

# FORMARE PER INCLUDERE

Un curriculum  
cross-settoriale  
per professionisti  
che lavorano  
con famiglie  
LGBT+





# INTRODUZIONE

**F**ormare per includere è uno dei risultati del progetto DOING RIGHT(S). Strumenti innovativi per professionisti che lavorano con famiglie LGBT+, co-finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea. Ha la finalità di fornire strumenti e indicazioni per la formazione di professionisti/e che operano in campo educativo, del lavoro sociale, giuridico e sanitario e che incontrano famiglie in cui almeno un componente non si identifica come eterosessuale oppure è una persona trans.

Sin dal 2006 il Consiglio d'Europa ha affermato l'importanza di una prospettiva plurale nel lavoro con le famiglie. In questi anni, L'UE ha focalizzato l'attenzione sul gap tra politiche nazionali che supportano i diritti individuali e la mancanza di tutela dei legami familiari, in cui le persone trans sembrano essere le più penalizzate. All'interno di questo quadro, la raccomandazione del Consiglio d'Europa evidenzia la mancanza di risorse e di competenze nel campo delle tecnologie riproduttive, della responsabilità genitoriale, dell'affido e dell'adozione, contesti in cui il rischio di discriminazione appare particolarmente presente.

Tuttavia, un lavoro efficace e inclusivo con le famiglie LGBT+ è l'esito di una pluralità di condizioni. Se la competenza dei professionisti nell'interazione con bambini e genitori è senz'altro cruciale, è anche importante ri-

conoscere che l'inclusione si raggiunge non solo quando i singoli professionisti sono ben formati, ma anche quando incontrano genitori e bambini in un contesto organizzativo che funziona come un'istituzione inclusiva e accogliente verso tutte le famiglie.

All'interno del progetto DOING RIGHT(S) abbiamo identificato un set di competenze chiave che supportano i professionisti nel lavorare in maniera efficace, equa e inclusiva con le famiglie LGBT+ e che, al tempo stesso, promuovono un apprendimento organizzativo che consenta di costruire ambienti maggiormente accoglienti verso le diversità familiari. All'interno della summer school *Cornici e strumenti per lavorare con le famiglie LGBT+* in ambito educativo, sanitario e sociale che si è svolta a Verona nel mese di settembre 2019, il nostro team internazionale ha avuto l'opportunità di progettare e implementare una serie di moduli formativi adatti ad essere diffusi in diversi contesti nazionali e internazionali. Questa guida ne è l'esito!

Le autrici sono le sole responsabili dei contenuti e delle opinioni espresse in questo opuscolo, ma il lavoro è stato enormemente arricchito dal contributo di Tarah Fleming, Giulia Giardina, Stephen Hicks, Giovanni Papalia, e di tutte/i coloro che hanno partecipato alla summer school di *Doing Right(s)*.

# COME USARE QUESTO OPUSCOLO?

Il testo è strutturato in cinque sezioni che si riferiscono a un insieme di aree di competenze chiave. Ciascuna sezione riguarda un ambito cruciale per lavorare con le persone LGBT+ e le loro famiglie secondo una modalità orientata a rispetto ed equità:

## **0. Costruire un ambiente di apprendimento**

### **1. Differenze di genere, modelli e norme**

### **2. Le diversità familiari**

### **3. Le pratiche professionali**

### **4. La valutazione**

Tutte le sezioni fanno riferimento a un tema essenziale per il lavoro professionale attraverso due livelli: una breve introduzione teorica, arricchita da consigli di lettura per chi volesse effettuare uno studio approfondito; alcune unità operative che presentano una serie di attività utili a condurre una formazione su questo tema. Le unità descrivono in modo dettagliato focus, obiettivi di apprendimento, tempistiche e sviluppo dell'attività, materiali occorrenti. L'insieme delle sezioni costituisce un modulo formativo completo. Tuttavia, potrete decidere di concentrarvi su

