

Programma di Capacity Building (CBP)

Descrizione Moduli



Progetto: FOMEN: FOCUS ON MEN: Gender Based Violence Prevention
Work with Male Refugees and Migrants (REC-RDAP-GBV-AG-2018 –856614)

Gennaio - 2021

Scritto da: Moritz Theuretzbacher, Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Mario De Maglie,
Rossano Bisciglia, Stella Cutini, Letizia Baroncelli, Martina Čarija, Heinrich Geldschläger,
Álvaro Ponce, Elli Scambor, Marc Gärtner, Despina Syrri e Daliah Vakili.

Questa pubblicazione è stata prodotta con il sostegno finanziario del Programma Diritti,
Uguaglianza e Cittadinanza dell'Unione Europea nell'ambito della convenzione di
sovvenzione n. 856614. Il progetto è cofinanziato in Austria dalla Provincia della Stiria -
Affari sociali, Lavoro e Integrazione e co-finanziato in Croazia dall'Ufficio Governativo per
la Cooperazione con le ONG.

I contenuti di questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità del team del progetto
FOMEN e non possono in alcun modo essere interpretati come un riflesso delle 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

Con il seguente Programma di *Capacity Building* (CBP) presentiamo una guida operativa rivolta a soggetti moltiplicatori, sull'implementazione di servizi di prevenzione sensibili al genere.

È stata sviluppata nell'ambito del progetto europeo FOMEN (2019 - 2021), co-finanziato dall'Ufficio Governativo per la Cooperazione con le ONG in Croazia e nella Provincia della Stiria - Affari Sociali, Lavoro e Integrazione. Il team del progetto, composto da partner provenienti da 6 paesi europei (Austria, Croazia, Germania, Grecia, Italia e Spagna), ha sviluppato moduli e metodi per programmi CBP con particolare attenzione alla sensibilità al genere e alla prevenzione della violenza di genere seguendo approcci intersezionali.

I moduli presentati in questa guida sono progettati per l'implementazione dei CBP.

I Programmi di Capacity Building di FOMEN mirano a formare professionisti che lavorano principalmente con migranti. Il gruppo target dei CBP sono intesi come soggetti moltiplicatori come per esempio insegnanti, facilitatori, counsellors, operatori di prima linea, operatori di prima accoglienza, psicologi, assistenti sociali, educatori e altri professionisti che lavorano direttamente con migranti e rifugiati.

L'obiettivo è favorire la prevenzione della violenza nel lavoro con migranti e rifugiati in un'ottica di genere. Dall'analisi dei bisogni realizzata con Fomen è emersa la necessità di una maggiore formazione e sviluppo di competenze: "Pochi dei partecipanti si sono considerati adeguatamente formati e preparati nel lavoro con gli uomini * in un programma di prevenzione della violenza, nonostante abbiano espresso tale necessità ai manager" (Analisi dei Bisogni FOMEN 2020:43). A molti professionisti mancano conoscenze di base, abilità e competenze, per questo sentono il bisogno di aumentare la loro consapevolezza rispetto ai temi della migrazione, la non-discriminazione, il femminismo, il patriarcato e la mascolinità. Per questo FOMEN ha sviluppato un programma di *Capacity Building* fornendo informazioni su tali temi e argomenti correlati.

Il seguente programma CBP prevede 24 unità, suddivisi in 8 moduli, è già stato sperimentato in tutti i paesi partner con i seguenti obiettivi:

- sensibilizzare sulla necessità di implementare un approccio sensibile al genere e di prevenzione della violenza nel lavoro con migranti e rifugiati di sesso maschile
- riflettere sugli stereotipi di genere, i concetti tradizionali di mascolinità e i concetti d'onore
- aumentare le conoscenze sulla prevenzione della violenza e sulle alternative alla violenza
- fornire metodi e strumenti per lavorare con i migranti e i rifugiati maschi in modo preventivo
- miglioramento della pratica professionale nella collaborazione con migranti e rifugiati maschi.

Riteniamo fondamentale fornire materiale informativo aggiornato, ricerche recenti in modo comprensibile e applicare strumenti interattivi come il role playing (gioco di ruolo) e gli studi dei casi. Sembra fondamentale realizzare corsi di formazione su questi argomenti in modo da far sentire i partecipanti sicuri e protetti e consentire ai professionisti di avere maggiore familiarità con la facilitazione di un gruppo.

I CBP si basa sugli standard di qualità FOMEN, sviluppati sulla base della suddetta analisi dei bisogni con i gruppi beneficiari del progetto (uomini* con storia familiare internazionale e moltiplicatori che lavorano con loro nell'educazione e in altri settori). I seguenti moduli dovrebbero formare e, successivamente, sostenere i professionisti (i moltiplicatori) a favorire condizioni adeguate per l'implementazione di programmi di educazione di prevenzione alla violenza sensibili al genere con maschi migranti e rifugiati in tutti i paesi partner del progetto FOMEN, nonché possibilmente nei paesi al di fuori del partenariato.

Nota:

- Quando parliamo di "unità" nella sezione "durata & tempi" dei formulari, generalmente intendiamo unità di tempo di circa 45 minuti.
- La maggior parte dei moduli può essere effettuata in modalità online; maggiori dettagli sono forniti nelle descrizioni dei moduli. Sulla base della nostra esperienza con la modalità online, consigliamo di essere particolarmente sensibili alle pause al fine di mantenere la concentrazione e raggiungere i risultati di apprendimento desiderati: non condurre mai più di due unità di fila prima di fare almeno una breve pausa.
- Il CBP ha lo scopo di consentire l'implementazione delle unità di apprendimento in modo indipendente con migranti maschi; ciò può richiedere l'uso di traduttori*. A causa della precedente esperienza problematica in molti casi, riteniamo estremamente importante prendere particolarmente sul serio il ruolo dei traduttori e prestare attenzione all'accuratezza, alla sensibilità culturale e alla competenza relativa ai contenuti. Anche imprecisioni apparentemente di poco conto, possono portare a gravi malintesi, soprattutto perché, spesso vengono chiarite solo quando i malintesi mostrano già conseguenze comunicative ed emotive.
- FOMEN raccomanda un'istruzione profonda per gli interpreti al fine di garantire che la traduzione funzioni nel modo più fluido possibile. Gli obiettivi del lavoro e le potenziali minacce (compresi gli esempi) dovrebbero essere chiari e trasparenti per gli interpreti, gli argomenti più rilevanti in alcuni moduli (ad esempio il modulo 5 e il modulo 6) dovrebbero essere già affrontati prima che i moduli si svolgono e dovrebbe essere fornita una lista di controllo per gli interpreti.

Moduli del Programma

1. Modulo: Benvenuto	1
2. Modulo: Genere e Mascolinità.....	6
3. Modulo: Violenza di genere (VDG)	14
4. Modulo: L'influenza dei media (social) e delle politiche sulla migrazione	20
5. Modulo: Competenza culturale / Sensibilità e formazione contro il razzismo	26
6. Modulo: Linguaggio del corpo	34
7. Modulo: Prevenzione della violenza.....	43
8. Modulo: Prendersi cura di sé stessi e trasferibilità della formazione	48

1. Modulo: Benvenuto

Durata & tempo

Circa 2 unità

Argomenti

Introduzione del

- Progetto
- Facilitatori e interpreti
- Partecipanti al gruppo
- Regole e aspettative

Obiettivo educativo

L'obiettivo del primo modulo è quello di creare familiarità tra il gruppo ed i facilitatori. A tale fine i partecipanti dovrebbero essere informati sugli obiettivi ed il contesto del progetto. Si dovrebbe definire semplici regole di gruppo che descrivano come il gruppo vorrebbe che si svolgessero le riunioni e come la collaborazione debba essere strutturata. Questo processo mira a responsabilizzare i partecipanti e dare loro una prima sensazione di “proprietà” e appartenenza al gruppo. Il modulo si concentra anche sull'abbracciare la diversità dei background tra i partecipanti e trasferire l'importanza del concetto di intersezionalità quando si lavora con migranti e rifugiati.

Descrizione del processo

Questionario di Pre-valutazione

Spiegare di cosa tratta il questionario e per quale motivo ne abbiamo bisogno. È necessario essere espliciti sull'ottenimento del consenso da parte dei partecipanti a completare il questionario.

Distribuire il questionario di pre-valutazione (questo potrebbe essere fatto anche a seguito dell'introduzione sul progetto FOMEN e la presentazione del programma dei workshop)

Introduzione

- Presentazione dei facilitatori ed il progetto FOMEN al gruppo. Concentrarsi sull'esperienze relative alla sensibilizzazione al genere, alla prevenzione della violenza e al lavoro con migranti e rifugiati maschi.
- Se sono presenti interpreti: dovrebbe essere chiarito anche il ruolo dell'interprete come "mediatore linguistico neutrale" che traduce tutto (anche discussioni e colloqui tra i partecipanti).
- Fare una breve introduzione sul perché è importante formarsi e fornire servizi sensibili al genere, di prevenzione della violenza, di salute mentale e per benessere; il ruolo del linguaggio e della comunicazione, l'intersezionalità e la sensibilità culturale e come il progetto mira a farlo.
- Preparare una lavagna a fogli e annotare gli argomenti di ogni sessione, oltre a data e ora. Lasciare tempo alla possibile traduzione. I partecipanti devono ottenere una panoramica del contenuto. Dedicate tutto il tempo necessario per introdurre i contenuti dei moduli e come pensate di strutturare le sessioni.
- Introduzione a giro dei partecipanti: chiedere di condividere i loro nomi, i background professionali e caratteristiche che potrebbero essere importanti per gli altri partecipanti per conoscerli. Tuttavia, i facilitatori possono implementare modi più creativi per conoscersi (ad esempio qual è il tuo dentifricio preferito? Qual è la tua

colazione preferita? Quanto tempo hai impiegato per arrivare al workshop? Qual'è un luogo o una località in cui ti senti al sicuro e a tuo agio?) . Dipende principalmente dal gruppo, se i partecipanti si conoscono già o si incontrano per la prima volta.

Regole

Chiedi ai partecipanti di cosa hanno bisogno per sentirsi a proprio agio per lavorare in un ambiente di gruppo ed un workshop. Esempi:

- *Cosa sarebbe importante per poter parlare liberamente in questo gruppo e sentirti al sicuro, per te?*
- *Quali regole dovremmo avere per sentirti a tuo agio nel gruppo?*
- *Come possiamo comunicare in modo positivo insieme?*
- *Quanto di ciò che condividi con noi qua, dovrebbe rimanere esclusivamente entro i confini dei gruppi?*
- *Possiamo accettare di non essere d'accordo?*
Ci sono opinioni diverse all'interno del gruppo. Se non siamo d'accordo con qualcuno, siamo consapevoli che riconosciamo la sua opinione anche se non la condividiamo.

Scrivere le parole chiave in una lavagna a fogli. Ripeti anche verbalmente le parole chiave. È utile chiederti cosa puoi fare come facilitatore / moderatore se devono interrompere qualcuno. Si potrebbe pensare in anticipo e dare suggerimenti, ma è anche possibile che i partecipanti diano i loro contributi. Solitamente, si preferisce che i partecipanti creino le regole del gruppo – tale processo dovrebbe essere quindi, guidato solo in minima parte. Ciò contribuirà a consolidare il gruppo e porterà a una maggiore autoregolamentazione di questo durante le discussioni di gruppo.

Tuttavia, dovremmo implementare le regole di gruppo, in base al concetto di spazio sicuro/coraggioso:

- “Accettare di non essere d'accordo e non essere in polemica con le società”: le opinioni diverse sono accettate e le diverse posizioni, le origini di queste, saranno discusse in modo dignitoso;
- “Le intenzioni e le conseguenze”: l'intenzione di un'azione è separata dalle sue conseguenze, le situazioni che avranno un impatto sul benessere emotivo altrui, saranno discusse apertamente;
- “Mettersi alla prova per scelta”: i partecipanti decidono autonomamente se e quando partecipare ad una discussione e quando lasciarla;
- "Rispetto": i partecipanti si mostrano rispettosi nei confronti degli altri e riflettono su come dovrebbero apparire i comportamenti rispettosi;
- “Nessun attacco”: i partecipanti accettano di non farsi del male a vicenda, di non rispondere alle critiche con comportamenti che presumano attacchi all'altro.

E' necessario che si condivida con i partecipanti che stiamo eseguendo la conduzione e la procedura in maniera simile a come si realizzerebbe nei gruppi di intervento/educativi. Domandagli perché si considera importante la condivisione delle regole ed i concetti di spazio sicuro/protetto nel lavoro con i migranti e rifugiati uomini*.

Aspettative

Chiedi ai partecipanti quali sono le loro aspettative:

- *"Di cosa vuoi parlare, saperne maggiormente nelle prossime sessioni?"*
- *"Ci sono già argomenti che vorresti condividere con il gruppo?"*

Raccogli i contributi e le domande su una lavagna a fogli.

Metodo: "Io-Non Io" (vedi Toolkit, Metodo 1.1)

- Come facilitatore introduci questo metodo come un esercizio con cui è possibile conoscere gli altri e con cui viene affrontata la diversità delle storie.
- *"Io – Non Io"* utilizza domande personali, quindi può essere difficile rispondere. Sottolineare che in questo metodo è esplicitamente permesso "mentire". È importante che nel gruppo si sia creata una buona atmosfera in anticipo (spazio sicuro/coraggioso).
- Contrassegnare i lati di una stanza usando una lavagna a fogli o qualsiasi tipo di foglio, con l'etichettata "Io" e "Non Io"
- I partecipanti dovrebbero posizionarsi su una delle due parti in base alle loro risposte alle domande. Sottolineare che non c'è una risposta di mezzo in questo esercizio, ma c'è la possibilità di mentire.
- Iniziare con la prima domanda (vedi le domande qui sotto). Dopo ogni domanda è importante far caso alle posizioni per un momento. Si noti chi fa parte del "Me" e chi fa parte del gruppo "Non Me". Aiuta i partecipanti a fare attenzioni alle varie adesioni e chiedi come cambiano le sensazioni che provano a seconda delle loro disposizioni. Le diverse adesioni ai diversi gruppi saranno evidenti.
- Quando hai finito di porre le tue domande, i partecipanti avranno a loro volta la possibilità di porre domande. Sottolineare che le domande devono essere accettate dal gruppo e dovrebbero quindi essere appropriate.
- In generale, non si dovrebbero porre troppe domande per mantenere l'attenzione fino alla fine.

Domande per "Io - Non Io":

- *Chi ha imparato a suonare uno strumento musicale durante l'infanzia?*
- *Chi visita regolarmente una casa di preghiera?*
- *Chi è cittadino del paese in cui vive?*
- *Chi ha più di due fratelli?*
- *Chi può tranquillamente pianificare il suo futuro professionale e finanziario per i prossimi cinque anni?*
- *Chi passa del tempo sui social media ogni giorno?*
- *Chi aveva più di 50 libri in casa in cui è cresciuta?*
- *Chi ha mai usato cannabis?*
- *Chi va in vacanza ogni anno?*
- *Chi ha chiamato la polizia almeno una volta poiché è stato testimone di violenza domestica (nel quartiere)?*
- *Chi ha lavorato per i servizi di traduzione/interpretazione almeno una volta?*
- *Chi ha mai baciato un uomo* con passione?*
- *Chi ha mai baciato una donna* con passione?*
- *A chi piace cantare?*
- *A chi piace ballare?*

- *Chi sente di appartenere a un gruppo socialmente discriminato?*
- *Chi lavora nella professione che ha imparato?*
- *Chi ha partecipato a una formazione educativa sulla prevenzione della violenza?*

Queste domande sono adeguate all'età e devono essere riformulate in base al contesto.

Domande per la riflessione successiva:

- *Com'è stato stare da soli da un lato?*
- *Com'è stato stare dalla parte del grande grande gruppo?*
- *Che cosa avete notato in particolare?*
- *Cosa ti ha sorpreso?*
- *Qual è stata la motivazione per farti domande alla fine?*
- *Tutte le domande hanno avuto lo stesso significato per la tua vita?*
- *Ci sono altri temi che non sono stati toccati nelle domande, ma che hanno un significato speciale per te?*
- *Perché alcune caratteristiche sono significative? Quali caratteristiche, ad esempio?*
- *Esistono differenze tra le valutazioni individuali e sociali delle diverse caratteristiche e provenienze?*

Conclusione

Chiedere al gruppo se c'è qualcosa di poco chiaro da questa sessione o se hanno ulteriori domande o osservazioni.

Al termine di questa sessione, è importante che tu come facilitatore riassuma nuovamente gli argomenti e faccia riferimento ai prossimi moduli, dove ci sarà la possibilità di parlarne in modo più dettagliato. Offri l'opportunità ai partecipanti di portare sempre le proprie esperienze e prospettive.

