# FOMEN – FOCUS ON MEN

Programma di intervento alla sensibilizzazione al genere e prevenzione della violenza con Uomini Migranti e Rifugiati

Manuale

# FOMEN - FOCUS ON MEN

Programma di intervento alla sensibilizzazione al genere e prevenzione della violenza con Uomini Migranti e Rifugiati

Manuale

**FOMEN - FOCUS ON MEN**
Programma di intervento alla sensibilizzazione al genere e prevenzione della violenza con Uomini Migranti e Rifugiati
Manuale

Progetto: FOMEN: FOCUS ON MEN: Lavoro di prevenzione della violenza di genere con uomini migranti e rifugiati.

Grant Agreement Number: REC-RDAP-GBV-AG-2018 –856614

Scritto da Moritz Theuretzbacher ed Elli Scambor

con il contributo di Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Martina Čarija, Marc Gärtner, Heinrich Geldschläger, Marianne Hester, Petra Kremenjaš, Nicoleta Petalidou, Álvaro Ponce, Despina Syrri, Daliah Vakili ed Emma Williamson

La presente pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario del Programma dell'Unione Europea per i diritti, l'uguaglianza e la cittadinanza (convenzione di sovvenzione n. 856614). Il progetto è cofinanziato in Austria dalla Provincia della Stiria — Affari sociali, lavoro e integrazione e in Croazia dall'Ufficio governativo per la cooperazione con le ONG.

I contenuti di questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità del team di progetto FOMEN e non riflettono in alcun modo le opinioni della Commissione Europea, dell'Ufficio governativo per la cooperazione con le ONG in Croazia e della Provincia della Stiria — Affari sociali, lavoro e integrazione.

Gennaio 2022

# Manuale FOMEN


| | | |
|---|---|---|
| | **Introduzione** | **5** |
| **1** | **FOMEN – Focus on Men** | **9** |
| **2** | **Risultati dell'analisi transnazionale** | **15** |
| **3** | **Standard di qualità** | **21** |
| 3.1 | Sensibilizzazione politica dell'approccio | 21 |
| 3.2 | Competenze dei formatori | 24 |
| 3.3 | Condizioni di base adeguate | 25 |
| 3.4 | Efficacia sostenibile | 26 |
| **4** | **Programma educativo e di intervento** | **29** |
| 4.1 | Obiettivi generali e metodologia | 29 |
| 4.2 | Moduli | 31 |
| 4.2.1 | Module 1 – "Introduzione" | 31 |
| 4.2.2 | Modulo 2 - Migrazione | 33 |
| 4.2.3 | Modulo 3 – "Genere e mascolinità" | 35 |
| 4.2.4 | Modulo 4 – "Relazioni sociali e intime" | 43 |
| 4.2.5 | Modulo 5 - La cura di sé | 49 |
| 4.2.6 | Modulo 6 - "Violenza" | 53 |
| 4.2.7 | Modulo 7 - "Prevenzione della violenza" | 58 |
| 4.2.8 | Modulo 8 - "Conclusione" | 63 |
| **5** | **Conclusioni e raccomandazioni per l'attuazione** | **65** |
| 5.1 | Sostenibilità | 65 |
| 5.2 | Formatori e facilitatori | 66 |
| 5.3 | Moderazione e facilitazione | 68 |
| 5.4 | Traduzione e mediazione culturale | 72 |
| 5.5 | Struttura e svolgimento | 74 |
| 5.6 | Approccio | 77 |
| **6** | **Bibliografia** | **81** |

# Introduzione

# Introduzione

Con questo manuale presentiamo una guida pratica per facilitatori sull'implementazione di programmi educativi e di intervento per fornire servizi di prevenzione e sensibilizzazione alle tematiche di genere. Il progetto è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo FOMEN (2019-2021) ed è cofinanziato dall'Ufficio governativo per la cooperazione con le ONG in Croazia e in Austria dalla Provincia della Stiria — Affari sociali, lavoro e integrazione. Il team del progetto, composto da partner di 6 paesi europei (Austria, Croazia, Germania, Grecia, Italia e Spagna) e consulenti del "Centre for Gender & Violence Research" (Università di Bristol – UK)[1], ha sviluppato moduli e metodi per programmi educativi incentrati sulla sensibilizzazione al genere e sulla prevenzione della violenza di genere seguendo approcci intersezionali.

Il programma educativo e di intervento di FOMEN ha come obiettivo lavorare con uomini migranti e rifugiati attraverso seminari orientati al dialogo, per stimolare una riflessione sui temi dei ruoli di genere, della cura di sé, dei rapporti sociali, della prevenzione della violenza e della mascolinità propensa alla cura. Il programma si basa sugli standard di qualità FOMEN, che sono stati sviluppati sulla base dell'analisi dei bisogni con i gruppi beneficiari del progetto (uomini migranti e rifugiati e professionisti che possono fungere da moltiplicatori[2]).

Il manuale intende fornire supporto e introdurre le basi per i moltiplicatori (ad esempio insegnanti, formatori, consulenti, operatori di prima linea, operatori di prima accoglienza, psicologi, assistenti sociali, educatori, etc.) per un'educazione sensibile al genere e programmi di prevenzione della violenza con uomini migranti e rifugiati in tutti i Paesi partner di FOMEN e non. Il manuale offre metodi e conoscenze per l'autoapprendimento, nonché una guida per corsi di formazione e laboratori. I moduli, divisi per tematiche nel capitolo 4, contengono metodi, definizioni e informazioni di base sul lavoro di riflessione sul genere e di prevenzione della violenza. Gli standard di qualità presentati nel capitolo 3 riassumono le condizioni necessarie per un'efficace implementazione dei programmi di sensibilizzazione alle tematiche culturali e di genere. Si basano sull'esperienza dei partner FOMEN nel lavoro di prevenzione della violenza e di educazione sensibile al genere, nonché sui risultati dell'analisi transnazionale

1 Il gruppo di consulenti di FOMEN ha valutato criticamente le procedure del progetto, ha fornito feedback sullo sviluppo di tutti i risultati e ha fornito una revisione esterna dei risultati del progetto, garantendone l'eccellenza e la qualità.

2 I moltiplicatori sono professionisti che lavorano con uomini migranti e rifugiati o nell'ambito della prevenzione della violenza che utilizzano il programma e/o lo condividono con altri professionisti.

delle risorse e dei bisogni condotta nel progetto FOMEN e riassunti nel capitolo 2. Il capitolo conclusivo aggiunge ulteriori raccomandazioni e considerazioni che sono emerse come importanti dalla nostra esperienza nell'attuazione del programma. Inoltre, sul sito web di FOMEN è disponibile una raccolta di toolkit con ulteriori metodi e descrizioni dettagliate dei moduli.

# FOMEN –
# Focus on Men

# 1. FOMEN – Focus on Men

Il progetto "Focus on Men: lavoro di prevenzione della violenza di genere con uomini rifugiati e migranti" è un progetto europeo della durata di due anni, finanziato dal programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza dell'Unione europea (progetto n. REC-RDAP-GBV-AG-2018 - 856614). È gestito da organizzazioni partner con sede in sei Paesi europei ed è coordinato da "Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG)" in Austria. Il progetto mira a promuovere approcci innovativi nell'ambito della prevenzione della violenza di genere tra uomini rifugiati e migranti, evitando la doppia discriminazione subita da questo gruppo vulnerabile, ovvero i diversi stereotipi e le barriere che si trovano ad affrontare nel Paese in cui sono ospitati nonché l'essere vincolati dai propri codici culturali e religiosi e ai costumi nelle loro comunità (Pittaway & Bartolomei 2018[3]).

A livello globale, la migrazione è aumentata in modo significativo negli ultimi anni, caratterizzata da una crisi dell'accoglienza dei rifugiati e da un aumento degli sfollamenti forzati, una situazione senza precedenti dalla Seconda guerra mondiale (UNFPA 2016[4]). Per le persone che fuggono da guerre e conflitti e diventano sfollate, il crollo delle strutture sociali e gli ambienti non familiari in cui si trovano a vivere sono in contrasto con le tradizionali relazioni di genere, le norme e i legami sociali (Lindsey-Curtet, Holst-Roness e Anderson 2004[5]). Ciò rende i rifugiati soggetti a ulteriori violenze e discriminazioni.

Vari fattori concorrono alla vulnerabilità e l'isolamento delle donne nei Paesi di accoglienza rispetto agli uomini rifugiati (Kawar 2004[6]): l'esposizione costante nel Paese di origine e nel processo migratorio a tutte le forme di violenza di genere; la maggiore difficoltà a richiedere l'asilo e a fornire prove, soprattutto se vittime di persecuzioni di genere e quindi poco propense a narrare e rivivere la propria storia; per il loro ruolo adibito alla cura dei figli; per le pressione esercitate dai membri della famiglia (mariti, fratelli, cugini, etc.); per la formazione e per la lingua, ostacolo che influisce in maniera catastrofica nella possibilità di avviare il processo di integrazione delle donne e ragazze e aumentare la loro indipendenza culturale ed economica (Reception of female refugees and asylum seekers in the EU - Case study Germany 2016[7]).

3 Pittaway, E., & Bartolomei, L. (2018). Refugees, Race, and Gender: The Multiple Discrimination against Refugee Women.

4 UNFPA. (2016). UNFPA. Tratto da https://www.unfpa.org/annual-report-2016

5 Lindsey-Curtet, C., Holst-Roness, F. T., & Anderson, L. (2004). Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict. Geneva: ICRC.

6 Kawar, M. (2004). Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable? Tratto da http://www.antigone.gr/files/en/library/selected-publications-on-migration-and-asylum/international/070603.pdf

7 Reception of female refugees and asylum seekers in the EU - Case study Germany. (2016).

La violenza di genere che colpisce le donne rifugiate è un fenomeno estremamente difficile da quantificare, poiché il numero sommerso di vittime non è accessibile, le vittime provano vergogna, hanno paura di rappresaglie da parte delle famiglie di origini o di rivittimizzazione anche dalle stesse istituzioni del Paese di accoglienza che potrebbero negare lo status di rifugiate. Si considera che le donne rifugiate siano le più soggette a violenza di genere a paragone di qualsiasi altra popolazione femminile (Freedman 2016[8]). Questo spinge a sottolineare l'importanza di creare dei servizi specializzati e migliorare la rete dei servizi rivolti ai migranti, rifugiati e richiedenti asilo. In generale, si annovera l'importanza di sensibilizzare sul tema della violenza di genere, aumentare le segnalazioni, creare una rete di esperti transnazionali e fornire servizi multisettoriali (prevenzione degli abusi, gestione delle conseguenze degli effetti della violenza, etc.), formare operatori in grado di lavorare con la popolazione migrante con una prospettiva di genere volta alla prevenzione.

Nella violenza di genere abbiamo quasi sempre visto le donne dal lato della vittima e gli uomini da quello dell'autore. Vale la pena, però, ricordare che anche gli uomini possono essere vittime e ciò ha conseguenze devastanti. La violenza di genere contro gli uomini, o tra uomo e uomo, è un problema poiché i sopravvissuti molto spesso si trovano in difficoltà a condividere la violenza subita o a cercare aiuto (Chynoweth 2017[9]). Le ragioni di queste difficoltà sono da ricercare nelle costruzioni tossiche della mascolinità, secondo cui gli uomini devono essere dominanti ed è proibito esprimere rabbia ed emozioni come paura, tristezza e vulnerabilità (Freedman 2012[10]). Il quadro giuridico spesso distorto e il fatto che la polizia e gli operatori di servizi potrebbero non sapere come identificare la violenza contro gli uomini, nonché la mancanza di empatia tra gli uomini stessi, perpetuano la riluttanza degli uomini a rivelare di essere stati vittime e la tendenza a sentirsi sminuiti (UNHCR 2012[11]).

Il progetto FOMEN affronta la questione di come i processi e le esperienze migratorie si scontrano con le norme di genere, concentrandosi in particolare su diversi concetti di mascolinità (Connell 2005[12]; Hearn 1998[13]). È evidente che l'atteggiamento verso la violenza di genere cambia a seconda della società

Tratto dal Parlamento Europeo: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536497/IPOL_STU(2016)536497_EN.pdf

8 Freedman, J. (2016). Sexual and gender-based violence against refugee women: a hidden aspect of the refugee „crisis". Elsevier, 18-26.

9 Chynoweth, S. (2017). Sexual Violence against Men and Boys. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR).

10 Freedman, J. (2012). Engaging Men in the Fight Against Gender Violence: Case Studies from Africa. New York: Palgrave Macmillan. Tratto da https://www.palgrave.com/gp/book/9781137014733

11 UNHCR. (2010). Gender-based Violence. Tratto da https://www.unhcr.org/en-au/4794b3512.pdf

12 Connell, R. W. (2005). Masculinities. Polity.

13 Hearn, J. (1998). The violences of men: How men talk about and how agencies respond to men's violence to women. Sage.

(Farahani 2008[14]). Le differenze di religione, origine etnica o cultura geografica hanno un ruolo significativo nella percezione della violenza di genere (Njibwakale 2019[15]). L'impatto della violenza di genere è inoltre evidente sulla salute e sul benessere individuale, sia nel caso delle vittime, ma anche degli autori e della comunità nel suo insieme. Per ridurre al minimo l'impatto delle esperienze di violenza è necessario sviluppare servizi di prevenzione sensibili al genere e migliorare i servizi esistenti per i rifugiati e i migranti.

Studi recenti (Vess et al. 2021[16]) mostrano che gli interventi di prevenzione della violenza devono prestare maggiore attenzione ai bisogni, alle prospettive e alle realtà specifiche di uomini e donne. Quando si lavora con uomini rifugiati e migranti, dobbiamo tenere in considerazione che le idee sulla mascolinità possono essere influenzate da conflitti violenti (guerre, sfollamenti forzati). I ruoli di uomini e donne spesso cambiano radicalmente durante una crisi impedendo il ritorno a modelli di ruolo precedenti. Molti uomini traggono gran parte del loro senso di identità dall'essere i responsabili del sostentamento economico della famiglia. Un'economia indebolita e la mancanza di accesso al mercato del lavoro negano agli uomini la possibilità di continuare ad adempiere ai loro tradizionali doveri e requisiti di capofamiglia. Di conseguenza, uomini e ragazzi si trovano spesso ad affrontare una perdita di identità che sfocia in situazioni di stress estremo, abuso di sostanze e in un ciclo di comportamenti violenti tra cui la violenza sessuale e di genere.

I programmi come FOMEN si concentrano quindi sul supporto psicosociale e sullo sviluppo di comportamenti più sani e non violenti, mostrano modelli di mascolinità alternativi (ad esempio mascolinità più propense alla cura) e tentano di attingere il più possibile ai bisogni, alle prospettive e alle realtà degli uomini utilizzando un approccio partecipativo. Attraverso workshop orientati al dialogo, il programma educativo FOMEN affronta sia le problematiche che i vantaggi di coinvolgere gli uomini in quanto agenti fondamentali del cambiamento per combattere la violenza di genere e contribuire all'uguaglianza. Il programma implementa metodi innovativi che consentono l'apprendimento attraverso esperienze condivise e incoraggia i gruppi di partecipanti a riflettere sui loro atteggiamenti verso i ruoli di genere, la cura di sé, i rapporti sociali, la prevenzione della violenza e la mascolinità propensa alla cura, utilizzando mez-

14 Farahani, F. K. (2008). Norms, attitude and sexual conduct among female college students in Tehran: implications for reproductive health policy and research. London School of Hygiene & Tropical Medicine.

15 Njibwakale, S. (2019). Gender-based violence. Religion in Gender-Based Violence, Immigration, and Human Rights.

16 Vess, J.; Barker, G.; Naraghi-Anderlini, S. & Hassink, A. (2021). The Other Side of Gender Men as Critical Agents of Change. Tratto da https://promundoglobal.org/resources/the-other-side-of-gender-men-as-critical-agents-of-change/

zi espressivi creativi come il dialogo o altri strumenti basati sull'arte). Inoltre, il progetto FOMEN si propone di produrre informazioni e condividere conoscenze in tutta l'UE al fine di combattere le disuguaglianze che sono alla base della violenza di genere, sia nei Paesi di origine che in quelli di accoglienza.

Come illustrato nel prossimo capitolo, il team FOMEN ha identificato bisogni, risorse e buone pratiche nell'ambito del lavoro di prevenzione della violenza con uomini rifugiati e migranti. Sulla base di questa analisi, sono stati sviluppati standard di qualità per l'implementazione di programmi di sensibilizzazione al genere e prevenzione della violenza, come presentato nei capitoli successivi.

# Risultati dell‘analisi transnazionale

# 2. Risultati dell’analisi transnazionale

Il primo passo del progetto FOMEN è stato quello di analizzare bisogni e risorse, nonché esempi di buone pratiche, riguardanti il lavoro sensibile al genere e di prevenzione della violenza con uomini migranti e rifugiati. Sulla base dell’analisi, il team del progetto ha sviluppato standard di qualità, un programma di formazione per i professionisti e un programma di sensibilizzazione al genere e prevenzione della violenza per uomini migranti e rifugiati con l’obiettivo di incoraggiarli a riflettere su temi come i ruoli di genere, la prevenzione della violenza, la cura di sé e la mascolinità propensa alla cura.

