità aiuta a riconoscere queste complessità e incoraggia politiche sociali e attivismo più inclusivi.

Introduzione (5 minuti)

Inizia presentandoti, presentando l'organizzazione e gli obiettivi dell'attività.

In qualità di YW, spiega alle partecipanti e ai partecipanti che approfondire l'argomento di questo workshop è importante perché ci aiuta a comprendere meglio la complessità della società e a sviluppare il pensiero critico.

Esempio – “Oggi parleremo di qualcosa che riguarda tutte e tutti noi: i privilegi, il potere e le opportunità che abbiamo nella vita. Potremmo non rendercene sempre conto, ma il modo in cui veniamo trattate e trattati e le opportunità che ci vengono offerte possono dipendere da fattori quali il nostro genere, il nostro background o la nostra provenienza. Questo workshop è un'occasione per riflettere su questi aspetti, condividere idee e imparare confrontandoci. Ci aiuta a comprendere meglio la complessità della società e a sviluppare il pensiero critico. Non ci sono risposte sbagliate: l'importante è avere una postura aperta, di ascolto che ci permetta di comprendere i diversi punti di vista. Cerchiamo di essere rispettose e rispettosi, di mantenere una mente aperta e di esplorare insieme questi argomenti!“. Spiega che in questo workshop ci concentreremo su un solo aspetto della vita, ovvero il lavoro, perché è più facile e comprensibile per tutte e tutti, ma non vogliamo associare il concetto di successo nella vita al concetto di lavoro (o carriera).

Safe space (10 minuti)

YW e il gruppo dovrebbero creare insieme uno spazio sicuro per stabilire accordi e linee guida condivisi che aiutino le partecipanti ed i partecipanti a sentirsi a proprio agio, rispettati e sicuri di potersi coinvolgere pienamente nel workshop.

Istruzioni per YW

- Inizia spiegando perché è importante creare uno spazio sicuro. Ad esempio:
“In questo workshop, vogliamo che tutte e tutti si sentano a proprio agio nel condividere le proprie idee, porre domande ed esprimersi senza timore di essere giudicati. Per farlo, dobbiamo concordare come trattarci a vicenda e come lavorare insieme. Quindi creiamo

insieme le regole del gruppo per oggi“.

- Chiedi al gruppo: “Di cosa abbiamo bisogno come gruppo per sentirci al sicuro, rispettate, rispettati, sostenute e sostenuti durante questo workshop?”
- Invita le partecipanti ed i partecipanti a condividere apertamente le loro idee. Se necessario, puoi stimolare con delle domande:
“Come vogliamo parlare e ascoltarci a vicenda?”
“Cosa dovremmo fare se ci sentiamo a disagio o incerte su qualcosa?”
“Come possiamo assicurarci che tutte le persone si sentano incluse e ascoltate?”

Suggerimento scrivi i suggerimenti delle partecipanti e dei partecipanti su una lavagna a fogli mobili, una lavagna bianca o un grande foglio di carta dove tutti possano vederli.

Esempi di regole di base comuni

- Rispetta le opinioni e le esperienze di tutte e tutti.
 - Parla una persona alla volta.
 - Riservatezza: ciò che viene condiviso nella stanza rimane nella stanza.
 - Ascolta attivamente senza interrompere.
 - Usa frasi in prima persona (parla dal tuo punto di vista).
 - Va bene passare la parola (non è necessario condividere se non ci si sente a proprio agio).
 - Non giudicare né deridere i contributi delle altre persone.
 - Essere aperte e aperti all'apprendimento e all'ascolto di prospettive diverse.
- Leggi l'elenco e chiedi: “C'è qualcosa che vorreste aggiungere o chiarire?”,
“Siete tutte e tutti d'accordo a seguire queste linee guida?”.
- Assicurati che tutte e tutti diano il loro consenso verbale o non verbale (ad esempio, alzando il pollice).
- Riconosci che il contributo di ciascuno è importante e che lavorerete tutte e tutti insieme per rispettare gli accordi.
- Tieni l'elenco delle regole di base visibile per tutta la durata del workshop come promemoria.



Energizer: Palloncini del privilegio (15-20 minuti)

Obiettivo: aiutare le partecipanti e i partecipanti a sperimentare come i privilegi influenzano il successo e la facilità di partecipazione.

Istruzioni

- 1 Distribuisci un palloncino a ciascun partecipante (o piccolo gruppo di partecipanti).
- 2 Assegna limitazioni casuali a ciascun partecipante (o piccolo gruppo di partecipanti), ad esempio:
 - Potete usare entrambe le mani.
 - Potete usare solo una mano.

- Potete usare solo le gambe e dovete tenere le mani dietro la schiena.
- Non potete muovervi dal vostro posto (ma potete usare mani e gambe).

Non rivelare alle altre persone le varie limitazioni: lo scopriranno più tardi rispondendo alle domande del debriefing. Comunica queste limitazioni individualmente o a ciascun piccolo gruppo che prenderà parte al gioco.

Attività

Le partecipanti e i partecipanti (o piccoli gruppi) devono cercare di mantenere il palloncino in aria rispettando le limitazioni assegnate (2-4 minuti).

Domande di debriefing

- 1 Come ti sei sentita o sentito durante l'attività?
- 2 Hai incontrato difficoltà?
- 3 Hai notato differenze tra te e le altre persone?
- 4 Hai riscontrato dei limiti?
- 5 Avere più abilità ha reso il compito più facile? Alcune persone avevano maggiori possibilità di successo? Perché?
- 6 È stato un privilegio poter usare entrambe le mani?
- 7 Cosa pensi che sia un privilegio (in generale)? Puoi fare degli esempi?
- 8 Abbiamo tutti gli stessi privilegi nella vita?
- 9 I privilegi creano potere? Creano responsabilità?

Punti chiave

- I privilegi offrono vantaggi che altri potrebbero non avere.
- Alcuni limiti sono visibili, mentre altri sono nascosti.
- La consapevolezza dei privilegi favorisce l'empatia e l'inclusione.

Attività principale: La montagna dei sogni (40 minuti)

Di cosa stiamo parlando?

Il dream gap (il divario dei sogni) è la differenza tra ragazze e ragazzi nel modo in cui immaginano le proprie capacità e opportunità future.