Materiale didattico

- Lavagna a fogli
- Pennarelli

Risultati di apprendimento attesi

I partecipanti avranno una panoramica dei workshop e svilupperanno familiarità con gli altri partecipanti e con i facilitatori. Conoscono la loro posizione all'interno del gruppo e le dinamiche del gruppo. Imparano a conoscere un approccio orientato alla diversità seguito dal programma. Il modulo abbraccia il significato dell'intersezionalità e della sensibilità sia di genere che culturale quando si lavora con migranti e rifugiati maschi.

Abilità

Riflettere e formulare bisogni; riflettere su cose da fare e da non fare nel gruppo; condividere le aspettative del gruppo, condividere le esigenze in piccoli gruppi

Conoscenza

Concetto e argomenti del gruppo educativo FOMEN, dinamiche di gruppo, indicatori spaziali sicuri e coraggiosi (vedi sopra), strategie di traduzione, intersezionalità.

Atteggiamenti

Apertura allo spazio sicuro e ai concetti di spazio coraggioso nel gruppo con migranti e rifugiati maschi; cura di sé in contesti di gruppo, sensibilità per i diversi background, abbracciare un approccio alla diversità.

Adattamento e variazione

Questo modulo non richiede la presenza fisica. Se il modulo viene svolto in modo online, dovrebbe concentrarsi, il più possibile, sulla creazione di spazi sicuri e coraggiosi (online) i (privacy, nessuna videoregistrazione / audioregistrazione, silenziamento dei microfoni, ecc.). Dovrebbe essere fornita un'indagine di pre-valutazione online.

Il metodo "Io- Non Io" non richiede essenzialmente la presenza fisica. Invece di posizionarsi in una stanza, i partecipanti possono accendere le telecamere e alzare una mano per la risposta "Io". In entrambi i modi è importante fermarsi per un breve momento dopo ogni domanda e dare un'occhiata alla "costellazione" o alle mani sollevate o non sollevate.

Risorse

- Ali, Diana. 2017. Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.
- Portal Intersektionalität: www.portal-intersektionalitaet.de
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG
- https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf

2. Modulo: Genere e Mascolinità

Durata & tempo

3 unità

Argomenti

- Concetto di genere
- Relazioni di genere/Ruoli di genere
- LGBTIQ+
- Dalle mascolinità egemoniche alle mascolinità di cura

Obiettivo educativo

Il modulo mira alla sensibilizzazione di genere:

- Incoraggiare una comprensione generale delle sfide legate al genere
- Sensibilizzazione: come i valori e le norme di genere influenzano la nostra realtà, rafforzando gli stereotipi e sostenendo le strutture che producono disuguaglianze
- Riflessione sugli stereotipi di genere, i modelli di relazioni di genere;
- Migliorare la conoscenza del modello di mascolinità egemonico e come trasformarlo in mascolinità di cura
- Migliorare la conoscenza della terminologia e della relazione LGBTIQ+
- Promuovere un atteggiamento orientato alla parità di genere in contesti multiculturali

Descrizione passo dopo passo

Introduzione

Iniziare la sessione con un breve giro di introduzione nel quale chiederemo ai partecipanti quali sono le loro aspettative rispetto al modulo che tratteremo ovvero “Genere e Mascolinità”.

Comprendere ed osservare i contesti di accoglienza in un’ottica di genere significa non solo rendersi conto che ci sono delle differenze personali, sociali, culturali, familiari, economiche e lavorative che gravano su uomini e donne richiedenti asilo o titolari della protezione ma significa anche poter partire da un approccio *gender oriented*, relativamente anche alla composizione dell’equipe, alla formazione di competenze specifiche che possano dare risposte adeguate ai bisogni particolari delle persone in accoglienza qual ora siano presenti donne /donne in gravidanza, uomini vittime di torture e violenza, minori non accompagnati, nuclei monoparentali, vittime di tratta, persone LGBTIQ* (lesbiche, gay, bisessuali, transgender, inter-sessuali).

Il punto fondamentale da cui partire è la differenza di genere come tratto fondamentale dell’identità dell’individuo, che non può essere ignorato, ma deve essere riconosciuto, promosso e valorizzato. La mancanza di una prospettiva di genere nelle politiche di migrazione, asilo e integrazione può avere effetti negativi sulle donne* e sugli uomini*.

Si riflette su come gli stereotipi di genere influenzano le proprie relazioni e come questi mantengano gli squilibri di potere nelle relazioni affettive tra uomo donna e relazioni LGBTIQ+.

Spesso i due termini, sesso e genere possono essere confusi ed utilizzati come sinonimi ma non è così. Che cosa rappresenta la parola sesso e che cosa comprende la parola 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, incluso i cromosomi (Normalmente i cromosomi XY sono per uomo e XX rappresentano il sesso femminile, gli organi riproduttivi e le caratteristiche sessuali secondarie.

Con il termine “genere” ci riferiamo ai modelli comportamentali ed ulteriori aspetti che dovremmo adottare in base al nostro sesso, che la società ci demanda. Il genere rappresenta una dimensione mutevole e dinamica che può essere modellata con l’età, conformata a diversi contesti culturali, religiosi, sociali, economici. “Le persone nascono femmine, maschi o intersessuali (sesso); poi imparano ad essere ragazze e ragazzi e poi diventano spesso donne e uomini (genere). Il genere si riferisce a cosa significa essere ragazzo o ragazza, uomo* o donna*, in una data società e cultura in cui si definisce i ruoli¹

Sesso e Genere:

- Discussione con i partecipanti sui termini sesso e genere

Suggerimenti per i facilitatori:

- I facilitatori possono stimolare un dibattito chiedendo ai partecipanti alcuni esempi sul sesso e genere e su come le aspettative della loro famiglia hanno influenzato/ostacolato/rinforzato i loro ruoli di genere.
- Chiedere ai mediatori, coloro che partecipano alle formazioni, come le parole sesso e genere vengono tradotte nelle loro lingue di origine e se nelle loro mediazioni con i rifugiati e migrati hanno trovato altre parole per indicare i due concetti
- Introdurre il significato e concetto di stereotipo di genere

Stereotipo di genere: "è una visione generalizzata o un preconcetto sugli attributi, o sulle caratteristiche che sono o dovrebbero essere possedute da donne e uomini o sui ruoli che sono o dovrebbero essere svolti da uomini e donne"². Uno stereotipo di genere è quindi dannoso quando limita la capacità di donne e uomini di sviluppare gli aspetti personali o abilità professionali e di prendere decisioni sulle loro vite e sui loro piani.

Realizziamo l’attività “Uomo Ideale verso Uomo Reale” (vedere la descrizione completa nelle attività 2.2 del toolkit) potete usare le seguenti domande:

- Quale pensi sia l’uomo ideale di uomo* per una donna*? Che caratteristiche dovrebbe avere?
- Quale pensi sia l’ideale di un uomo per un uomo? Che caratteristiche dovrebbe avere?
- Quale pensi sia l’uomo comune con cui una donna si trova di solito a relazionarsi? Che caratteristiche ha?
- Quale pensi sia l’uomo comune con cui un uomo si trova di solito a relazionarsi?

¹ UNHCR, Violenza Sessuale e di Genere nei confronti di rifugiati, rimpatriati, sfollati interni. 2003

² Office of the High Commissioner for Human Rights, OHCHR

Che caratteristiche ha?

- Pensa ad un uomo che conosce, stimi e rispetti. Cosa ti piace di lui? Come si collocherebbe tra l'uomo ideale e quello comune che hai descritto?

Obiettivo del Dibattito

Questo esercizio evidenzia come esiste un modello maschile ed un modello femminile che la società ci propone. Lo stereotipo di genere è alla base delle differenze di potere tra le persone e alla base dei comportamenti violenti.

Al fine di esplorare le aspettative di genere si può realizzare l'attività sullo Storytelling, trovi descrizione completa nel Toolkit, Metodo 2.3 e 2.4.

L'obiettivo di entrambe le attività sono:

- Esplorare stereotipi rispetto la mascolinità e le femminilità
- Identificare come gli stereotipi di genere influenzano le aspettative sul genere
- Esplorare la solidarietà maschile e femminile

Dal modello di mascolinità egemonica a quello di cura: 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 resa 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 affrontano fortissime pressioni sociali per definirsi e difendersi come adeguatamente maschili.

Chiediamo ai partecipanti di pensare ad alcune situazioni in base alle seguenti domande:

DOMANDA

- Quanto è frequente nella mia vita la vulnerabilità che i maschi nascondono?
- Se sei maschio pensa all'ultima volta in cui vi siete trovati davanti ad un problema personale significativo, qualcosa che vi ha creato un certo grado di tensione, imbarazzo, timore o tristezza, qualcosa che sia durata qualche giorno
- Se sei una femmina pensate all'ultima volta che un uomo che vi è caro ha avuto un problema del genere.
- Se maschio, pensa a cosa tendi a fare in quelle situazioni o, se donna, a cosa l'uomo che vi è caro tende a fare.

Lasciare 10 minuti ai partecipanti perché individualmente possano pensare alle seguenti situazioni e possano scriversele, appuntarsele. Dopo di ciò dividere i partecipanti in piccoli

gruppi (3/4 persone) e lasciali che si confrontino rispetto alle risposte che hanno dato alle domande. Suggerimento per i facilitatori:

Possono stimolare le riflessioni facendo la seguente domande:

Il silenzio degli uomini ha un impatto nella vostra vita? Se sì, quale?

Possibili risposte: Risposte degli uomini “affetti” da invisibilità maschile di fronte a problemi personali:

- “Non mi lamento.”
- “Tiro dritto, inghiotto il rospo”
- “Che ci penso a fare?”
- Stringersi nelle spalle.
- Tacere.
- Alzare gli occhi al cielo.

Comportamenti che indicano che una persona sta provando una sofferenza emotiva che nasconde:

- Chiusura
- Silenzio
- Bere troppo
- Rabbia eccessiva
- Alto livello di stress
- Comportamento arrischiati
- Dolori fisici inspiegabili
- Chiusura
- Lavoro eccessivo
- Noia cronica

Non necessariamente gli uomini vogliono evitare l’intimità quando affermano di non sapere cosa provano, non vi è alcuna patologia, solo che non gli è stato insegnato come si fa.

Discutere sugli effetti della mascolinità tossica/egemonica sugli uomini. Alcune possibili conseguenze:

- Non chieder aiuto quanto ne avrei bisogno. Solitudine ed impotenza
- Caricarmi di troppa responsabilità.
- Repressione delle emozioni ed invalidazione delle emozioni altrui
- Impedire agli altri che a volte gli uomini hanno bisogno di aiuto e necessitano parlare

Discuterne in gruppo: favorire il contributo di ogni partecipante:

- Quali sono i miei valori? Come posso rompere con la mascolinità egemonica /tossica?

Lasciare i partecipanti pensarci qualche minuto individualmente e dividerli in piccoli gruppi per confrontarsi e condivisione nel grande gruppo.

Suggerimenti per i facilitatori:

- Quando il nostro comportamento è in linea con i nostri valori ci sentiamo bene e con le idee chiare, quando questo contraddice ciò in cui crediamo diventiamo incerti, ambivalenti, autocritici e difensivi.
- Per avere chiari i propri valori è necessario enunciarli, ma questo di solito non accade finché non vengono messi in discussione per qualche motivo.
- Chiarirsi sulla contraddizione tra valori e comportamenti, può essere doloroso, ma costruttivo.

Suggerimenti:

- Permettersi di provare tutte le emozioni e poterle esprimere.
- Essere un modello di ruolo per il tuo figlio nella tua comunità
- Insegna ai tuoi figli ad esprimere le proprie emozioni

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, difatti il concetto LGBTQI+ rappresentano concetti di identità di genere e non sono universali. Dobbiamo rispettare l'autonomia personale nel descrivere la propria identità. Tuttavia, tali concetti e fenomeni in altre culture possono essere esaminati al fine di evitare di richiamare discriminazione, oppressione, etc. Quando trattiamo le questioni LGBTQI+ dovremmo essere ben consapevoli dell'ottica eurocentrica e del relativismo culturale.

Si realizza l'attività sulla terminologia (Vedi l'attività Vocabolario LGBTQ sul Toolkit)

Comprendere i seguenti otto termini è fondamentale per lavorare con le persone LGBTQI+. Posiziona ogni termine in una delle tre categorie, annotando brevemente il significato del termine e il motivo per cui l'hai inserito. Se ritieni che un termine rientri in più di una categoria, spiega perché.

Esercizio

Sesso/ Caratteristiche sessuali

Orientamento Sessuale

CHI AMI

Lesbica

Transgender

**SE TI SENTI UOMO, DONNA, UN'ALTRO
GENERE O NON HAI GENERE**

Gay

Identità di genere

**CARATTERISTICHE
GENETICHE/FISICHE**

Intesessuale

Bisessuale

Le persone LGBTQI+ in tutto il mondo vengono uccise o 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 il Regno Unito e NOI. Le persone LGBTQ + sono sproporzionatamente sottoposte a tortura e altre forme di maltrattamento perché non riescono a conformarsi alle aspettative di genere costruite socialmente.

Dopo aver completato l'esercizio sulla terminologia, dividiamo il gruppo in sottogruppi di 4/5 persone e distribuiamo i casi. Chiediamo loro di leggere la vignetta e discutere con il loro team di come avrebbero gestito la situazione. Poi discuteremo in plenaria.

Caso 1

Un ragazzo che vive con i suoi genitori viene da solo da te. Dice che pensa di essere transgender e chiede dei servizi correlati presenti sul territorio. Dice che sta attraversando un periodo difficile poiché sta mantenendo nascosta la sua identità di genere. È preoccupato perché se racconta tutto alla sua famiglia probabilmente loro non gli saranno di sostegno e lo manderanno via da casa. Ti dice che è vittima di bullismo a scuola perché i suoi compagni di classe lo percepiscono come troppo femminile. Ne ha parlato solo al suo migliore amico, e ora a te.

Caso 2

Una donna di 30 anni arriva nel tuo ufficio. Dice di essere depressa perché sta rimpatriando con suo fratello. È preoccupata perché sarà separata definitivamente dal suo partner. Dice che non può dire a suo fratello che la sua partner è una donna. Preferisce separarsi da suo

fratello, se necessario, pur di rimanere con la sua partner. Dice di aver recentemente considerato il suicidio perché è così sconvolta dalla situazione.

Caso 3

Un uomo è preoccupato per suo figlio di 25 anni che esce con un uomo. Dice che desidera rimandare suo figlio nel loro paese di origine in modo che i loro parenti organizzino per lui il matrimonio con una donna. Crede che questo curerà suo figlio dall'omosessualità e garantirà che l'onore e la reputazione della famiglia rimangano protetti. Sei preoccupato che diventi violento o che sia già diventato violento contro suo figlio.

Sarà interessante ascoltare come i gruppi gestirebbero i casi, quali sarebbero i modi di comunicare e chiedete quali sono i loro vissuti di fronte a tali situazioni.

Conclusioni

- Quali sono le tue emozioni/sensazioni rispetto a questo modulo?
- Quali sono le idee che hai trovato interessante?
- Quali sfide pensi che potrai incontrare se implementi l'intero modulo o parte di questo?

Materiale didattico

- Lavagne a fogli
- Pennarelli
- Fogli con domande

Risultati di apprendimento attesi

I partecipanti svilupperanno una riflessione personale sul genere e la mascolinità. Essere consapevoli del fatto che le norme di genere modellano le relazioni di potere tra uomini * e donne*. Le norme di genere sono costruite socialmente e possono cambiare. Il risultato dell'apprendimento aiuterà anche a riflettere su come la disuguaglianza di genere e i tratti di mascolinità li influenzano comportano svantaggio nella vita familiare/ quotidiana, specialmente provenendo da diversi background culturali. Il modulo può facilitare l'apprendimento di tecniche di superamento delle barriere socialmente costruite sul genere e sulle mascolinità.

Inoltre, i partecipanti dovrebbero essere in grado di:

- Comprendere il significato di LGBTQ+
- Sfidare alcuni dei miti e dei pregiudizi esistenti intorno a LGBTQ+
- Trattare i possibili casi

Abilità

Imparare a riflettere su argomenti con un gruppo, condividere esperienze. Trasferire la loro riflessione su un altro tipo di gruppo come per esempio quello educativo.

Conoscenza

Informazioni sul genere come fenomeno sociale/culturale e riflessione critica sulle mascolinità

Atteggiamenti

Auto-riflessione critica, riconoscimento dei modelli maschili e femminili e la loro influenza sulla nostra identità di genere.