Nei sei Paesi partner, il team interdisciplinare del progetto, insieme ad esperti nazionali, ha condotto una valutazione dei bisogni utilizzando metodi qualitativi e quantitativi. Questi includevano un totale di 10 workshop con esperti e discussioni in focus group, nonché 26 interviste semi-strutturate con professionisti che lavorano con uomini migranti e rifugiati e/o nei settori della sensibilizzazione al genere, delle mascolinità e della prevenzione della violenza. È stato inoltre tenuto un altro focus group con uomini migranti e rifugiati in Austria. Lo stesso sondaggio online è stato poi tradotto e utilizzato nei sei Paesi per raccogliere ulteriori informazioni quantitative da un campione più ampio ed è stato proposto a un totale di 271 partecipanti.

L’analisi dei bisogni e delle risorse mostra che i professionisti di tutti i Paesi, al di là delle differenze istituzionali e delle diverse politiche governative, considerano molto importanti i programmi di sensibilizzazione al genere e di prevenzione della violenza con migranti e rifugiati. Particolare enfasi è posta sulla necessità di una profonda comprensione della situazione attuale dei migranti e rifugiati e dell’impatto delle esperienze durante il processo di fuga o migrazione, che includono la loro visione del genere e dei ruoli familiari nell’ambito delle norme e agli stereotipi sociali, sia nella loro esperienza passata sia nelle circostanze attuali.

Per quanto riguarda i bisogni degli uomini rifugiati e migranti, è stata ritenuta importante la soddisfazione dei loro bisogni primari: l’accesso all’asilo e la salute mentale e fisica sono prioritari, oltre alla creazione di spazi sicuri dove questi uomini possono parlare del processo migratorio e scambiare pensieri ed esperienze.

Per quanto riguarda l'approccio da seguire nel lavoro di sensibilizzazione al genere e di prevenzione della violenza, i professionisti di tutti i Paesi sono convenuti sul fatto che il lavoro con gli uomini sulla prevenzione della violenza dovrebbe seguire un approccio non discriminatorio e, oltre al proprio background, diversità e categorie di appartenenza, i formatori dovrebbero sempre avere in mente il background culturale dei partecipanti e le loro esperienze come migranti e rifugiati.

Anche le barriere linguistiche sono una questione che è stata ampiamente discussa in entrambi gli ambiti della ricerca, soprattutto nei Paesi in cui non ci sono molti migranti e rifugiati come ad esempio la Croazia. Uno degli ostacoli da superare è la mancanza di interpreti. Tutti i partecipanti alla ricerca hanno evidenziato l'importanza della lingua per la realizzazione del progetto.

In tutte le sezioni dell'analisi dei bisogni, i partecipanti hanno espresso la necessità di ulteriore formazione e sviluppo delle capacità dei professionisti che lavorano con uomini migranti e rifugiati. Pochi dei partecipanti si considerano adeguatamente formati e preparati a lavorare con gli uomini in un programma di prevenzione della violenza e hanno già espresso questa esigenza ai loro dirigenti.

Come è emerso dai risultati della ricerca, i programmi di formazione per professionisti dovrebbero mirare a una sensibilizzazione, in primo luogo, degli stessi professionisti per quanto riguarda temi come la migrazione, non discriminazione, femminismo, patriarcato e mascolinità. I professionisti non ritengono di essere ben informati su questi concetti e desiderano essere ulteriormente formati. A questo fine, i programmi educativi dovrebbero utilizzare strumenti interattivi come giochi di ruolo e studi di casi.

Un'altra esigenza che i programmi di formazione dovrebbero coprire è fornire informazioni ai professionisti sulle politiche nazionali ed europee in materia di migrazione, processi di asilo e violenza di genere. Dovrebbero esistere materiali facilmente accessibili e comprensibili a disposizione dei professionisti che desiderano lavorare su progetti di sensibilizzazione al genere e prevenzione della violenza con uomini rifugiati. A questo scopo potrebbero essere utili corsi

di formazione regolari (online e in presenza) con link sui siti del progetto[17] e anche di altre organizzazioni.

Lavorare con i gruppi richiede professionisti preparati e in grado di comprendere le dinamiche del gruppo e di far sentire i partecipanti al sicuro e protetti. Nell'analisi dei bisogni la maggior parte dei partecipanti ha espresso il desiderio di essere ulteriormente formata sulla facilitazione dei gruppi e che le formazioni a questo scopo dovrebbero includere attività interattive.

Durante le discussioni del focus group sono stati presentati alcuni progetti importanti come esempi di buone pratiche, ad esempio **Men Talk**[18] in Austria, che offre spazio per uno scambio orientato al dialogo con uomini rifugiati per la sensibilizzazione al genere e la prevenzione della violenza. È una serie di dialoghi modulari basata su un concetto di Alternatives To Violence (ATV, Norvegia). È in corso dal 2019 a Graz/Stiria e finanziato dal Fondo per l'integrazione. Un secondo esempio di buone pratiche è il manuale Boys in Care[19], realizzato nell'ambito del progetto europeo "Boys in Care – Supportare i ragazzi nell'intraprendere professioni di cura" (BiC), un progetto svoltosi in Italia. L'obiettivo del manuale è quello di offrire informazioni agli operatori e operatrici che lavorano con ragazzi su come sostenerli nella scelta di formarsi alle professioni di cura. L'obiettivo è che gli operatori siano in grado di fornire un orientamento professionale anche basato sulla sensibilizzazione al genere. Un altro esempio di buona pratica è il progetto **Heroes**[20]. Heroes è un'iniziativa tedesca che si concentra sulla prevenzione del delitto d'onore e dell'oppressione dando ai giovani con un background di migrazione la possibilità di educare giovani uomini e ragazzi sulla rottura delle strutture patriarcali e sulla prevenzione della violenza di genere nella loro comunità. Il progetto è operativo in diverse città tedesche ed è finanziato dalla World Childhood Foundation (HEROES, 2020). Heroes si rifà al concetto di peer-education (educazione tra pari), in cui giovani uomini e ragazzi con un background migratorio sono formati per diventare essi stessi formatori "antiviolenza" e guidare altri ragazzi in programmi di intervento seguendo l'approccio del modello di ruolo. Anche il progetto **Men Speak Out**[21] è stato citato come ulteriore esempio di buona pratica. Questo progetto mirava a coinvolgere gli uomini nel processo per porre fine alle mutilazioni genitali femminili e, su scala più ampia, porre fine alla violenza contro le donne e

17 https://www.focus-on-men.eu/resources
18 https://vmg-steiermark.at/de/men_talk
19 https://www.boys-in-care.eu/en.html
20 https://www.heroes-net.de/
21 http://menspeakout.eu/

promuovere l’uguaglianza di genere attraverso un approccio basato sui diritti umani. Tenendo conto degli esempi di buone pratiche citati, i professionisti in tutti e sei i Paesi concordano sul fatto che i progetti di maggior successo sono quelli che garantiscono condizioni sicure in cui i partecipanti si sentono liberi di esprimersi e incoraggiano una partecipazione attiva a tutti i livelli di membri di comunità di migranti e rifugiati come formatori, facilitatori, interpreti, opinion leader e partecipanti.

# Standard di qualità

### Sensibilizzazione politica dell'approccio

- Riflessione sulle strutture di potere
- Diversità, sensibilizzazione culturale
- Basarsi sulle risorse, modelli di ruolo, responsabilità
- Spazio sicuro e spazio coraggioso

### Competenze dei formatori

- Riflessione sull'esperienza
- Competenze interculturali
- Sensibilizzazione sui metodi (genere e violenza)
- Supervisione e formazione continua

### Condizioni base adeguate

- Traduzione e mediazione culturale
- Bassa soglia
- Infrastruttura e servizi
- Orario

### Efficacia sostenibile

- Qualifica e certificazione
- Gestione della qualità e valutazione
- Creazione di reti
- Manuale

# Standard di qualità

# 3. Standard di qualità

Uno degli obiettivi più importanti di FOMEN è stato quello di preparare i formatori a lavorare con gruppi di uomini con esperienze migratorie, molto spesso associate a razzismo e violenza. Con l'aiuto dei formatori, gli uomini partecipanti avranno la possibilità di elaborare in modo costruttivo queste esperienze e rafforzare le loro risorse per approfondire modelli positivi di risoluzione dei conflitti al fine di poter svolgere un ruolo nella prevenzione stessa della violenza, se possibile.

La sezione successiva è una compilazione degli standard di qualità (disponibili sul sito FOMEN) nel lavoro di prevenzione della violenza di genere e interculturale per assicurarne la corretta implementazione. Basato sui programmi di buone pratiche esistenti in tutti i Paesi partner FOMEN e non solo, nonché sui bisogni e sull'analisi delle risorse FOMEN, si ritiene necessario elaborare criteri di qualità chiari per i diversi aspetti di questi programmi educativi:

## 3.1. Sensibilizzazione politica dell'approccio

In generale, il programma educativo FOMEN affronta i tre principali complessi della società, connessi tra loro in maniera molto stretta e, per alcuni aspetti, intersezionale:

- genere/mascolinità
- etnia/migrazione/razzismo/interculturalità
- violenza.

Durante l'implementazione di questi programmi è fondamentale **riflettere sulle strutture di potere** che accompagnano queste aree di conflitto della società. Vivendo in un sistema di genere caratterizzato da forti disuguaglianze sulla base della tradizione patriarcale e radicato nella cultura egemonica del dualismo sesso/genere e dell'eteronormatività, gli uomini e la mascolinità acquistano potere all'interno di questi sistemi dualistici e dotati di risorse più consistenti (potere politico, capitale economico, status e risorse simboliche) rispetto alle donne/femminilità[22]. È importante però notare che questo status di "uomo

22 Per quanto riguarda il potere politico, la dominanza degli uomini nella leadership e nella rappresentazione è scioccante, così come lo sono il divario di genere le gerarchie esistenti a livello di ricchezza, reddito e lavoro nel settore economico. A livello simbolico e di status, il linguaggio (come ad esempio le strutture maschili generiche) e le attribuzioni di potere stereotipate sono i più importanti (Pimminger 2012, Bergmann et al. 2013).

vero" dominante ha un costo, molto spesso legato a uno stile di vita rischioso, poco salutare e a volte violento. Sia i costi che i privilegi di potere degli uomini devono essere parte dei contenuti dei corsi di formazione (Messner 2000[23]).

I moderni sistemi etnici e i razzismi sono costruiti principalmente sulla base dei colonialismi del nord (europeo) contro il sud del mondo (principalmente africani, arabi, asiatici e nativi/prime nazioni). Analogamente al sistema di genere e, forse ancora più chiaramente e ripetutamente, i sistemi etnici razzisti creano regimi di potere che si distinguono per privilegi assegnati ai bianchi (attraverso risorse, potere politico, status sociale, egemonie culturali e simboliche) e svalutazione e discriminazione delle persone di colore (povertà, mancanza di diritti e bassa rappresentanza, vigilanza e criminalizzazione, esotismo, svalutazione etc.). Mentre le frontiere si occupano di escludere molte persone di colore da luoghi più sicuri e ricchi di risorse, i sistemi di valore culturale mettono il patrimonio culturale "bianco" sistematicamente al di sopra degli altri (Miles 1989[24]). Questi diversi livelli di esclusione, discriminazione e privilegio devono a loro volta essere contenuti nei corsi di formazione.

Lo stesso vale per la riflessione sui diversi concetti di violenza, in particolare per comprendere il significato della violenza di genere[25]. Partendo da una categorizzazione della violenza tra collettiva, autoinflitta e interpersonale (Krug et al. 2002[26]), è importante incentrare la discussione sulla violenza interpersonale e di genere, in quanto gli uomini e le donne sono colpiti in modo diverso dalla violenza nella sfera pubblica rispetto alla violenza in ambito domestico o familiare. La violenza di genere include "qualsiasi violazione dell'integrità fisica o mentale di una persona, connessa al genere della vittima e dell'autore, e che viene perpetrata dalla persona strutturalmente più potente che sfrutta un rapporto di potere" (Hagemann-White 2008, traduzione nostra[27]). Una delle forme più comuni di violenza di genere è indubbiamente quella degli uomini contro le loro partner femminili, un tipo di violenza strettamente connessa a specifici rapporti di potere basati sul sesso in cui gli uomini mantengono, ristabiliscono o dimostrano il loro potere e il loro dominio sulle donne. Questi diversi concetti di violenza devono essere compresi e inclusi nei corsi di formazione.

23 Messner, M. (2000). Politics of Masculinities. The Gender Lens, Vol.3. UK: AltaMira Press

24 Miles, Robert (1989). Racism. Routledge.

25 Quanto segue è basato su Scambor, C. & Scambor, E. (2017). La violenza di genere e il ruolo degli uomini (Nasilje na podlagi spola in vloga moških). In: Časopis za kritiko znanosti, Let. XLV, 2017, Številka 267. P.115-127.

26 Krug, Etienne G., Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano (2002). Rapporto mondiale sulla violenza e la salute. Geneva: Organizzazione Mondiale della Sanità.

27 Hagemann-White, Carol (2008): Vorwort. In Gewalt im Geschlechterverhältnis. Erkenntnisse und Konsequenzen für Politik, Wissenschaft und soziale Praxis, Forschungsnetz Gewalt im Geschlechterverhältnis [GIG-Net] (ndr.), 7 — 10. *Opladen: Verlag Barbara Budrich.*

Al di là delle strutture di potere già citate, è necessario riflettere sulle altre strutture gerarchiche e tipi di esclusione: eteronormatività e omofobia, gerarchie di classe, posizioni sociali che provengono da età e abilità diverse, etc. **Affrontare la diversità**, cioè "mirare al riconoscimento e all'apprezzamento delle persone indipendentemente dal loro background sociale, etnico etc., origine, sesso, orientamento sessuale, credo o appartenenza religiosa, età, capacità fisiche o mentali o altre caratteristiche"[28], assume particolare importanza nella diversità del contesto interculturale del lavoro con uomini migranti. Questi uomini sono diversi, hanno biografie e sistemi di credenze diverse. Per consentire un'esecuzione adeguata ed efficace del programma, queste differenze dovrebbero essere non solo notate, ma sottolineate e, in caso di conflitti, discusse apertamente.

Invece di concentrarsi solo sui bisogni (o peggio, deficit e carenze) dei partecipanti, i programmi educativi dovrebbero basarsi sulle loro risorse. Lo scopo è quello di renderli responsabili in modo da rafforzare la consapevolezza delle loro potenzialità. Pertanto, si può applicare il modello dello sviluppo comunitario basato sulle risorse **(Asset-Based Community Development, ABCD)**, concentrato sui punti di forza, sulle abilità e sulle esperienze delle persone.[29] Questo modello consente una prospettiva più olistica sugli uomini, dando ai partecipanti l'opportunità di diventare dei veri e propri partner nella prevenzione della violenza (sessuale, di genere, omofoba e altro). Potrebbe inoltre incoraggiare i partecipanti a diventare figure guida e/o modelli di ruolo nella loro comunità e a trasmettere il messaggio in modo credibile e autentico.[30] Il programma educativo deve perciò promuovere la responsabilità (ownership) dei partecipanti, che darà loro la possibilità di essere parte integrante del processo e alimenterà la loro motivazione attraverso:

- impostazione degli obiettivi collettivi
- assenza di gerarchia e una condotta democratica e partecipativa
- dare ai partecipanti ruoli di primo piano all'interno delle dinamiche del workshop per favorirne la responsabilizzazione
- co-creazione del programma con il gruppo target, al fine di migliorare la loro identificazione con il programma e promuoverne la sostenibilità.

In generale, l'ambiente e l'approccio del programma educativo dovrebbero essere il più possibile **sicuri** per i partecipanti. Si raccomanda di stabilire delle re-

28 Eine Welt der Vielfalt e.V.: Diversity – was ist das? (https://www.ewdv-diversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/).
29 Cf. ABCD toolkit su: https://naaee.org/sites/default/files/whatisassetbasedcommunitydevelopment.pdf
30 Come proposto da Howard (2014) per il lavoro e l'educazione in comunità con uomini afroamericani. (Black Male(d): Peril and Promise in the Education of African American Males)

gole di base con i partecipanti e di creare uno "**spazio coraggioso**" in modo che i partecipanti possano aprirsi e discutere problematiche importanti e delicate dal punto di vista emotivo, Come anche postulato dall'approccio, "Disturbances and passionate involvements take precedence" (Cohn 1975[31]) per garantire l'attenzione e la capacità di aprirsi dei partecipanti.

## 3.2. Competenze dei formatori

Come affermato nel paragrafo precedente, l'approccio richiede facilitatori **altamente qualificati, politicamente consapevoli e sensibili alle dinamiche di potere**. I facilitatori devono essere consapevoli delle proprie convinzioni e pregiudizi ed essere in grado di separarsene e concentrarsi sul gruppo e la sua dinamica. Devono usare un approccio non discriminatorio ed evitare di stigmatizzare gli uomini come autori (pur essendo consapevoli del rapporto relativamente stretto tra mascolinità e violenza). La sensibilizzazione culturale e al genere sono quindi qualità fondamentali per i facilitatori.