Il dream gap è stato studiato in relazione al modo in cui i messaggi culturali, la rappresentazione dei media, l'istruzione e le aspettative familiari influenzano la percezione che le bambine e i bambini hanno di ciò che possono realizzare. La ricerca dimostra che le bambine già a partire dai cinque anni possono iniziare a credere che determinate abilità o ruoli di leadership "non siano adatti a loro", il che può influenzare la loro fiducia, le loro aspirazioni professionali e la loro partecipazione in diversi campi man mano che crescono.



Per approfondire → <https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap>

Obiettivo

- Esplorare gli ostacoli che i diversi generi devono affrontare nel raggiungimento dei propri sogni professionali e riflettere sulle sfide sistemiche.
- Mostrare come il genere e i privilegi siano interconnessi.

Istruzioni

- 1 Dividere le partecipanti e i partecipanti in quattro gruppi e assegnare loro diversi profili:
Gruppo A: sei una donna.
Gruppo B: sei un uomo.
Gruppo C: sei una donna e scegli altre due caratteristiche (preferibilmente a te familiari).
Gruppo D: sei un uomo e scegli altre due caratteristiche (preferibilmente a te familiari).
 - Selezione delle caratteristiche (identità):

Background migratorio	Colore della pelle
(Condizione socioeconomica) alto / medio / basso	Contesto rurale/urbano
Omosessuale / Eterosessuale/ Queer	Transgender / Cisgender
Istruzione elementare / secondaria / post-secondaria	Madrelingua / Non madrelingua
- 2 Distribuisci una copia stampata dell'Allegato 4 a ciascun gruppo (oppure mostralo e chiedi ai gruppi di disegnare una montagna su un foglio di carta bianco).
- 3 Spiega l'attività:
Ogni gruppo condivide lo stesso obiettivo: scalare la montagna e raggiungere il lavoro dei propri sogni (scegli lo stesso lavoro dei sogni per tutti i gruppi: diventare attore/attrice, presidente, sindaco/a, amministratore delegato/amministratrice delegata...). Tuttavia, lungo il percorso, devono identificare e annotare (su post-it) le barriere o gli ostacoli che il profilo loro assegnato potrebbe incontrare.

* Proposta alternativa: ogni gruppo condivide lo stesso obiettivo: scalare la montagna e raggiungere il proprio sogno. I gruppi possono scegliere un lavoro dei sogni (diventare attore/attrice, presidente, sindaco/a, amministratore delegato/amministratrice delegata...) o anche un sogno come viaggiare per il mondo. È importante che il sogno sia lo stesso per tutti i gruppi.
- 4 Suggerimento per le partecipanti e i partecipanti: considerate fattori quali stereotipi, condizioni di lavoro, aspettative sociali e sfide sistemiche che potrebbero rendere più difficile la realizzazione dei loro sogni.
Esempi di stereotipi – “Le ragazze sono troppo emotive per ricoprire ruoli di leadership”; “Gli uomini dovrebbero essere il capofamiglia”.
Esempi di sfide sistemiche – accesso ineguale a un'istruzione di qualità per le comunità emarginate; mancanza di accesso al capitale e alle opportunità; disuguaglianza economica; stigmatizzazione della salute mentale; instabilità economica, dove lavoratrici o lavoratori non hanno benefici e sicurezza sul lavoro.
- 5 I gruppi posizioneranno quindi gli ostacoli individuati sul loro percorso verso la cima della montagna.

- 6 Una volta completato il lavoro di gruppo, le partecipanti e i partecipanti presenteranno le loro montagne dei sogni al resto del gruppo.

Riflessione – domande di discussione:

- Cosa noti riguardo agli ostacoli? Sono diversi a seconda del genere?
- Sono diversi a seconda di altre caratteristiche (identità) che hai scelto (origine migrante/ colore della pelle /orientamento sessuale ecc.)?
- Questi ostacoli ti sembrano giusti? Perché sì o perché no?
- Come pensate che sentire “non puoi” influenzi la fiducia, la motivazione o i sogni di una persona?
- Cosa possiamo fare per superare questi ostacoli (individualmente e come società)?

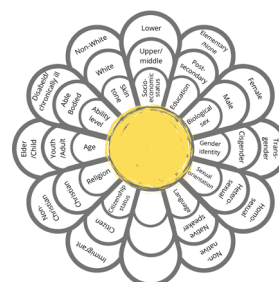
Ulteriori punti di discussione

- I vostri obiettivi di carriera personali dipendono dal vostro genere? Rifletteteci.
- Quali ostacoli influenzano la vostra capacità di sognare una certa carriera?
- Qualcuno nella vostra vita ha sostenuto o messo in discussione il vostro sogno? In che modo questo vi ha plasmato?

Attività conclusiva: Il fiore del potere (15-20 minuti)

Obiettivo

- Mostrare le relazioni di potere nella società.
- Mostrare come i diversi privilegi siano interconnessi.
- Illustrare come il potere dipenda da molteplici fattori e come possa cambiare con lievi variazioni delle circostanze.



Allegato 6

Spiegazione del fiore del potere

- Il fiore del potere rappresenta i privilegi e le discriminazioni nella società europea.
- I petali interni rappresentano i gruppi strutturalmente privilegiati
- I petali esterni rappresentano i gruppi strutturalmente discriminati

Non si tratta di percepirsi privilegiati e stimolare il senso di colpa, ma di riconoscere il diverso punto di partenza in termini di accesso a risorse, potere e riconoscimento sociale; e come questa posizione vantaggiosa possa aver favorito o ostacolato il proprio percorso di vita.

Il Fiore del Potere rappresenta le posizioni generali di privilegio e svantaggio all'interno della società, ma non definisce le capacità individuali, i punti di forza o le prospettive di crescita di una persona. Vale la pena sottolineare che anche le persone in posizioni meno privilegiate possono trarre forza dalle loro esperienze e raggiungere il successo.

Inoltre, coloro che si trovano in posizioni più privilegiate hanno una responsabilità nei confronti degli altri nella società, in particolare di coloro che si trovano in situazioni più difficili, e che il sostegno reciproco e la solidarietà sono essenziali.