Adattamento e variazione

Questo modulo non richiede presenza fisica, né i metodi applicati. Pertanto, potrebbe essere svolto tramite workshop online. I facilitatori possono dividere i partecipanti in gruppi/stanze attraverso la piattaforma online (se si usa la piattaforma Zoom). Possono anche raccogliere i contributi dei partecipanti in una scheda online o una presentazione dei partecipanti.

Risorse

- UNHCR, Sexual or Gender Violence towards Refugees, Returnees and IDPs). Guidelines for prevention and response, May 2003).
<https://www.siproimi.it/wp-content/uploads/2018/08/SPRAR-Manuale-Operativo-2018-08.pdf>
- PROVIDE_Operational-GuideLines:
<https://www.ismu.org/protocol-provide-guidelines-italiano/>
- Working with lesbian, Gay, bisexual, transgender & intersex persons in forced displacement:
<https://www.refworld.org/pdfid/4e6073972.pdf>
- Working with Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI) Persons in Forced Displacement and the Humanitarian Context. September 2017:

https://lgbti.iom.int/sites/default/files/Module%201%20Foundation%20topics/Module%2001_Participant%20Workbook_Sept2017.pdf

3. Modulo: Violenza di genere (VDG)

Durata & tempo

Circa 3 unità

Argomenti

- Sensibilizzazione per quanto riguarda le forme di VIOLENZA DI GENERE e il loro riconoscimento
- Prevalenza della violenza domestica e di genere
- Molteplici conseguenze della VIOLENZA DI GENERE
- Quadro giuridico per la lotta contro la violenza di genere

Obiettivo educativo

- Prendere coscienza dell'onnipresenza della VIOLENZA DI GENERE e aumentare la capacità di riconoscerla in diverse forme
- Riflettere sulla propria relazione con la VIOLENZA DI GENERE
- Informazioni sugli indicatori per la VIOLENZA DI GENERE riconosciuta
- Prendere coscienza delle molteplici conseguenze della violenza per le vittime, gli autori, le famiglie e la società
- Comprendere il quadro giuridico relativo alla riduzione e alla prevenzione della VIOLENZA DI GENERE

Descrizione passo dopo passo

Capire cos'è la VIOLENZA DI GENERE

- Introduci l'argomento della VIOLENZA DI GENERE chiedendo ai partecipanti di elencare le cose che considerano istanze di questo tipo di violenza (scrivi su una lavagna a fogli).
- Presenta una diapositiva con la seguente definizione di VIOLENZA DI GENERE dell'UNHCR: la violenza di genere si riferisce ad atti dannosi diretti a un individuo in base al loro genere. È radicata nella disuguaglianza di genere, nell'abuso di potere e nelle norme dannose.
- Invita i partecipanti a commentare brevemente il contenuto di questa definizione e a connettersi alla loro esperienza con la VIOLENZA DI GENERE.
- Presentare una diapositiva con una definizione giuridica nazionale rilevante per la violenza di genere.
- Spiega che la VIOLENZA DI GENERE può includere danni sessuali, fisici, psicologici ed economici inflitti a una persona di entrambi i sessi, ma in gran parte le vittime sono ragazze * e donne *, e più spesso gli autori sono ragazzi * e uomini * che lo rendono un fenomeno altamente di genere. Una parte importante della VIOLENZA DI GENERE è la coercizione, il controllo e lo squilibrio del potere tra le parti coinvolte, che si ottiene attraverso l'uso della violenza, le minacce di violenza e la manipolazione.
- Sottolinea che la VIOLENZA DI GENERE avviene in tutte le culture, contesti sociali, classi socio-economiche, nella vita pubblica e privata. Tuttavia, la maggior parte è legata a partner intimi e contesto familiare.
- In situazioni di maggiore incertezza della vita, stress e frustrazione, trasformazione dei ruoli di genere tradizionali, come nello spostamento, aumenta il rischio di esposizione alla VIOLENZA DI GENERE. Per rispondere ad essa è necessaria una strategia comunitaria coordinata che coinvolga diversi livelli di ecologia umana e un certo numero di parti interessate (cfr. modulo 7 – Prevenzione della violenza).

- Presenta la diapositiva con dati di prevalenza di base che illustrano che le vittime di violenza nei rapporti con i partner, in particolare di violenza grave, sono prevalentemente donne. I dati devono riferirsi alle statistiche nazionali relative alla vittimizzazione delle donne* e degli uomini* per un periodo di almeno 5 anni.

Forme di VIOLENZA DI GENERE

- Presenta una diapositiva con parole che nominano diverse forme di violenza scritte in cerchio: violenza strutturale, fisica, psicologica e abuso emotivo, abuso economico, violenza sessuale e riproduttiva (Toolkit, Metodo 3.1). Distribuire la lista in cui sono elencati vari comportamenti sotto diverse forme di violenza, in modo che i partecipanti possano seguire meglio il facilitatore e portare con loro questo elenco dopo la sessione (Toolkit, allegato 3.1). Discutere brevemente ogni forma di violenza facendo riferimento all'elenco dei comportamenti violenti concreti.
- La violenza strutturale è un'esperienza dovuta a diseguali possibilità di vita delle persone a causa della loro origine, appartenenti a gruppi diversi, essendo donne* e uomini*, giovani e anziani, o a causa di orientamenti sessuali, migranti e popolazione di domicilio. Ciò si riflette in un diverso accesso alle risorse e ai servizi (istruzione, posti di lavoro e promozione professionale, disparità di pagamento per lo stesso lavoro) delle donne* rispetto agli uomini*, o da parte di membri di qualsiasi gruppo minoritario, compresi i rifugiati.
- Invita 3 partecipanti a nominare ogni caso di violenza strutturale che hanno osservato e discutere quali possono essere le radici della violenza strutturale in questi casi.
- La violenza fisica include atti fisici con cui un'altra persona è minacciata, limitata o danneggiata, ad esempio con un'arma, tenuta ferma in un angolo di una stanza, schiaffi, colpi, calci, pugni, strangolamento, tirare i capelli, bruciare con le sigarette, accoltellamento o uso di altre armi, blocco di una persona in una stanza o in una casa etc.. Limitare o negare cibo, cure, assistenza medica sono forme di abuso fisico. La violenza fisica può variare di gravità e ha anche effetti psicologici sulla vittima. La violenza fisica è più facile da riconoscere rispetto ad altre forme e lascia tracce corporee più facili da documentare nelle indagini penali. La punizione fisica dei bambini è anche una forma fisica di violenza domestica.
- Invita da 2 a 3 partecipanti a condividere la violenza fisica in una relazione.
- La violenza psicologica e l'abuso emotivo comprendono comportamenti che causano paura e ansia emotiva in una vittima, ad esempio minacciando, spaventando, insultando, svalutando, molestando, con la coercizione, ignorando, ricattando, con l'isolamento sociale, stalking, controllo, aggressioni prolungate all'autostima, distruggendo oggetti importanti o preziosi per altre persone, distribuendo immagini vergognose di una persona, ecc. L'abuso psicologico in genere aumenta lentamente nel tempo e può diventare normalizzato, in modo che le vittime possano anche non riconoscerlo. Può peggiorare nel tempo e può diventare un abuso fisico. La minaccia della violenza fisica ha, soprattutto quando era accaduto in precedenza, un forte impatto psicologico sull'esercizio del controllo.
- L'abuso psicologico ed emotivo fa parte del controllo coercitivo che mira a controllare l'altra persona, tipicamente un partner lo fa attraverso un modello di aggressione, minacce, umiliazioni, intimidazioni e altri abusi, isolamento dal sostegno, sfruttamento, privazione dell'indipendenza e regolazione del comportamento quotidiano delle vittime. È usato da un autore per erodere l'autonomia e l'autostima di una vittima. I comportamenti possono sembrare abbastanza sottili dall'esterno una volta stabilito un alto livello di controllo sulla vittima. La paura dovuta alla precedente

violenza fisica e all'erosione dell'autostima può essere sufficiente per esercitare un controllo generale sul partner.

- Invita da 2 a 3 partecipanti a condividere la violenza psicologica in una stretta relazione.
- L'abuso economico è il controllo sull'accesso di una persona alle risorse economiche, rendendola finanziariamente dipendente, incapace di sostenersi, ad esempio negando beni materiali, consentendo l'accesso a una quantità molto limitata di denaro, con un rigoroso controllo di come ha speso denaro, costringendo una persona a chiedere per prelevare denaro, impedendo a una persona di trovare lavoro, negando l'accesso al denaro che guadagna, impedendo a una persona di ottenere istruzione o formazione, facendo debiti in nome di una persona. Ciò può diventare sempre più controllante e limitante nel tempo, giustificato dal fatto che una persona non è in grado di gestirsi finanziariamente.
- Invita almeno un partecipante a condividere la violenza materiale ed economica tra le famiglie che conoscono.
- La violenza sessuale e riproduttiva sono comportamenti che offendono o danneggiano qualcuno in modo sessualizzato e comportano attività sessuali indesiderate o la minaccia di queste attività, ad esempio facendo commenti sessualizzati indesiderati, costringendo o costringendo qualcuno a commettere atti sessuali indesiderati, commenti umilianti sulla sessualità di una persona, contatto sessuale mentre la persona dorme o non è in grado di dare il consenso, trasmettendo intenzionalmente una malattia sessuale o non informando la persona di questo rischio, costringendo qualcuno a vedere la pornografia, costringendo qualcuno a fotografare sessualmente, violenza sessuale, usando la forza per ottenere sesso, stupro.
- Questa forma di violenza include anche la coercizione della salute riproduttiva, come non permettere alle donne* di avere il controllo sull'autonomia riproduttiva, rimanere incinte contro la sua volontà, controllare le nascite, costringere ad abortire o non permettere a una donna * di farlo.
- Invita i partecipanti a riflettere sulla relazione della violenza sessuale con altre forme di VIOLENZA DI GENERE.

Riflettere sulla propria relazione con la VIOLENZA DI GENERE

- Toolkit, Metodo 3.2.1: Atteggiamenti sulla violenza nelle relazioni con i partner. Presentare la diapositiva con 10 istruzioni sulle relazioni con i partner che riflettono gli atteggiamenti che supportano la VIOLENZA DI GENERE (elencato in Toolkit, Metodo 3.2). Chiedi ai partecipanti di utilizzare i cartoni verdi e rossi per mostrare se sono d'accordo (verde) con la affermazione o non lo fanno (rosso). Successivamente il facilitatore chiede ad alcuni partecipanti di spiegare la propria opinione e fornisce un feedback appropriato, incluso quello correttivo.
- Toolkit, Metodo 3.2. 2: Attribuzione della responsabilità per la VIOLENZA DI GENERE. Distribute Toolkit, allegato 3.2. "Chi è responsabile dell'atto violento?" per ogni partecipante. L'allegato descrive 5 situazioni con un incidente violenza di genere. Dopo aver letto la descrizione di ogni situazione, i partecipanti scrivono la loro valutazione (in percentuale, 0-100) quanto era responsabile della violenza un uomo e quanto era responsabile una donna. Lascia che i partecipanti capiscano che in ogni situazione il comportamento di un uomo è lo stesso (gridare alla donna e schiaffeggiarla sul viso), ma la descrizione della situazione e del comportamento della donna cambia. Invita i partecipanti a indicare le loro percentuali per ciascuno di essi e per ogni situazione, che il facilitatore annota nell'apposita casella della tabella

preparata. In genere, la responsabilità dell'uomo (che è violento allo stesso modo in tutte le situazioni) diminuisce man mano che la donna è descritta come madre e partner peggiori.

- Lo scopo di questo esercizio è dimostrare che ogni partner ha la piena responsabilità di non essere violento, indipendentemente dalla situazione che potrebbe non piacersi o sentirsi provocato. Ogni partner dovrebbe evitare di essere violento e trovare altri modi per comunicare il proprio malcontento o le proprie esigenze (che saranno affrontate nel modulo 7).
- Invita i partecipanti a discutere se uno dei risultati dei due esercizi (Toolkit, Metodo 3.2.1 e 3.2.2) li ha sorpresi e a riflettere come gli atteggiamenti visualizzati nel gruppo possano essere collegati al lavoro con la VIOLENZA DI GENERE.

Riconoscimento della violenza di genere

- Chiedi ai partecipanti come riconoscono la violenza di genere nel loro lavoro o in contesti privati (parenti, amici, vicini).
- Presenta la diapositiva con le istruzioni che descrivono gli indicatori della VIOLENZA DI GENERE e invita i partecipanti a commentare e anche ad aggiungere commenti.
- Il facilitatore è attento ai commenti e agli esempi dei partecipanti che possono diminuire la dimensione di genere della violenza. Questa è l'opportunità di affrontare le radici della violenza di genere come radicate nella famiglia patriarcale e nei sistemi sociali.

Molteplici conseguenze della violenza di genere

- Il facilitatore chiede ai partecipanti quali sono, a loro avviso, le conseguenze della violenza di genere e della violenza domestica per le vittime, i bambini, gli autori, la società.
- Il facilitatore nota queste risposte su un foglio di lavagna a fogli e dopo che i partecipanti hanno terminato il loro input, mostra la diapositiva "Molteplici conseguenze della violenza di genere" con 6 caselle: Salute fisica, Salute mentale, Comportamentale, Sociale, Finanziario per la famiglia, Società (Toolkit, Metodo 3.4) e riassume l'input dei partecipanti.

Comprendere il quadro giuridico relativo alla riduzione e alla prevenzione della violenza di genere

- Chiedi ai partecipanti se sanno come è legalmente regolamentata la protezione dalla violenza nelle relazioni strette, nella famiglia e nel partenariato. Il facilitatore monitora gli ingressi e fornisce brevi chiarimenti in base alle esigenze.
- Successivamente, il facilitatore presenta una diapositiva con una panoramica dei principi su cui si basa il quadro giuridico nell'UE e nella legislazione nazionale. Tra questi figurano: l'uguaglianza tra i partner in materia di diritti e responsabilità, la parità di responsabilità nei confronti dei figli, il diritto a decisioni professionali ed economiche indipendenti, il possedere beni personali e decidere in merito, mantenere i rapporti con colleghi, amici, parenti e familiari al di fuori del partenariato. Qualsiasi forma di violenza contro un partner o bambini è vietata e punibile. Gli interessi del bambino sono prioritari rispetto ai desideri dei genitori. I partecipanti sono invitati a commentare e chiedere chiarimenti al facilitatore.

- Nell'ultimo round, le procedure legali nazionali in caso di VIOLENZA DI GENERE e violenza domestica sono presentate in una diapositiva e spiegate, comprese le procedure di polizia e di giustizia penale, i servizi coinvolti, le sanzioni e le alternative.
- Avvolgimento e chiusura del modulo. Il facilitatore riassume gli argomenti che sono stati affrontati nel modulo e cerca feedback dai partecipanti sul processo e su ciò che hanno imparato nuovo o interessante. Ringraziali per la partecipazione, ecc.

Materiale didattico

- Diapositiva con definizione UNHCR di VIOLENZA DI GENERE
- Diapositiva con definizione giuridica nazionale di VIOLENZA DI GENERE
- Lista con 12 vignette che descrivono situazioni con comportamenti violenti, ognuna scritta su un foglio separato
- Cartoni verdi e rossi per "votare"
- Foglio con forme di violenza scritte in cerchio
- Toolkit, allegato 3.1: Forme di violenza con elenco di comportamenti violenti concreti
- Foglio con 10 affermazioni che riflettono atteggiamenti violenza nelle relazioni con i partner
- Toolkit, allegato 3.2: Chi è responsabile dell'atto violento? e tabella correlata disegnata su una carta a fogli
- Lista con affermazioni relative a comportamenti che indicano VIOLENZA DI GENERE
- Diapositiva sulle conseguenze della violenza di genere con 6 scatole

Risultati di apprendimento attesi

- I partecipanti conosceranno e saranno in grado di riconoscere diversi tipi di violenza, comportamenti che indicano VIOLENZA DI GENERE e segni di controllo coercitivo.
- Comprenderanno molteplici conseguenze della violenza.
- Si resero conto delle conseguenze giuridiche dell'uso della violenza nelle relazioni di genere.

Abilità

I partecipanti potranno riflettere sui propri comportamenti con elementi di violenza.

Conoscenza

I partecipanti sapranno che l'utilizzo della violenza di genere è dannoso per tutte le strette relazioni con altri significativi, le sue conseguenze distruttive e il quadro giuridico per fermare e prevenire la VIOLENZA DI GENERE.

Atteggiamenti

I partecipanti verranno a conoscenza della propria relazione con la violenza di genere e avanzeranno atteggiamenti che la violenza di genere è dannoso in molte dimensioni.

Commenti e suggerimenti

Se non c'è abbastanza tempo per tutte le attività descritte, il facilitatore dovrebbe selezionarne alcune.