I background culturali dei facilitatori e dei partecipanti devono essere oggetto di riflessione soprattutto nei casi in cui i facilitatori appartengano a gruppi che normalmente non sono oggetto di razzismo o discriminazioni etniche/nazionali. La facilitazione multietnica può anche essere una risorsa per essere in grado di mostrare e affrontare in modo credibile background diversi, soprattutto per quanto riguarda il razzismo e altre esperienze personali e per identificare, comprendere e affrontare eventuali tabù e stereotipi del gruppo di partecipanti. L'accesso a un **team di professionisti multidisciplinari con competenze interculturali** può includere esperti di vari settori (diritto, sessualità, uguaglianza di genere, prevenzione della violenza...) e persone che apportano competenze e metodi diversi (metodi di condivisione, intervisione, etc.).

I formatori devono avere una formazione completa nell'insegnamento della **violenza**, soprattutto in relazione al **genere** e alla **mascolinità**. Devono essere in grado di fare riferimento ai documenti attuali dell'UE e delle Nazioni Unite e agli orientamenti sulla prevenzione[32].

Una **supervisione** regolare è necessaria sia per i facilitatori che per gli interpreti/mediatori culturali per garantire l'apprendimento continuo, un'esecuzione di

31 Cohn, Ruth C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta.

32 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en

alta qualità ed evitare i pregiudizi. In generale i facilitatori dovrebbero essere aperti alla possibilità di applicare approcci adatti a questo tipo di argomenti altamente sensibili e dinamiche di gruppo come l'interazione tematica e la comunicazione non violenta, per migliorare la qualità del processo.

## 3.3. Condizioni di base adeguate

Per il programma educativo è fondamentale una **comprensione comune** a diversi livelli (lingua, modelli culturali e sistemi di credenze). Ciò non dovrebbe essere a carico dei soli interpreti (e potenzialmente dai mediatori culturali), ma dovrebbe essere alla base di tutte le unità di formazione, ad esempio mediante attività di riflessione che affrontano specificamente e apertamente potenziali incomprensioni.

L'accesso a un programma educativo e ad altre misure dovrebbe essere **a bassa soglia**, immediato e basato sul coinvolgimento. Questo si riferisce al luogo (il più possibile centrale, veloce e facile da raggiungere anche con i mezzi pubblici), accessibilità (persone con esigenze particolari: ascensori etc.) e sicurezza (gruppi vulnerabili).

Dovrebbero essere forniti i seguenti **servizi**:

- Cibi e bevande  (facendo attenzione alle limitazioni e alle preferenze culturali) e potrebbe essere utile avere a disposizione una cucina.
- Tenere il programma in uno spazio senza disturbi esterni (entrata di persone, rumori forti dall'esterno, etc.) e dove non si arrechi disturbo ad altri (facendo rumore, con musica, canti, etc.).
- I servizi igienici potrebbero essere un problema delicato: Per alcuni sarà importante avere bagni separati uomini/donne, per altri saranno preferibili servizi non binari.
- Potrebbe essere utile fornire assistenza con i bambini e rimborsare le spese di trasporto.
- È inoltre importante chiedere in anticipo se ci sono altre esigenze particolari.

Inoltre, la gestione del tempo è fondamentale in quanto assicura il coinvolgimento dei partecipanti nel processo (i livelli di attenzione si abbassano durante le presentazioni troppo lunghe) e uno strumento per garantire le pari opportunità (tempo di parola limitato per ogni persona). L'orario dovrebbe essere adattato alle esigenze specifiche dei gruppi di partecipanti: deve esserci abbastanza

tempo per trattare gli argomenti in profondità ma il programma non dovrebbe essere troppo lungo, in modo da poter permettere la partecipazione anche alle persone più occupate.

## 3.4. Efficacia sostenibile

Ai partecipanti dovrebbe essere conferito un **attestato di partecipazione** che riconosca le conoscenze acquisite. Gli attestati dovrebbero contenere i dettagli dei contenuti e delle metodologie usate nel programma educativo. Ciò potrebbe anche dare adito al confronto tra i corsi di formazione e le esigenze del mercato del lavoro o promuovere l'offerta di moduli aggiuntivi, ad esempio nei settori della formazione sulla diversità nelle imprese, delle leggi antidiscriminazione, della protezione contro la violenza nei comuni, etc.). Gli attestati di partecipazione potrebbero inoltre migliorare l'accesso al mercato del lavoro, ad esempio nelle ONG, nella diversità commerciale o nella gestione della sanità e nella pubblica amministrazione.

I programmi educativi dovrebbero essere continuamente migliorati sulla base delle precedenti edizioni e del feedback dei partecipanti attraverso una **valutazione**. Si consiglia quindi di preparare dei questionari pertinenti al tipo di evento per raccogliere il feedback dei partecipanti sui singoli moduli del programma e sulla loro implementazione.

L'obiettivo del programma educativo è quello di sostenere gli uomini con una storia di migrazione nella lotta contro la violenza e, a lungo termine, ad agire come modelli di ruolo per la loro comunità. Consigliamo pertanto di rivolgersi a un numero più ampio possibile di comunità di migranti e rifugiati, residenze, associazioni di quartiere per reclutare attivisti in grado di **creare reti** che possano fare la differenza per le loro comunità.[33]

Al fine di implementare il programma educativo, le sue basi teoriche e metodologiche, i metodi e i contenuti applicati, nonché i risultati dovrebbero essere pubblicamente accessibili. Il presente **manuale** è stato creato proprio a questo scopo.

33 Vedere ad esempio The Pixel Project: male role models against violence - https://16days.thepixelproject.net/16-male-role-models-helping-to-stop-violence-against-women

# Programma educativo e di intervento

# 4. Programma educativo e di intervento

In questo capitolo viene presentato il programma educativo e di intervento. Tutti i moduli e gli strumenti utilizzati nel programma sono stati sviluppati dal team FOMEN e sono disponibili sul sito di FOMEN.

## 4.1. Obiettivi generali e metodologia

L'effetto della prevenzione non è immediatamente visibile ed è difficile fare prevenzione quando si preferiscono azioni a breve termine e misurabili. Il successo del lavoro di prevenzione si rivela spesso in contesti estremamente diversi da quelli in cui vengono impiegate le risorse.

Il lavoro di prevenzione si divide in prevenzione primaria, secondaria e terziaria. Le misure di prevenzione primaria vengono utilizzate con tutte le persone e includono screening, misure educative, controlli sanitari o campagne di sensibilizzazione. Le misure di prevenzione secondaria sono utilizzate con i gruppi a rischio. Si riferiscono, ad esempio, una più stretta supervisione dei bambini piccoli con problemi di sottopeso o gruppi di discussione per adolescenti che crescono con genitori alcolizzati. Gli interventi di prevenzione terziaria vengono utilizzati con persone o gruppi che hanno dimostrato difficoltà. L'obiettivo in questo caso è limitare l'impatto del danno e consentire uno sviluppo positivo.

I programmi educativi FOMEN su temi come la violenza, le relazioni, l'uguaglianza di genere, le leggi, la cura di sé etc. sono una misura di prevenzione secondaria rivolta a uomini migranti o rifugiati. Questo gruppo target si trova ad affrontare diversi fattori di rischio come l'incertezza sul futuro a lungo termine, potenziale incertezza su dove si trovi la famiglia nel Paese di origine, una storia di violenza nel Paese di origine (ad esempio la guerra) e/o durante migrazioni forzate e relative costruzioni violente della mascolinità, esperienze di violenza strutturale (ad esempio razzismo), etc. Come misura di prevenzione secondaria, questi laboratori non sono rivolti a persone che hanno un problema provato con la violenza.

I moduli presentati in questo manuale sono progettati per una realizzazione laboratoriale, condotta attraverso metodi culturalmente sensibili e, se neces-

sario, offrendo possibilità di interpretazione linguistica. Il fondamento di tutte le azioni dovrebbe essere un approccio rispettoso e di riconoscimento nei confronti dei partecipanti. I partecipanti non dovrebbero essere stereotipati (ad esempio come "inclini alla violenza" a causa della loro cultura di origine o esperienza migratoria) e dovrebbero essere rispettate le ansie o l'introversione degli individui.

I contenuti del modulo offrono, tra l'altro, l'opportunità di riflettere consapevolmente sulla funzione del proprio ruolo e influenza all'interno di una famiglia o di una comunità culturale e informare relazioni tra adulti e bambini caratterizzate dal rispetto reciproco.

Nel programma vengono apprese le competenze necessarie ad affrontare situazioni violente, ad esempio il riconoscimento precoce di situazioni potenzialmente violente e la ricerca di soluzioni non violente. I partecipanti possono acquisire sicurezza nel riconoscere i propri sentimenti, in particolare l'impotenza, la frustrazione e la rabbia. Possono riflettere più consapevolmente sulle proprie reazioni e imparare a capirle meglio. Oltre a riflettere su sé stessi e sul proprio comportamento, lavorare in gruppo può aiutare i partecipanti a comprendere meglio le reazioni degli altri e a risolvere i conflitti parlando o in altri modi non violenti. Mettere in parole i propri sentimenti e condividere storie aiuta a confrontarsi con la violenza e con le esperienze traumatiche con un approccio curativo.

Abbiamo scelto come metodi il trasferimento delle conoscenze e il dialogo perché aiutano a rendere i partecipanti consapevoli della connessione tra pensieri, sentimenti e azioni. Attraverso l'autoriflessione, lo spazio per l'espressione dei propri pensieri e l'ascolto è possibile essere più coscienti dei propri comportamenti e azioni. Gli argomenti dei singoli moduli sono stati scelti in modo tale da poter sviluppare strategie utili e modi di agire non violenti in situazioni di vita difficili. Il trasferimento di conoscenze e il dialogo su questi argomenti offrono ai partecipanti anche l'opportunità di decidere fino a che punto vogliono aprirsi su queste questioni problematiche. È necessario condividere informazioni in maniera centralizzata e facile da comprendere. I moduli relativi all'argomento rafforzano le risorse già in possesso dei partecipanti, riducono il loro senso di impotenza e li aiutano a padroneggiare meglio la propria vita quotidiana e le proprie decisioni.

Il dialogo può essere visto come un continuo scambio di opinioni per creare comprensione ed equilibrio tra i partecipanti. Questa forma di conversazione pone l'accento sull'uguaglianza e sul rispetto nei rapporti tra le persone. Il metodo diventa così un simbolo di prevenzione della violenza, poiché la violenza

significa esercitare potere in maniera sbilanciata, mentre uguaglianza significa che nel gruppo viene dato spazio a tutte le opinioni dei partecipanti.

## 4.2. Moduli

In questo capitolo vengono presentati gli otto moduli sviluppati dal team FOMEN. con relative informazioni di base, metodi e letteratura di supporto. Ogni modulo si concentra su un argomento correlato alla sensibilizzazione al genere e alla prevenzione della violenza nel lavoro con uomini migranti e rifugiati. Tutti i moduli seguono la stessa struttura: obiettivi del modulo, risultati di apprendimento, panoramica del modulo con diverse sezioni e informazioni aggiuntive utili e riferimenti bibliografici.

### 4.2.1. Module 1 – "Introduzione"

**Obiettivo del modulo**

L'obiettivo del primo modulo è creare un senso di familiarità e stabilire relazioni di fiducia tra gli uomini del gruppo e tra il gruppo e i facilitatori, interpreti e formatori. I partecipanti vengono informati sul background e sugli obiettivi del programma e sul contenuto di ciascun modulo. In questa fase i partecipanti elaborano semplici regole di gruppo per lo svolgimento degli incontri e su come strutturare la cooperazione. Questo processo mira a responsabilizzare i partecipanti e dare loro una prima sensazione di responsabilità e appartenenza.

**Risultati di apprendimento attesi**

Al termine di questo modulo, i partecipanti dovrebbero avere acquisito le seguenti conoscenze e abilità:

- Conoscenza del background e degli obiettivi del workshop
- Esperienza in un processo di gruppo (ruoli, comunicazione di aspettative e bisogni)
- Autoriflessione
- Introduzione a uno spazio sicuro e coraggioso.

**Contenuti**

Introduzione

Per creare fiducia, è necessario informare i partecipanti riguardo al background e gli obiettivi del programma e indicare chiaramente da quale istituzione provengono i formatori in modo distinguere il gruppo di laboratorio da altre situazioni comunicative della vita quotidiana dei partecipanti (ad esempio contatti con autorità, polizia). Sarà inoltre necessario chiarire il ruolo dell'interprete come "mediatore linguistico neutrale" che traduce tutto.

Importante anche fare un giro di presentazioni all'inizio. Ogni partecipante dice il proprio nome e condivide con il gruppo altri dettagli che gli sembrano importanti. I facilitatori possono decidere di gestire le presentazioni in modo creativo, ad esempio attraverso dei giochi. Tutto dipenderà anche dal fatto che i partecipanti si conoscano già o meno.

Il primo modulo dovrebbe anche essere usato per indagare sulle aspettative dei partecipanti riguardo ai contenuti del programma, ad esempio: Quali sono gli aspetti che più gli interessano delle prossime sessioni? Ci sono argomenti specifici di cui vogliono parlare?

Spazio sicuro e coraggioso

Come in qualunque altro contesto, quando si lavora con un gruppo sono necessarie regole di base che siano accettate e riflettano i bisogni di tutti. I programmi educativi FOMEN raccomandano di stabilire un ambiente non solo sicuro, in cui i partecipanti si sentano a proprio agio, protetti e in un clima di fiducia, ma anche di concentrarsi sull'idea di uno "spazio coraggioso" per favorire l'apprendimento e la riflessione sulla propria posizione di privilegio (ad esempio la mascolinità). Oltre a una moderazione ben strutturata e attenta, uno spazio coraggioso richiede anche regole di comportamento concordate che guidino le interazioni reciproche e siano finalizzate a comportamenti rispettosi:

- "Accettare di non essere d'accordo e discussione civile": si accettano opinioni diverse e si discute pacificamente sulla provenienza delle diverse posizioni
- "Prendere la responsabilità delle azioni e del loro impatto": l'intenzione di un'azione è separata dal suo effetto; si discutono apertamente i casi in cui il benessere emozionale degli altri viene compromesso
- "Scegli quando intervenire": i partecipanti decidono autonomamente quando a una discussione o abbandonarla e riflettono su queste decisioni

- “Rispetto“: i partecipanti mostrano rispetto per gli altri e riflettono sul concetto di rispetto attivo
- “Non attaccare”: i partecipanti si impegnano a non farsi del male a vicenda, a non liquidare le critiche a dichiarazioni o comportamenti come presunti attacchi e a essere aperti alle critiche. (cfr. Ali 2017[34])

**Altre letture**

- Ali, D. 2017. Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. 2019. Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.

## 4.2.2. Modulo 2 - Migrazione

**Obiettivo del modulo**

Questo modulo come obiettivo fornire informazioni sui quadri giuridici e istituzionali di protezione internazionale e sulla loro attuazione all’interno dell’Unione Europea e, in particolare, all’interno del Paese di accoglienza. Con l’intento di fornire conoscenze sul processo di integrazione e di collocare i sogni e le nozioni dei diritti dei rifugiati all’interno dei limiti di un sistema basato sul diritto di protezione internazionale, le esperienze di impotenza e vulnerabilità che potrebbero derivarne dovrebbero essere prese sul serio. Questo modulo intende inoltre sensibilizzare sul fatto che questi sentimenti possono influenzare fortemente azioni e reazioni e potrebbero essere la causa della violenza. Il gruppo è invitato a riflettere su quali esperienze di impotenza derivano dalla loro storia di migrazione e che cosa li ha aiutati ad adattarsi al loro ambiente attuale. Lo scopo è anche quello di scambiare informazioni sulle strategie adattative per evitare che le persone banalizzino le proprie reazioni.

**Risultati di apprendimento attesi**

Al termine di questo modulo, i partecipanti dovrebbero avere acquisito le seguenti conoscenze e abilità:

34 Ali, Diana. 2017. Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.

- Definizioni e terminologia su rifugiati e migranti basate sulle leggi di asilo e protezione internazionale
- I loro diritti e doveri nel contesto nazionale e locale
- Conoscere gli enti, le reti e le istituzioni locali
- Strategie adattative quando ci si sente impotenti e vulnerabili

**Contenuti**

Asilo e protezione internazionale

A seconda della realtà e l'esperienza dei partecipanti, la prima parte di questo modulo identificherà la posizione dell'individuo e il campo d'azione, i diritti ei doveri e il rapporto con le autorità o altre entità coinvolte. Iniziando con un'attività di riscaldamento, i partecipanti possono esplorare i loro background e trovare differenze e punti in comune nelle loro storie. Successivamente si passa a una discussione sulla relazione tra le storie che vengono raccontate, le opportunità individuali e l'identità come individui, membri di una famiglia, della comunità e all'interno di una nazione. Ciò servirà come introduzione a un sistema legale che definisce i diritti e i doveri generali di rifugiati e migranti e ha un forte impatto sulle loro opportunità.

Sarà necessario definire i diversi termini utilizzati per le persone con background internazionali da parte delle autorità, enti e decisori politici:

- Rifugiato: costretto a fuggire da un paese a causa una persecuzione (Convenzione di Ginevra)
- Sfollato interno: persona costretta a fuggire ma senza oltrepassare i confini del Paese
- Richiedente asilo: rifugiato che cerca protezione, ma per cui nessun Paese ha ancora „determinato" se soddisfa o meno la definizione di rifugiato
- Migrante: persona che si trasferisce, di solito volontariamente, per vivere o lavorare, temporaneamente o permanentemente, indipendentemente dal fatto che possa attraversare dei confini nazionali o meno.