Istruzioni

1. Consegna a ciascun partecipante una copia stampata dell'allegato 6 e spiega che si tratta di un esercizio individuale. Spiega che possono, ma non sono obbligati, mostrare il proprio Power Flower alle altre persone. Al termine dell'attività, conserveranno i propri Power Flower come promemoria della loro posizione unica nella società.
2. Chiedi di colorare i petali che corrispondono alle proprie caratteristiche personali.
 - a. Petalo interno = Se appartieni a un gruppo privilegiato.
 - b. Petalo esterno = Se appartieni a un gruppo non privilegiato o discriminato.
 - c. Petali aggiuntivi = Se la tua identità non rientra perfettamente in queste categorie, sentiti libera o libero di aggiungerne altri.

Riflessione

Sotto il Power Flower ogni partecipante completa la frase:

“Il Power Flower mi dà il potere di...”

Se c'è tempo sufficiente per la discussione, è possibile stimolarla ponendo domande come

- Come mi sento riguardo al risultato?
- Come ci si sente a far parte del gruppo interno/esterno?
- Che impatto ha la mia posizione sulle mie scelte di carriera/posizione lavorativa/lavoro dei miei sogni?
- Mi dà un potere o una responsabilità speciale?
- Quali altre categorie ho compilato?
- Quali domande sono emerse?

Riferimenti

Power Flower è un metodo ispirato agli strumenti didattici antirazzisti e ulteriormente sviluppato nell'ambito del progetto 2GATHER.

Si veda ad esempio:

Europahaus Aurich und Anti-Bias-Werkstatt (Hrsg.) 2007.

Methodenbox “Demokratie lernen und Anti-Bias-Arbeit“.

or: Anti-Bias Werkstatt (2007). Power Flower

→ <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf>.

Nota finale

questo workshop offre alle youth worker e agli youth worker una sessione strutturata e interattiva per esplorare il privilegio e l'intersezionalità, incoraggiando la riflessione critica e la discussione costruttiva.

Un toolkit di strumenti
per Youth Workers per creare
un dialogo aperto e sicuro
sulle questioni di genere



**Guida per creare
una performance
di Silent Play[®]**



Questa guida offre consigli pratici su come preparare e condurre una performance Silent Play®, dall'allestimento tecnico alla gestione del confronto col gruppo nella fase finale.

Silent Play® fa parte di 2GATHER come metodologia per introdurre conversazioni con le giovani e i giovani sulla parità di genere e per dare slancio ad attività educative, artistiche e partecipative sull'argomento. Il suo formato immersivo e interattivo coinvolge attivamente le partecipanti ed i partecipanti a livello fisico, emotivo e relazionale, creando uno spazio sicuro in cui le barriere inibitorie vengono abbassate e complesse questioni sociali possono essere esplorate attraverso l'esperienza.

Silent Play® Echoes of Choices (eco delle scelte) è stato creato attraverso un processo collettivo che ha coinvolto facilitatrici, facilitatori, youth worker e realizzato da due artisti Carlo Presotto e Paola Rossi (La Piccionaia). Il tema centrale è la parità di genere. L'esperienza si svolge in cinque fasi e ruota intorno a sette parole chiave: Scelte, Privilegi, Stereotipi, Potere, Responsabilità condivisa, Intersezionalità e Cambiamento. Questi concetti non sono presentati come definizioni o contenuti teorici, ma come stimoli esperienziali progettati per risuonare con le storie personali e le esperienze vissute dai partecipanti, stimolando la riflessione e il dialogo.

Silent Play® è un marchio registrato di proprietà del Centro di Produzione Teatrale La Piccionaia.

Vuoi mettere in scena "Echoes of Choices" Silent Play®?

Hai bisogno dell'attrezzatura?

- Se vivi in Austria, contatta Südwind Vorarlberg a vbg@suedwind.at
- Se vivi in Bulgaria, contatta Open Education Centre a openedcen@gmail.com
- Se vivi in Italia, contatta Progettomondo a educazione@progettomondo.org o La Piccionaia at progetti@piccionaia.org
- Se vivi in Polonia, contatta Czart a [Czart at czart@czart.org](mailto:Czart@czart.org)
- Se vivi in Spagna, contatta Madre Coraje a educacion@madrecoraje.org

Cos'è uno spettacolo Silent Play®?

Uno spettacolo SilentPlay® è un'esperienza teatrale e narrativa immersiva in cui il pubblico indossa cuffie wireless attraverso le quali ascolta voci, suoni, musica e istruzioni. Le partecipanti ed i partecipanti diventano così protagonisti di un viaggio che si svolge in uno spazio reale – una sala, uno spazio urbano, un parco, uno spazio naturale – trasformato dal suono in un palcoscenico invisibile.

Attraverso una combinazione di narrazione audio, suggestioni musicali e movimento nello spazio, le partecipanti ed i partecipanti vivono la doppia percezione di trovarsi nella realtà quotidiana e, allo stesso tempo, in una dimensione poetica e immaginaria.

Silent Play® apre naturalmente spazi di discussione, debriefing e azione. Al termine della performance, viene dedicato del tempo alla condivisione di pensieri, emozioni e riflessioni,

favorendo il dialogo di gruppo e aiutando le partecipanti e i partecipanti a collegare l'esperienza alla loro vita quotidiana e alle più ampie dinamiche sociali legate alla parità di genere.

Origini e invenzione

La tecnica Silent Play® è stata ideata nel 2010 da Carlo Presotto, attore, regista e formatore teatrale. L'idea nasce dall'incontro tra teatro, radio e nuove tecnologie: la possibilità di trasmettere un testo registrato attraverso le cuffie apre una nuova modalità di fare teatro, in cui non esistono più il palcoscenico tradizionale e il pubblico, ma uno spazio condiviso in cui gli spettatori stessi diventano performer. SilentPlay® si ispira alle esperienze della narrazione guidata e delle passeggiate urbane, ma le rinnova con una struttura drammaturgica teatrale e un uso creativo del paesaggio sonoro.

Gli spettacoli SilentPlay® sono messi in scena in una grande varietà di contesti, tra cui:

- Teatro e arti performative: come forma innovativa di performance site-specific, che porta il pubblico a vivere le città e i paesaggi come luoghi narrativi.
- Educazione: nelle scuole, con bambini e giovani, come strumento di esplorazione creativa, ascolto e relazione con lo spazio.
- Musei e beni culturali: per valorizzare siti storici o naturalistici con narrazioni immersive che combinano informazione e suggestione.
- Eventi sociali e comunitari: per creare esperienze collettive di memoria, partecipazione e riflessione negli spazi pubblici.
- Festival e progetti urbani: come pratiche di cittadinanza attiva e riappropriazione simbolica del territorio.