Adattamento e variazione

Il modulo deve essere fornito principalmente in formato faccia a faccia, solo in alternativa online. Ciò è dovuto alla sensibilità dell'argomento in quanto richiede un certo livello di auto-divulgazione tra i partecipanti che è più facile da gestire in un formato faccia a faccia.

Risorse

- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Guida alla serie di dialogo con richiedenti asilo maschi, beneficiari di protezione sussidiaria e cittadini di paesi terzi in Stiria. Graz: VMG
- Jusupović, D., Žižak, A., Ajduković, D., Kraljević, R., Ajduković, M. & Vrban, I. (2010) Psihosocijalni tretman počinitelja nasilja u obitelji /Trattamento psicosociale degli autori di violenza familiare/. Zagabria: SPA.
- Ajduković, D., Ajduković, M., Cesar, S., Kamenov, Ž., Löw, A. & Sušac, N. (2010) Prevenzione della violenza nelle relazioni adolescenziali / Zagabria: SPA

4. Modulo: L'influenza dei media (social) e delle politiche sulla migrazione

Durata & tempo

Circa 3 unità

Argomenti

- Disturbo dell'informazione
- Fake News/Propaganda
- Media e genere

Obiettivo educativo

- Discutere il ruolo e l'influenza dei media sulle opinioni sul genere e sulla migrazione
- Discutere gli elementi chiave del disturbo dell'informazione
- Aumentare la consapevolezza dei partecipanti su questi temi
- Educare i partecipanti su quali metodi possono essere utilizzati per identificare il disturbo dell'informazione e gli approcci stereotipici nelle notizie
- Aumentare la consapevolezza dalla prospettiva genere- migrazione- rifugiati

Descrizione passo dopo passo

Introduzione

I facilitatori si presentano e iniziano implementando un metodo di riscaldamento.

Riscaldamento: chiedi ai partecipanti di raccontare la prima parola che viene in mente quando sentono:

- Disturbo dell'informazione
- Fake news
- Altri esempi relativi all'argomento

Ritratto di migranti/rifugiati maschi nei media

I partecipanti impareranno a conoscere il ruolo che i media possono svolgere sulle opinioni di genere e sulle rappresentazioni mediatiche degli uomini migranti /rifugiati.

Osservazioni per il facilitatore:

- Introduci l'idea che tutte le forme di media comunicano immagini di genere, molte delle quali perpetuano percezioni irrealistiche, stereotipate e limitanti.
- Introduci l'idea che i media hanno il potere di influenzare le nostre opinioni sul genere.

Struttura:

- Copertura mediatica della "crisi dei rifugiati"
- I media e i tipi di rifugiati/migranti
- Media e genere: rappresentazione dei migranti/rifugiati maschi nei media

Metodo 'Da condividere o non condividere?'

Esempi di Fake News/Propaganda saranno forniti ai partecipanti; i partecipanti non ne saranno a conoscenza. Verrà chiesto loro di scegliere quali degli esempi condividerebbero sui loro social media e quali no e perché.

Disturbo dell'informazione: quadro concettuale

Descrizione: I partecipanti saranno introdotti al fenomeno delle fake news/propaganda nei vecchi e nei nuovi media. Verranno presentate le definizioni dei termini principali e il concetto di disturbo dell'informazione.

Osservazioni per il facilitatore:

- Fai osservazioni introduttive sugli argomenti chiave che si svolgeranno. Accompagna il discorso con esempi pertinenti che hanno una dimensione di migrazione di genere / rifugiati.
- Fornire alcuni fatti e cifre (se possibile) per aumentare la consapevolezza sull'importanza dell'argomento. Quindi condividi, visualizza o leggi ad alta voce le definizioni e rifletti con i partecipanti su di esse.
- Introduci l'idea che: il disturbo dell'informazione si diffonde viralmente da persona a persona. "Ingrangradire (mettere Like)" e condividere un post sui social media è un modo potente per influenzare le persone nei nostri social network. Questo perché ci fidiamo dei nostri amici e familiari più di quanto ci fidiamo di persone che non conosciamo.
- Introdurre l'idea che il disturbo dell'informazione può essere trovato in molte forme e generi diversi di comunicazione ed espressione.

Struttura

- Che cos'è la Fake News?
- Cos'è la propaganda?
- Concetto di disturbo dell'informazione

Metodo 'Quiz di autovalutazione sul disturbo dell'informazione'

Una serie di domande relative alle definizioni e al quadro concettuale del disturbo dell'informazione saranno date ai partecipanti al fine di autovalutarsi sulle conoscenze acquisite.

Riconoscere fake news/propaganda: sebbene le fake news/propaganda prendano molte forme, a volte è difficile distinguere la realtà dai pregiudizi. I partecipanti saranno introdotti a tecniche che faciliteranno la procedura di avvistamento di tali casi.

Nota per il facilitatore: Va notato che dobbiamo essere molto più precisi sulle definizioni che usiamo per descrivere il fenomeno del disturbo dell'informazione, se vogliamo iniziare a capire come e perché viene creato, le forme che assume e il suo impatto. Dobbiamo anche capire come cambiano le caratteristiche man mano che le informazioni fluiscono **attraverso le diverse fasi e come la persona che interpreta un particolare messaggio può diventare un agente a modo suo mentre riconfluisce quel messaggio con le proprie reti.**

- Fai un'introduzione sui tre elementi che l'utente dovrebbe considerare quando cerca di capire il disturbo delle informazioni.
- Procedere con la presentazione di strumenti/tecniche per individuare gli incidenti di vita reale del disturbo dell'informazione: valutare le informazioni che raggiungono le persone attraverso i loro flussi di social media, per i quali hanno bisogno di strategie e tattiche concrete per rintracciare le affermazioni alle fonti e per analizzare la natura e l'affidabilità di tali fonti.
- Usa esempi di vita reale con una dimensione genere- migrazione / rifugiati.
- I video possono anche essere utilizzati per facilitare la procedura (vedi sotto).

Struttura

- I tre elementi da considerare quando si cerca di capire qualsiasi esempio di disturbo dell'informazione (La presentazione è stata basata su: Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Disturbo dell'Informazione: Verso un quadro interdisciplinare per la ricerca e l'elaborazione delle politiche. Rapporto del Consiglio d'Europa DGI (2017) 09. Recuperato da <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>)
- Il messaggio accattivante: quattro caratteristiche (la presentazione è stata basata su: Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Disturbo dell'Informazione: Verso un quadro interdisciplinare per la ricerca e l'elaborazione delle politiche. Rapporto del Consiglio d'Europa DGI (2017) 09. Recuperato da <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>)
- Come individuare le fake news (la presentazione si è basata su: <https://www.ifla.org/publications/node/11174>; Commissione europea. Un approccio multidimensionale alla disinformazione. Rapporto del Gruppo indipendente di alto livello sulle fake news e la disinformazione online. Recuperato da http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=50271; [FactCheck.org](http://factcheck.org))
- Riconoscimento della propaganda (la presentazione può essere basata su: Gu, L., Kropotov, V. & Yarochkin, F. (2017, giugno). Come i propagandisti abusano di Internet e manipolano il pubblico. Trend Micro, p. 5. Recuperato da https://documents.trendmicro.com/assets/white_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf; American Historical Association: [https://www.historians.org/about-aha-and-membership/aha-history-and-archives/gi-roundtable-series/pamphlets/em-2-what-is-propaganda-\(1944\)/defining-propaganda-i](https://www.historians.org/about-aha-and-membership/aha-history-and-archives/gi-roundtable-series/pamphlets/em-2-what-is-propaganda-(1944)/defining-propaganda-i); Britannica: <https://www.britannica.com/topic/propaganda>; Media Education Lab: <https://propaganda.mediaeducationlab.com/learn>)
Il test C.R.A.A.P. (La presentazione si è basata su: Il CRAAP TEST: Valutazione critica delle fonti di informazione: <https://researchguides.ben.edu/source-evaluation>)

Metodo 'Valutazione articolo'

Ai partecipanti saranno forniti tre articoli ai quali verrà chiesto loro di valutare e scrivere la loro riflessione su come rappresentano i migranti/rifugiati maschi.

Nota per il facilitatore:

- Scegli articoli correlati a questioni sensibili al genere e con una dimensione migrazione/rifugiato.
- Scegli articoli che non siano fake news palesi, propaganda.
- Chiedi ai partecipanti di valutare gli articoli forniti e indicare i segni e indicatori in base a ciò che è stato insegnato loro.
- Chiedi ai partecipanti di indicare rappresentazioni stereotipate di migranti/rifugiati maschi

Riflessione sul modulo

Hai raggiunto la fine del modulo. Condividi la tua esperienza di apprendimento con gli altri partecipanti e il tutor.

- *Quali sono le idee o le intuizioni più preziose che stai prendendo da questo modulo?*
- *Quali sfide prevede nell'attuazione delle competenze sviluppate in questo modulo?*
- *Quali benefici ti aspetti?*
- *Nomina una cosa che cambierai nella tua vita quotidiana e professionale dopo aver preso questo modulo.*

Metodo di chiusura: ripetere il metodo di riscaldamento per vedere le differenze dopo l'allenamento

Materiale didattico

- Computer portatile
- Proiettore
- Presentazione di PowerPoint
- Video (ad esempio "Come individuare le fake news", BTN Media Literacy, Fonte: https://www.youtube.com/watch?v=X_yj1UMQEac "Quali fonti di notizie possono essere attendibili?" Video di BTN Media Literacy, Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=SGVExHBXQBs>)
- Lavagna a fogli mobili
- Evidenziatore
- Post-it

Risultati di apprendimento attesi

- Definire e identificare i concetti di fake news/propaganda
- Identificare le rappresentazioni stereotipate dei migranti/rifugiati maschi nei media
- Analizzare le fonti dei media al fine di dire ciò che è giusto e ciò che è un bias
- Impara ad applicare concetti di alfabetizzazione delle notizie nella vita reale
- Comprendere la complessità degli argomenti chiave e il fatto che sono definiti in modi diversi a seconda della cultura, del periodo di tempo e del contesto
- Sviluppare un senso di responsabilità sociale per l'adeguata condivisione del contesto online
- Aumentare la loro fiducia nell'esprimere le loro opinioni e nel partecipare a discussioni su argomenti controversi in cui le persone hanno divergenze di opinione
- Rifletti sul disturbo dell'informazione e sulla natura dannosa della rappresentazione stereotipa e sul suo impatto sugli individui e sulla società

Abilità

- Capacità di pensiero analitico e critico
- Capacità di ascolto e osservazione: necessarie per capire cosa dicono le altre persone sia verbalmente che non verbalmente per imparare dal comportamento degli altri
- Flessibilità e adattabilità: necessarie per cambiare i propri pensieri, sentimenti e comportamenti **in nuovi contesti e situazioni al fine di rispondere in modo efficace e appropriato alle** loro sfide, richieste e opportunità

Conoscenza

- Conoscenza e comprensione critica del sé (consapevolezza di sé e comprensione di sé per garantire una partecipazione efficace e appropriata a una cultura della democrazia)

- Conoscenza e comprensione critica della lingua e della comunicazione (comprese le convenzioni comunicative non verbali, le condizioni culturali di comunicazione, le condizioni linguistiche, ecc.)
- Conoscenza e comprensione critica del mondo (tra cui uguaglianza di genere, culture, religioni, media)

Atteggiamenti

- Apertura all'altro culturale e ad altre credenze, opinioni e pratiche del mondo (verso persone che hanno affiliazioni culturali diverse o che hanno opinioni, credenze, valori e pratiche del mondo diverse)
- Rispetto
- Tolleranza all'ambiguità (verso oggetti, eventi e situazioni percepiti come incerti e soggetti a molteplici interpretazioni contrastanti o incompatibili)

Commenti e suggerimenti

Ridurre il disagio

- Adottando un atteggiamento non giudicante;
- Garantendo che le informazioni discusse durante le sessioni rimangano riservate;
- Orientando il gruppo verso la partecipazione e il coinvolgimento in modo che ogni partecipante si senta accolto, protetto e sostenuto dai suoi coetanei;
- Ancorando le discussioni alle fonti disponibili nella misura in cui ciò sia possibile, consentendo agli studenti di confermare o negare determinate affermazioni e incoraggiandoli a fare il lavoro necessario e cruciale con i materiali di origine.

Adattamento e variazione

Il modulo non richiede presenze fisiche; pertanto, potrebbe essere effettuata tramite un workshop online. In particolare, il webinar seguirà la struttura proposta, mentre strumenti come [KOBO possono](#) essere utilizzati per facilitare l'attuazione delle attività. Inoltre, i partecipanti avranno accesso al materiale di lettura prima del webinar per essere preparati.

Risorse

Refugiati & Media

- Jill Walker Rettberg & Radhika Gajjala (2016) Terrorists or cowards: negative portrayals of male Syrian refugees in social media, *Feminist Media Studies*, 16:1, 178-181, DOI: 10.1080/14680777.2016.1120493
 - Miazga, S. (2018). Stereotypes of refugees as presented in the media and the reality of problems linked with cultural adaptation and social integration of the immigrant children. *Social Communication. Special Issue*. 30-37. DOI: 10.2478/sc-2018-0021 (<https://content.sciendo.com/downloadpdf/journals/sc/4/s1/article-p30.xml>)
 - CCME & WACC Europe. (2017). Changing the Narrative: Media Representation of Refugees and Migrants in Europe. Retrieved from <https://www.imap-migration.org/sites/default/files/Publications/2020-06/Article%205.pdf>
 - Council of Europe. (2017). Media coverage of the “refugee crisis”: A cross-European perspective. Council of Europe Report DG1(2017)03. Retrieved from <https://rm.coe.int/1680706b00>
 - UNHCR. (2015). Press Coverage of the Refugee and Migrant Crisis in the EU: A Content Analysis of Five European Countries. Retrieved from <http://orca.cf.ac.uk/87078/1/UNHCR-%20FINAL%20REPORT.pdf>
- Information Disorder, Fake News Propaganda
- Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Information Disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policymaking. Council of Europe Report DGI (2017) 09. Retrieved from <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>

- Gu, L., Kropotov, V. & Yarochkin, F. (2017, June). How propagandists abuse the internet and manipulate the public. Trend Micro, p. 5. Retrieved from https://documents.trendmicro.com/assets/white_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf
- Council of Europe. (n.d.). Dealing with propaganda, misinformation and fake news. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/dealing-with-propaganda-misinformation-and-fake-news#1>
- European Commission. (2018b). A multi-dimensional approach to disinformation. Report of the independent High level Group on fake news and online disinformation. Retrieved from http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=50271
- Kiely, E. & Robertson L. (2016, November 18). How to Spot Fake News. FactCheck Posts. Retrieved from <https://www.factcheck.org/2016/11/how-to-spot-fake-news/>
- The CRAAP TEST: Critically evaluating information sources: <https://researchguides.ben.edu/source-evaluation>
- Media Education Lab: <https://propaganda.mediaeducationlab.com/learn>

5. Modulo: Competenza culturale / Sensibilità e formazione contro il razzismo

Durata & tempo
4 unità
Argomenti
<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare la sensibilità culturale • Formazione contro il razzismo • Impara a sfidare i propri pregiudizi
Obiettivo educativo
<p>Il Modulo contro il razzismo mira a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sfidare il proprio pregiudizio nei confronti dei rifugiati uomini, specialmente durante la prevenzione della VDG. • Sfidare le dinamiche di potere razziale tra facilitatore e partecipante con background migratorio. • Esplorare i propri pregiudizi/esperienze di razza e cultura nel comportamento professionale. <p>Il Modulo di sensibilità culturale si propone di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendere metodi di sensibilità culturale • Utilizzare pratiche antidiscriminatorie • Comprendere il lavoro interculturale
Descrizione passo dopo passo
<p><u>Competenze culturali e formazione contro il razzismo</u></p> <p>Competenze culturali - Perché è importante quando si lavora con gli uomini rifugiati? I facilitatori devono sviluppare pratiche comportamentali che li aiutino a lavorare in modo più efficiente con le persone che appartengono alla comunità dei migranti e dei rifugiati. Per questo, i facilitatori devono riflettere sui propri pregiudizi e stereotipi sulla popolazione con cui lavorano. Pertanto, i servizi per i rifugiati che lavorano specificamente con gli uomini * su temi come la prevenzione della violenza di genere e l'uguaglianza di genere devono implementare pratiche culturalmente sensibili nel loro lavoro. A tale riguardo è necessario considerare i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Storia culturale e religione • Tradizioni • Credenze <p>Fornire una panoramica di questi tre aspetti del paese di origine del gruppo target.</p> <p>Giro di riflessione con il gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali aspetti religiosi/storici influenzano il comportamento di alcuni gruppi etno-culturali (in particolare la popolazione maschile di rifugiati)? • Quali tradizioni contribuiscono a questo atteggiamento? • Cos'è la convinzione e come influenza/forma le opinioni? <p>Cosa sono le competenze culturali? Mostrare degli esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esercizio individuale: Steven ha acquisito una serie di atteggiamenti, conoscenze e abilità dopo anni di esperienza che può utilizzare in modo efficiente mentre lavora con diversi gruppi etnici tra la popolazione migrante.