Dovrebbero anche essere chiariti i termini e le procedure legali fondamentali per specifici contesti nazionali e locali, ad esempio: decisioni legali, permesso di soggiorno, protezione sussidiaria, permesso di lavoro, sicurezza sociale,

possibilità di istruzione/formazione/qualifiche, alloggio etc.

**Strategie adattative e rete di supporto**

Poiché i partecipanti potrebbero esternare sentimenti legittimi di rabbia e ingiustizia durante questo modulo, i facilitatori dovranno parlare di questi sentimenti esplicitamente e coinvolgerli su questo tema. I moduli successivi sulla cura di sé e la prevenzione della violenza si concentreranno comunque sulle strategie per affrontare le esperienze di impotenza, rabbia e ingiustizia, ma in ogni caso se ci fosse una percezione condivisa di impotenza tra i partecipanti a causa della complessità e dell'ingiustizia relative all'argomento del modulo, a fine sessione dovrebbero essere tratte conclusioni che siano di ispirazione e incoraggiamento. È importante non solo educare i partecipanti sui loro diritti e doveri, ma anche fornire loro guida e sostegno.

Ad esempio, le persone con storie familiari internazionali che non parlano la lingua ufficiale o che non conoscono il sistema spesso si sentono spaesate di fronte alla varietà dei servizi di supporto. Capita spesso che i partecipanti si siano già trovati a interagire con diverse istituzioni senza capire i motivi e gli obiettivi dell'incontro.

**Altre letture**

UNHCR. (n.d.). Emergency Handbook. Versione: 1.9. Tratto da https://emergency.unhcr.org/entry/55772/refugee-definition

UNHCR. (2011). Who is a Refugee? Session 3 Manual [UNHCR Protection Training Manual for European Border and Entry Officials]. Tratto da https://www.unhcr.org/4d944c319.pdf

http://jmonnet.symbiosis.org.gr/en/2020/05/30/policy-brief-european-courts-conclude-in-a-rights-safety-net-for-refugees-and-asylum-seekers/

https://reimaginingmigration.org/teaching-ideas-a-mini-unit-exploring-stories-of-movement-and-migration/

### 4.2.3. Modulo 3 – "Genere e mascolinità"

**Obiettivo del modulo**

Il genere è uno dei tratti fondamentali dell'identità di ogni persona, che non può essere ignorato, ma deve essere riconosciuto, promosso e valorizzato. La man-

# Scheda #1

**Metodo: “Mappatura degli enti a livello nazionale e locale”**

L’idea dell’attività è quella di visualizzare con quali organizzazioni o istituzioni nazionali o locali potrebbero venire a contatto i partecipanti, direttamente, indirettamente o potenzialmente, in futuro. I partecipanti avranno così una panoramica sulla rete di supporto e sulle opzioni di aiuto e orientamento che hanno a disposizione come uomini migranti e rifugiati. In generale, questo metodo mira a ridurre la complessità dovuta alla varietà delle istituzioni e invitare i partecipanti a condividere le proprie esperienze per poter essere in grado di cercare supporto professionale quando necessario.

Come prima azione verrà effettuato un brainstorming per identificare il maggior numero di enti possibili a livello locale e nazionale. Tutte le idee vengono annotate su post-it che vengono poi appesi alla parete, alla lavagna o su una lavagna a fogli mobili.

Nella seconda fase i partecipanti assegneranno i post-it a ciascuna delle seguenti categorie:

a) Diretti: organizzazioni o istituzioni con cui hanno contatti personali.

b) Indiretti: organizzazioni o istituzioni con cui qualcuno che conoscono è stato in contatto.

c) Potenziali: organizzazioni o istituzioni che si occupano di migrazione ma con le quali non hanno (ancora) preso contatto.

Infine, quando tutti i post-it sono stati posizionati, i facilitatori possono aggiungere istituzioni pertinenti che potrebbero essere di interesse per il gruppo (ad esempio centri di consulenza legale, lavoro comunitario, orientamento interculturale, assistenza sensibile al trauma, assistenza specifica per uomini, centri di orientamento per ragazze e ragazzi, accompagnamento familiare etc.).

Fonti: Mappatura visiva degli enti: https://holistic-security.tacticaltech.org/media/exercises/pdfs/original/HS_Exercise_2_Explore_2-3a.pdf

canza di una prospettiva di genere nelle politiche di migrazione, asilo e integrazione può avere effetti negativi per tutti i generi. L'obiettivo di questo modulo è riflettere sugli atteggiamenti riguardo al sesso/genere e mettere in discussione gli atteggiamenti stereotipati sulla femminilità e la mascolinità e come questi stereotipi di genere influenzino le relazioni e contribuiscano agli squilibri di potere nelle relazioni affettive tra uomini e donne e relazioni LGBTQI+. Fornisce inoltre informazioni sul costrutto sociale del sesso/genere e consente di riflettere sui miti sui generi utilizzando metodi basati sull'esperienza.

**Risultati di apprendimento attesi**

Al termine di questo modulo, i partecipanti dovrebbero avere acquisito le seguenti conoscenze e abilità:

- Esplorazione della propria comprensione di sesso/genere e mascolinità
- Riflessione sui costrutti sociali delle mascolinità e l'esercitare una mascolinità tossica
- Tecniche per superare le suddette barriere sociali sul genere e la mascolinità
- Conoscenza della terminologia e delle relazioni LGBTQI+
- Consapevolezza dei benefici e dei vantaggi della diversità sessuale e di genere.

**Contenuti**

Nel trattare questi temi è necessario tenere conto del fatto che sono molto delicati da un punto di vista culturale. Dare ai partecipanti l'opportunità di riflettere sui costrutti sociali potrebbe essere molto utile; tuttavia, è importante tenere conto delle differenze culturali e non promuovere la cultura europea come "quella giusta".

*Esplorare i concetti di sesso/genere*

Il modulo inizia introducendo la differenza tra i termini "sesso" e "genere". Con il termine "sesso" si intende la classificazione delle persone in base al sesso maschile, femminile o intersessuale. Ai neonati viene assegnato il loro sesso

di appartenenza alla nascita in base all'aspetto dei loro genitali. Il sesso di una persona combina le caratteristiche fisiche (organi riproduttivi), le caratteristiche sessuali secondarie e quelle genetiche. Con il termine "genere" ci riferiamo ai modelli comportamentali ed ulteriori aspetti che dovremmo adottare in base al nostro sesso e richieste dalla società. Il genere rappresenta una dimensione mutevole e dinamica che può essere modellata con l'età, conformata a diversi contesti culturali, religiosi, sociali, economici.

Per discutere le differenze tra "genere" e "sesso" con il gruppo, i facilitatori e i formatori potrebbero preparare un breve questionario o quiz per raccogliere i suggerimenti dei partecipanti su quali aspetti del genere sono socialmente costruiti e quali no. Frasi che si potrebbero utilizzare: "Le donne partoriscono", "Gli uomini sono forti", "Le donne si prendono cura della casa" o "Gli uomini sono pagati più delle donne al lavoro".

Il termine genere comprende le norme, le condizioni e i processi sociali, culturali e politici nella vita di donne*, uomini* e altri generi (transgender*- o inter*-persone). Le norme di genere hanno un impatto importante sulle nostre azioni e aspettative. Ad esempio, il predominio della figura maschile nel ruolo del capofamiglia e della figura femminile nei ruoli di cura va di pari passo con le norme di genere e le aspettative comportamentali. Coloro che non rientrano in una di queste categorie per vari motivi vengono solitamente ignorati, "corretti" o oppressi. Più ristrette sono le norme di genere, più ristretto è il campo di azione per gli individui. Le norme di genere tradizionali si basano sulla dicotomia dei ruoli di genere: gli uomini devono essere forti e coraggiosi; le donne sono belle, emotive e attente; "il rosa è per le femmine, il blu per i maschi", etc.

Mentre le norme e gli stereotipi di genere modellano le nostre posizioni come individui sessuati/di genere, a loro volta le nostre posizioni e i nostri atteggiamenti riproducono (e modificano) le norme di genere. I ruoli di genere non solo si basano su norme, ma vengono anche modellati dalle gerarchie e dalle disuguaglianze. La disuguaglianza di sesso/genere può avere molteplici sfaccettature, ad esempio il fatto che gli uomini ricoprono la maggior parte delle posizioni di potere o che le donne abbiano in media stipendi e pensioni più basse. In alcuni casi porta addirittura a giustificare la violenza sulle donne o su persone di altro genere, in quanto l'identità di questi individui viene svalutata e viene negata la parità di diritti.

# Scheda #2

**Metodo: “Camminata di genere”**

L’obiettivo è parlare di codici sociali di genere e stereotipi partendo dalle preferenze personali riguardo a semplici attività quotidiane che ci piace svolgere o meno. Queste riflessioni ci permettono quindi di parlare di come il genere limiti le scelte, i gusti e le esperienze personali. La discussione potrebbe includere le conseguenze per le persone che violano questi codici e che sono quindi considerate socialmente “fuori dalla norma di genere”.

I facilitatori spiegano le seguenti regole ai partecipanti: Quando viene detta la parola “Cammina”, devono camminare per la stanza il più velocemente possibile, senza però andare a sbattere su nessuno. Quando si dice “stop” devono fermarsi davanti a un’altra persona e formare delle coppie.

In seguito viene assegnata ai partecipanti una frase da discutere con il compagno per due minuti. Allo scadere de tempo ricominciano a camminare fino al prossimo stop, con il quale gli verrà assegnata un’altra frase.

Dichiarazioni da utilizzare:

- Qualcosa di tipico del mio genere che mi piace fare
- Qualcosa di tipico del mio genere che non mi piace fare
- Qualcosa di non tipico del mio genere che mi piace fare
- Qualcosa di non tipico del mio genere che mi piacerebbe poter fare se non mi giudicassero

Dopo aver discusso tutte le frasi, si ritorna in plenaria per riflettere tutti insieme.

**LGBTQI+**

Oltre a confondere le parole “sesso” e “genere”, è facile che ci sbagliamo tra i concetti di identità di genere ed orientamento sessuale. Il linguaggio che si utilizza per descrivere questi termini cambia moltissimo nel mondo, in base età, lingua, riferimenti culturali nelle comunità. Ci sono però alcune frasi e parole comunemente usate dall’ONU. Ma la maggior parte dei termini che andremo a descrivere sono di origine occidentale. Quando trattiamo le relazioni LGBTQI+ dovremmo essere ben consapevoli dell’ottica eurocentrica e del relativismo culturale.

LGBTQI+: LGBT è la sigla per lesbiche (L), gay (G), bisessuali (B) e transgender (T). A volte viene anche aggiunta la sigla QQIA, che sta per queer, questioning (che mettono in discussione il proprio genere), intersex e allies (alleati).

In tutto il mondo persone LGBTQI+ subiscono violenze motivate dall’odio, tortura, detenzione, criminalizzazione e discriminazione nel lavoro, in casa, nell’assistenza sanitaria e nell’istruzione a causa del sesso, dell’orientamento sessuale o dell’identità di genere reale o percepita. Le violazioni dei diritti umani, inclusi crimini d’odio, abusi in detenzione e stupri correttivi, si verificano non solo in paesi che criminalizzano le relazioni omosessuali o hanno alti livelli di pregiudizio nei confronti delle persone LGBTQ+, ma anche in paesi considerati più protettivi, come i Paesi dell’Europa occidentale. Troppo spesso le persone LGBTIQ+ sono sottoposte a tortura e altre forme di maltrattamento perché non riescono a conformarsi alle aspettative di genere costruite socialmente.

Come per gli stereotipi tradizionali maschili e femminili, questo modulo invita il gruppo a mettere in discussione anche il costrutto sociale degli stereotipi omofobici e transfobici. Utilizzando questi metodi, il dialogo e la riflessione, è necessario chiarire le seguenti idee:

- Discriminare qualcuno a causa del suo orientamento sessuale è una violazione dei diritti umani.
- Affrontare l‘omofobia nella comunità può sfidare le norme culturali, ma contribuisce a creare un ambiente più pacifico e accogliente.
- Si può essere omosessuali/trans/non binari E musulmani. La fede religiosa non esclude la possibilità di avere un orientamento sessuale diverso dalla norma.
- Comprendere la diversità sessuale come valore progressivo.

*Diversità delle mascolinità*

La mascolinità è spesso pensata come l'essenza interiore che rende gli uomini quello che sono e che li distingue dalle donne, un insieme di caratteristiche fisiche, psicologiche e sociali. In realtà la mascolinità è anche formata da un insieme di credenze e comportamenti che gli uomini adottano per dimostrarsi in linea con le norme di genere dominanti al momento. La mascolinità, quindi, non è un qualcosa che gli uomini possiedono dentro di sé, ma è un qualcosa che "fanno". Gli uomini si trovano ad affrontare forti pressioni sociali per difendersi e definirsi come "maschi" e spesso ciò porta a tratti di mascolinità tossica dannosi per la società, soprattutto per le donne e i bambini, ma anche per sé stessi. È importante, perciò, prendere in considerazione i "costi" della mascolinità tossica e tradizionale (ad esempio, problemi di salute, uno stile di vita pericoloso, violenza) ma anche i privilegi sociali degli uomini in questo contesto (gerarchie lavorative, stipendi, etc.). È vero, però, che non tutti gli uomini godono dello stesso tipo di privilegi. Mentre alcuni traggono vantaggio da determinati rapporti di potere, altri invece sono svantaggiati ad esempio a causa dell'aderenza o meno alle norme di mascolinità, o a causa del potere sociale e dei rapporti di disuguaglianza come razzismo, classismo e abilismo.

La parte finale di questo modulo si concentrerà sui rischi e sui costi della mascolinità tossica e offrirà punti di vista alternativi con vantaggi interessanti.

Ad esempio, i tratti distintivi della mascolinità tossica comprendono:

- sopprimere le emozioni
- promuovere l'eterosessualità come norma inalterabile e mostrare tratti omofobici
- essere violenti, arrabbiati o aggressivi
- essere dominante nel comportamento, nei confronti delle donne e interromperle durante le conversazioni (imporre la propria opinione non richiesta)
- aggressività sessuale e presunzione di superiorità nei confronti delle donne
- vedere le emozioni come un segno di debolezza

Discutere con il gruppo gli effetti di tali comportamenti e stilare un elenco di conseguenze negative, ad esempio. la soppressione delle emozioni e l'invalidazione dei sentimenti →: essendo in grado di esprimere solo rabbia, non riescono a entrare in contatto con i loro sentimenti e ciò potrebbe influenzare il rapporto con il partner e i figli.

*Come possiamo liberarci dalla mascolinità tossica?* I partecipanti dovrebbero proporre idee e soluzioni autonomamente. Possibili suggerimenti: Permettiti di provare sentimenti. Comunica i tuoi sentimenti. Sii un modello per i tuoi figli e per la comunità ("Come puoi fungere da modello nella tua comunità?"). Insegna ai tuoi figli maschi ad esprimere i propri sentimenti.

**Altre letture**

- Da Work with Men and Boys to Changes of Social Norms and Reduction of Inequities in Gender Relations: A Conceptual Shift in Prevention of Violence against Women and Girls, Rachel Jewkes, Michael Flood, James Lang, The Lancet, 2015.
- Engaging Men through Accountable Practice, International Rescue Committee, 2013.
- Gender Equity and Diversity Module Five: Engaging Men and Boys for Gender Equality, CARE, 2013.
- Lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) refugees and asylum seekers: ICAR navigation guide De Jong A (ICAR, 2003) Provides detailed information on UK legislation and legal issues.
- Dal progetto Rainbowhttp://www.rainbowproject.eu/material/it/sticks_and_stones.html

## 4.2.4. Modulo 4 – "Relazioni sociali e intime"

**Obiettivo del modulo**

Lo scopo del modulo è affrontare la realtà delle diverse forme di relazione e sessualità e discutere/riflettere con il gruppo sui valori e le norme che ne sono alla base. I metodi aiutano a mettere in discussione i ruoli e le aspettative socialmente costruiti e incoraggiare i partecipanti a "guardare fuori dagli schemi". Si dovrà chiarire che ogni persona può avere idee diverse riguardo a ciò che è importante in una relazione e che è necessario accordarsi sui valori comuni con il/la partener. Il modulo dovrebbe aiutare ad aumentare la consapevolezza sugli elementi culturali nelle relazioni sessuali e sul comportamento nei confronti delle donne (o degli uomini) e incoraggiare i partecipanti a essere più consapevoli e attivi per quanto riguarda la propria salute sessuale e quella del/la partner. Creando uno spazio sicuro e consentendo al gruppo di aprirsi all'in-

timità, si aiuta a superare lo stigma legato alla sessualità, ai servizi sanitari e ai servizi familiari. Inoltre, dovrebbe incoraggiare i (futuri) padri tra i partecipanti a impegnarsi in una genitorialità attiva.

