

# Lavoro sulla sensibilità di genere e la prevenzione della violenza con uomini con background internazionale

## Standard di qualità FOMEN



### Lavoro di prevenzione della violenza di genere con uomini rifugiati e migranti (REC-RDAP-GBV-AG-2018 —856614)

---

Aprile 2021

Scritto da Elli Scambor, Marc Gärtner & Moritz Theuretzbacher

con il contributo di Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Martina Čarija, Heinrich Geldschläger, Marianne Hester, 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.



## Introduzione

FOMEN propone approcci innovativi per la prevenzione della violenza di genere lavorando con uomini con storie familiari internazionali. Il presente documento è una compilazione degli standard di qualità nel lavoro di prevenzione della violenza di genere e interculturale. Sulla base dei programmi di best practice esistenti in tutti i paesi partner di FOMEN e non solo, nonché sull'analisi delle esigenze e delle risorse di FOMEN, il team interdisciplinare del progetto composto da membri provenienti da sei paesi, insieme ad esperti nazionali, ha valutato i bisogni e le risorse e ha individuato le migliori pratiche in materia di prevenzione della violenza di genere con uomini con background internazionale. Sulla base di questi dati, il team di FOMEN sotto la guida dell'associazione austriaca per gli uomini e i problemi di genere Stiria ha sviluppato i seguenti standard di qualità per i programmi di sensibilizzazione al genere e per la prevenzione della violenza e inoltre, ha anche creato manuali per lavorare con i soggetti moltiplicatori e con gli uomini ([FOMEN website](#)).

L'obiettivo di FOMEN è una comprensione più ampia delle condizioni preliminari per lavorare su questi argomenti con uomini migranti, in quanto probabilmente anche essi avranno sperimentato diversi tipi di razzismo e violenza.<sup>1</sup>

*“Il programma di intervento e formazione di FOMEN ha come obiettivo lavorare con uomini migranti e rifugiati attraverso seminari orientati al dialogo, per incoraggiare una riflessione sui temi dei ruoli di genere, della cura di sé, delle relazioni sociali, della prevenzione della violenza e della mascolinità premurosa. Questi workshop si terranno in diverse lingue con interpreti e verranno condotti attraverso metodi culturalmente sensibili”.*

Uno degli obiettivi più importanti di FOMEN è quello di preparare i formatori a lavorare con gruppi di uomini con esperienze migratorie e, molto probabilmente, di razzismo e violenza. Con l'aiuto dei formatori, gli uomini partecipanti troveranno modi per 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, ove possibile.

Di seguito saranno presentati i prerequisiti per la realizzazione di programmi educativi con uomini migranti e per la loro adeguata attuazione.<sup>2</sup> A tal fine si ritiene necessario elaborare criteri di qualità chiari per i diversi aspetti di questi programmi educativi:

---

<sup>1</sup>In Europa esiste una tendenza a ignorare il razzismo o a considerarlo un fenomeno marginale in quanto la società di maggioranza bianca non ne viene coinvolta. Va notato che nel momento in cui questo documento viene redatto, un movimento globale contro il razzismo (istituzionale) segue l'uccisione dell'afroamericano George Floyd. I prossimi mesi e anni dovrebbero essere valutati anche in base alla possibilità o meno di affrontare il razzismo in maniera critica, profonda e continua nei programmi educativi e di ricerca.

<sup>2</sup> La struttura si ispira a una linea guida del Consiglio d'Europa sulla cultura democratica e il dialogo interculturale: <https://rm.coe.int/a-model-of-the-competences-required-for-democratic-culture-and-intercu/16809940c3>.



### Sensibilizzazione politica dell'approccio

#### Riflessione sulle strutture e sulle dinamiche di potere

Il programma educativo FOMEN per il lavoro con gli uomini migranti e rifugiati affronta le tre principali complessità della società, connessi tra loro in maniera molto stretta e, per alcuni aspetti, intersezionale:

- Genere/mascolinità
- Etnia/migrazione/razzismo/interculturalità
- Violenza

Nella sezione “Competenze dei formatori” parleremo più nei dettagli dell’intersezionalità di questi complessi, ma è importante notare fin da subito come queste siano connesse alle disuguaglianze nell’ambito delle opportunità e delle risorse.