Standard audio

I file audio Silent Play® sono in formato mp3 a 128 kbs. Sono registrati con una frequenza di campionamento di 48000 Hz. Il titolo di ogni traccia contiene un numero sequenziale e un testo che ne indica il contenuto (01 Staircase Arch).

Come condurre una sessione

Fase 1 → Preparazione dell'attrezzatura

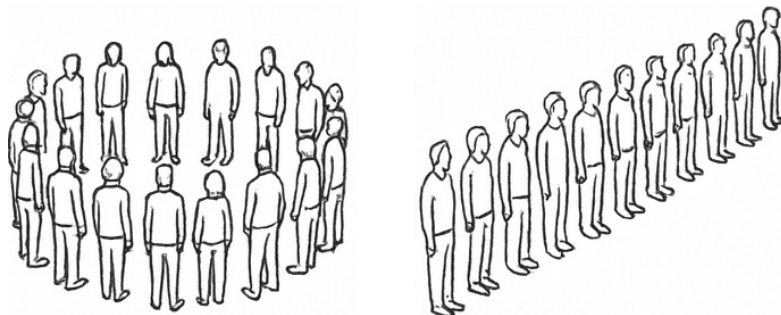
Prima di iniziare, assicurati che l'attrezzatura sia pronta e funzionante:

- Cuffie: controlla che siano tutte cariche. Verifica il funzionamento del volume e la qualità del suono. Consulta il manuale di istruzioni.
- Trasmettitore: assicurati che sia carico. Controlla che il canale sia impostato correttamente e che il segnale sia stabile. Consulta il manuale di istruzioni.
- Registratore o lettore audio: puoi utilizzare un registratore audio simile al Tascam DR-05, un lettore MP3 o uno smartphone. Per caricare i file audio e configurarli in una

playlist, consulta le istruzioni specifiche del registratore o del lettore audio.
Carica i file corretti (prestare attenzione alla lingua, alla versione e al formato).
Collega il lettore al trasmettitore con il cavo jack doppio da 3,5 mm. Se utilizzi uno smartphone, potrebbe essere necessario un adattatore.
L'uscita del registratore o lettore audio è l'uscita cuffie.
L'ingresso del trasmettitore è contrassegnato con la dicitura "audio".
Regola il volume del registratore o lettore audio.
Effettua sempre una prova con le cuffie per verificare la sincronizzazione e il bilanciamento del volume.
Si consiglia di impostare la riproduzione in modalità continua in modo che non si interrompa ad ogni traccia.

Fase 2 → Preparazione dello spazio e impostazione

La qualità dell'esperienza dipende anche dal contesto:
Scegli uno spazio adatto all'ascolto e al movimento, sicuro e facilmente accessibile.
Le dimensioni dello spazio devono consentire al gruppo di formare un grande cerchio e di allinearsi lungo un lato. (Per 15 persone, uno spazio quadrato di circa 8/10 m per lato. Per 25 persone, circa 13/18 m per lato).



Riduci il più possibile i rumori esterni o le interferenze.
Definisci chiaramente i punti di incontro del gruppo: uno all'inizio e uno alla fine per la discussione. Se l'attività si svolge all'aperto, tieni conto delle condizioni meteorologiche e prevedi un piano alternativo in caso di pioggia o vento.

Fase 3 → Numero di partecipanti e tipo di gruppo

La dimensione del gruppo influisce notevolmente sulle prestazioni:
Il numero ideale varia da 10 a 25 persone: abbastanza per creare un'esperienza collettiva, ma non troppe da renderla difficile da gestire.
Adatta le tue istruzioni al tipo di persone che parteciperanno.

Fase 4 → Avvertenze prima della performance

Ora che tutto è pronto, il gruppo arriva. Come dovresti prepararti alla performance?
Cosa dovresti dire? Dovrai presentare il contenuto e poi fornire alcune istruzioni tecniche su come si svolgerà la performance.

Contenuto

- Ogni gruppo ha una sua storia unica e nessuna performance è uguale all'altra. Un gruppo che affronta l'argomento per la prima volta reagirà in modo diverso da un gruppo che ne ha già discusso. L'età, la composizione di genere e il background culturale possono influenzare notevolmente le reazioni.
- È importante fornire istruzioni chiare e complete senza sovraccaricare l'introduzione.
- Sottolinea in anticipo che si tratta di un gioco, un contesto in cui non esiste un modo "giusto" o "sbagliato" di agire, ma che ogni persona dovrebbe sentirsi libera di rispondere come desidera alle istruzioni della voce, o anche di non rispondere affatto.
- Lo spettacolo è stato creato attraverso un processo collettivo, poi affidato ai due artisti Paola Rossi e Carlo Presotto.
- Il tema è la parità di genere.
- Si svolge in cinque fasi, che coprono sette parole: scelte, privilegi, stereotipi, potere, responsabilità condivisa, intersezionalità, cambiamento.
- Sette parole importanti e ricche di significato. Lo spettacolo non cerca di spiegarle, ma piuttosto di farle risuonare nelle esperienze di ciascun partecipante, stimolando la riflessione e lo scambio di opinioni.
- Alla fine, ci sarà un momento dedicato alla condivisione di pensieri, emozioni e riflessioni sul tema.

Istruzioni tecniche

Spiega:

- Come accendere e spegnere le cuffie.
- Come regolare il volume senza rischi per l'udito.
- Cosa fare in caso di interruzioni o problemi tecnici.

Effettua un test iniziale di trasmissione, invitando le persone a indossare le cuffie e a tenere un dito sul controllo del volume per regolarlo. Parla al microfono per verificare che tutte e tutti possano sentire correttamente e a un volume adeguato. Chiedi: "Chi sente la mia voce, alzi la mano" e verifica che tutti siano collegati.

Fase 5 → Il ruolo della guida durante il Silent Play®

Siamo pronte e pronti, abbiamo presentato lo spettacolo, iniziamo. Cosa devi fare, come YW? Ricorda: non sei la protagonista o il protagonista, ma sei garante dell'esperienza.