**Risultati di apprendimento attesi**

Al termine di questo modulo, i partecipanti dovrebbero avere acquisito le seguenti conoscenze e abilità:

- Capacità di distinguere tra norme/aspettative sociali e autodeterminazione sessuale
- Conoscenze sulle malattie sessualmente trasmissibili, educazione sessuale e servizi sanitari
- Conoscenza su come trattare/avvicinare rispettosamente le donne all'interno e all'esterno delle partnership
- Comprensione del consenso e delle sue conseguenze legali in Europa quando non messo in pratica
- Comprensione delle leggi sulla tutela dei minori
- Comprensione dell'importanza di educare i bambini senza violenza
- Competenze su come rapportarsi con i bambini lavorando sull'empatia
- Panoramica e comprensione dei diritti sessuali nell'Unione Europea

**Contenuti**

La sessualità e l'intimità sono argomenti che vengono trattati con estrema riluttanza in alcune culture. Sarà perciò importante rassicurare i partecipanti sul fatto che le esperienze e le idee da loro condivise non verranno diffuse fuori dal gruppo.

*Sessualità/intimità*

Questo modulo inizia con un processo di brainstorming per indagare sulle immagini e i concetti di sessualità presenti nel gruppo. Dipenderà dal gruppo, ma in generale la sessualità viene spesso fraintesa e può essere un concetto difficile da articolare. Ci sono molte idee diverse su cosa sia la sessualità e cosa significhi. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce la sessualità (2006) come segue: La sessualità è "un aspetto centrale durante tutta

la vita degli esseri umani [che] comprende sesso, identità e ruoli di genere, orientamento sessuale, erotismo, piacere, intimità e riproduzione. La sessualità è vissuta ed espressa in pensieri, fantasie, desideri, credenze, atteggiamenti, valori, comportamenti, pratiche, ruoli e relazioni. Sebbene la sessualità possa includere tutte queste dimensioni, non tutte sono sempre vissute o espresse. La sessualità è influenzata dall'interazione di fattori biologici, psicologici, sociali, economici, politici, culturali, legali, storici, religiosi e spirituali".[35]

La sessualità può assumere significati diversi durante la vita delle persone e ci sono differenze legate al genere, all'età, alla cultura e all'orientamento sessuale. La natura della sessualità di ogni persona è unica, creata da una combinazione di fattori biologici e culturali e mutevole nel tempo. La sessualità viene costruita anche socialmente e per questo motivo ci sono grandi variazioni tra culture, gruppi etnici, etc. Spesso quando le persone vedono la parola "sessualità", pensano al rapporto sessuale o ad altre attività sessuali. La sessualità è molto più che sentimenti sessuali o rapporti sessuali. È una parte importante dell'identità personale e include pensieri, sentimenti, comportamenti legati all'essere maschio o femmina o avere una relazione che include intimità sessuale. La sessualità è un aspetto centrale dell'esistenza umana.

35 https://www.who.int/health-topics/sexual-health#tab=tab_2

# Scheda #3

## Metodo: “I cerchi della sessualità”

L’attività permette ai partecipanti di parlare di sessualità dal proprio punto di vista. Aiuta a raccogliere una serie di questioni relative alla sessualità e a presentare una panoramica pratica per riflettere sul significato e sulle proprie convinzioni riguardo a questo argomento.

Cominciamo con un brainstorming di tutte le parole che pensiamo in associazione con “sessualità”. Ogni partecipante può scrivere o disegnare i propri contributi su un post-it o su un cartoncino.

Successivamente i facilitatori disegnano cinque cerchi su una lavagna o una lavagna a fogli mobili. Tutto ciò che riguarda la sessualità umana può rientrare in più di un cerchio.

**5 cerchi:**

- *Intimità:* sentirsi emotivamente vicini a un’altra persona ed essere capaci di sostenere questa vicinanza. Essere in intimità con una persona significa sentirsi vicini, in confidenza e, di solito, affezionati o in una relazione amorosa con una persona o con un gruppo.
- *Identità sessuale:* la comprensione di chi siamo dal punto di vista sessuale, compreso il proprio genere, i ruoli di genere definiti culturalmente e l’orientamento sessuale.
- *Sensualità:* provare piacere con il proprio corpo e con altri corpi, in particolare il corpo dei partner sessuali. La sensualità ci permette anche di godere del piacere che il nostro corpo può dare a noi e agli altri. Sentirsi fisicamente vicino a un’altra persona.
- *Salute sessuale e riproduttiva:* includere informazioni su riproduzione, rapporti sessuali e diversi atti sessuali, contraccezione, espressione sessuale e anatomia sessuale riproduttiva, etc.
- *Potere sessuale sugli altri:* abusare del sesso o della sessualità per influenzare, manipolare o controllare altre persone (seduzione, molestie, abusi sessuali o stupri).

Il gruppo è invitato a posizionare le proprie parole e disegni nel cerchio prescelto.

Importante: deve essere chiaro al gruppo che l'ultimo cerchio (potere sessuale sugli altri) si riferisce a una forma di violenza (violenza sessuale) e non dovrebbe essere percepito come parte di una definizione di sessualità. Il facilitatore può aiutarsi disegnando il cerchio con un colore diverso o su una lavagna separata.

In gruppi di 4-5, i partecipanti discutono sulla base di queste domande:

- *A quali cerchi sono associate più parole? Perché?*
- *Tendiamo a concentrare la parola sessualità solo in alcuni cerchi e ne ignoriamo altri?*
- *Quale dei cinque circoli sessuali ti è più vicino? Il meno vicino? Perché pensi che sia così?*
- *Ci sono dei cerchi di cui parli più/meno volentieri? Di quali pensi si parli meno e sia più difficile parlare? Perché?*
- *Riesci a immaginare di parlarne con i tuoi figli? Con i tuoi genitori? Con i tuoi amici?*

Dopo aver definito e discusso il significato di sessualità, si possono usare le seguenti domande per focalizzarsi sui costrutti sociali e gli altri aspetti della relazione tra potere e sessualità. *In che modo la sessualità è associata al potere? Chi definisce il comportamento sessuale responsabile? Cosa si intende per diritti sessuali? Spesso si dice che la nostra cultura, religione o la società non ci permettono di parlare apertamente di sessualità. È una questione molto controversa. Ti sembra valida? Cosa possiamo fare per cambiarla?*

**Fonti:**


- https://advocatesforyouth.org/
- Amnesty International: Making Rights a Reality. Gender Awareness Workshops. https://www.amnesty.org/download/Documents/ACT770352004ENGLISH.PDF

*Relazioni*

Gli esseri umani sono esseri sociali. Dipendiamo dalle interazioni e dalle relazioni sociali. Esistono molti modi diversi di comportarsi ed essere coinvolti in amicizie e relazioni di vario tipo.

Il gruppo è chiamato a riflettere sulle convinzioni sulle relazioni sociali e intime e come migliorarne la qualità per il nostro benessere. Per questa attività possiamo dividere i partecipanti in due gruppi. Uno seleziona le dieci caratteristiche più importanti per una relazione sociale (amicizia) e l'altro per una relazione intima.

Un'altra possibilità potrebbe essere leggere le dichiarazioni e far scegliere ai partecipanti una reazione che corrisponda alla loro opinione ("Accetto", "Non sono d'accordo" o "Non so"). Le frasi dovrebbero includere stereotipi di genere che si riflettono nelle relazioni, ad esempio: "L'uomo deve avere l'ultima parola sulle decisioni a casa", "La donna è responsabile della contraccezione e della prevenzione della gravidanza", "Non avrei mai un amico gay" o "Dovrei parlare apertamente con il mio partner della salute sessuale (prevenzione delle malattie a trasmissione sessuale)". Discutere a fondo ogni affermazione per capire le problematiche che ne sono alla base. Dopo un breve dibattito, i partecipanti sono invitati a cambiare posizione o a convincere i compagni a cambiare idea.

Due temi importanti su cui consigliamo di soffermarsi, se non già proposti dai gruppi:

- "Il mito della verginità"
- "Il potere dell'autodeterminazione sessuale"

Alcuni dei partecipanti potrebbero già avere una relazione o una famiglia. Alcuni altri potrebbero avere il desiderio diventare padri. In generale, molti uomini cercano relazioni profonde con i figli e vogliono svolgere un ruolo più attivo nella loro vita. Ma come possono farlo se la società promuove ruoli di genere tradizionali in cui alle donne viene assegnato il ruolo di cura e agli uomini quello del capofamiglia? Questo modulo può inoltre fornire uno spazio per riflettere sull'immagine della paternità impegnata secondo i partecipanti.

**Altre letture**


- Sexual health training course for interpreters, Briddon D et al (Newcastle Interpreting Service, Newcastle PCT, 2005) Student handbook, training pack and teaching materials on sexual health. Disponibile su www.newcastlepct.nhs.uk

- Exploring ethnicity and sexual health. A qualitative study of the sexual attitudes and lifestyles of five ethnic minority communities in Camden and Islington Elam G et al (National Centre for Social Research, 1999) A qualitative study looking at sexual attitudes and behaviours among Jamaican, Black African and South Asian people living in North London. Disponibile su www.natcen.ac.uk
- Elam G and Fenton K, "Researching sensitive issues and ethnicity: lessons from sexual health", Ethnicity and Health, vol 8, no 1 (2003), 15–27. Disponibile su www.tandf.co.uk
- Faith, values and sex and relationships education Blake S and Katrak Z (PSHE and citizenship spotlight series, Sex Education Forum, National Children's Bureau, 2002)
- https://www.care.org
- https://advocatesforyouth.org/

### 4.2.5. Modulo 5 - La cura di sé

**Obiettivo del modulo**

È importante che i sentimenti di frustrazione e impotenza vengano presi seriamente. Questo modulo intende inoltre sensibilizzare sul fatto che questi sentimenti possono influenzare fortemente azioni e reazioni e potrebbero essere la causa della violenza. Il gruppo è invitato a riflettere su quali esperienze di impotenza derivano dalla loro storia loro e che cosa li ha aiutati ad affrontarle. Dovrebbero inoltre essere fornite informazioni sulle reazioni e sulle difficoltà il carico psicologico che potrebbero derivare dalle esperienze traumatiche. Sapere che sono reazioni normali di fronte a eventi difficili aiuterà le persone coinvolte ad affrontarle meglio. Lo scopo è anche quello di scambiare informazioni sulle strategie adattative dopo esperienze traumatiche per evitare di banalizzare le proprie reazioni. In questo modo si riflette anche sulle aspettative di ruolo riguardo alla mascolinità tossica tradizionale e alla mascolinità vera e possibile, ovvero la mascolinità propensa alla cura.

**Risultati di apprendimento attesi**

Al termine di questo modulo, i partecipanti dovrebbero avere acquisito le seguenti conoscenze e abilità:

- Affrontare sconfitte, difficoltà ed esperienze traumatiche

- Strategie e risorse per la cura di sé
- Salute mentale
- Vantaggi di una mascolinità premurosa.

**Contenuti**

NON addentrarsi nei dettagli delle esperienze vissute dai partecipanti. La conversazione dovrebbe essere più superficiale per evitare che la persona possa tornare a provare determinate sensazioni. Potrebbero verificarsi reazioni fisiche o psicologiche. Far sapere ai partecipanti che va bene dire STOP se la situazione sta diventando insostenibile.

*Mascolinità propensa alla cura*

Essere un uomo nella nostra società non significa solo avere e mostrare un corpo maschile, ma anche prendere una certa posizione come uomo. A volte questo può significare che gli uomini prendono le distanze dalle cose che sono associate alle donne (ad esempio fare i lavori domestici, spingere la carrozzina o persino prendersi cura di sé). Che cosa significa sembrare maschile? Essere vulnerabili? Essere un uomo senza paura, sicuro di sé e coraggioso? Queste e altre aspettative sull'essere uomini creano delle pressioni molto spesso insopportabili. Non soddisfare queste aspettative può essere fonte di insicurezza e quasi nessuno ne parla. Molti uomini cercano invece di riaffermare la loro mascolinità con sé stessi e con gli altri, a volte correndo rischi che mettono a repentaglio la loro sopravvivenza. Ad esempio, se la mascolinità viene riaffermata con la violenza, questo può costituire una minaccia per gli uomini stessi.

Fin dalla più tenera età gli uomini devono confrontarsi con obblighi e aspettative nel tentativo di non essere considerati "debolucci" o "codardi", perché i veri uomini non piangono e devono essere "macho". Il primo passo di questo modulo è chiedere ai partecipanti di elencare tutte le emozioni a cui riescono a pensare. Dopodiché gli verrà chiesto di elencare tutti gli obblighi comportamentali ai quali sono sottoposti in quanto "veri uomini". Il passo successivo è parlare di come molte emozioni nella vita quotidiana non vengono riconosciute e quindi ignorate e che le emozioni represse possono solo esprimersi sottoforma di rabbia o ira. In questo modo vi partecipanti capiscono che alla maggior parte degli uomini viene insegnato a dimenticare le emozioni, a reprimerle o a vergognarsene. Infatti, quando gli uomini si sentono impotenti o frustrati, i precetti della mascolinità tradizionale gli impongono di ignorare o cancellare queste emozioni.

La reticenza e la paura di percepire, mostrare e vivere i propri bisogni è molto

alta, soprattutto alla luce delle esigenze dettate dai preconcetti della mascolinità tradizionale. La pressione a conformarsi a questi concetti di mascolinità può portare a una mancanza di abilità sociali nel rapporto con sé stessi e con gli altri. Lo si vede, ad esempio, nell'incapacità di costruire amicizie e relazioni durature, di chiedere aiuto, di ammettere il bisogno di aiuto, di affermarsi nella vita secondo i propri desideri, etc., mentre quando sono gli uomini e i ragazzi si sentono spinti a mostrare arroganza e comportamenti evasivi. Una mascolinità più premurosa offre agli uomini la possibilità di approfondire i rapporti di cura con gli altri e contribuire a una società più sana e amorevole. Ciò ha effetti positivi sugli uomini, nonché sulle strutture di genere e sul progresso della parità di genere.

*Cura di sé e impotenza*

Sentiamo frustrazione e impotenza quando ci troviamo in situazioni in cui non riusciamo a trovare soluzioni ai nostri problemi, quando ci troviamo ad affrontare qualcosa di nuovo, quando non possiamo difenderci o proteggerci, oppure quando, semplicemente, non sappiamo che cosa fare.

È importante sottolineare gli esseri umani hanno una spiccata capacità di adattarsi a qualunque tipo di situazione. Nei momenti di paura, dolore o tristezza, ci rendiamo conto che dopo qualche tempo queste reazioni si affievoliscono o spariscono.

Dopo questa breve introduzione su come eventi terribili e traumatici possono influenzare il nostro corpo e la nostra salute mentale, il gruppo può condividere le proprie osservazioni su come le persone reagiscono quando provano sentimenti di impotenza e frustrazione.

Questo modulo si concentra principalmente sulle strategie e sulle tecniche con le quali i partecipanti affrontano tali situazioni. Pertanto, sono invitati a condividere le loro conoscenze e supportarsi a vicenda.

**Altre letture**


- Huber, M. (2003): Trauma und die Folgen, Teil 1, Junfermann., sowie Dies.: Wege der Traumabehandlung, Teil 2.
- Preitler, B. (2016): An ihrer Seite sein. Psychosoziale Betreuung von traumatisierten Flüchtlingen, StudienVerlag.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.
- Zito, D./ Martin, E. (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche, BELTZ Juventa.

# Scheda #4

## Metodo: Il pianoforte della cura di sé

Questo metodo ha lo scopo di promuovere la diversità nelle strategie di adattamento. Aumenta la consapevolezza del significato di cura di sé e del trattarsi bene. I partecipanti riflettono sul loro benessere e salute mentale e condividono le loro strategie per mantenerli.

Ogni partecipante riceve un foglio con i tasti bianchi e neri del pianoforte dopodiché gli viene chiesto di pensare a queste domande:

- Che cosa fai per affrontare lo stress, l'impotenza e i brutti ricordi?
- Che cosa ti aiuta ad affrontare la vita di tutti i giorni?
- Che cosa ti dà energia e cosa rende la vita degna di essere vissuta?

Sui tasti bianchi del pianoforte, chiederemo ai partecipanti di scrivere le loro strategie per la cura di sé. Quando tutti i partecipanti hanno scritto sui tasti bianchi, disponi tutti i fogli allineandoli come se fossero un lungo pianoforte.

Quando i partecipanti si sentono esausti o impotenti possono "suonare una canzone diversa" sul pianoforte. Non devono sempre premere gli stessi tasti, ma imparare nuove strategie per la cura di sé dai loro compagni o scoprirne di nuove da soli.

Domande per la riflessione:

- Che cosa noti quando osservi il pianoforte?
- Hai imparato nuove strategie? Qualcosa ti era già familiare?
- Come potete sostenervi a vicenda quando vi sentite frustrati, tristi o siete di cattivo umore?

Fonti: Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.

## 4.2.6. Modulo 6 - “Violenza”

**Obiettivo del modulo**

Concentrarsi sulla violenza e sulle sue conseguenze dannose può aumentare la consapevolezza che la violenza è un problema sociale e può aiutare a ridurre i tabù e la vergogna riguardo al problema. L’obiettivo del modulo è aiutare a comprendere gli indicatori della violenza. Che cosa determina la violenza? Come possiamo riconoscere la violenza? Dovrebbe inoltre aiutare ad avviare un dialogo riguardo alle diverse forme di violenza e ai metodi per analizzare l’argomento. Verrà anche enfatizzato il concetto di violenza di genere e i relativi contesti, atteggiamenti e conseguenze.