*Disuguaglianze di genere e mascolinità egemonica:* Il sistema di genere è caratterizzato da forti disuguaglianze, conseguenza della tradizione patriarcale. Le culture predominanti di solito distinguono solo due sessi e rifiutano altre possibilità di autoidentificazione sessuale. Gli uomini e la mascolinità acquistano potere all'interno di questi sistemi dualistici e vengono dotati di risorse più consistenti (potere politico, capitale economico, status e risorse simboliche) rispetto alle donne/femminilità.<sup>3</sup> È importante, però, notare che questo status di “veri uomini” dominanti ha un costo, molto spesso legato a uno stile di vita rischioso, poco salutare e a volte violento).

<sup>3</sup> 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).

Nelle formazioni è importante trattare il tema dei costi e dei privilegi di potere degli uomini (cf. Messner 2000).<sup>4</sup>

*Razzismo e disuguaglianze culturali:* I moderni sistemi etnici e i razzismi sono costruiti principalmente sulla base dei colonialismi del nord (europeo) contro il sud del mondo<sup>5</sup> (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, impotenza e bassa rappresentanza, vigilanza e criminalizzazione, esotismo, svalutazione etc). Mentre i regimi di frontiera escludono 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<sup>6</sup>). Questi diversi livelli di esclusione, discriminazione e privilegio, sopravvalutazione e sottovalutazione devono essere trattati nei corsi di formazione.

*Violenza di genere*<sup>7</sup>: La violenza interpersonale e la sua relazione con il genere sono questioni complesse. Spesso la conversazione su questo tema diventa difficile e confusa a causa di problemi concettuali e di definizione. Quando si parla di violenza di genere, la confusione è ancora più probabile e un buon punto di partenza è quello di fornire definizioni dei termini. Un'utile categorizzazione della violenza è stata fornita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), che distingue tra violenza collettiva, autodiretta e interpersonale (Krug et al., 2002<sup>8</sup>). Per quanto riguarda la violenza interpersonale, la violenza contro i partner e i familiari è separata dalla violenza nella sfera pubblica, contro conoscenti o estranei. Questa classificazione è utile per 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. In entrambe le sfere, la maggior parte degli atti violenti sono commessi dagli uomini. La tradizionale visione femminista della violenza sottolinea come molte donne siano vittime di violenza perpetrata da uomini, soprattutto, anche se non solo, nelle loro case. La violenza di genere, come definito da Hagemann-White (2008), 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 una relazione di potere" (Hagemann-White, 2008:8; traduzione nostra<sup>9</sup>). Questa definizione è abbastanza ampia da

---

<sup>4</sup> Messner, Michael (2000). *Politics of Masculinities. The Gender Lens*, Vol.3. UK: AltaMira Press

<sup>5</sup> Dennis, R.M. (2004). "Racism". In Kuper, A.; Kuper, J. (eds.). *The Social Science Encyclopedia*, Volume 2 (3rd ed.). London; New York: Routledge.

<sup>6</sup> Miles, Robert (1989). *Racism*. Routledge.

<sup>7</sup> Quanto segue è basato su 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.

<sup>8</sup> Krug, Etienne G., Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano (2002). *World Report on violence and health*. Geneva: World Health Organization.

<sup>9</sup> 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*.

coprire una serie di costellazioni di atti violenti tra i generi e all'interno degli stessi.<sup>10</sup> 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 una specifica relazione di potere 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.

#### Orientamento sulla diversità e sensibilità culturale

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. Ma la "diversità" è, al di là delle diverse posizioni strutturali e gerarchie di potere, anche la pluralità delle persone e dei modi di vita. Affrontare la diversità "*mira 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*".<sup>11</sup> Ciò è ancora più importante nel contesto interculturale e diversificato del lavoro con gli 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.