- Esercizio organizzativo: "Aiuto per i rifugiati" è un'organizzazione che ha implementato atteggiamenti, comportamenti e politiche all'interno dei membri del proprio staff che consente loro di lavorare in modo efficiente con diverse popolazioni culturali.
- Esercizio sociale: la Svezia ha sviluppato un sistema in cui le politiche valorizzano la diversità etnica e culturale. I sistemi scolastici implementano classi culturalmente sensibili che includono rifugiati e luoghi di lavoro e richiedono competenze interculturali.

Rifletti con il gruppo: per acquisire competenza culturale, è necessario capire che si tratta di un processo di "verifica della realtà" e "verifica dei propri pregiudizi".

Come possiamo rendere la nostra organizzazione culturalmente competente?

Suddividi il gruppo in sottogruppi in cui possono discutere questo aspetto. Lascia che i gruppi presentino le loro risposte. Esponi le tue risposte come se:

- Un'organizzazione dovesse celebrare e valorizzare la diversità
- Un'organizzazione dovesse avere consapevolezza delle dinamiche interattive a vari livelli culturali.
- Un'organizzazione dovesse sviluppare servizi per il proprio personale che forniscano loro strumenti educativi sulla diversità, sensibilità culturale e competenze.

Discuti in gruppo:

- Quali sono i miei pregiudizi culturali?
- Quali sono le mie opinioni sulla diversità culturale?

Illustra su un visualizzatore (lavagna, foglio word online, etc) le seguenti parole chiave:

- Cibo
- Capi di abbigliamento
- Codici lingua
- Ritualità

Fare un brainstorming con il gruppo: quali sono le abilità richieste per le competenze culturali quando si lavora con i rifugiati? Raccogli le loro risposte e presentale su una lavagna. Per esempio:

- Autoconsapevolezza e autoriflessione sui pregiudizi culturali
- Comunicazione
- Responsabilità
- Comprensione dei confini
- Rispetto
- Appartenenza
- Apertura
- Reattività
- Empatia
- Autodeterminazione

Chiedete al gruppo, in che modo questi aspetti modellano le competenze fondamentali nel lavoro con i rifugiati?

- Credenze
- Comportamenti
- Atteggiamenti

Disegna una mappa insieme ai partecipanti che evidenzia la "competenza culturale". Raccogli quante più risposte possibili. Mostrale e discutile.

Lavoro culturalmente sensibile

Inizia con un giro di riflessione, chiedi al gruppo: perché il lavoro culturalmente sensibile è importante quando si lavora con i rifugiati maschi? Presenta queste risposte, "è importante perché ...":

- migliora la comunicazione con il gruppo target, soprattutto quando si tratta di argomenti delicati.
- crea una migliore dinamica di fiducia tra la persona interessata e il facilitatore
- aiuta a evitare problemi di comunicazione
- può aiutare a ridurre la paura della stigmatizzazione
-

Discutere le strategie per un lavoro culturalmente sensibile con la popolazione migrante. Lascia che i partecipanti condividano le proprie idee. Suggerimenti da mostrare:

- **Lingua:** interpretazione della lingua da parte di personale qualificato in grado di interpretare su una base culturalmente e linguisticamente appropriata. Questa persona non dovrebbe appartenere alla loro comunità diretta.
- **Accesso alle cure:** comunicare i servizi sanitari e sociali considerando i tabù culturali e gli stigmi che impediscono agli uomini * di cercare questi servizi.
- **Comprendere le pratiche culturali/tradizionali:** comprendere importanti tradizioni o pratiche religiose che possono influenzare i giorni/orari di lavoro con gli uomini *. Considera che alcune questioni possono essere difficili da discutere a causa delle pratiche culturali, che richiedono prima uno spazio sicuro e la fiducia.

Abilità comunicative. Dividi il gruppo in sottogruppi:

- Gruppo 1: discute la conoscenza culturale
- Gruppo 2: discute le capacità di ascolto
- Gruppo 3: discute le abilità non verbali

Ogni gruppo presenta le risposte degli scenari migliori e peggiori. Presentare i seguenti esempi sulle capacità di comunicazione culturale:

- Ampliare la conoscenza sulla cultura dei rifugiati
- Ascolto attento dei loro bisogni
- Riconoscere il disagio
- Comprensione dei segnali verbali e non verbali

Autoconsapevolezza critica. Chiedere nel gruppo: cos'è l'autoconsapevolezza critica?

Parole chiave da presentare:

- Riflessione critica
- Comprensione del proprio patrimonio
- Comprensione dei propri pregiudizi
- Comprensione dei limiti personali

Metodo sull'autoconsapevolezza critica: dire ai partecipanti che il focus è sulla "discriminazione". Chiedi al gruppo di fare un elenco (può essere scritto) sulla seguente domanda:

- In che modo le persone possono subire discriminazioni?

- Perché esiste la discriminazione nella nostra comunità?
- Hai mai risposto alla discriminazione / agito di conseguenza? Se sì come? Se no, cosa faresti diversamente?

Lascia che il gruppo raccolga frasi e parole discriminatorie e presenta i risultati su una lavagna. Riflessione e discussione: quale delle parole visualizzate sulla lavagna è

- un'espressione di pregiudizio personale
- un'espressione di dinamiche di potere
- un'espressione di controllo/pressione sociale

Ora lascia che il gruppo trovi le soluzioni: come possiamo cambiare i nostri pregiudizi e agire in modo più consapevole?

Attraverso il lavoro interculturale con mediatori culturali. Domanda: *cosa dobbiamo considerare quando lavoriamo con i mediatori culturali?* Mostra gli esempi:

- *Il mediatore culturale deve essere ben informato sugli argomenti da discutere, specialmente quando si tratta di parlare del lavoro che si realizza con l'autore di violenza.*
- *Il mediatore culturale deve essere informato sulle parole culturalmente importanti, come i termini sessuali, poiché spesso non possono essere tradotte letteralmente nella lingua di destinazione. Pertanto, il facilitatore e il mediatore culturale devono trovare una via di mezzo nella semantica.*

Chiedi al gruppo: quali parole pensi che siano difficili da tradurre a livello culturale?

(Esempi: termini sessuali, LGBTQI, ecc.)

Chiedere al gruppo: *quali linee guida preliminari devono prendere in considerazione i mediatori culturali?*

Raccogli le risposte con il gruppo: *Immagina di essere un mediatore culturale - Quali sono i tuoi confini?* Presentare le risposte (ad es. Tradurre senza alterare o aggiungere nulla a ciò che il gruppo target sta comunicando; imparzialità, soprattutto quando si tratta di violenza di genere; riservatezza; astenersi dall'imporre / dare consigli).

Formazione contro il razzismo

La differenza tra il non razzismo (no- racism) e contro il razzismo (anti-racism).

Definizione per i partecipanti (lettura ad alta voce): *il razzismo è multiforme. Oltre alla definizione di base che descrive il razzismo come "trattamento odioso contro altre razze", è necessario comprendere che il razzismo appare nelle strutture sistemiche: occupazione, alloggio, assistenza sanitaria, disparità socioeconomiche, giustizia penale e istruzione. Soprattutto rifugiati e migranti soffrono di questi strati sistemici di razzismo.*

Dividi i partecipanti in sottogruppi e distribuisce diversi "esempi di casi" stampati. Lascia che interpretino questi casi. Successivamente discuti e rifletti. Gli esempi potrebbero essere i seguenti:

- Caso A) Steven crede che tutti gli esseri umani abbiano lo stesso diritto di essere rispettati e tollerati. Non discrimina né odia le persone in base alla loro origine etnica o di altro tipo.
- Caso B) Layla sta attivamente lavorando per combattere il razzismo. Si occupa di strutture organizzative, atteggiamenti e politiche sul posto di lavoro.

Dopo il role playing (giochi di ruolo) chiedi ai partecipanti: *qual è la differenza principale tra il ruolo di Steven e quello di Layla nella società?* Raccogli e mostra le risposte. Leggi ad alta voce: *Steven potrebbe non essere attivamente razzista; tuttavia, è complice nel beneficiare dei privilegi (bianchi) che gli vengono concessi a causa del razzismo sistemico.*

Spiega al gruppo che il primo passo nell'addestramento contro il razzismo è mettersi a proprio agio pur sentendosi a disagio. Discussione: *Cosa potrebbe rivelare un'auto-riflessione su di*

me sull'antirazzismo? Come posso affrontarlo nel modo più sano? Esempi dei giri di riflessione, elenca i tuoi privilegi:

- In che modo detengo il privilegio? Fai un elenco della tua vita quotidiana che differisce da quella dei rifugiati.
- Da quali esperienze negative i tuoi privilegi ti hanno protetto?
- Quali aspetti potrebbero impedirti di diventare antirazzista? Quali punti di forza potrebbero consentirti di diventare antirazzista? Elenca tutte le esigenze che potrebbero aiutarti a migliorare. Quali sono?

Il metodo LARA (Toolkit, Metodo 5.1). Il metodo Lara mira a creare un ponte di conversazione tra le persone dando loro l'opportunità di parlare di differenze o disaccordi in modo più onesto. Esempio del metodo LARA:

- L = Ascolta con tutto il cuore
- A = Affermare sensibilmente
- R = Rispondi con rispetto
- A = Fai domande con un intento genuino di imparare e crescere

Libreria umana (Toolkit, Metodo 5.1). Dividi il gruppo in due gruppi.

- Gruppo A) sono i visitatori della biblioteca
- Gruppo B) sono "libri umani"

Assegna a ciascun membro del gruppo A) una scheda con un ruolo assegnato. Esempi sono:

- Rifugiato
- Migranti privi di documenti nell'UE
- Persona disabile
- Un ex bambino soldato

Dare a ciascun membro del gruppo A) 5 minuti per familiarizzare con i propri ruoli e poi posizionarli su sedie in diverse parti della stanza tenendo in mano un foglio con i loro ruoli scritti.

Dì al Gruppo B di studiare il metodo Lara. Il gruppo B andrà da ogni persona o in gruppo e farà loro delle domande. Alcuni esempi potrebbero essere:

- Cosa significa essere un rifugiato in un mondo occidentale?
- Com'è la tua vita quotidiana?
- Quali sono le tue difficoltà?

Dopo ogni round rifletti/fai una discussione di gruppo:

- Il gruppo B ascoltava attentamente?
- Cosa poteva essere migliorato?

Presentare il metodo LARA in modo più dettagliato al gruppo:

- L = Convalida i sentimenti dei parlanti. Cerca di capire cosa ti stanno comunicando.
- A = Usa risposte affermative: ho ascoltato quello che stai dicendo
- R = Rispondi con una "Frase in prima persona" per evitare del rendere la tua posizione la verità universale.
- A = Fai domande per imparare: come ti sei sentito?

Rifletti sui pregiudizi. Metti diversi post-its sulla lavagna con le seguenti parole chiave:

- Privilegio bianco
- Bias
- Il colore della pelle non è importante
- "Non tutti i bianchi"
- Disuguaglianza

Raccogli e fai un brainstorming di esempi che i partecipanti associano a ciascuna di queste parole chiave. Presenta gli esempi.

Perché tendiamo a dissociarci dal termine privilegio bianco?

- *La parola "bianco" mette a disagio la maggior parte delle persone, perché non sono mai state descritte o definite secondo la loro razza. Perché? Perché il bianco è la norma sociale. Nei film, nei prodotti del supermercato, nella pubblicità.*
- *La parola "privilegio" crea disagio nella classe operaia inferiore. Perché? Perché lo associano al privilegio economico invece che al privilegio razziale.*
- *Il privilegio bianco è sia un'eredità che una causa del razzismo*
- *È diventato parte della nostra vita quotidiana e si è normalizzato.*
- *Fa parte delle strutture sistemiche della nostra società.*

*Quali sono i miei pregiudizi? I pregiudizi possono rafforzare gli stereotipi e la discriminazione. È importante riflettere sui nostri pregiudizi quando lavoriamo con uomini migranti e rifugiati *.*

- *Da dove vengono i miei pregiudizi?*
- *Cosa mi ha insegnato la società da bambino che ha formato i miei pregiudizi oggi?*
- *Quali pregiudizi ho nei confronti degli uomini musulmani *?*

Cos'è l'"eccezionalità" bianca?

- *La convinzione di essere esente dagli effetti e dai benefici della supremazia bianca e quindi l'antirazzismo non si applica a te, come sai abbastanza.*
- *Il credere di essere speciale perché non sei razzista, quindi non hai bisogno di "scavare più a fondo".*
- *L'impulso a rispondere con "non tutti i bianchi" quando i rifugiati si lamentano delle loro esperienze di razzismo quotidiano.*

Chiedi nel gruppo: ripensa alla tua infanzia. In che modo la società ti ha insegnato l'eccezionalità bianca / europea? Che cosa significa non vedere il colore della pelle e perché dovremmo vedere il colore?

- *Quando affermi di non vedere il colore della pelle (non hai pregiudizi), significa che sei anche cieco nei confronti della lotta che i rifugiati affrontano a causa del loro status e della loro razza.*
- *È un atto di minimizzazione e cancellazione dell'impatto del colore della loro pelle, dello status politico e dell'esistenza all'interno di un sistema di supremazia bianca.*
- *Quando dichiari di non far caso al colore, eviti anche di guardare la tua razza: il che significa che sei cieco ai tuoi privilegi.*

Chiedete al gruppo: dire che non si fa caso al colore della pelle in modo ben intenzionato è dannoso? Se sì come?

Disuguaglianza: chiedi al gruppo di pensare alle seguenti domande e condividi in uno spazio coraggioso/sicuro:

- *Pensa a un'esperienza in cui hai visto la disuguaglianza in cui non sei intervenuto/o. Cosa ti ha trattenuto?*
- *Sfida la frase "Siamo tutti uguali". Perché non siamo tutti uguali? Perché questa frase non è utile?*

Discuti il significato del razzismo sistemico. Fai un brainstorming con i partecipanti per esempi nella nostra vita quotidiana. Mostra:

- *Si riferisce a sistemi in atto che perpetuano l'ingiustizia razziale*
- *Può verificarsi nelle nostre strutture più fondamentali*
- *Dove viviamo*
- *La qualità della nostra assistenza sanitaria*

- *Quanto è probabile affrontare la violenza della polizia*
- *Come la politica parla di persone come noi*

Razzismo e rifugiati uomini. Scrivi sopra la lavagna a fogli "rifugiato maschio". Chiedi ai partecipanti: se fossi un rifugiato maschio, come ti percepirebbe il mondo? Lascia che i partecipanti scrivano gli stereotipi sulla lavagna. Alcuni esempi potrebbero essere:

- Pigro
- Sessista
- Forte
- Violento

Discuti con i partecipanti quali conseguenze possono avere questi stereotipi. Per esempio:

- I rifugiati maschi hanno maggiori probabilità di essere "selezionati a caso", interrogati e perquisiti dalla polizia, perché a loro sembrano "sospetti".
- Ai rifugiati maschi viene spesso rifiutato l'alloggio dai proprietari di casa a causa del loro status di asilo e la provenienza del loro paese di origine, anche se possono fornire le risorse finanziarie.
- Ai rifugiati maschi viene spesso negato l'ingresso in discoteche e bar e quindi esclusi dalle attività sociali.
- Le colpe personali o i passi falsi dei rifugiati saranno molto probabilmente usati per negare opportunità o compassione e persino demonizzati dai media.
- Se i rifugiati vengono accusati di un crimine, è molto probabile che siano ritenuti colpevoli prima del processo.
- Ai rifugiati maschi viene spesso negata l'assistenza psicologica, i sintomi del disturbo da stress post-traumatico vengono ignorati, poiché non vengono classificati come gruppi vulnerabili

Materiale didattico

- Computer portatile
- Proiettore
- Presentazione di PowerPoint
- Video
- Flipchart
- Marcatore
- Post-it
- Zoom o Skype (Restrizioni da COVID-19)

Risultati di apprendimento attesi

- Acquisire capacità di sensibilità culturale
- Comprendere il razzismo sistemico
- Comprendere i propri pregiudizi e riflettere su di essi
- Autocriticità
- Diventare culturalmente consapevole
- Comprendere le differenze culturali
- Comprendere i codici culturali

Abilità

- Abilità interculturali
- Abilità autori riflettive
- Competenze culturali
- Abilità di comunicazione culturale
- Abilità di approcci antirazzisti
- Competenze di sensibilità culturale

Conoscenza

Discorsi antirazzismi, sensibilità culturale, metodi autoriflettivi, valutazione autocritica

Atteggiamenti

- Apertura
- Auto-riflessione
- Rispetto
- Consapevolezza di sé critica
- Apertura a sfidare i pregiudizi
- Disponibilità a un cambiamento positivo

Commenti e suggerimenti

- Sarebbe utile suddividere questi due formazioni in due diverse sezioni
- I partecipanti devono essere consapevoli del fatto che queste parti possono richiedere molta auto-riflessione.
- Si suggerisce che entrambe le parti siano presentate da un mediatore culturale, se possibile, o essere assistito

Adattamento e variazione

I corsi possono essere realizzati su piattaforma Zoom, ciò richiederà divisione dei partecipanti in gruppi

Risorse

- Layla F. Saad (2020). *Me & White Supremacy*, maggiori informazioni disponibili su: <https://www.meandwhitesupremacybook.com/>
- Stanford Anti-Racism Toolkit, disponibile all'<https://cardinalatwork.stanford.edu/manager-toolkit/engage/ideal-engage/anti-racism-toolkit>
- D' Ardenne, P., Ruaro, L., Cestari, L., Fakhoury, W., & Priebe, S. (2007). Does Interpreter-Mediated CBT with Traumatized Refugee People Work? A Comparison of Patient Outcomes in East London. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 35(3), 293-301.
- Shields, J., Drolet, J., & Valenzuela, K. (2016). Immigrant Settlement and Integration Services and the Role of Non-profit Service Providers. A cross-national Perspective on Trends and Issues and Evidence. *RCIS Working Papers*, 2016(1), available at: <https://www.ryerson.ca/centre-for-immigration-and-settlement/publications/working-papers/>
- Murray, K. E., Davidson, G. R., & Schweitzer, R. D. (2010). Review of refugee mental health interventions following resettlement: best practices and recommendations. *The American Journal of Orthopsychiatry*, 80(4), 576–585.
- UNHCR, 2016, *SGBV Prevention and Response: A Training Package*, available at: <https://www.unhcr.org/publications/manuals/583577ed4/sgbv-prevention-response-training-package.html>
- Murray, K. E., Davidson, G. R., & Schweitzer, R. D. (2010). Revisione degli interventi di salute mentale dei rifugiati a seguito del reinsediamento: migliori pratiche e raccomandazioni. *The American Journal of Orthopsychiatry*, 80(4), 576–585.