**Risultati di apprendimento attesi**

- Al termine di questo modulo, i partecipanti dovrebbero avere acquisito le seguenti conoscenze e abilità:
- Capire che cos’è la violenza e riconoscere le diverse forme di violenza con le loro caratteristiche e relazioni reciproche,
- Capire le radici e le manifestazioni della violenza di genere e il controllo coercitivo,
- Riconoscere le conseguenze della violenza sia per le vittime sia per gli autori,
- Capire l’uso della violenza come atto criminale e il corrispondente quadro giuridico.

**Contenuti**

*Caratteristiche della violenza*

*La violenza implica il dominio sugli altri. Il termine “violenza” in tutti i suoi possibili usi ha a che fare con un processo dagli effetti soppressivi o distruttivi. Due parti sono in contrapposizione: l’atto o struttura della violenza da una parte, e l’esperienza o resistenza alla violenza dall’altra. L’esperienza della violenza è principalmente una sensazione di impotenza, percepire l’impossibilità di esercitare un’azione.*

*Gli atti e le strutture della violenza sono strettamente connessi tra loro. La violenza*

*personale è legata alle gerarchie sociali, ad esempio quelle tra adulti e bambini, uomini e donne, persone che si conformano alle aspettative dei tradizionali ruoli di genere e altre che non lo fanno. I rapporti di potere sono sempre legati al contesto: ad esempio, è possibile che l'insulto "patata" ferisca una persona ma non venga percepito come offensivo dal resto della società.*

*Sono molti i fattori che facilitano o impediscono la violenza, tra cui l'approvazione sociale e culturale delle forme di violenza, lo status sociale dei bambini, i problemi familiari dovuti alla mancanza di risorse o allo stress. Anche il sesso e gli stereotipi di genere sono importanti in questo contesto.*

## Scheda #5

**Metodo: "Capire che cos'è la violenza"**

I partecipanti imparano a riconoscere la violenza nelle sue diverse forme. È fondamentale conoscere e saper identificare la violenza per poterla evitare. La violenza di genere viene affrontata esplicitamente attraverso gli esempi forniti. I partecipanti riflettono sulla propria idea ed esperienza di violenza.

Questo metodo inizia con una breve introduzione sulla violenza e delle sue varie definizioni, ad esempio: "L'uso intenzionale della forza fisica o del potere, effettivo o come minaccia, contro sé stessi, un'altra persona o contro un gruppo o una comunità che provoca o ha un'alta probabilità di provocare lesioni, morte, danni psicologici, malsviluppo o privazione". (Definizione di violenza dell'OMS)

Nella fase successiva, vengono utilizzate vignette di casi che descrivono brevemente scene relative a comportamenti violenti, ma con diversi livelli di legittimità. Ogni vignetta verrà scritta su una lavagna a fogli mobili separata.

I facilitatori o interpreti leggono una vignetta e ai partecipanti viene chiesto di sollevare un cartoncino rosso (che significa: comportamento violento illegittimo, inaccettabile, illegale) o uno verde (uso legittimo e accettabile della violenza). Dopo ogni caso, due partecipanti sono invitati a spiegare la loro giustificazione opposta o uguale. Sarà compito dei facilitatori chiarire le caratteristiche del comportamento violento in ogni caso specifico.

**Possibili vignette di casi:**

- *"Due pugili combattono sul ring"* Discussione: boxe come norma socialmente accettata, rispetto delle regole, volontarietà della situazione; immagini tradizionali di uomini di durezza e forza.
- *"Un uomo minaccia rabbiosamente un altro uomo:* 'Se non smetti di insultarmi' it spezzo le ossa'" Discussione: ciclo di violenza ed escalation; connessione tra rabbia ed emozioni; minaccia di violenza fisica come reato penale nell'UE; alternative non violente in questa situazione.
- *"Un agente di polizia spara a un sospetto ladro mentre sta scappando"* Discussione: uso legalizzato della violenza; uso legittimo delle armi; l'autorità statale come norma sociale; possibilità di fraintendimento; violenza della polizia e possibilità di discriminazione verso le minoranze come violenza strutturale.
- *"Una madre schiaffeggia suo figlio per aver preso un brutto voto"* Discussione: caso di violenza fisica in famiglia; illegale punire fisicamente i bambini nell'UE; l'aggressione della madre sfollata contro il figlio può essere dovuta alla sua vittimizzazione da parte del padre.
- *"Un figlio chiama suo padre 'stronzo' in una discussione, poi gli dà uno spintone e il figlio cade"* Discussione: caso di violenza fisica in famiglia; insolenza del figlio e violenza dei genitori; il comportamento del figlio è psicologico/emotivo, il padre da adulto è più responsabile di non continuare la violenza; è illegale punire fisicamente i bambini; capacità genitoriali di educare i bambini senza violenza.
- *"Un giovane scatta una foto a un'amica che dorme sul divano a una festa. Per fare la foto le solleva il vestito sopra la vita"* Discussione: la violenza sessuale come reato penale; violazione della privacy, sfruttamento dei più deboli.
- *"Una donna è costretta dal marito a fare sesso"* Discussione: violenza sessuale; lo stupro è sempre un reato penale, anche nel matrimonio.

Fonti: Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.

Per poter offrire una panoramica completa delle caratteristiche della violenza, è consigliabile una categorizzazione delle diverse forme di violenza. Abbiamo identificato cinque forme:

- Violenza fisica
- Violenza psicologica e abuso emotivo
- Abuso economico
- Violenza sessuale e riproduttiva
- Violenza strutturale

*Violenza di genere*

Ai partecipanti dovrebbe essere spiegato anche il concetto di violenza di genere. I dati di prevalenza più basilari mostrano che la stragrande maggioranza delle vittime in relazioni intime, soprattutto nei casi di violenza grave, sono donne, rendendolo un fenomeno di genere. I dati di prevalenza dovrebbero fare riferimento alla vittimizzazione globale di donne e uomini, con ulteriori dettagli sulla violenza fisica e sessuale. Va sottolineato che la violenza di genere avviene in diversi contesti sociali, ma che nella maggior parte dei casi è correlata ai partner intimi e al contesto familiare.

L'origine della violenza di genere è strettamente legata ai rapporti di genere all'interno della società, che inevitabilmente si riflettono negli atteggiamenti e nelle opinioni degli individui. Per aprire un dibattito su queste strutture prevalenti, possiamo presentare alcune frasi che illustrano diversi stereotipi di genere per invitare i partecipanti a condividere le proprie opinioni. Alcune possibili frasi da utilizzare: "È l'uomo a dover fare il primo passo con la donna, non il contrario"; "Se una donna ama suo marito, sopporterà i suoi comportamenti aggressivi nei suoi confronti" o "È la donna a doversi adattare ai bisogni e ai desideri di un uomo, non il contrario".

L'uso di un elenco di indicatori e conseguenze di natura fisica, sociale, mentale e comportamentale può aiutare a identificare la violenza di genere più facilmente nei contesti familiari e della comunità.

*Quadro giuridico*

Infine, può essere fornita una panoramica del quadro giuridico in materia di vio-

lenza. Il quadro giuridico comprende l'uguaglianza di diritti e responsabilità tra i partner, stessa responsabilità nei confronti dei figli, diritto a prendere decisioni professionali e finanziarie in modo indipendente, avere proprietà personali e potere decisionale in merito, avere rapporti con colleghi, amici, parenti e familiari al di fuori della relazione.

Inoltre, dovrebbero essere spiegate le procedure legali in caso di violenza di genere, anche dal punto di vista penale, i servizi coinvolti, le sanzioni e le alternative (accompagnamento e terapia). Il quadro giuridico dovrebbe riguardare specificamente il Paese di residenza, ma si consiglia di fare riferimento all'UE come base delle legislazioni nazionali.

**Altre letture**


- Ajduković, D., Ajduković, M., Cesar, S., Kamenov, Ž., Löw, A. & Sušac, N. (2010) Prevencija nasilja u mladenačkim vezama /Prevention of violence in adolescent realtionships/. Zagreb: SPA.
- Jusupović, D., Žižak, A., Ajduković, D., Kraljević, R., Ajduković, M. & Vrban, I. (2010) Psihosocijalni tretman počinitelja nasilja u obitelji /Psychosocial treatment of perpetrators of family violence/. Zagreb: SPA.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.

## 4.2.7. Modulo 7 - “Prevenzione della violenza”

**Obiettivo del modulo**

Lo scopo di questo settimo modulo è che i partecipanti imparino a evitare l’uso della violenza, specialmente nelle loro relazioni, anche in situazioni di rabbia o stress. Esplorando la loro esperienza di rabbia (e altre emozioni) in situazioni in cui hanno usato violenza (o stavano per farlo), impareranno a identificarla il prima possibile e a capire come la rabbia tende a influenzare e limitare il funzionamento della mente e del corpo. Anche sotto stress o in situazioni di rabbia, l’uso della violenza è sempre una scelta. I partecipanti condivideranno e discuteranno diverse strategie per evitare l’uso della violenza, come calmare la mente e il corpo (ad esempio attraverso la respirazione calmante), lasciare la situazione (“time out”) o comunicare i propri sentimenti e bisogni in modo non violento.

**Risultati di apprendimento attesi**

Al termine di questo modulo, i partecipanti dovrebbero avere acquisito le seguenti conoscenze e abilità:

- Autoconsapevolezza e riflessione in situazioni di rabbia e identificazione dei diversi segni di rabbia
- Strategie per non agire violentemente in situazioni di rabbia, ma per calmare il corpo e la mente, esprimere sentimenti e bisogni in modo costruttivo e lasciare la situazione se necessario
- Conoscenza della rabbia come emozione umana e dei suoi effetti sulla mente e sul corpo
- Consapevolezza che la violenza è una scelta

**Contenuti**

*Corpo e mente*

Questo modulo si concentra principalmente sulle esperienze corporali e mentali dei partecipanti. Crea uno spazio per discutere di questioni personali e include metodi che utilizzano tecniche per calmarsi in situazioni di rabbia o stress. I facilitatori e i formatori possono iniziare con pratiche per calmare il corpo e la mente, ad esempio la respirazione ritmica rilassante. L’attivazione del sistema

di calma e protezione favorisce uno stato mentale e psicologico che permette una serie di comportamenti a favore della socialità, di cura e condivisione, e quindi lo sviluppo di un'etica di cura verso gli altri e verso sé stessi, un aspetto normalmente non incluso nella pratica della mascolinità egemonica.

*Provare rabbia*

La rabbia è una risposta di difesa dalle minacce che si è evoluta nei nostri antenati nel corso di milioni di anni, ed è progettata per proteggerci da queste minacce. Tendiamo a sentire la rabbia come un'emozione o sensazione che abbiamo in risposta a situazioni che ci minacciano o che ci impediscono di ottenere ciò che vogliamo. Inoltre, tendiamo a provare rabbia quando assistiamo a un'ingiustizia, quando non possiamo arrivare a qualcosa che vogliamo o quando percepiamo che gli altri stanno agendo per farci del male o per metterci in imbarazzo. Di solito non scegliamo di provare rabbia in queste situazioni ma nasce in noi quando ci sentiamo minacciati... È il nostro cervello che cerca di proteggerci quando ci sentiamo insicuri.

A seconda delle nostre prime esperienze di apprendimento, saranno diverse le situazioni nelle quali ci sentiamo minacciati o arrabbiati, quindi è bene imparare a quali situazioni il nostro sistema di minacce è particolarmente sensibile. Se abbiamo subito violenza o altre situazioni traumatiche e difficili, come la discriminazione e l'ingiustizia, potremmo sentirci minacciati e arrabbiarci più facilmente. A volte queste possono essere fisiche, a volte sono sociali («non gli piaccio») o sono legate allo status ("lei sta cercando di farmi fare brutta figura"), a conflitti con altre persone, ma spesso sono semplicemente blocchi e ostacoli a ciò che vogliamo fare, o ci aspettiamo dagli altri, che causano frustrazione.

I partecipanti sono invitati a indagare sulle loro esperienze di rabbia in situazioni in cui si sono sentiti minacciati o frustrati. Le domande guidate possono portare a una riflessione sugli effetti della rabbia a diversi livelli: sul corpo, sull'attenzione, sui pensieri e sui ragionamenti, sull'immaginazione e sulle fantasie, sulle motivazioni e sui comportamenti.

Ciò dimostra come la rabbia organizza la nostra mente, e come da quello stato o mentalità diventa difficile connettersi con altre persone per capire i loro bisogni, per essere in grado di sentire davvero le loro parole, e come tutto è semplificato in bianco/nero e amici/nemici.

Raccogliendo le diverse esperienze sulla rabbia dovremmo evidenziare come gli aspetti mentali (attenzione, pensiero, immaginazione) della rabbia comportano tipicamente un modo negativo di parlare a stessi e rimuginare su esperienze passate (come ad esempio attribuire la negatività alle altre persone coinvolte, ricordare altre esperienze negative con loro e non concentrarsi su quelle positive, etc.) che crea un circolo vizioso con l'esperienza corporea facendo aumentare la rabbia e spesso portando ad atti di violenza.

**Altre letture**


- Gilbert, Paul (2009). The Compassion Mind. London: Robinson.
- Russel Kolts (2011). The Compassionate Mind Approach to Managing Your Anger: Using Compassion Focused Therapy. London: Robinson.
- King, Andrew (2017). Engaging men's responses to family violence. Australia: Groupwork Solutions.
- "Take a time-out!" from the Respect Phoneline. Disponibile su: https://respectphoneline.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Respect-Phoneline-Take-a-time-out-leaflet-2020.pdf

# Scheda #6

## Metodo: “Esercizio della bottiglia di Coca Cola”

Questo metodo aiuta a distinguere l’emozione della rabbia dalla violenza come azione che scegliamo di usare. I partecipanti esplorano modi per evitare l’uso della violenza anche quando si è arrabbiati e imparano a calmare la mente e il corpo usando il metodo del “timeout” se necessario.

I facilitatori/formatori preparano una bottiglia di Coca Cola sigillata, la agitano di fronte al gruppo e subito dopo chiedono a un partecipante di aprirla. Quasi sicuramente la persona si rifiuterà perché sa che la Coca Cola si verserebbe sul pavimento.

La metafora della bottiglia di Coca Cola sbattuta: la spuma simboleggia la rabbia mentre il tappo è l’uso della violenza che crea un disastro per le persone circostanti che poi dovranno ripulirlo. Questa metafora cerca di evidenziare che mentre la rabbia è un’emozione umana e necessaria (dal punto di vista evolutivo), manifestarla sotto forma di violenza o abuso è sempre una scelta e va evitata.

La rabbia è la schiuma nella parte superiore della bottiglia che fuoriesce se aperta, ma che il liquido nero sotto è spesso pieno di altre emozioni che potrebbero essere più difficili da identificare ed esprimere (sentirsi impauriti, impotenti, frustrati, stressati, feriti, ansiosi, inutili, tristi, soli, rifiutati, traumatizzati).

Nella seconda parte si dovrà condurre un giro di riflessione sulle strategie per rafforzare il “tappo” e far smontare la “schiuma”. Chiediamo ai partecipanti di ricordare situazioni in cui si sono arrabbiati molto ma sono riusciti a non agire violentemente o abusivamente e sono stati in grado di calmare la mente e il corpo e lenire la loro rabbia e/o esprimerla in modo costruttivo, magari risolvendo il possibile conflitto. Vengono raccolte tutte le strategie e classificate sotto le categorie “calmare il corpo”, “calmare la mente” e “agire in modo diverso”.

Per parlare del “timeout” come ultima risorsa per evitare di agire violentemente, utilizziamo di nuovo l’immagine della bottiglia di Coca Cola (scuotila di nuovo per far creare la spuma e poi appoggiala sul tavolo o sul pavimento per farla stabilizzare) per spiegare come far stabilizzare la situazione di “agitazione” fin quando non saremo di nuovo calmi senza manifestare la rab-

bia facendo del male a qualcuno (rovesciare la Coca Cola dappertutto). Quando siamo di nuovo calmi (niente spuma = niente rabbia) e torniamo alla situazione/persona/partner e condividiamo il nostro liquido nero (ad esempio spiegando cosa ci ha fatto arrabbiare e perché, le nostre emozioni e bisogni che ne stanno alla base, chiediamo e cercare di capire i sentimenti e le esigenze dell'altra persona e proviamo a trovare una soluzione al possibile conflitto).

Per dimostrare questa parte, i facilitatori possono riprendere la bottiglia (stavolta non sbattuta) e versare la Coca Cola in alcuni bicchieri da distribuire ai partecipanti.

Chiariamo a tutto il gruppo che il "timeout" non può essere usato per evitare i conflitti ma solo per evitare la violenza.

Fonti:


- Adattato da: King, Andrew (2017). Engaging men's responses to family violence. Australia: Groupwork Solutions.
- "Take a time-out!" from the Respect Phoneline. Disponibile su: https://respectphoneline.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Respect-Phoneline-Take-a-time-out-leaflet-2020.pdf

## 4.2.8. Modulo 8 - “Conclusione”

**Obiettivo del modulo**

I partecipanti si riuniscono ancora una volta per condividere le esperienze dei workshop e ricordarne i contenuti. Scoprono le impressioni degli altri membri del gruppo (“che cosa è stato importante per loro e che cosa è stato importante per me”. Il modulo si concentrerà inoltre sullo sviluppo di strategie per il futuro.