#### Basarsi sulle risorse e diventare modelli di ruolo

Invece di concentrarsi solo sui bisogni o, peggio, deficit e carenze, dei partecipanti, il programma educativo dovrebbe basarsi sulle loro risorse. Lo scopo è quello aiutarli ad acquisire un senso di responsabilità 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.<sup>12</sup> 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). Questo modello offre agli uomini partecipanti anche l'opportunità e lo spazio per riconoscere le proprie esigenze. Coinvolgendo uomini e ragazzi come parte della soluzione per la prevenzione della violenza sessuale e di genere, e astenendosi dal ritrarli come potenziali autori, offre più possibilità di ottenere risultati positivi.<sup>13</sup> Questo 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.<sup>14</sup> Come riportato da Sufian (2015, in Flood & Howson), le attività culturali, lo sport e altre attività pratiche e divertenti o

---

<sup>10</sup> Consultare inoltre la definizione di VDG dell'UE: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en)

<sup>11</sup> Eine Welt der Vielfalt e.V.: Diversity – was ist das? (<https://www.ewdv-diversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/>)

<sup>12</sup> Cf. ABCD toolkit su:

<https://naaee.org/sites/default/files/whatisassetbasedcommunitydevelopment.pdf>

<sup>13</sup> Ulteriori informazioni sulla prevenzione della violenza con uomini provenienti da diverse comunità etniche sono contenute nel programma RISE: <https://www.lifepathsresearch.org/wp-content/uploads/Breaking-Free-from-the-Web-of-Violence.pdf>.

<sup>14</sup> 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)

workshop di coppia rappresentano ottimi metodi per coinvolgere gli uomini nella prevenzione della violenza.

#### Responsabilità e motivazione dei partecipanti

Il programma educativo dovrebbe promuovere la presa di responsabilità da parte dei partecipanti, per dar loro l'opportunità di far parte del processo e favorire la loro motivazione a partecipare 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 promuovere la sostenibilità del programma.

La presa di responsabilità non solo contribuisce a creare effetti più sostenibili (vedi paragrafo sotto) consentendo ai partecipanti di applicare le lezioni apprese nelle loro comunità e contesti, ma può anche servire da incentivo a mantenerli motivati durante tutto il programma, anche in situazioni di forte stress e tensione (ad esempio quando vivono in abitazioni isolate di gruppi più grandi di richiedenti asilo, con scarse risorse economiche, etc).

#### Spazio sicuro e spazio coraggioso

Come sottolineato sotto (paragrafo sulle condizioni quadro), l'ambiente e l'approccio del programma educativo dovrebbero essere il più possibile sicuri per i partecipanti. Si raccomanda di stabilire delle regole di base con i partecipanti e di creare uno "spazio coraggioso"<sup>15</sup> in modo che i partecipanti possano aprirsi e discutere problematiche importanti e delicate dal punto di vista emotivo<sup>16</sup>, come anche postulato dall'approccio, "*Disturbances and passionate involvements take precedence*" (Cohn 1975<sup>17</sup>).

#### **Competenze dei formatori**

##### Professionisti preparati (con esperienza)

Come affermato nel paragrafo precedente, l'approccio richiede facilitatori altamente qualificati, politicamente consapevoli e sensibili alle dinamiche di potere. Devono essere informati in modo esauriente sui tre temi di base: razzismo/interculturalità migratoria, genere, mascolinità e violenza/prevenzione. Devono inoltre essere a conoscenza delle relazioni tra queste categorie e come analizzarle in maniera intersezionale. Ciò significa che dovrebbero essere consapevoli di come uomini, donne e trans\* di colore sono influenzati in modo diverso dalla violenza (e diversamente rispetto ai bianchi). Oltre a ciò, la migrazione, il razzismo e lo status giuridico di una persona sono un fattore che potenzialmente influisce sull'avere (o non avere) potere, risorse sociali e finanziarie, un elemento determinante di vulnerabilità/esposizione alla violenza e risorse

<sup>15</sup> Per la distinzione tra spazio coraggioso e sicuro, consultare: Arao & Clemens (2013): <https://www.gvsu.edu/cms4/asset/843249C9-B1E5-BD47-A25EDBC68363B726/from-safe-spaces-to-brave-spaces.pdf>

<sup>16</sup> Per saperne di più sulle iniziative inerenti lo spazio coraggioso <https://www.bravespacealliance.org/training>

<sup>17</sup> Cohn, Ruth C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta

di gestione. Lo stesso si può affermare per il genere, (pensando ad esempio al divario nelle risorse, ma anche allo status di genere delle trans\*). I team di professionisti multidisciplinari sono chiaramente una risorsa importante in questo ambito.