Accogli il gruppo con calma, creando un'atmosfera di attenzione e curiosità.

Aiuta le partecipanti e i partecipanti a indossare le cuffie e avvia la traccia audio in sincronia.

Durante lo spettacolo, osserva: assicurati che tutte e tutti stiano seguendo e intervieni solo in caso di problemi o rischi. Stai al centro per indicare i quattro punti cardinali, usando i gesti degli assistenti di volo sugli aerei, usando entrambe le mani se lo desideri.

Se necessario, puoi invitare le partecipanti e i partecipanti a muoversi nello spazio e a formare un cerchio quando richiesto dalla voce, supportando le istruzioni con il tuo linguaggio non verbale.

Mantieni il contatto visivo con le persone che sembrano a disagio, ma non forzarle.
Per alcune persone, potrebbe avere senso sedersi e ascoltare.
Mantieni una presenza discreta: è l'audio che guida il gruppo.

Fase 6 → Conclusione della performance

Siamo alla fine dell'ultimo brano. Applausi.

Il momento finale richiede un segnale chiaro e condiviso.

Indica in modo inequivocabile la fine della performance del gioco e invita il gruppo a togliersi o spegnere le cuffie. Conduci una breve transizione: un momento di silenzio, un gesto, una frase che segni la fine dell'esperienza.

Fase 7 → Conversazione dopo lo spettacolo

Silent Play® non termina con lo spettacolo: la conversazione finale è parte integrante dell'esperienza. Riunisci il gruppo in cerchio o in uno spazio accogliente. incoraggia a condividere impressioni, emozioni e domande.

Usa domande aperte per stimolare il dialogo:

- Quale momento ti ha colpito di più?
- Una frase, un gesto o un momento hanno evocato un pensiero, un'emozione o una sensazione fisica particolare?
- Hai notato qualcosa di nuovo nello spazio?
- Come ti ha influenzato l'ascolto della musica e dei suoni?
- Ripeti le parole del testo, chiedendo se qualcuno dei partecipanti desidera dire qualcosa su una di esse.

Poi, ripeti le parole chiave dei capitoli dello spettacolo – Scelte, Privilegi, Stereotipi, Potere, Responsabilità condivisa, Intersezionalità, Cambiamento – e invita le partecipanti e i partecipanti a sceglierne una con cui si sentono in sintonia. Lascia che siano loro a decidere su quali parole vorrebbero approfondire e usa queste scelte per guidare la riflessione collettiva, prestando attenzione alla sicurezza emotiva, all'ascolto attivo e all'inclusività, come illustrato nel manuale e nelle linee guida. Valuta tutti i contributi senza giudicare, consentendo la coesistenza del silenzio e delle diverse prospettive.

Per concludere l'esperienza, invita il gruppo a scrivere su un post-it un piccolo impegno personale – verso sé stessi o verso una comunità di cui si sentono parte – che possa aiutare a camminare insieme verso la giustizia di genere. Ringrazia il gruppo e concludi con un breve riassunto o una frase che riassume il significato condiviso dell'esperienza.

Come utilizzare e condividere questo lavoro

Siamo entusiasti/e di condividere Echoes of Choices con la comunità globale! Per garantire che questa risorsa raggiunga il maggior numero possibile di persone, Paola Rossi, La Piccionaia S.C.S. e i nostri partner di progetto hanno pubblicato la sceneggiatura originale, le tracce audio e le traduzioni con licenza Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Ciò significa che sei libero/a di:

- pubblicamente condividere, riprodurre e fare performance usando il Silent Play®.
- adattare e tradurre il contenuto per adattarlo al tuo contesto locale.
- utilizzarlo per scopi commerciali, se necessario.

Il tuo unico obbligo: l'attribuzione

l'attribuzione. L'unico "costo" per l'utilizzo di quest'opera è darne credito ai creatori. Per rispettare la licenza, ti preghiamo di includere la seguente dicitura esatta nei tuoi materiali, programmi o piattaforme digitali:

- Echoes of Choices
- Silent Play® di Paola Rossi
- Produzione: La Piccionaia S.C.S. – Centro di Produzione Teatrale

Sviluppato col support dell'Agenzia Italiana per la Gioventù all'interno del programma Erasmus+, nel contest del Progetto 2GATHER-- Building Quality and Emotional Resilience in Youth Work on Gender Equality, promosso da Progettomondo ETS, in collaborazione con Stowarzyszenie Wspierania Działań Młodzieży Cz-ART, Asociación Madre Coraje, Open Education Centre Foundation, Südwind – Verein für Entwicklungspolitik und Globale Gerechtigkeit, e La Piccionaia S.C.S.