**Risultati di apprendimento attesi**

Al termine di questo modulo, i partecipanti dovrebbero avere acquisito le seguenti conoscenze e abilità:

- Riflessione personale sul programma
- Conoscenza dei contenuti per il futuro

**Contenuti**

*Revisione dei contenuti del programma*

Questo modulo offre ai partecipanti un’ulteriore possibilità di chiarire alcune domande aperte. Vengono invitati a riflettere sui contenuti del programma e raccontare come vorrebbero applicare le conoscenze acquisite. Possiamo fare un brainstorming con tutto il gruppo su potenziare ciò che hanno imparato, ad esempio stabilire degli appuntamenti regolari per riflettere sulle problematiche di genere, rimanere in contatto con gli altri membri del gruppo con incontri informali, pianificare workshop o seminari per i membri della comunità o per le famiglie, etc.

*Attestati*

Ai partecipanti dovrebbe essere conferito un attestato di partecipazione che riconosca le conoscenze acquisite. Gli attestati dovrebbero contenere i dettagli dei contenuti del programma educativo.

**Altre letture**


- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG

# Conclusioni e raccomandazioni per l’attuazione

# 5. Conclusioni e raccomandazioni per l'attuazione

Il programma educativo e di intervento qui presentato si rivolge agli uomini migranti e rifugiati offrendogli uno spazio per esaminare in maniera critica la mascolinità, l'identità, il loro background, i loro comportamenti e quelli dei loro compagni, e si svolge secondo precisi standard di qualità. L'ultimo capitolo contiene ulteriori strategie per l'implementazione dei workshop e una riflessione sull'esperienza e sugli insegnamenti tratti dall'implementazione del programma FOMEN fino a questo momento.

## 5.1. Sostenibilità

**Creazione di network**

Come già citato in precedenza negli standard di qualità, la creazione di una rete di cooperazione garantisce la sostenibilità del programma e facilita l'attuazione di progetti futuri. Nella maggior parte dei casi il programma si rivolge a migranti e rifugiati che vivono nel territorio locale e presuppone l'interazione con le organizzazioni locali. I facilitatori dovrebbero pertanto lavorare a stretto contatto con i servizi locali e creare una rete sinergica e coordinata tra i servizi. Una buona comunicazione con i partner della rete (ad esempio il personale delle strutture di alloggio dei partecipanti) è importante per l'organizzazione del programma: visto il loro stretto rapporto con i partecipanti, la loro presenza potrebbe influenzare positivamente la motivazione dei partecipanti a recarsi alle riunioni regolarmente.

Il programma mira a rispondere in modo flessibile alle diverse esigenze che possono sorgere nel corso dei workshop. Pertanto, la mappatura e la collaborazione con i soggetti chiave saranno essenziali sia per la preparazione che per l'esecuzione dell'azione (ad es. quadro legale e normativo, attività di sostegno e inclusione sociale dei giovani, sostegno alle vittime e agli autori, strutture per l'infanzia, opportunità di inserimento lavorativo, corsi di lingua e servizi di interpretazione, servizi di supporto alle dipendenze, strategie e regolamenti per la mitigazione del rischio di pandemia, questioni LGBTQI+ etc.). Potrebbe essere utile un accordo quadro di base che comprenda principi condivisi tra ONG, istituzioni, servizi e formatori esperti delle specifiche aree tematiche.

**Colloqui e accompagnamento, cura di sé e supervisione**

Inoltre, al fine di garantire la sostenibilità del programma, dovranno anche essere organizzate sessione per parlare dei sentimenti e delle reazioni tra i facilitatori i formatori e, se presenti, gli interpreti, come precauzione per ridurre il rischio di conseguenze negative legate all'eccessivo carico psicologico e alla frustrazione. Questa è una delle ragioni per cui il programma educativo dovrebbe essere svolto da almeno due formatori oltre agli interpreti necessari. Offrire uno spazio di discussione riguardo ai diversi aspetti del lavoro per poter ricevere sostegno e suggerimenti per lo sviluppo personale sono un elemento importante per mantenere l'interesse e il piacere nel proprio lavoro.

Come abbiamo visto, uno dei moduli di questo programma è dedicato proprio alle strategie per la cura di sé, quindi anche i facilitatori, i formatori e gli interpreti non dovrebbero mai trascurare la responsabilità verso le proprie esigenze e assumere una posizione di prevenzione di eventuali burnout e traumi secondari. Significa prendersi cura di se stessi, essere in grado di riconoscere i primi segni di burnout e stabilire dei limiti. Lavorare con persone che hanno vissuto e/o stanno vivendo difficoltà potrebbe portarci a toccare alcuni punti dolenti personali, ad esempio esperienze violente che non sono ancora state elaborate. È normale che alcune ferite vengano toccate ed è "da professionisti" prendersene cura con una guida.

La supervisione regolare di tutto il personale coinvolto nel programma è fondamentale per la prevenzione di burnout ed eventuali pregiudizi, oltre a essere una misura importante per mantenere alta la qualità del servizio e favorire l'apprendimento continuo.

## 5.2. Formatori e facilitatori

**Atteggiamenti e riflessioni sulla violenza**

Prendersi cura di sé, delle proprie esigenze e dei propri pensieri e atteggiamenti riguardo alla violenza è fondamentale nel lavoro con le persone per la prevenzione della violenza. È importante per i formatori e i facilitatori riflettere sulle proprie esperienze e atteggiamenti in modo da poter guidare il dialogo e la discussione nei gruppi. È impossibile rimanere indifferenti alla questione della violenza. La consapevolezza dei propri bisogni è un passo essenziale per poter essere in grado di parlare apertamente con gli altri. I formatori con alle spalle esperienze di violenza potrebbero trovarsi in difficoltà con il lavoro da svolgere

ma, allo stesso tempo, la loro esperienza può avere grande valore e rappresentare un punto di forza. A questo proposito ogni persona ha la responsabilità di valutare i propri limiti. Se i formatori non hanno ancora riflettuto sui propri atteggiamenti ed esperienze con questo argomento, c'è il rischio di reazioni troppo istintive durante il lavoro sui moduli, reazioni che potrebbero causare irritazione o scetticismo tra i partecipanti.

**Prospettiva antirazzista**

Visto che gli uomini migranti e rifugiati sono spesso vittime di doppia stigmatizzazione, è importante stabilire degli standard antirazzisti per i facilitatori e i formatori. È essenziale proprio perché gli uomini migranti e rifugiati vengano spesso stigmatizzati come autori ed esistono contro di loro pregiudizi da parte della società e di molte professioni. Per non farsi portatori del pregiudizio "rifugiato-maschio" e rendere il loro approccio verso il gruppo più efficiente, i facilitatori dovrebbero:

- Usare un approccio non discriminatorio ed evitare di stigmatizzare gli uomini come autori,
- Essere informati sulla diversità interculturale, in particolare per quanto riguarda le culture del gruppo con il quale lavoreranno,
- Essere in grado di comprendere il concetto sociale di uomo migrante/rifugiato e sapere come affrontarlo in modo appropriato,
- Essere in grado di riconoscere strutture sociali prevenute e razziste che intervengono nella vita degli uomini migranti e rifugiati.
- Essere in grado di comprendere il concetto di „pregiudizio anti-musulmano" nei confronti di rifugiati e migranti,
- Essere in grado di riflettere sul concetto di dinamiche di potere basate sulla razza tra facilitatori e uomini migranti/rifugiati e sul loro impatto,
- Comprendere come la salute mentale e il comportamento del gruppo di lavoro possono essere influenzati quando vengono socializzati in un sistema in sono presenti razzismo strutturale e discriminazione.
-

Nel caso in cui i facilitatori e i formatori non abbiano lo stesso background culturale ed etnico del gruppo, sarà importante coinvolgere dei mediatori culturali. Lo stesso vale per la lingua: se i facilitatori e i formatori non parlano almeno una delle lingue del gruppo di lavoro, dovranno essere coinvolti degli interpreti, che a loro volta dovranno essere preparati sul corso e i suoi obiet-

tivi prima dell'inizio delle attività.

Si consiglia perciò di creare team di lavoro misti e multidisciplinari, cioè preparati ad esempio su sesso/genere, lingua, prevenzione della violenza di genere, etc.). La diversità tra i membri del team offre ai partecipanti diverse opportunità di identificarsi con i facilitatori che potrebbero avere altre esperienze di vita, background o abilità linguistiche. Un team di professionisti multidisciplinari può includere esperti di vari settori (diritto, sessualità, uguaglianza di genere, etc.) e persone che apportano competenze diverse per metodi e approcci.

## 5.3. Moderazione e facilitazione

Questa sezione contiene suggerimenti per migliorare la moderazione e la conduzione dei gruppi educativi. La responsabilità della facilitazione di gruppo risiede innanzitutto nel garantire che gli incontri siano incentrati sui temi stabiliti. I facilitatori dovrebbero ispirare e motivare i partecipanti e concentrarsi sui loro punti di forza e opportunità di miglioramento, dovrebbero essere in grado di rilevare e cercare di risolvere eventuali conflitti nel gruppo il prima possibile e riconoscere e dare spazio alle opinioni dei partecipanti formulando domande per includere il resto del gruppo (*Quali sono le opinioni degli altri?*).

**Dare feedback positivo**

I facilitatori non dovrebbero puntare a "vincere" le discussioni con i partecipanti, bensì dovrebbero avere un atteggiamento positivo di apertura e disponibilità allo scambio di opinioni mostrando un interesse sincero per le idee e le esperienze dei membri del gruppo. Per creare fiducia nel gruppo, è estremamente importante dare un feedback positivo su argomenti che possono causare vergogna o tabù. Ciò significa, ad esempio, complimentarsi per l'apertura e il coraggio quando qualcuno del gruppo esprime opinioni su contenuti controversi che possono essere difficili da accettare (ad esempio "Grazie per averlo condiviso, cosa pensano gli altri?"). Il feedback positivo promuove il dialogo, ispira, motiva e crea un clima favorevole all'apprendimento e allo sviluppo.

**Dare l'esempio**

I facilitatori sono modelli di ruolo per il dialogo e la cooperazione ed è perciò importante che ci lavorino attivamente sulle loro capacità di comunicazione e collaborazione. Possono dare l'esempio dividendosi compiti e responsabilità in maniera equa tra di loro, soprattutto per quanto riguarda il trasferimento delle conoscenze e la gestione del gruppo.

I facilitatori sono modelli di ruolo anche per quanto riguarda l'uguaglianza di genere. La cooperazione tra i facilitatori dovrebbe rispecchiare una comunicazione equa; quindi, sarebbe utile che i facilitatori rappresentassero generi diversi in quanto anche il genere dei facilitatori influenza il processo del gruppo. Questo vale anche per altri fattori, come l'età, l'aspetto, l'etnia, lo stile di abbigliamento e/o se gli stessi facilitatori hanno figli.

Anche i facilitatori vengono influenzati emotivamente da diverse opinioni. È meglio non cercare di nascondere i propri sentimenti ed essere autentici per non creare insicurezze nel gruppo. I contesti di gruppo offrono sicuramente l'opportunità di affrontare apertamente le proprie reazioni purché siano presentate in modo calmo, rispettoso, non giudicante (*Noto che mi sconvolge quando pensi che una donna dovrebbe sposare un uomo che l'ha violentata perché penso a come sarebbe per me. Penso però che sia un bene che tu dica ciò che pensi così possiamo sentire anche cosa ne pensa il resto del gruppo*).

**Rafforzare il dialogo**

Un altro compito dei facilitatori è quello di promuovere il dialogo come strumento con il quale i partecipanti possono darsi sostegno a vicenda. È importante spiegare chiaramente fin dall'inizio il ruolo dei facilitatori e le modalità di conversazione per evitare di alimentare false aspettative, ad esempio sul fatto che i facilitatori possano dare consigli o partecipino alle conversazioni dando la loro opinione. Fin dall'inizio dovrebbe essere comunicato ai partecipanti che la responsabilità di mandare avanti la discussione non deve ricadere solo sui facilitatori e che non sono loro a dover fornire soluzioni. Inoltre, non dovrebbero affrettarsi a parlare appena cala il silenzio sul gruppo. Tutti i partecipanti hanno la responsabilità di contribuire alla riuscita delle sessioni di gruppo. Nella scelta degli argomenti di conversazione è possibile introdurre argomenti proposti dai partecipanti o notizie recenti diffuse dai media o importanti per la comunità locale. I facilitatori devono valutare le tempistiche: quanti più argomenti vengono trattati, meno tempo ci sarà per il dialogo, che dovrebbe occupare la maggior parte del tempo.

**Continuità e competenza**

Uno dei facilitatori dovrebbe essere presente a tutte le sessioni, garantendo così continuità al gruppo, mentre il formatore/oratore esperto può cambiare, ad esempio a seconda dell'argomento scelto per il modulo o la sessione. L'interprete è coinvolto nel dialogo, nella trasmissione delle operazioni e nella moderazione. Si consiglia che sia lo stesso interprete ad accompagnare il gruppo per l'intera durata del programma.

**Storie personali**

I partecipanti apprezzano quando anche i facilitatori condividono qualcosa di personale. All'inizio è meglio non rivelare troppo ed è meglio aspettare che il gruppo abbia compreso la funzione del facilitatore prima di condividere ulteriori dettagli personali. Non è comunque obbligatorio condividere dettagli della propria vita e ognuno dovrà decidere personalmente quale approccio usare. In ogni caso è importante non dedicare troppo tempo alle proprie storie personali in quanto il programma dovrebbe focalizzarsi sui partecipanti.

**Rifletti su come gestire e/o interrompere chi disturba**

Tutti abbiamo diversi livelli di tolleranza per le situazioni in cui le conversazioni vengono interrotte, quando le persone parlano tra loro allo stesso tempo, disturbano il processo del workshop o quando un partecipante occupa più spazio e tempo degli altri. Il facilitatore può decidere di regolare il dialogo in maniera più severa. In questo caso sarà utile allo sviluppo del facilitatore e alla collaborazione, riflettere sulle proprie responsabilità e su come gestire queste situazioni. Ad esempio, potrebbe essere necessario fare pratica su come interrompere le persone che parlano, mentre per altri sarà necessario il contrario, cioè fare pratica su come lasciar parlare gli altri.

**Sostenere il silenzio**

Il silenzio del gruppo potrebbe rappresentare un problema per il facilitatore. Sostenere il silenzio diventa più facile dopo aver guidato diversi moduli. Se un facilitatore tende a prendere la parola non appena il gruppo rimane in silenzio, i partecipanti potrebbero cominciare ad aspettarsi che sia sempre il facilitatore a parlare. Proprio come i partecipanti dovrebbero imparare il formato della conversazione e del dialogo, i facilitatori dovrebbero esercitarsi a sostenere il silenzio.

**Alternare serietà e leggerezza**

Nel dialogo l'umorismo è un elemento importante per regolare la propria vita emotiva. Se, ad esempio, un partecipante interviene continuamente con battute, gli può essere chiesto di provare a parlare in maniera più seria, mentre i facilitatori e i formatori incoraggiare con un sorriso chi usa l'umore più raramente per alleggerire l'umore. Accettare i partecipanti "così come sono" è un processo su cui i facilitatori devono lavorare costantemente e che richiede una certa esperienza nelle discussioni di gruppo e una pratica nell'uso delle linee guida in modo da potersene staccare.

**Argomenti e problematiche di attualità**

I facilitatori dovrebbero prepararsi sui temi di rilevanza sociale più attuali e includerli nel dialogo e nelle discussioni. La preparazione del facilitatore aiuta i partecipanti a sentirsi più valorizzati e li incoraggia a portare il proprio punto di vista nella conversazione in maniera più attiva.

**Affrontare richieste di asilo negate e deportazioni**

La deportazione di uno più partecipanti durante il percorso potrebbe rappresentare un problema per il gruppo, che molto probabilmente avrà bisogno di parlarne. È importante offrire al gruppo la possibilità di parlare di questi argomenti perché la dinamica di gruppo può essere un'esperienza positiva per i partecipanti. Una negazione della richiesta di asilo non dovrebbe essere un motivo per escludere un partecipante dal programma. Anche per questo è importante che vi siano buoni rapporti di lavoro con i partner del network che potrebbero risultare utili, ad esempio, nel processo di richiesta di asilo.

## 5.4. Traduzione e mediazione culturale

**Una lingua comune**

Per la riuscita dei laboratori di gruppo è necessario che tutti i partecipanti possano comunicare in una lingua comune anche se non tutti provengono dallo stesso Paese. Prima del primo incontro, è importante accertarsi che tutti i partecipanti siano grado di capire la lingua in cui si terrà il workshop o la lingua in cui verrà interpretato.

**Comunicazione tra facilitatore e interprete**

Se il facilitatore non parla la lingua del gruppo come prima lingua, dovrà almeno avere delle competenze linguistiche che gli permettano di condurre il dialogo o dovrà essere richiesto un servizio di interpretazione. La comunicazione tra i facilitatori e gli interpreti non dovrebbe mai essere messa a rischio a causa delle competenze linguistiche del facilitatore. Se i facilitatori capiscono la prima lingua dei partecipanti non ci saranno problemi. I gruppi possono essere condotti anche in inglese o in qualsiasi altra lingua comune a tutti i partecipanti.