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 sensibilità verso le questioni di genere è quindi una delle qualità fondamentali per i facilitatori.

### Competenze interculturali

L'insegnamento e la formazione con persone provenienti da contesti culturali ed etnici misti possono rivelarsi difficili, soprattutto quando sono in gioco temi emotivi e intimi (come la violenza e le identità di genere). È necessario tenere in considerazione i sistemi e i pregiudizi culturali, affrontare con rispetto le differenze, evitando allo stesso tempo la trappola del relativismo culturale (ad esempio scusando modelli patriarcali, omofobi o esclusivi quando appaiono anche in gruppi etnicamente stigmatizzati). I facilitatori dovrebbero essere in grado di identificare, comprendere e affrontare eventuali tabù e stereotipi del gruppo target.

Potrebbe essere un buon punto di partenza per valutare criticamente le differenze culturali nei modelli di Hofstede, GLOBE o altri (cfr. Mc Sweeney 2015<sup>18</sup>): categorie come collettività e individualità, gerarchia, prescrizioni di genere, modelli di comunicazione etc. possono servire come prima traccia di orientamento alle differenze in un gruppo di formazione.

Come già sottolineato in precedenza, il background culturale dei facilitatori e dei partecipanti hanno un'importanza fondamentale. 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 multi-etnica 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.

Al fine di garantire che i partecipanti possano aprirsi e partecipare in modo attivo, le barriere linguistiche devono essere ridotte il più possibile.

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, prevenzione della violenza...) e persone che apportano competenze diverse in termini di metodi (metodi di condivisione, interviste, etc.).

### Metodi e sensibilizzazione: affrontare la violenza e il genere

---

<sup>18</sup> Brendan Mc Sweeney (2015): Hall, Hofstede, Huntington, Trompenaars, GLOBE: Common Foundations, Common Flaws, in: Transculturalism and Business in the BRIC States Publisher, Yvette Sánchez and Claudia Franziska Brühwiller



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.<sup>19</sup>

La decostruzione dei miti sul genere e sulla violenza potrebbe essere un ottimo modo per aprire la discussione:



[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-eu\\_action\\_to\\_combat\\_violence\\_against\\_women-2019.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-eu_action_to_combat_violence_against_women-2019.pdf)

Il dibattito deve essere però approfondito e differenziato: Il concetto di violenza di genere non solo dovrebbe andare oltre le definizioni di violenza degli uomini contro le donne, ma comprendere le radici di genere della violenza da uomo a uomo, violenza omo- e transfobica e così via. È anche importante definire gli uomini non solo come potenziali autori, ma anche come potenziali vittime e testimoni con responsabilità e bisogni (e, viceversa, definire gli autori non solo come uomini). È importante, tuttavia, non cadere nella trappola di relativizzare gli eccessi perpetrati dagli uomini e negare l'egemonia maschile. A questo proposito risulta utile mostrare fatti e cifre rilevanti riguardo alla violenza di genere.

#### Supervisione e spazio per la riflessione/formazione continua

Una supervisione regolare è necessaria sia per i facilitatori/formatori che per gli interpreti/mediatori culturali per garantire l'apprendimento continuo, un'esecuzione di alta qualità ed evitare i pregiudizi. La supervisione è necessaria anche per la riflessione psicologica e il debriefing in situazioni emotivamente impegnative al fine di evitare un coinvolgimento emotivo non produttivo o eccessivo o addirittura un burnout.

Si raccomanda vivamente che i facilitatori siano esperti o quanto meno 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.

#### **Condizioni di base adeguate**

##### Traduzione/Comprensione/Mediazione culturale

Come sottolineato sopra, è fondamentale assicurare 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 riflettuto

<sup>19</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en)



coerentemente in tutte le unità di formazione, ad esempio mediante attività di riflessione che affrontano specificamente e apertamente potenziali incomprensioni.