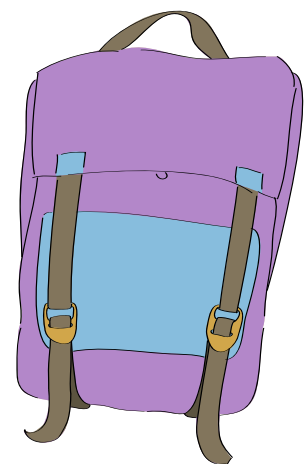
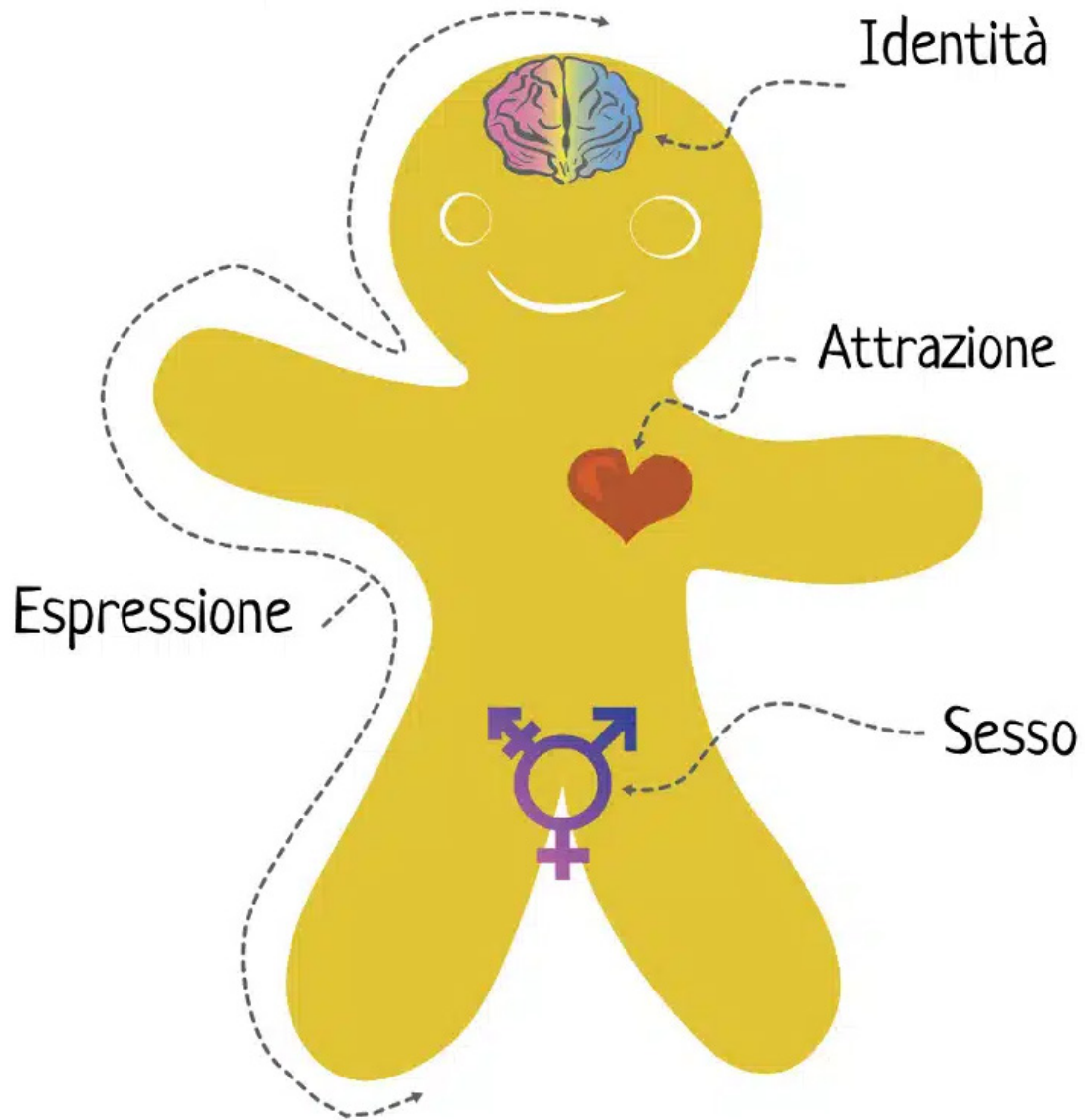
Per una panoramica completa dei diritti riconosciuti dalla presente licenza, puoi visitare [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

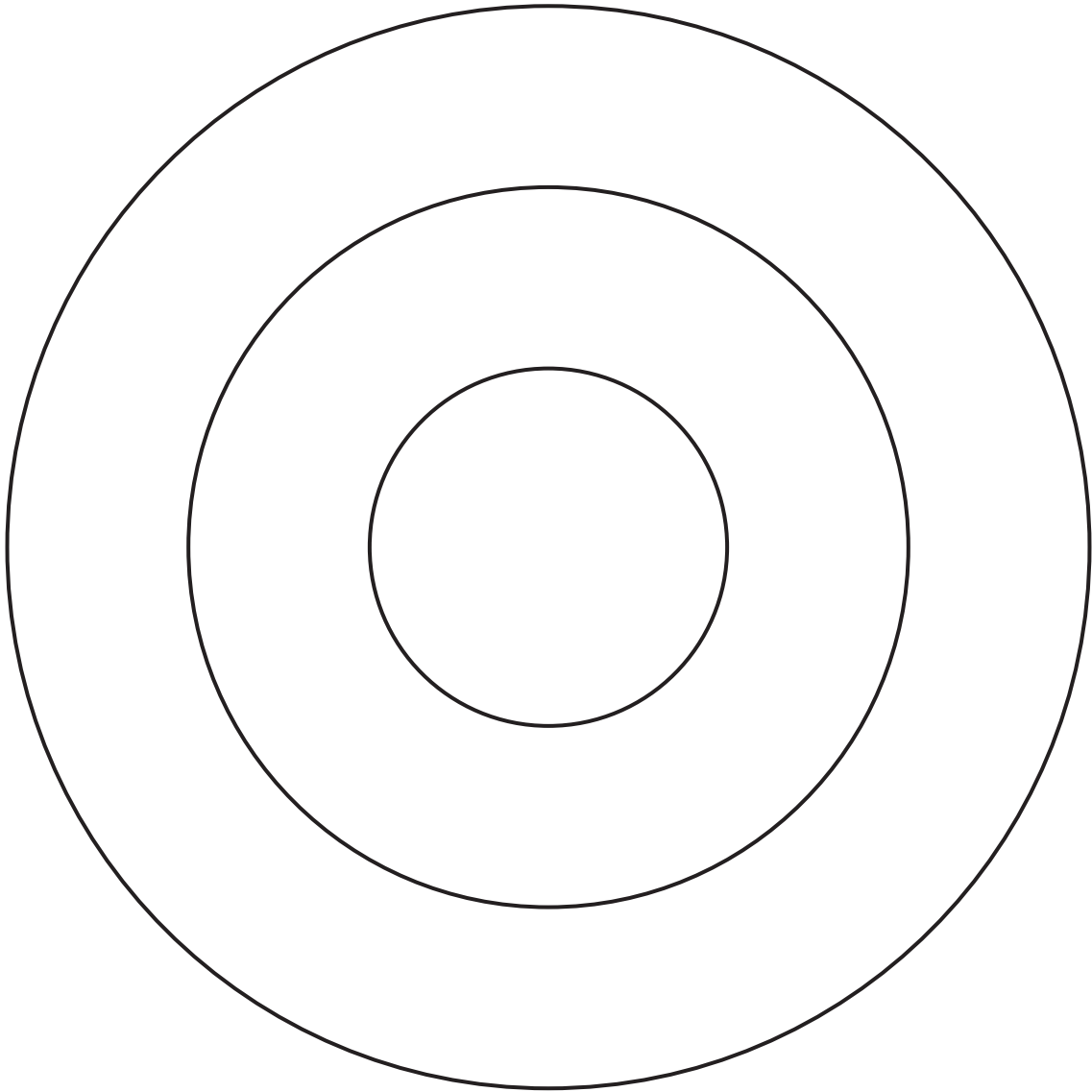
Un toolkit di strumenti
per Youth Workers per creare
un dialogo aperto e sicuro
sulle questioni di genere