6. Modulo: Linguaggio del corpo

Durata & tempo

Circa 4 unità

Argomenti

Comunicazione, lingua, linguaggio antirazzista/antisessista, linguaggio del corpo, prossimità/distanza, spazio personale, traduzione e interpretazione

Obiettivo educativo

Questo modulo si concentra su una definizione generale di comunicazione e sottolinea il suo significato per la nostra vita quotidiana, ma anche per il lavoro sensibile al genere con rifugiati e migranti uomini. Seguendo un approccio intersezionale, vengono smascherate relazioni di potere disuguali. I partecipanti apprendono l'importanza di stabilire e rispettare i confini in termini di cura di sé e prevenzione della violenza. Viene promosso un approccio riflessivo ai propri ruoli, capacità e limiti di genere. I professionisti dovrebbero essere in grado di parlare di sentimenti e argomenti relativi al corpo e di introdurre la propria emotività in modo appropriato.

Gli standard di qualità per i servizi professionali di interpretazione e traduzione sono in fase di elaborazione e discussione.

Descrizione passo dopo passo

Introduzione

Introdurre i temi del modulo e chiedi ai partecipanti se hanno domande specifiche rispetto al linguaggio e alla comunicazione. Raccoglile sulla lavagna e riprendile nel corso del modulo.

Cos'è la comunicazione? (Toolkit, metodo 6.1)

La sezione seguente si propone di fare un brainstorming sulla definizione generale di comunicazione e linguaggio. Inoltre, si concentra sulle sfide, ma anche sulle possibilità di comunicazione. Le relazioni di potere e la disuguaglianza sociale dovrebbero diventare visibili ed essere valutate come una sfida per il lavoro sensibile al genere con gli uomini migranti e rifugiati.

I processi di “disaccordo” dovrebbero essere esposti. Chiedere al gruppo di riunirsi in piccoli gruppi (fino a cinque persone) e discutere le seguenti domande:

- Cos'è la comunicazione?
- Come comunichiamo?
- Cosa comunichiamo?
- Quali sono gli ostacoli nella comunicazione?
- Come potremmo comunicare meglio?

Dopo aver terminato, chiedi loro di condividere le loro risposte con gli altri gruppi. Raccogli tutti i contributi su una lavagna a fogli.

Cos'è la comunicazione? Per esempio. parlare con qualcuno, ma anche ascoltare; partecipare a un processo di interazione reciproca, ...

Come comunichiamo? Per esempio. con parole (parlate, scritte), tono di voce, sguardi, gesti, espressione, linguaggio del corpo, ...

Cosa comunichiamo? Per esempio. notizie, pensieri, idee, fatti, informazioni, stati d'animo (sentimenti), desideri, bisogni, opinioni, ...

Quali sono gli ostacoli alla comunicazione? Per esempio:

Da parte nostra: rifiuto di ascoltare gli altri, indifferenza verso le opinioni e sentimenti dell'altra persona, paura di non ottenere la reazione che vogliamo, incertezza su ciò che vogliamo comunicare (non essere in contatto con i nostri sentimenti), paura di essere ridicolizzati, di essere respinti, esigere invece di chiedere, saltare a conclusioni.

Incomprensioni; la sensazione di essere trattati ingiustamente: «nessuno mi capisce»; fare la cosa sbagliata: “Pensavo che volessi che facessi questo!” e poi dare la colpa all'altra persona.

Da parte dell'altra persona: paura di quello che potremmo fargli/le se dice la cosa “sbagliata”; cercare di anticipare come reagiremo; sentire che non stiamo ascoltando e che parlare quindi non ha senso; conseguenze negative per lo status sociale della persona.

Ascoltando; preoccuparsi di più; ascoltare i sentimenti e il linguaggio del corpo dell'altra persona; imparare ad esprimere meglio i nostri sentimenti; accettare il no come risposta; chiederci se abbiamo ragione; avere conversazioni positive con noi stessi; riflettere su questioni di potere e privilegi.

"Non si può non comunicare" (di Paul Watzlawick):

- Comunichiamo continuamente, con o senza uno scopo per farlo. Se restiamo fermi, evitiamo qualsiasi movimento del corpo e non diciamo una parola, un'altra persona potrebbe interpretarlo come un segno sociale di assenza, ignoranza, calma, meditazione o qualsiasi altra cosa. Ma, essendo interpretati e analizzati, comunichiamo tutto il tempo, indipendentemente dalle nostre intenzioni. Tuttavia, la comunicazione funziona solo se esiste un contesto interpersonale: abbiamo bisogno l'uno dell'altro per comunicare tra di noi.
- Come esseri comunicativi (e questa è una caratteristica distintiva essenziale dalla maggior parte delle forme di comportamento non umane), usiamo segni sociali di ogni tipo. La comunicazione non utilizza solo segni linguistici, ma anche tutti i fenomeni paralinguistici (ad esempio tono di voce, velocità o lentezza del discorso, pause, risate e sospiri), postura, movimenti di espressione (linguaggio del corpo) all'interno di un determinato contesto - in breve, usiamo comportamenti di ogni tipo per comunicare.

Comunicazione non verbale:

- Studi nel campo della ricerca sulla comunicazione hanno dimostrato che la comunicazione non verbale trasporta la maggior parte del messaggio. Circa meno del 10% del messaggio che comunichiamo è verbalmente. Il resto viene trasmesso paralinguisticamente e attraverso il linguaggio del corpo.

Il corpo umano socializzato: la postura umana e tutti i suoi movimenti sono interpretati e formati socialmente. Che corpo "naturale", che postura "naturale" e che cosa sia un movimento "naturale" possono essere determinati solo approssimativamente. Se i movimenti sono socializzati, egli * ella agisce con gesti tipizzati e quindi tipici; se * lei si muove nello spazio e posiziona * sé stessa in relazione agli altri, allora * lo fa in un modo socialmente

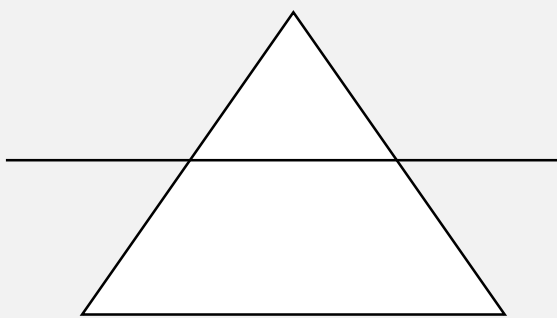
tipizzato. Quando * lei si comporta con qualcuno, il suo * comportamento è tipico e quindi tipizzato. (Hall 1973)

Potere della comunicazione e del linguaggio:

La comunicazione è la base fondamentale del nostro comportamento sociale. Attraverso la comunicazione creiamo comportamenti sociali, creiamo una realtà sociale. Usando un linguaggio per nominare fenomeni, cose, comportamenti, persone, ecc., Diamo forma alle identità. Li denominiamo in modi diversi, li classifichiamo, ad esempio: uomo * - donna *. Costruiamo e riproduciamo queste categorie attraverso il linguaggio e la comunicazione. Queste pratiche sono incorporate nelle relazioni di potere, il che significa che le posizioni dominanti hanno il potere di etichettare e valutare le identità e, quindi, creare gerarchie sociali. I gruppi di persone emarginati vengono "alterati". La posizione dominante decide sulla loro esistenza comunicativa valutando meno le loro identità o addirittura non nominandole affatto (più identità di genere che solo donna * e uomo *). La consapevolezza generale di questa disuguaglianza è ancora poco pronunciata, almeno da parte dei "potenti", perché le asimmetrie di potere sono interiorizzate. Questo vale per entrambe le parti e produce ciò che è percepito come sentimenti di superiorità socialmente legittimi da un lato, incertezza, svenimento, impotenza e sentimenti di inferiorità dall'altro.

Discuti con il gruppo in che modo le relazioni di potere all'interno di una società influenzano la nostra comunicazione quotidiana. Il "triangolo del potere" (disegnalo su una lavagna a fogli) dovrebbe mostrare la disuguaglianza tra le posizioni sociali. Le persone nella parte superiore del triangolo possiedono più privilegi e risorse di potere rispetto alle persone nella parte inferiore.

Discuti con il gruppo come le relazioni di potere all'interno di una società influenzano la nostra comunicazione quotidiana. Il "triangolo del potere" (disegnalo su una lavagna a fogli) dovrebbe mostrare la disuguaglianza tra le posizioni sociali. Le persone nella parte superiore del triangolo possiedono più privilegi e risorse di potere rispetto alle persone nella parte inferiore



- *Chi occupa le posizioni di vertice? Chi viene posizionato in basso? Quali caratteristiche hanno?*
- *In che modo la disuguaglianza di potere influisce sulle relazioni di genere?*
- *Chi sono le persone di colore? Come sono posizionati in una società bianca occidentale?*
- *Che ruolo gioca la lingua? Quali nomi usiamo per le comunità emarginate? Perché il linguaggio stesso può essere discriminante ed esclusivo?*

- *Qual è la relazione tra potere e violenza? Chi definisce cos'è la violenza? Chi lo legittima ad usarlo contro altre persone (es. Violenza di genere)*

Chiedere ai partecipanti di citare esempi di "diverso" (riguardanti la migrazione e il genere). Scrivili su una lavagna a fogli ed esponi il razzismo contro le persone di colore e la discriminazione delle persone FLINT * (donne, lesbiche, intersessuali, non binarie, transessuali, di genere, bisessuali, gay, * gruppi discriminati) attraverso il linguaggio e la comunicazione:

- *Come vengono identificati migranti e rifugiati attraverso la lingua nel loro paese di residenza?*
- *Qual è la lingua standard per le procedure amministrative nel paese ospitante?*
- *Nella tua lingua ci sono parole che derivano da un background razzista-coloniale?*
- *Qual è la prima lingua che un bambino deve imparare a scuola? Quale background linguistico viene riconosciuto?*
- *Quali identità di genere conosci?*
- *Cos'è l'eteronormatività? Come plasma il nostro linguaggio e come forgia le identità?*
- *Cos'è il linguaggio antirazzista? Cos'è il linguaggio sensibile al genere? Perché sono importanti per la lotta al riconoscimento dei gruppi emarginati?*

Linguaggio del corpo (Toolkit, metodo 6.2)

La gestione sensibile dei propri limiti, prossimità e distanza è un presupposto importante per il proprio benessere e la propria vita sociale. Il seguente metodo "Il mio spazio personale" (Toolkit, Metodo 6.2) introduce i temi del rispetto dei confini e della violazione dei confini. Ha lo scopo di discutere i vari parametri per le situazioni sociali (spazio personale, benessere individuale, linguaggio del corpo, genere, relazione, cultura, socializzazione). Aumenta la consapevolezza per le diverse distanze nelle situazioni sociali. Mira anche ad abbracciare l'importanza di stabilire dei confini e rispettarli.

- Chiedere ai partecipanti di formare delle coppie che poi si fronteggiano in due file nella stanza a una distanza di circa cinque metri. Ogni coppia si guarda l'un l'altra.
- Segnalare al primo lato di ogni fila di camminare verso la rispettiva controparte. Determinano la velocità di camminare da soli.
- La persona di fronte decide con un forte "stop" fino a che punto il partner camminerà verso di loro!
- Quando tutti si fermano, chiedi ai partecipanti di rimanerci per un momento e guardare negli occhi la loro controparte. Chiedi loro di osservare anche quanto sono lontane o vicine le coppie l'una dall'altra.
- Quando l'esercizio è finito, chiedi loro di tornare al punto di partenza. Ora l'altro lato può iniziare a camminare e quelli che hanno camminato possono dire "fermati"!

Inizia un giro di riflessione, concentrandoti sulle seguenti domande:

- *Come ti sei sentito durante l'esercizio?*
- *Cosa hai osservato?*
- *C'era una differenza con le altre coppie?*
- *C'è stata una situazione spiacevole / scomoda per te?*
- *Come avresti valutato i tuoi limiti prima dell'esercizio?*
- *Hai imparato qualcosa di nuovo (su te stesso)?*

Ogni persona ha la propria vicinanza individuale di cui è felice. Questa distanza / vicinanza assicura che si sentano a proprio agio e che vadano d'accordo con gli altri immediatamente e a lungo termine. Il rispetto dei confini e l'equilibrio tra vicinanza e distanza sono necessari in ogni campo della vita. Soprattutto i bambini hanno i loro limiti di benessere, che sono molto diversi dagli adolescenti o dagli adulti, poiché il loro campo visivo è molto più basso. La distanza reciprocamente concordata garantisce fiducia e sicurezza tra adulti e bambini. Il linguaggio del corpo (come ci muoviamo e ci avviciniamo l'un l'altro) sono fattori importanti che influenzano la comodità individuale nelle situazioni interpersonali. La relazione (esistente / inesistente) tra le due persone influisce notevolmente sulla definizione dei confini. Inoltre, la cultura e la socializzazione definiscono la nostra immaginazione di spazi personali e distanze appropriate.

Discuti con i partecipanti le seguenti domande:

- *Perché è importante conoscere i nostri confini e rispettare quelli della nostra famiglia, amici, colleghi, clienti, ecc.?*
- *Quanto sono grandi le differenze di distanza tra incontri intimi, amichevoli, casuali e ufficiali?*
- *Hai sperimentato differenze culturali nel linguaggio del corpo e nello spazio personale?*
- *Quale impatto ha il genere sulla definizione dei confini? (ad es. uomo * diffusione, aggressioni sessuali)*
- *Come si manifesta la violenza attraverso la violazione della distanza e il controllo spaziale?*
- *Quali confini professionali non devono essere superati? Quanto possono essere "privati" i contatti con rifugiati e migranti?*
- *Argomenti come vicinanza e distanza, potere e dipendenza vengono discussi durante l'intervisione e la supervisione? "*

Interpretazione / traduzione

Chiedere al gruppo quanta esperienza hanno quando lavorano con la traduzione / interpretazione. Se la maggior parte del gruppo condivide una routine di lavoro regolare con traduttori e interpreti, chiedi al gruppo di raccogliere tutti gli aspetti importanti che un facilitatore / insegnante / formatore deve tenere a mente riguardo alla fornitura di un processo di comunicazione impeccabile:

- Cosa dovrai preparare prima della sessione / workshop / incontro?
- Cosa dovrai considerare durante la sessione / workshop / incontro?
- Su cosa dovrai riflettere dopo la sessione / workshop / incontro?

Aggiungere importanti standard di qualità (vedi sotto), che non sono stati ancora menzionati, e includerli nella discussione.