#### Bassa soglia di accesso

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

#### Infrastruttura e servizi

- Consigliamo di fornire del cibo (facendo attenzione alle limitazioni e alle preferenze culturali) e l'accesso a una cucina potrebbe essere utile.
- 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.

#### Orario

L'orario dovrebbe essere adattato alle esigenze specifiche dei gruppi 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. La gestione del tempo è fondamentale in quanto è la struttura che mantiene le persone coinvolte 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). Una struttura del tempo poco chiara porta a una mancanza di chiarezza sul corso degli eventi e scarsa fiducia nella capacità di gestione dei facilitatori.

#### **Efficacia sostenibile**

##### Qualifica e conferma della partecipazione

Ai partecipanti dovrebbe essere conferito un attestato di partecipazione che riconosca le conoscenze acquisite. Ciò è rilevante anche per andare incontro alle difficoltà riscontrate dalle persone di colore nei settori della formazione e del mercato del lavoro (Rözer & Werfhorst 2017<sup>20</sup>, Carr 2016<sup>21</sup>, Blanchett 2006<sup>22</sup>). Alcuni governi hanno già avviato iniziative per il miglioramento delle qualifiche dei migranti e dei rifugiati, si veda ad esempio l'attenzione del governo tedesco sull'*integrazione attraverso l'istruzione*.<sup>23</sup> Le qualifiche non sono rilevanti solo per ottenere il riconoscimento e il sostegno nel lavoro contro la violenza nelle comunità e nelle strutture per rifugiati, ma sono utili anche per migliorare l'accesso al mercato del lavoro, ad esempio nelle ONG, nella diversità commerciale o nella gestione della sanità e nella pubblica

<sup>20</sup> <http://archive.isotis.org/wp-content/uploads/2018/02/ISOTIS-D1.2.-Inequalities-in-Educational-Opportunities-by-Socioeconomic-and-Migration-Background.pdf>

<sup>21</sup> [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-14721-1\\_52](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-14721-1_52)

<sup>22</sup> <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189x035006024>

<sup>23</sup> <https://www.bmbf.de/de/fluechtlinge-durch-bildung-integrieren.html>

amministrazione. A questo scopo, i certificati di partecipazione dovrebbero elencare esattamente il contenuto e il metodo 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.).

#### Gestione della qualità, valutazione e ulteriore sviluppo

I programmi educativi dovrebbero essere continuamente migliorati sulla base delle precedenti edizioni e del feedback dei partecipanti. 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. A lungo termine dovrebbe anche essere possibile valutare l'efficacia del programma educativo misurando l'attuazione da parte dei partecipanti, ad esempio nel loro lavoro comunitario: Ha avuto un effetto produttivo? Cosa è cambiato e in che modo il programma educativo ha aiutato in modo specifico? Cosa dovrebbe essere cambiato per aiutare i partecipanti a implementare gli insegnamenti del programma?

#### Creazione di reti

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. È importante anche citare l'impegno personale da parte dei formatori nella rinuncia alla violenza. Il programma potrà, così, portare a cambiamenti a livello individuale e collettivo, come descritto da Hasiym (2015)<sup>24</sup> per i programmi in Indonesia, che dimostrano inoltre che le azioni a livello strutturale (uomini che svolgono i lavori di casa e altri "lavori da donne" tradizionalmente svalutati) hanno un effetto preventivo significativo sulle strutture e sui comportamenti violenti. 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.<sup>25</sup>

#### Manuale per lo svolgimento del programma educativo

Al fine di implementare il programma educativo, le sue basi teoriche e metodologiche, i metodi e i contenuti applicati, nonché i risultati disponibili al pubblico, potrebbe rivelarsi utile un manuale. Oltre alle informazioni di base e alle derivazioni sopra menzionate, il manuale dovrebbe presentare il programma educativo in modo realistico in modo da facilitarne l'attuazione per un pubblico più ampio. Qui è possibile accedere al Toolkit FOMEN, manuale e descrizione dei moduli: <https://www.focus-on-men.eu/resources>

---

<sup>24</sup> In Flood, Michael & Howson, Richard (2015). Engaging men in building gender equality. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing  
<https://catalogue.nla.gov.au/Record/6851773>

<sup>25</sup> 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>