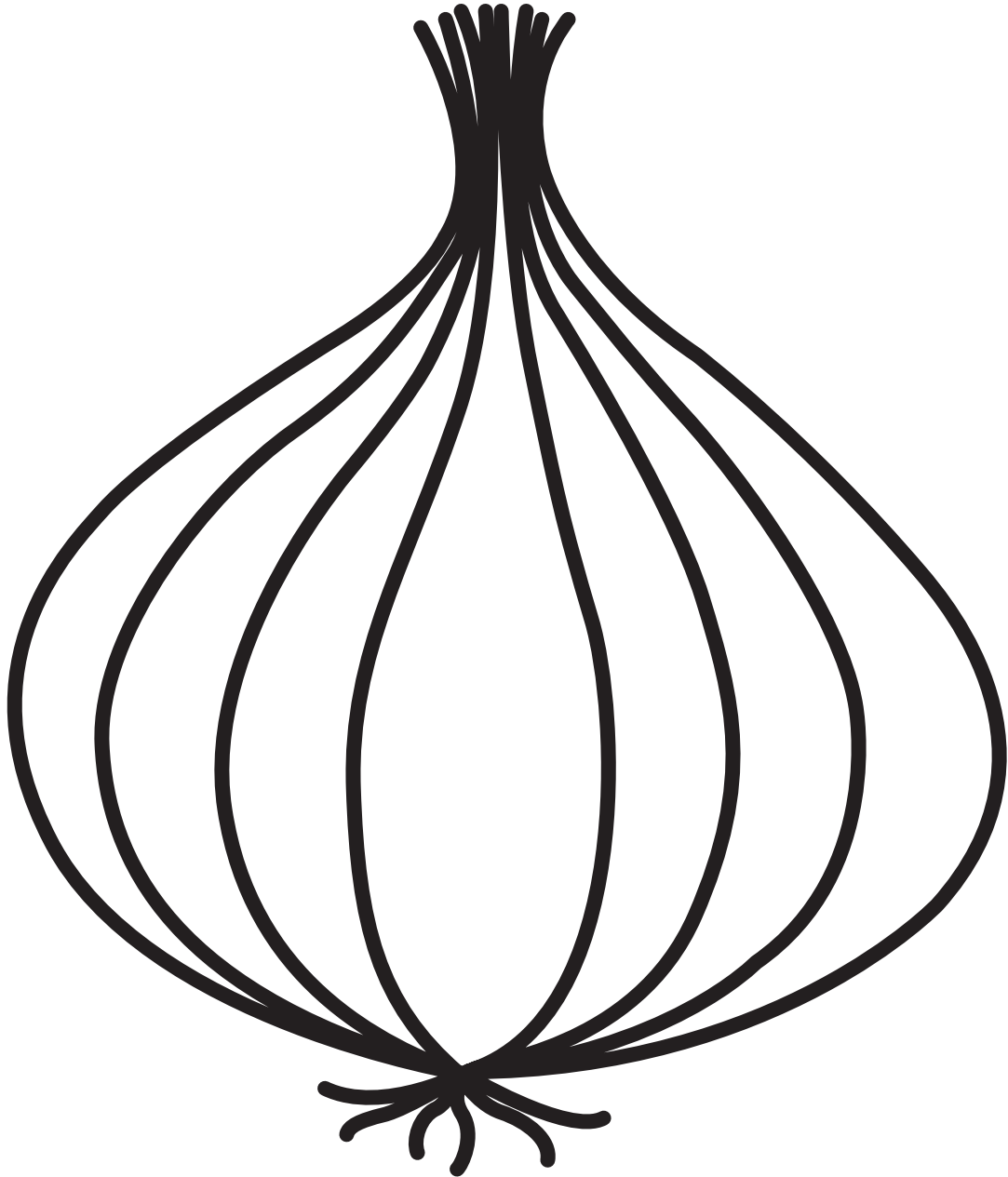


Allegati

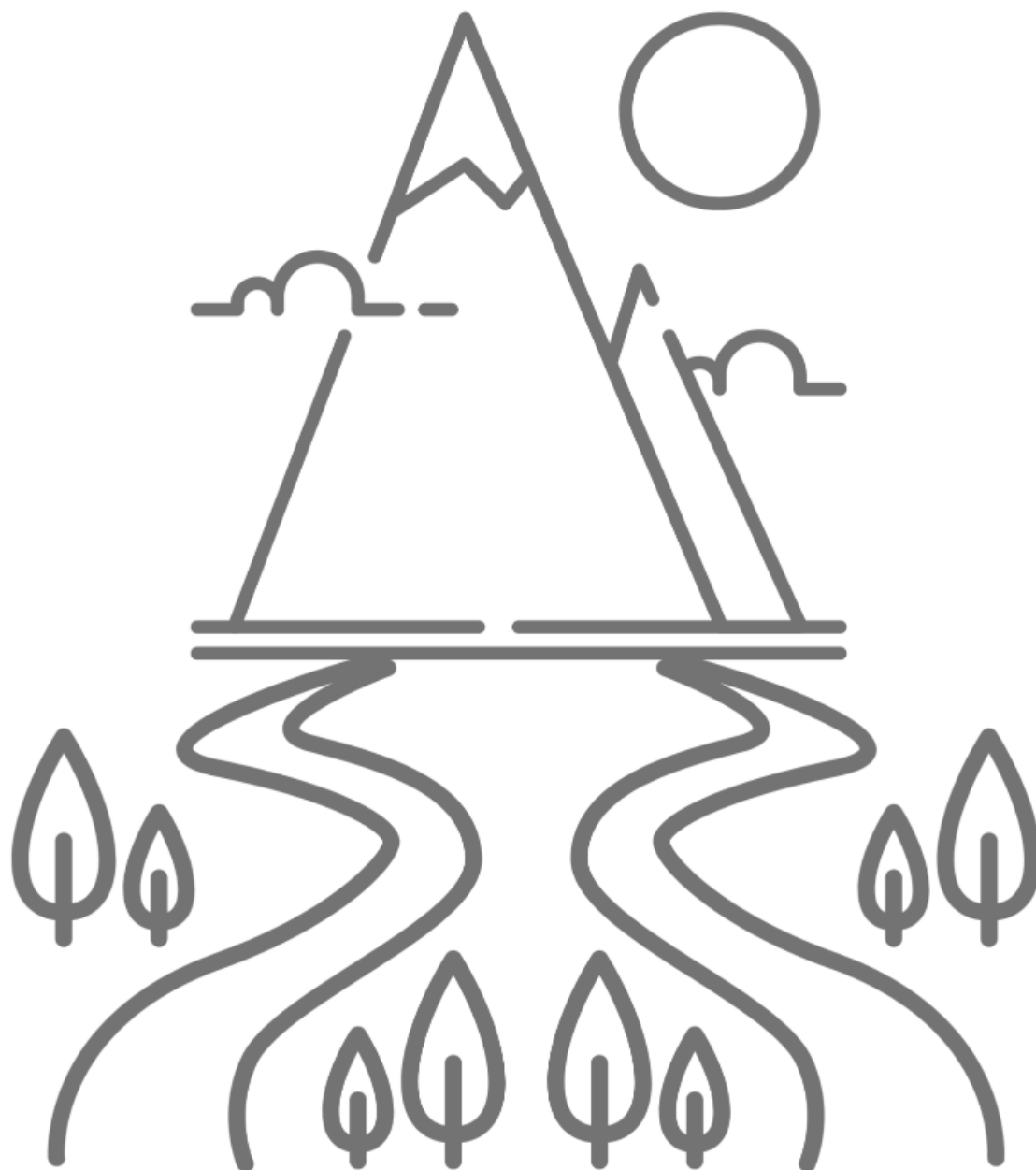








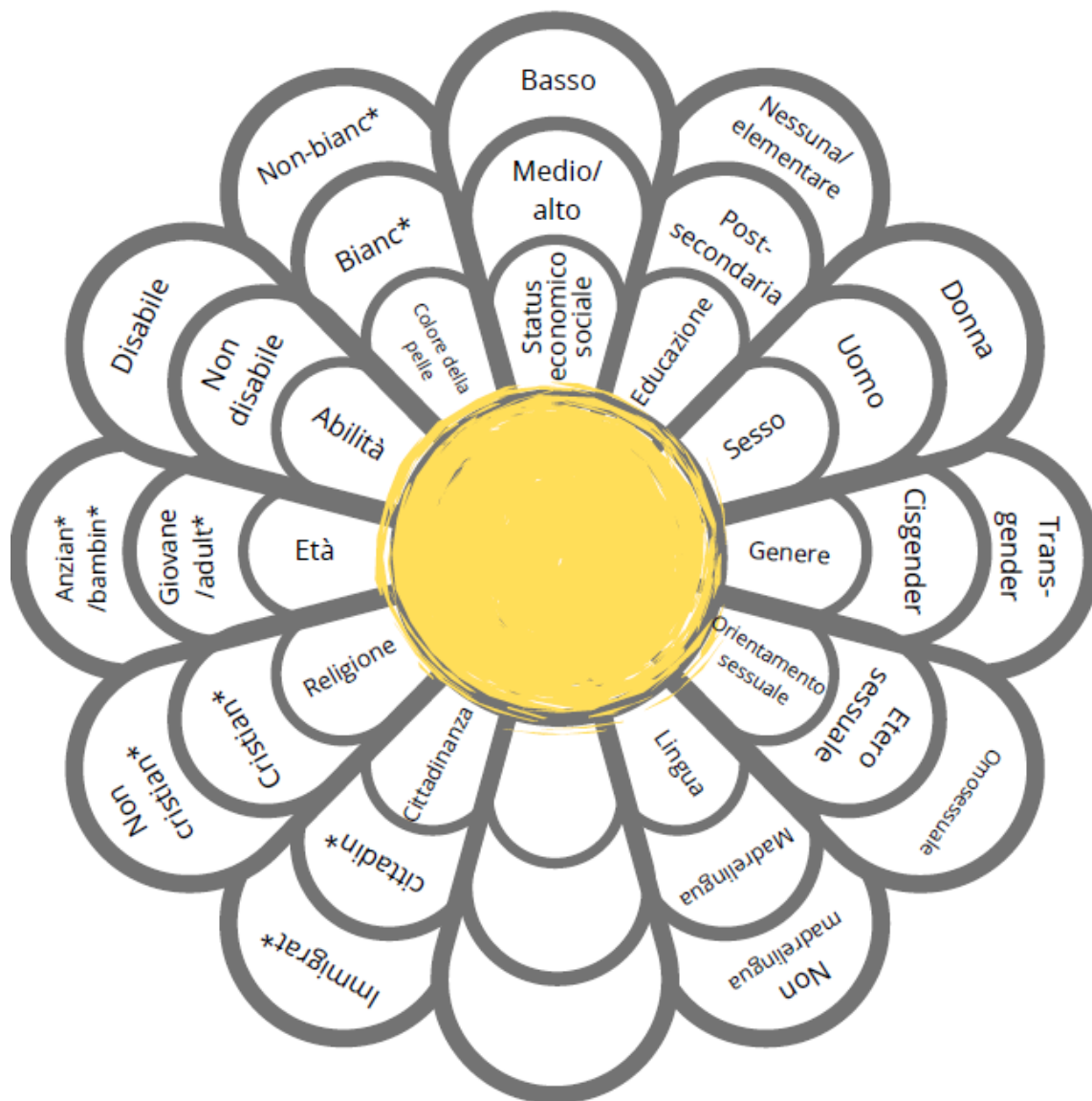
IL MIO SOGNO È DIVENTARE



**Per trasformare
me stess***

**Per sostenere le
persone a cui tengo**

**Per cambiare
la società**



Il Power Flower mi dà il potere di...