Se il gruppo non condivide una routine regolare di lavoro con traduttori o interpreti, inizia presentando gli standard di qualità che il team del progetto FOMEN ha elaborato per lavorare con uomini migranti * e rifugiati per il programma di intervento / educazione:

- Lui * lei è un interprete ben preparato e qualificato.
- Un interprete professionista che lavora con migranti e rifugiati non è un amico, un genitore, un segretario, uno psicologo o un assistente sociale. Non dovrebbe esserci alcun contatto tra i partecipanti e l'interprete oltre il seminario.
- Un 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 ricopre un ruolo professionale (riservatezza che è firmata in un contratto).

- È compito degli interpreti tradurre tutto, cioè, e agire come un "mediatore linguistico neutro" (non un difensore dei partecipanti). Ciò impedisce ai partecipanti di entrare in dialogo con l'interprete e chiedere, ad esempio, di non tradurre certe cose o di chiedere consigli o la loro opinione. Anche frasi o frasi ripetute devono essere tradotte così come sono state espresse.
- Il facilitatore / insegnante / formatore è responsabile di spiegare il ruolo dell'interprete al gruppo. La comunicazione è con il facilitatore, ma l'interprete consente una comprensione e una comunicazione reciproche. Il facilitatore è anche responsabile della cura del rapporto con i partecipanti. Questo deve essere chiarito all'inizio dei seminari, ma potrebbe essere ripetuto di tanto in tanto.
- Facilitatore / insegnante / formatore e interprete dovrebbero avere una relazione consolidata: fiducia reciproca, cooperazione, sistema di valori allineato, comprensione reciproca dei ruoli e metodi di lavoro, obiettivi allineati, competenze interculturali.

Inoltre, puoi presentare raccomandazioni basate sulle esperienze quando lavori con migranti e rifugiati di sesso maschile in contesti / seminari di gruppo:

- Preparazione prima del workshop (che può essere fatto discutendone con il facilitatore):
 - o Quanti partecipanti ci sono nel gruppo?
 - o Quanti anni hanno i partecipanti?
 - o Qual è il background linguistico (concreto) dei partecipanti (es. dialetti regionali)?
 - o Qual è il contenuto del workshop (alcuni termini hanno significati diversi in altre lingue quindi, l'interprete dovrebbe discutere in anticipo con il facilitatore quale significato avrebbe esattamente il termine espresso in questa situazione del workshop)
 - o traduzione dei materiali utilizzati durante il workshop

- Durante il workshop:

- o Per le impostazioni di gruppo consigliamo l'interpretazione consecutiva.
- o L'interprete fa parte del processo di gruppo, ma incarna una posizione neutra che si concentra solo sulla traduzione e interpretazione. Chiarire ai partecipanti che l'interprete non prende le parti.
- o Interpretazione in prima persona: se il facilitatore dice "Ciao, mi chiamo Max", l'interprete dovrebbe tradurre esattamente ciò che è stato detto ("Ciao, mi chiamo Max").
- o Trasparenza: se l'interprete non capisce una parola e deve ricontrollarla, dovrebbe quindi spiegare il processo all'altra parte (al facilitatore o ai partecipanti)
- o Va bene fermare i partecipanti o i facilitatori, se il messaggio sta diventando troppo lungo da tradurre.
- o Tradurre tutto ciò che è stato menzionato nel gruppo anche se si verificano discussioni e colloqui tra i partecipanti. L'obiettivo dell'interprete è fornire a tutti la possibilità di comprendere / seguire la comunicazione all'interno del setting di gruppo o eliminare le incomprensioni: se l'interprete sente che c'è un malinteso, deve chiarirlo. La base dell'interpretazione è una comprensione reciproca tra i partecipanti e i facilitatori.
- o Se l'interprete ha la sensazione di essere sfidato nella posizione neutra, allora lui * lei dovrebbe uscire dal ruolo e chiarire le sue * sue responsabilità e il lavoro di interprete. Di solito è compito dei facilitatori gestire le dinamiche di gruppo e situazioni del genere, chiarendo il ruolo dell'interprete. L'interprete può anche ricordare al facilitatore di chiarire nuovamente le responsabilità dei ruoli.
- o "Punti caldi" nell'interpretazione: se la traduzione incontra un tabù culturale / sociale, l'interprete, tuttavia, deve interpretare il messaggio così com'è senza pregiudizi (commenti

religiosi, parolacce, ...) l'interprete dovrebbe possibilmente avere una profonda conoscenza del background culturale della lingua che sta interpretando.

o Alcune parole / concetti non esistono in altre lingue. L'interprete deve chiedere ai facilitatori di spiegarlo in altre parole o utilizzare termini alternativi. Idealmente, l'interprete discute in anticipo il contenuto con i facilitatori.

o L'interprete può sedersi accanto ai facilitatori in modo che una qualche forma di linguaggio del corpo possa essere mantenuta tra i facilitatori e i partecipanti mentre guardano l'interprete. Quando si lavora con gli interpreti, è importante essere consapevoli del proprio linguaggio del corpo come interprete e anche come facilitatore. Ciò include un atteggiamento positivo con un sorriso, un cenno di apprezzamento e un linguaggio del corpo aperto (ad esempio, le braccia incrociate possono essere viste come una postura chiusa). Si raccomanda che i facilitatori si scambino un feedback su questo dopo ogni modulo.

o Un interprete è ancora un essere umano e non una macchina. Gli interpreti dovrebbero generalmente evitare reazioni emotive, ma in alcuni punti non è sempre possibile. Tuttavia, l'interprete dovrebbe rendere trasparente il motivo per cui lui * lei, ad esempio, inizia a piangere o ridere.

• Dopo il workshop:

o Riflessione: c'è stato qualcosa di impegnativo? Alcuni commenti ti hanno reso furioso o triste? Dovrebbe esserci spazio per la riflessione dopo ogni sessione. Se possibile, scambia alcune parole e impressioni con i facilitatori.

• Interpretazione in merito ad argomenti sensibili (ad es. Violenza di genere):

o Idealmente, gli interpreti dovrebbero essere ben formati sugli argomenti che stanno interpretando.

o Come facilitatore, controlla il consenso dell'interprete alla traduzione di questi argomenti. Gli interpreti dovrebbero essere incoraggiati a esprimere il loro disagio e in nessun caso essere spinti in qualcosa.

o Benessere degli interpreti: fornire l'opportunità di riflessione e debriefing. Prenditi cura di te stesso dopo la sessione di interpretazione. Potrebbero verificarsi argomenti che ti interessano maggiormente (ad es. Traduzione negli ospedali o in ambito terapeutico; commenti sull'incitamento all'odio sulle donne *).

o È importante avere un rapporto di fiducia tra i facilitatori e l'interprete, nonché una buona preparazione rispetto alle aspettative della traduzione e alle situazioni che possono verificarsi durante gli incontri di gruppo (ad esempio conflitti di ruolo, disaccordi, reazioni post-traumatiche).

Discutere con i partecipanti gli standard di qualità presentati e ulteriori raccomandazioni. Se sono presenti sia gli interpreti che i facilitatori, potresti anche concentrarti sulla moderazione della discussione e aggiungere informazioni preziose (standard di qualità, raccomandazioni) se necessario. Il risultato di tale discussione potrebbe essere un elenco di standard importanti per la cooperazione tra interpreti e facilitatori

Conclusione

Inizia un round di feedback e invita i partecipanti a condividere la loro esperienza di apprendimento:

- *Quali sono le idee o le intuizioni più preziose che stai prendendo da questo modulo?*
- *Quali sfide prevedi nell'implementazione delle competenze che hai sviluppato in questo modulo?*
- *Quali benefici ti aspetti?*

Materiale didattico

- Lavagna
- Pennarelli

Risultati di apprendimento attesi

- comportamento comunicativo
- disuguaglianza di potere
- confini
- requisiti per l'interpretazione / traduzione
- linguaggio del corpo
- linguaggio sensibile al genere / antirazzista
- cura di sé sul posto di lavoro
- diversità di distanze e prossimità (spazio personale)

Abilità

Autoriflessione, sensibilità comunicativa, pensiero critico, linguaggio antirazzista / sensibile al genere, cooperazione con interpreti, autocostruzione, definizione / rispetto dei confini

Conoscenza

Significato della comunicazione e del linguaggio, relazioni di potere e discriminazione strutturale, standard di qualità per l'interpretazione e la traduzione, strategie per la cura di sé, spazio personale, prevenzione della violenza e violenza di genere

Atteggiamenti

Sensibile al genere, attento (per quanto riguarda i confini e il linguaggio), antirazzista, intersezionale, comunicativo

Adattamento e variazione

Questo modulo non richiede la presenza fisica dei partecipanti; pertanto, potrebbe anche essere svolto tramite workshop online / digitali.

Tuttavia, il metodo "Il mio spazio personale" può essere eseguito solo quando i partecipanti sono presenti. Quando viene consegnato digitalmente, puoi condividere immagini di persone che interagiscono e comunicano e analizzare il loro linguaggio del corpo e la differenza spaziale. Utilizzare diverse situazioni sociali (incontro sul posto di lavoro, ambiente familiare, intimità, incontro con autorità pubbliche come la polizia).

Risorse

- Butler, J. (2006): Hass spricht. Zur Politik des Performativen. Berlin: Berlin Verlag.
- CHANGE-Program (VMG) [unpublished]
- Hall, E. T. (1973): The Silent Language. New York: Anchor Books.
- Reichertz, J. (2010): Kommunikationsmacht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.
- Watzlawick, P. & Beavin, J. H. & Jackson, D. D. (1967): Pragmatics of Human Communication. A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes. London: Faber and Faber.
- https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf

- Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit & Hazissa – Prävention sexualisierter Gewalt,
https://www.hazissa.at/files/6115/7286/5029/Leitfaden_Schutzkonzept_Jugendarbeit-1.pdf
- https://www.bdkj.info/fileadmin/BDKJ/bdkj-dioezesanstelle/Kinderschutz/Methodenbausteine_fuer_Grundkurse_FR.pdf

7. Modulo: Prevenzione della violenza

Durata e tempo

3 unità

Argomenti

La prevenzione della violenza nel quadro del modello ecologico, focalizzandosi su:

- trasformare la mascolinità tradizionale
- migliorare la regolazione emotiva (in particolare quella della rabbia) e risolvere i conflitti in modo non violento

Obiettivo educativo

- I partecipanti acquisiranno familiarità con il modello ecologico intendendolo come un complesso quadro di prevenzione della violenza e comprenderanno la violenza come un modello o una prassi che viene acquisita attraverso un processo di socializzazione ed esperienze di genere il tutto legato a un modello tradizionale di mascolinità.
- Acquisiranno una conoscenza della rabbia comprendendo come sia un'emozione evolutiva e naturale che colpisce il nostro corpo, la nostra mente e le nostre azioni e come possa dirottare la nostra esperienza verso l'uso della violenza, se non è bilanciata o controllata.
- Svilupperanno e impareranno strategie per evitare l'uso della violenza anche nei momenti di rabbia o stress, riuscendo a calmare la propria mente e il proprio corpo (e lasciando la situazione se necessario) e comunicando i propri sentimenti e bisogni non in modo aggressivo, anche in situazioni di conflitto.
- Il modulo utilizza diverse delle metodologie e degli esercizi corrispondenti al modulo contenuto nel programma educativo, al fine di far familiarizzare i partecipanti con i contenuti (in modo che possano essere dei potenziali futuri facilitatori).

Descrizione passo dopo passo

Introduzione

Il contenuto e la struttura di questo modulo sono brevemente introdotti.

Presentazione dei modelli ecologici come quadro di prevenzione

Il modello ecologico come quadro per la prevenzione della violenza è presentato brevemente (cfr. toolkit, allegato 7.1). Viene spiegato che la violenza di genere non ha una sola causa, ma una complessità di molteplici fattori di rischio a diversi livelli dell'ecologia sociale (individuo – partner maschile e femminile, relazione - dinamiche e conflitti, comunità – quartiere, norme, sanzioni e società / cultura – ordine di genere / disuguaglianze nei diritti, economia, ecc.) che interagiscono in modi complessi in percorsi molto diversi verso la violenza.

Dato questo alto livello di complessità e il numero di possibili fattori di rischio, si consiglia di concentrarsi su due dei principali fattori di rischio che interagiscono con diversi altri fattori e sono coinvolti in molti percorsi di violenza:

- aderenza alle norme tradizionali (tossiche) sulla mascolinità
- difficoltà nella regolazione delle emozioni (in particolare quella della rabbia) e nella comunicazione e nella risoluzione dei conflitti.

I fattori influenzati da questi elementi di prevenzione sono contrassegnati in giallo nella seconda rappresentazione del modello. Si può spiegare che molti degli altri fattori non possono essere affrontati poiché non sono dinamici ma stabili (avendo a che fare con il passato degli uomini*) come le esperienze infantili di violenza o i fattori socio-demografici.

Il modello può essere brevemente discusso e le domande possono trovare risposta, ma si raccomanda di non entrare in spiegazioni dettagliate o discussioni sui diversi fattori di rischio.

La violenza come modello o pratica acquisita attraverso un processo di socializzazione ed esperienze di genere

Si aiuta a far comprendere ai partecipanti che la violenza non dovrebbe essere semplicemente intesa come dei comportamenti specifici isolati, ma piuttosto come uno schema o una prassi di relazione che include diverse dimensioni dell'esperienza (comportamentale, emotiva, cognitiva e sensoriale). È ancora un qualcosa di molto comune nel nostro mondo e praticamente tutti sanno come essere violenti o offensivi. Come già accennato nei moduli precedenti, la socializzazione e le norme tradizionali di genere maschile rendono socialmente molto più accettabile e quasi desiderabile per gli uomini * usare la violenza in determinate situazioni, specialmente quando sentono che il loro potere o privilegi sono messi in discussione. Tendono anche a limitare le capacità degli uomini di regolazione emotiva ed empatia, specialmente in situazioni di conflitto o in cui si sentono attaccati. L'uso di forme e livelli diversi di violenza e abuso è incorporato nella pratica degli uomini di relazionarsi con se stessi e con gli altri, in particolare con le donne e i bambini.

Per illustrare questo processo e la relazione delle norme tradizionali di mascolinità con l'uso della violenza nella vita di tutti i giorni, si può utilizzare il seguente esercizio facoltativo su "Imparare ad essere un uomo (reale) *". E' suggerito se c'è tempo.

Metodo 'Imparare ad essere un uomo (reale) *' (Toolkit, Metodo 7.1)

L'esercizio "Imparare ad essere un uomo (reale) *" aiuta a illustrare come gli uomini* tendono ad imparare e incorporare le tradizionali norme di genere maschile che includono il permesso di usare la violenza.

Il secondo obiettivo di questo modulo di prevenzione della violenza è la regolazione delle emozioni che tipicamente precedono l'uso della violenza, in particolare quella della rabbia. La seguente spiegazione della rabbia e il metodo 'esplorare la rabbia' sono versioni leggermente abbreviate di quelle che corrispondono al workshop del programma di prevenzione per uomini, al fine di consentire ai partecipanti di formarsi per familiarizzare con questi temi.

Cos'è la rabbia?

- La rabbia è una risposta difensiva alle minacce che si è evoluta nei nostri antenati nel corso di milioni di anni ed è progettata per proteggerci dalle minacce.
- Tendiamo a provare la rabbia come emozione o sensazione che abbiamo in risposta a situazioni che ci minacciano o ostacolano la ricerca di ciò che vogliamo.
- Tendiamo a provare rabbia quando vediamo l'ingiustizia, quando il nostro movimento verso qualcosa che vogliamo è bloccato, o quando percepiamo che gli altri agiscono per danneggiarci o metterci in imbarazzo.

Di solito, non scegliamo di provare rabbia in queste situazioni; sorge solo in noi quando ci sentiamo minacciati - questo è il nostro cervello che cerca di proteggerci quando ci sentiamo insicuri.

A causa delle nostre esperienze di apprendimento precoce, siamo tutti diversi in termini di quali situazioni ci fanno sentire minacciati e arrabbiati, quindi è bene imparare a quali

situazioni il nostro sistema di minacce è più 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 minacce possono essere fisiche, a volte sono sociali ("*Non gli piaci*") o sono legate allo status ("*Sto cercando di farmi sembrare cattivo*"), minacce legate a conflitti con altre persone, ma spesso sono semplicemente blocchi e ostacoli a ciò che vogliamo fare, o a ciò che ci aspettiamo dagli altri, che causano frustrazione.