Sarebbe meglio avere lo stesso interprete per tutti i moduli. È importante che esista un rapporto di fiducia tra i facilitatori e l'interprete, nonché essere preparati ad affrontare una varietà di situazioni durante gli incontri di gruppo (conflitti di ruolo, scontri, reazioni post-traumatiche, etc.).

**Standard di qualità per la traduzione e l'interpretazione**

Abbiamo elaborato i seguenti standard di qualità per la traduzione e l'interpretazione durante i programmi educativi:

- L'interprete deve essere un professionista qualificato e ben preparato.
- Un interprete professionista che lavora con migranti e rifugiati non deve essere visto come un amico, un genitore, una segretaria, una psicologa o un'assistente sociale. Non dovrebbe esserci alcun contatto tra i partecipanti e l'interprete al di fuori del workshop.
- L'interprete è un intermediario nella comunicazione (consente la comprensione reciproca), un mediatore culturale (aiuta a generare una connessione tra i facilitatori e il gruppo) e ha un ruolo professionale (contratto di riservatezza).
- Sarà compito dell'interprete tradurre tutto ciò che viene detto e agire da "mediatore culturale neutro" e non da difensore dei partecipanti. Ciò impe-

disce ai partecipanti di entrare in dialogo con l'interprete e di chiedere, ad esempio, di non tradurre determinate cose o di chiedere consigli o opinioni. Anche le frasi o le frasi ripetute devono essere tradotte così come sono state espresse.

- Il facilitatore ha la responsabilità di spiegare il ruolo dell'interprete al gruppo. Favorire la comunicazione è compito del facilitatore, ma l'interprete consente la comprensione la comunicazione reciproche. Il facilitatore è responsabile anche di curare il rapporto con i partecipanti. Tutto ciò dovrà essere chiarito all'inizio dei workshop ma può essere ripetuto di tanto in tanto.
- Facilitatore e interprete dovrebbero avere un accordo sulle basi del loro rapporto: fiducia reciproca, cooperazione, sistema di valori allineato, comprensione reciproca di ruoli e metodi di lavoro, obiettivi allineati, competenze interculturali.

## 5.5 Struttura e svolgimento

Vogliamo infine fornire alcune raccomandazioni su cosa considerare nella preparazione e organizzazione dei programmi.

**Partecipanti: Dimensione del gruppo, età, relazioni**

Il gruppo non dovrebbe essere composto da più di 20 partecipanti. 20 è il numero ideale per una riflessione di gruppo e permette il tempo il necessario in modo che ognuno possa dare feedback sui singoli compiti ed esercizi.

Avere un gruppo con età diverse può risultare positivo, ma può essere utile anche i partecipanti appartengano a fasce d'età simili. Bisogna fare attenzione quando c'è molta differenza di età perché si potrebbero creare delle gerarchie: l'esperienza mostra che le persone più grandi tendono a prendere più spesso la parola e le loro opinioni hanno più peso rispetto a quelle dei giovani, che a loro volta potrebbero non sentirsi a loro agio a parlare in queste condizioni.

Un eventuale rapporto di parentela tra i partecipanti potrebbe risultare problematico. Non è chiaro, infatti, fino a che punto due fratelli o padre e figlio vorranno o potranno discutere temi come la "violenza sui bambini" o la "sessualità" nello stesso gruppo. Le costellazioni padre-figlio di solito impediscono ai figli di parlare e ciò potrebbe interrompere il processo anche per il resto dei partecipanti. Sarebbe meglio evitarlo e assegnare i membri della stessa famiglia a gruppi diversi. È anche vero, però, che quando persone in stretto rapporto di parentela parlano con i loro familiari di argomenti diversi possono iniziare processi di apprendimento molto utili. Questo è un elemento che i facilitatori dovrebbero analizzare prima dell'inizio del programma.

**Tempistiche e altri doveri dei partecipanti**

Se il workshop dura più di due ore, dovrebbe esserci una pausa di 20-30 a metà. Si consiglia che ogni modulo abbia la stessa durata. Le pause offrono una buona occasione di scambio e socializzazione.

È importante che gli incontri si svolgano sempre alla stessa ora e, preferibilmente, nello stesso luogo. I laboratori non dovrebbero entrare in conflitto con altre attività (ad esempio frequentare corsi di lingua, orario di lavoro, occuparsi dei figli, etc.). Durante i colloqui preliminari sarà necessario capire chi dei partecipanti ha esigenze in questo senso in modo da offrire soluzioni.

**Luogo e strutture**

La sala dove si svolgono i workshop dovrà essere abbastanza grande da permettere di creare un cerchio di sedie per tutto il gruppo. Dovrà esserci spazio anche per lavagne a fogli mobili, esercizi in movimento e tavoli per cibo e bevande. Pensare se è necessario supporto tecnico. I workshop dovrebbero svolgersi in un'atmosfera privata. Considera ad esempio che pareti di vetro, finestre, mura sottili e porte potrebbero far sentire i partecipanti osservati e sorvegliati.

L'ideale sarebbe un luogo accessibile senza barriere architettoniche per raggiungere il luogo stesso, la sala, i servizi igienici, i guardaroba o la reception, con un ascensore o montacarichi, tubi e cavi messi in sicurezza, etc. Una sala riunioni senza barriere è caratterizzata da una disposizione chiara e semplice, tavoli e spazi facilmente accessibili da sedie a rotelle, spazio sufficiente per il movimento e una buona acustica. Meglio evitare tavoli alti e banconi.

La sala riunioni di gruppo dovrebbe essere situata nelle immediate vicinanze dell'alloggio dei partecipanti. Qualora ciò non fosse possibile, si consiglia il rimborso del biglietto del trasporto pubblico.

**Preparazione per il workshop**

Il facilitatore dovrebbe essere presente sul luogo prima dell'inizio dell'incontro per poter accogliere i partecipanti. Stabilire un tempo all'inizio in cui tutti i partecipanti possano conoscersi, salutarsi e magari bere un caffè o un tè insieme.

**I preparativi includono anche:**

- Avere pronte le lavagne a fogli mobili. Possiamo prepararle prima dell'inizio dell'incontro o con l'interprete prima dei singoli moduli.
- Preparare fogli puliti per le lavagne, penne, fogli per scrivere, nastro adesivo.
- Disporre le sedie in cerchio.
- Preparare tè, caffè, succhi di frutta, acqua, eventualmente frutta, frutti secchi e biscotti per le pause (è una buona idea scrivere i nomi dei cibi e delle bevande nella lingua dei partecipanti includendo informazioni rilevanti sugli ingredienti).
- Attrezzature necessarie per i vari moduli e attività.

Raccomandiamo inoltre di preparare un elenco di referenti locali (centri di orientamento con servizi di interpretariato, etc.), da distribuire ai partecipanti o da appendere alla lavagna.

**Progettazione di workshop accessibili/senza barriere architettoniche**

Si consiglia di rispettare i seguenti standard:

- Parlare lentamente e con un linguaggio facilmente comprensibile
- Seguire gli orari e il programma (annunciare e rispettare le pause)
- Assicurarsi che i contenuti siano sempre comprensibili e che tutti riescano a partecipare e a seguire. Riservare un certo tempo per le domande e fare attenzione alla velocità del parlato, alla quantità e alla densità dei contenuti
- Evitare il più possibile le abbreviazioni e in ogni caso spiegarle o scriverle se necessario
- Principio multisensoriale: trasmissione di informazioni attraverso più sensi (vista, udito, tatto), ad esempio tramite lavagna a fogli mobili, presentazione PowerPoint, messe in scena, ma anche tramite video, musica o esercizi fisici
- Descrizione verbale e spiegazione del materiale visivo utilizzato (grafici, immagini, diagrammi)
- Tempo sufficiente per domande, ripetizioni, pause

Per motivi di leggibilità, è consigliabile assicurarsi che il materiale informativo distribuito utilizzi caratteri di dimensione sufficientemente grande (almeno 12), preferibilmente Sans Serif, alto contrasto e una formulazione comprensibile (evitando parole in lingue straniere o abbreviazioni). È una buona idea anche fornire i contatti per ulteriori domande sul materiale distribuito.

**Note per le presentazioni PowerPoint:**

- Sfondo: bianco
- Testo: nero (a colori sulla lavagna a fogli mobili)
- Dimensioni dei caratteri - per le intestazioni: 40-44 punti, per il testo: 32-36 punti (minimo 24 punti)
- Senza simboli
- Massimo 25 parole per diapositiva

- Da stampare: 2 fogli per pagina
- Evitare abbreviazioni se possibile o almeno spiegarle
-

**Organizzazione dei materiali visivi e della lavagna a fogli mobili:**

- Scrivere in stampatello (non in corsivo)
- curare la leggibilità (no caratteri arzigogolati)
- usare frasi brevi
- Evitare abbreviazioni se possibile o almeno spiegarle

## 5.6. Approccio

**Educazione e intervento**

Poiché i gruppi svolgono un lavoro molto profondo sui loro atteggiamenti ed esperienze nel corso della vita, è importante sottolineare ancora una volta i limiti dei workshop. I gruppi educativi e di intervento hanno lo scopo di favorire la partecipazione e fornire ai membri uno spazio sicuro e coraggioso per poter parlare di problematiche quali le norme sociali, gli stereotipi, la giustizia o la violenza. È dunque importante chiarire che i gruppi educativi qui descritti sono nettamente diversi dai gruppi di terapia o i gruppi di formazione antiviolenza. I partecipanti dei gruppi di terapia e antiviolenza hanno esperito o identificato un problema che desiderano affrontare e si accordano sull'obiettivo della loro partecipazione. Questi programmi avvengono sotto la guida esperta di terapeuti e formatori che influenzano e guidano il processo di gruppo in maniera sistematica per poter ottenere certi obiettivi. Nei programmi educativi e di intervento, invece, il ruolo dei facilitatori è quello di creare una struttura incoraggiante e di fiducia nel gruppo e dargli supporto nella riflessione su determinati argomenti. Valutare i partecipanti o fare delle diagnosi non rientra assolutamente tra i compiti dei facilitatori. Per la precisione, i facilitatori stabiliscono delle regole di base con il gruppo per creare uno spazio coraggioso in modo che i partecipanti possano aprirsi a parlare di problematiche specifiche, oltre a uno spazio sicuro in cui si creino interazioni e rapporti non discriminatori. La natura partecipativa dello sviluppo e dell'implementazione di queste interazioni dovrebbe fornire a tutti i membri del gruppo un ambiente di apprendimento caratterizzato da rispetto e sensibilità reciproci. L'obiettivo è imparare a riconoscere gli squilibri

di potere e lavorare sul ruolo dell'individuo nelle diverse gerarchie sociali per riflettere sulla propria situazione personale.

**Partecipazione volontaria**

Per soddisfare questi requisiti la partecipazione al programma deve essere sempre volontaria. Obbligare le persone a partecipare, innanzitutto esprime una forte relazione gerarchica, e potrebbe inoltre provocare l'insorgere di sentimenti di frustrazione. Se partecipano per scelta personale, le persone sono anche più inclini ad applicare ciò che hanno appreso su sé stessi. Coloro che non vogliono partecipare non possono essere obbligati a farlo. Come spiegato negli standard di qualità, il programma si propone di promuovere la responsabilità dei partecipanti, in modo che siano parte integrante del processo e che abbiano un ruolo attivo nella prevenzione della violenza.

**Prospettiva intersezionale**

Abbiamo già parlato del perché è utile adottare una prospettiva intersezionale sugli individui e sulla società nel lavoro con i partecipanti. Assumere una posizione intersezionale significa tenere in considerazione l'interazione dell'appartenenza e di varie posizioni sociali: Quali combinazioni di sesso/genere, razza/etnia, età, risorse economiche, status di residenza, livello di istruzione e altre categorie influenzano i formatori, gli interpreti e i partecipanti al programma? Come li influenzano? L'appartenenza e le categorie sono costrutti sociali ma hanno comunque un effetto nella vita reale e pertanto devono essere presi sul serio, ma allo stesso tempo messi in discussione e decostruiti. Le strutture di identità individuale comprendono diversi tipi di appartenenza: i facilitatori e i formatori devono approcciarvisi in modo rispettoso per poterle rendere visibili e utilizzabili come risorse per l'emancipazione individuale.

# Bibliografia

# 6. Bibliografia


Ali, D. (2017). Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.

Chynoweth, S. (2017). Sexual Violence against Men and Boys. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR).

Cohn, Ruth C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta.

Connell, R. W. (2005). Masculinities. Polity.

Farahani, F. K. (2008). Norms, attitude and sexual conduct among female college students in Tehran: implications for reproductive health policy and research. London School of Hygiene & Tropical Medicine.

Freedman, J. (2012). Engaging Men in the Fight Against Gender Violence: Case Studies from Africa. New York: Palgrave Macmillan. Retrieved from https://www.palgrave.com/gp/book/9781137014733

Freedman, J. (2016). Sexual and gender-based violence against refugee women: a hidden aspect of the refugee „crisis“. Elsevier, 18-26.

Hagemann-White, C. (2008): Vorwort. In Gewalt im Geschlechterverhältnis. Erkenntnisse und Konsequenzen für Politik, Wissenschaft und soziale Praxis, Forschungsnetz Gewalt im Geschlechterverhältnis [GiG-net] (ed.), 7 – 10. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Hearn, J. (1998). The violences of men: How men talk about and how agencies respond to men‘s violence to women. Sage.

Howard, T.C. (2014). Black Male(d): Peril and Promise in the Education of African American Males.

Kawar, M. (2004). Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable? Retrieved from http://www.antigone.gr/files/en/library/selected-publications-on-migration-and-asylum/international/070603.pdf

Krug, E. G. & Dahlberg, L. L. & Mercy, J. A. & Zwi, A. B. & Lozano, R. (2002). World Report on violence and health. Geneva: World Health Organization

Lindsey-Curtet, C. & Holst-Roness, F. T. & Anderson, L. (2004). Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict. Geneva: ICRC.

Messner, M. (2000). Politics of Masculinities. The Gender Lens, Vol.3. UK: AltaMira Press

Miles, R. (1989). Racism. Routledge.

Njibwakale, S. (2019). Gender-based violence. Religion in Gender-Based Violence, Immigration, and Human Rights.

Pimminger, I. (2012). Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung. Barbara Budrich.

Pittaway, E., & Bartolomei, L. (2018). Refugees, Race, and Gender: The Multiple Discrimination against Refugee Women.

Scambor, C. & Scambor, E. (2017). Gender Based Violence and the Role of Men (Nasilje na podlagi spola in vloga moških). In: Časopis za kritiko znanosti, Let. XLV, 2017, Številka 267. P.115-127.

Scambor, E., Wojnicka, K. Bergmann, N. (Hg.) (2013). The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights [Authors: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø. G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en

UNFPA. (2016). UNFPA. Retrieved from https://www.unfpa.org/annual-report-2016

UNHCR. (2010). Gender-based Violence. Retrieved from https://www.unhcr.org/en-au/4794b3512.pdf

Vess, J. & Barker, G. & Naraghi-Anderlini, S. & Hassink, A. (2021). The Other Side of Gender Men as Critical Agents of Change. Retrieved from https://promundoglobal.org/resources/the-other-side-of-gender-men-as-critical-agents-of-change/

## Coordinamento:

Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG), Austria
https://www.vmg-steiermark.at

## Organizzazioni Partners:

- Society for Psychological Assistance (SPA), Croatia https://dpp.hr/eng/
- Associació Conexus: atenció, formació i investigació psicosocials (CONEXUS), Spanga https://conexus.cat/
- Symbiosis Astikis mi Kerdoskopiki Etaireia (SYMBIOSIS), Grecia https://www.symbiosis.org.gr/
- Centro di Ascolto Uomini Maltrattanti (CAM), Italia https://www.centrouominimaltrattanti.org/
- European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence (WWP EN), Germania https://www.work-with-perpetrators.eu/
- Supervisione: Marianne Hester und Emma Williamson, School for Policy Studies, Faculty of Social Sciences and Law, University of Bristol, UK https://www.bristol.ac.uk/sps/research/centres/genderviolence/

Stampato in Italia Dicembre 2022

**FOMEN – FOCUS ON MEN**

Programma di intervento alla sensibilizzazione al genere e prevenzione della violenza con Uomini Migranti e Rifugiati
Manuale

Progetto: FOMEN: FOCUS ON MEN: Lavoro di prevenzione della violenza di genere con uomini migranti e rifugiati.

Grant Agreement Number: REC-RDAP-GBV-AG-2018 –856614

Scritto da Moritz Theuretzbacher ed Elli Scambor

con il contributo di Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Martina Čarija, Marc Gärtner, Heinrich Geldschläger, Marianne Hester, Petra Kremenjaš, Nicoleta Petalidou, Álvaro Ponce, Despina Syrri, Daliah Vakili ed Emma Williamson

La presente pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario del Programma dell'Unione Europea per i diritti, l'uguaglianza e la cittadinanza (convenzione di sovvenzione n. 856614). Il progetto è cofinanziato in Austria dalla Provincia della Stiria — Affari sociali, lavoro e integrazione e in Croazia dall'Ufficio governativo per la cooperazione con le ONG.

I contenuti di questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità del team di progetto FOMEN e non riflettono in alcun modo le opinioni della Commissione Europea, dell'Ufficio governativo per la cooperazione con le ONG in Croazia e della Provincia della Stiria — Affari sociali, lavoro e integrazione.

Gennaio 2022

With financial support from the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union