Metodo 'Esplorare la rabbia' (Toolkit, Metodo 7.2)

Per evitare di esprimere la nostra rabbia sotto forma di violenza, dobbiamo conoscerla e comprenderla e imparare ad esprimerla in modo costruttivo. Il metodo 'esplorare la rabbia' aiuta ad esplorare l'esperienza della rabbia (e di altre emozioni) in situazioni in cui abbiamo usato la violenza in diversi aspetti (cognitivo, motivazionale, di attenzione, comportamentale, sensoriale e fantasioso).

Dopo l'esercizio, invitare i partecipanti a riflettere sulle esperienze passate e attuali degli uomini rifugiati e migranti* che potrebbero scatenare rabbia e / o rendere particolarmente difficile la regolamentazione della rabbia. Si può anche chiedere loro come immaginano di utilizzare il metodo con gli uomini * con cui lavorano, possibili benefici e difficoltà e bisogni da adeguare.

Dopo aver esplorato e capito l'esperienza della rabbia e come può direzionare la nostra esperienza, l'ultima parte del modulo esplora possibili strategie per evitare di agire violenza in situazioni in cui ci sentiamo arrabbiati, ma invece calmare le nostre menti e i nostri corpi (se necessario, lasciando la situazione – 'time out') per poter cercare di risolvere in modo costruttivo il possibile conflitto. Ancora una volta, una versione leggermente abbreviata dell'esercizio corrispondente del laboratorio di prevenzione della violenza viene utilizzata per consentire ai partecipanti di sperimentarsi come possibili facilitatori futuri di questo metodo.

Metodo 'Esercizio Bottiglia di Coca' (Toolkit, Metodo 7.3)

L'esercitazione Bottiglia di Coca illustra graficamente la responsabilità di scegliere di non usare la violenza e aiuta a esplorare diverse strategie per farlo. Ancora una volta, i partecipanti possono essere informati sulla fattibilità dell'uso di questo esercizio con gli uomini * con cui lavorano e sulle possibili esigenze di adattarlo o cambiarlo.

Conclusione

Inizia un giro di feedback e invita i partecipanti a condividere la loro esperienza di apprendimento:

- *Quali sono le idee o le intuizioni più preziose che stai prendendo da questo modulo?*
- *Come pensa che possano essere applicati nel tuo lavoro con rifugiati o migranti maschi?*
- *Quali sfide prevede nell'attuazione delle competenze sviluppate in questo modulo?*

Materiale didattico

- Computer portatile
- proiettore
- Presentazione di PowerPoint
- Pennarello
- Lavagna

- Dispense e materiali per le diverse attività descritte:
 - foglio di lavoro sul modello ecologico della prevenzione della violenza
 - fogli di lavoro (modulo M o W) per il metodo "Imparare ad essere un uomom(reale) *"
 - diagramma ragno per il metodo «Esplorare la rabbia»
 - bottiglia di coke e foglio di lavoro «La mia bottiglia di coca» per il metodo della bottiglia di coca

Risultati di apprendimento attesi

- I partecipanti acquisiranno una comprensione del modello ecologico come quadro per la prevenzione della violenza e della complessità dei diversi fattori di rischio in gioco nei diversi percorsi verso l'uso della violenza.
- Acquisiranno una comprensione più profonda di due delle principali strategie per prevenire la violenza di genere con gli uomini* (affrontando due dei principali fattori di rischio): mettendo in discussione e trasformando modelli tradizionali (o tossici) di mascolinità e migliorando la regolazione delle emozioni, in particolare quella della rabbia.
- Utilizzando gli stessi esercizi pratici dei laboratori con uomini rifugiati e migranti*, i partecipanti esploreranno la loro esperienza di rabbia (e altre emozioni) in situazioni in cui hanno usato la violenza (o stavano per farlo) in diversi aspetti (cognitivi, motivazionali, attenzioni, comportamentali, sensoriali e fantasiosi) e capiranno come questa emozione tenda a influenzare e limitare il funzionamento delle nostre menti e del nostro corpo. In una seconda fase i partecipanti impareranno che anche sotto stress o rabbia, l'uso della violenza è sempre una scelta e condividerà e discuterà diverse strategie per evitare l'uso della stessa, come calmare le loro menti (evitare di chiudersi attraverso discorsi di sé negativi), calmare i loro corpi, lasciare la situazione('timeout') o comunicare i loro sentimenti e bisogni in modo non violento. Saranno discusse le possibilità e le difficoltà di trasferimento alla loro pratica professionale.

Abilità

- Consapevolezza di sé e riflessione in situazioni di rabbia,
- Identificare diversi segni per la diagnosi precoce della rabbia e le sue conseguenze fisiologiche, esperienziali, cognitive e comportamentali,
- Strategie per non agire violentemente in situazioni di rabbia, ma per calmare i loro corpi e le loro menti, esprimere i loro sentimenti e bisogni in modo costruttivo e lasciare la situazione se necessario (time out).

Conoscenza

- Conoscenza del modello ecologico come quadro per la prevenzione della violenza
- Comprensione della violenza come pratica appresa e del suo rapporto con la mascolinità (tradizionale)
- Conoscenza dell'emozione della rabbia, della sua funzione evolutiva e dei suoi effetti sui diversi aspetti della nostra esperienza
- Conoscenza delle strategie per evitare la violenza quando si è arrabbiati

Atteggiamenti

- Impegno e responsabilità nella scelta di pratiche non violente, egualitari, rispettose e compassionevoli
- Apertura all'auto-osservazione compassionevole e critica e consapevolezza

- Approccio non giudicante per affrontare la violenza e la sua prevenzione nelle persone con cui lavorano.

Commenti e suggerimenti

Il metodo aggiuntivo "Imparare ad essere un uomo (reale)*" potrebbe anche essere usato nel modulo sul genere e le mascolinità. È utile illustrare il rapporto tra violenza e socializzazione di genere maschile, ma probabilmente richiederà troppo tempo in questo modulo.

Adattamento e variazione

Questo modulo può essere adattato alla consegna online.

Nell'esercizio "esplorare la rabbia" il foglio di lavoro del diagramma a ragno dovrebbe essere inviato ai partecipanti in formato elettronico per copiarlo o stamparlo.

L'esercizio della bottiglia di coca perderà parte del suo impatto senza la presenza fisica della bottiglia di coca (scossa) con fizz. I fogli di lavoro dovrebbero essere inviati come documenti elettronici e stampati o copiati dai partecipanti.

Risorse

- Gilbert, Paul (2009). *The Compassion Mind*. London: Robinson.
- Heise, Lori L. (2011). *What works to prevent partner violence: An evidence overview*. London: Strive Consortium.
(<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08abde5274a31e0000750/60887-PartnerViolenceEvidenceOverview.pdf>)
- Kolts, Russel (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. Available at:
<https://respectphoneline.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Respect-Phoneline-Take-a-time-out-leaflet-2020.pdf>

8. Modulo: prendersi cura di sé stessi e trasferibilità della formazione

Durata e tempo

Circa 3 ore

Argomenti

- Cura di sé
- Emozioni
- Salute mentale

Obiettivo educativo

Cura di sé nel ruolo del professionista: le esperienze di impotenza, mancanza di potere, paura e preoccupazioni dovrebbero essere prese sul serio. Si deve essere consapevoli del fatto che questi sentimenti possono influenzare fortemente il benessere dei partecipanti se non sono attenzionati. Il gruppo dovrebbe riflettere quali esperienze impegnative sta affrontando nel proprio campo di lavoro. L'obiettivo è anche quello di scambiare informazioni sulle strategie di coping al fine di evitare che le persone aumentino i rischi di burn-out o traumatizzazione secondaria. Riflessione e revisione dei contenuti del CBP, prospettive per il futuro e trasferimento di conoscenze al loro campo di lavoro

Descrizione passo dopo passo

Introduzione

Introdurre l'argomento del modulo e chiedere ai partecipanti se hanno domande specifiche riguardanti la cura di sé. Raccogliete e fai riferimento a loro nello stato di avanzamento di questo modulo.

Cura di sé

A seconda del loro background professionale, raccogliete le sfide che i partecipanti stanno affrontando nel loro campo di lavoro:

- *Cosa trovi esaustivo e stimolante quando lavori con migranti e rifugiati?*
- *Quali sfide sono inflitte dalla società (ad esempio situazione giuridica, diritti partecipativi, razzismo)?*
- *Cosa c'è di impegnativo e stressante soprattutto per il tuo background professionale (ad esempio interpretazione/, consulenza, terapia, insegnamento, istruzione)?*
- *Quali argomenti sovrapposti avete affrontato durante esperienze scoraggianti di lavoro con migranti e rifugiati (ad esempio disperazione, impotenza, discriminazione, esclusione sociale, creazione di documenti, questioni interculturali)?*

Impotenza e mancanza di potere sono qualcosa che possiamo sperimentare quando abbiamo a che fare con situazioni in cui non riusciamo a trovare soluzioni; quando sperimentiamo cose che non ci sono familiari; quando non possiamo difendere o proteggere noi stessi o qualcun altro; quando semplicemente non sappiamo cosa fare. Ad esempio, le persone possono provare impotenza quando ...

- Vengono ostacolate dal fare quello che vogliono fare;
- Non sono ascoltate o comprese da altri;
- Non riescono a capire cosa sta succedendo intorno a loro;
- Si sentono abbandonate, lasciate indifese;

- Sono insultate o svalutate;
- Sono trattate ingiustamente;
- Sono escluse;
- e molto altro ...

Costruire un buon rapporto con i partecipanti ed essere toccati emotivamente dalle loro storie può essere vissuto come prezioso - allo stesso tempo possibilmente altrettanto doloroso. I partecipanti possono sperimentare situazioni nella loro vita quotidiana che possono essere stressanti o generare impotenza: deportazioni, atti di violenza, discriminazione e altre minacce. Le persone che vivono da molto tempo in una situazione imprevedibilmente precaria possono essere colpite in modo permanente da essa.

- In un buon ambiente di lavoro, il desiderio di sostenere gli altri può diventare un valore condiviso che rende il lavoro significativo e gratificante. D'altra parte, proprio questo desiderio può portare le persone a prestare troppo poca attenzione ai propri limiti. Burn-out o traumatizzazione secondaria (sintomi di trauma innescati in coloro che lavorano con persone in condizioni avverse) sono fattori di rischio nel lavorare con gruppi bersaglio vulnerabili.
- Sottolinea: È umano reagire! Aspettarsi che dettagli tristi o raccapriccianti non possano influenzarci emotivamente è come camminare nell'acqua e aspettarsi di non bagnarsi. L'atteggiamento di lasciarsi alle spalle, le forti impressioni provate sul luogo di lavoro dopo una giornata di impegno può contribuire a non condividere le proprie sensazioni con gli altri, anche se sarebbe opportuno parlarne.
- Dovrebbero essere programmati incontri di intervizione sui propri vissuti e le reazioni tra colleghi, in quanto aiutano a ridurre il rischio di conseguenze psicologiche negative dal lavoro con gruppi target vulnerabili. Questo è uno dei tanti motivi per cui il programma di educazione FOMEN, ad esempio, dovrebbe essere co-condotto da due persone. Le opportunità che offrono uno spazio per discutere i diversi aspetti del lavoro, per essere in grado di accettare il sostegno e ottenere input per il proprio sviluppo sono una misura importante per mantenere l'interesse e il divertimento nel lavoro.
- Può essere utile adottare un atteggiamento preventivo per quanto riguarda il burnout e la traumatizzazione secondaria. Ciò significa essere attenti a sé stessi (nel senso della cura di sé), riconoscere i primi segnali di qualcosa dentro di sé e fissare dei limiti. Lavorare con persone che hanno vissuto e/o stanno vivendo cose difficili può anche toccare i nostri punti dolenti, forse esperienze di violenza che noi stessi non abbiamo ancora elaborato. È normale che le proprie ferite siano toccate, ed è "professionale" prendersi cura di loro, cercare accompagnamento.

“Il Pianoforte della Cura di Sé” (Toolkit, Metodo 8.1)

Questo metodo mira ad abbracciare la diversità delle strategie di coping. Aumenta la coscienza per il significato della cura di sé e del trattarsi bene. I partecipanti riflettono sul proprio benessere e sulla propria salute mentale e condividono le loro strategie per mantenerli.

Porre ai partecipanti le seguenti domande:

- *Che cosa fai per affrontare lo stress, l'impotenza e la frustrazione?*
- *Cosa ti aiuta ad affrontare gli ostacoli nel lavoro?*
- *Cosa ti dà energia e cosa ti aiuta a sentirti meglio?*

Distribuire i tasti del pianoforte in bianco e nero stampati su un foglio (vedi sotto).

Chiedi ai partecipanti di scrivere le loro strategie per la cura di sé sui tasti bianchi del pianoforte. Quando tutti i partecipanti hanno scritto sui tasti bianchi, disponi tutti i fogli allineandoli come se fossero un lungo pianoforte. Poi si discutono tutte le strategie (se necessario tradotte) e si raccolgono sulla lavagna.

Riflessione

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

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 colleghi o scoprirne di nuove da soli.

Trasferimento e feedback

Preparare tutto il materiale raccolto (lavagne a fogli mobili, immagini, ecc.) da ogni modulo del CBP e metterlo sul muro. I partecipanti possono passeggiare e dare un'occhiata al materiale per richiamare ogni sessione.

In alternativa, potresti anche preparare una presentazione digitale riassumendo ancora una volta tutti i contenuti di questo programma.

Al gruppo viene chiesto di ricostruire i contenuti del workshop. Puoi supportarli aggiungendo i tuoi ricordi come facilitatore.

Fai loro le seguenti domande:

- *Vorremmo sapere da voi qual è la cosa più importante che prenderete con voi da questo CBP?*
- *Come puoi trasferirlo nel tuo campo di lavoro?*
- *Come puoi implementare metodi, strategie, interventi, ecc. che hai imparato in questo CBP?*

Turno di feedback finale:

- *Prima di concludere oggi, vorremmo sentire da ciascuno di voi com'è stato per voi partecipare a questo gruppo.*
- *C'è qualcosa che ti sei perso di cui vorresti discutere?*
- *Immagina che sia un anno dopo, cosa ricordi?*
- *Consigliaresti il CBP ad altri colleghi o partner di rete? Ci sono professioni di cui pensi che ne trarrebbero beneficio? In caso affermativo, da quali aspetti del CBP?*

Post-valutazione

Distribuire l'indagine post-valutazione. Spiegare di cosa tratta il sondaggio e perché abbiamo bisogno delle loro risposte. Sii esplicito su come ottenere il consenso dei partecipanti al completamento del sondaggio.

Completare consegnando le conferme di partecipazione e/o i certificati.

Materiale didattico

- Tutto il materiale raccolto da ogni sessione (lavagne a fogli mobili, stampati, ecc.) o preparare una presentazione digitale
- Indagine post valutativa
- Certificati
- Tasti per pianoforte (Toolkit, Method 8.1)



Risultati di apprendimento attesi

- I partecipanti dovrebbero aver appreso le loro tecniche e i loro punti di forza quando si tratta del prendersi cura di sé stessi. Possono imparare dagli altri partecipanti quali strategie sono utili e vantaggiose. Condividendo le loro esperienze con situazioni difficili, possono anche valutare il parlare e l'ascolto come interventi di supporto sul posto di lavoro. Inoltre, i partecipanti dovrebbero imparare perché l'auto-cura e la sensibilizzazione sui problemi di salute mentale sono misure importanti per una vita più sana.
- I partecipanti condividono le loro esperienze dai workshop e ricordano i contenuti. Apprendono le impressioni di altri membri del gruppo ("cosa era importante per loro e cosa era importante per me"). Essi discutono la possibilità di attuare il contenuto dei workshop nel loro campo di lavoro.

Abilità

Condividere esperienze, ascoltare, parlare di sentimenti ed emozioni, nominare punti di forza e risorse, feedback, riflessione

Conoscenza

Salute mentale, emozioni, richiamo dei contenuti del workshop, trasferimento di conoscenze

Atteggiamenti

Cura di sé, parlare di salute mentale come professionisti, apertura, prospettiva futura

Commenti e suggerimenti

Importante!

Si prega di NON immergersi nelle profondità degli eventi che i partecipanti hanno vissuto. La discussione dovrebbe rimanere in superficie solo per impedire ai partecipanti di entrare troppo nella sensazione esperita. Potrebbe accadere che si verificano reazioni fisiche o psicologiche. Incoraggia i partecipanti a dire STOP se sta diventando troppo per loro.

Adattamento e variazione

Questo modulo non richiede presenze fisiche, né i metodi applicati. Pertanto, potrebbero essere svolti tramite workshop online / digitali.

Invece di allineare i documenti tutti sul pavimento, puoi raccogliere i contributi su un foglio online (se possibile inclusa un'illustrazione dei tasti del pianoforte) e condividerli con i partecipanti.

Risorse

- 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 nella Steiermark. Graz: VMG.
- Zito, D./ Martin, E. (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche, BELTZ Juventa