una singola sezione e selezionare delle unità in base ai vostri bisogni e alle caratteristiche del contesto in cui state realizzando l'intervento. Le attività descritte possono essere usate con un'ampia gamma di partecipanti e sono state pensate per essere adattabili a diversi contesti e differenti stili di formazione. Abbiamo fatto del nostro meglio per rendere il testo il più chiaro e fruibile possibile, ma le attività sono da intendersi come fonti di ispirazione più che come "libretto di istruzioni", e vanno adattate in base alle competenze e al background disciplinare del formatore o della formatrice, agli obiettivi specifici della formazione e ai bisogni dei partecipanti. Alcune attività richiedono una conoscenza approfondita da parte di chi le conduce in merito a temi come il genere e le funzioni genitoriali. Per questo proponiamo una piccola bibliografia di letture essenziali. Altre attività possono coinvolgere le esperienze personali dei e delle partecipanti, per esempio avere subito discriminazioni, o essere stati testimoni o perpetratori di violenza. In questi casi, chi conduce il percorso deve essere in possesso delle competenze adeguate ad accompagnare i singoli e il gruppo in modo efficace e tutelante.

# COSTRUIRE UN AMBIENTE DI APPRENDIMENTO

---

**S**ia che stiate organizzando una formazione breve (come per esempio un workshop di 3 ore) o lunga (per esempio, un corso universitario di 5 settimane), ogni processo di apprendimento in presenza richiede di creare alcune condizioni che consentono ai e alle partecipanti di sentirsi coinvolte/i entro un contesto di scambio dove possano percepire supporto e disponibilità, e dove possano trovare spazio per l'apprendimento, la riflessione critica e il cambiamento.

Queste condizioni coinvolgono alcuni processi:

- la conoscenza reciproca tra i/le partecipanti, e tra partecipanti e formatori
- la condivisione del senso e degli obiettivi del percorso formativo
- la costruzione di un ambiente di apprendimento accogliente e non giudicante
- il sentirsi parte di un gruppo diverso al suo interno, ma orientato ad obiettivi comuni
- la possibilità di sperimentare un'attitudine attiva, riflessiva e critica rispetto a contenuti, linguaggi, norme e consuetudini personali e professionali cristallizzate.

Al fine di creare un ambiente favorevole all'apprendimento, è utile lavorare sin dall'inizio su alcune o tutte queste condizioni, per esempio pianificando attentamente le modalità di accoglienza dei e delle partecipanti, la costruzione del gruppo, l'impostazione delle modalità di interazione, la costruzione di uno spazio di riflessività condivisa.

Queste indicazioni possono essere applicate a tutte le attività formative in qualsiasi campo. Tuttavia, progettare una formazione nel campo dell'inclusione delle famiglie LGBT+ richiede un'attenzione specifica su due punti:

- possiamo supporre che i/le partecipanti abbiamo differenti motivazioni per partecipare al corso e differenti sensibilità rispetto al tema: per esempio, un educatore del nido che nella sua sezione ha due gemelli con due papà e non ha idea di come affrontare questa nuova situazione; un'attivista LGBT+ che è impegnata da molto tempo in azioni di promozione di diritti e giustizia sociale; una mediatrice familiare che è lesbica e ha un'attenzione particolare alle questioni LGBT+ ma ha scelto di non essere visibile come omosessuale nel suo ambiente di lavoro.



## Modulo 0\_Costruire un ambiente di apprendimento

Questi esempi mostrano che il gruppo potrebbe essere profondamente diversificato al suo interno in termini di conoscenze pregresse, visioni del mondo, linguaggi, livello di attivismo e di impegno politico, significati e funzioni attribuite al proprio ruolo professionale. In un contesto di questo tipo, le prime attività dovrebbero essere orientate a creare uno spazio comune dove i/le partecipanti possano scambiarsi pensieri, conoscenze ed esperienze e imparare l'uno dall'altra.

- In molti Paesi e in molte aree geografiche, chi lavora promuovendo il rispetto dei diritti LGBT+ può essere esposta/o a pregiudizi, a rischi (per esempio, essere oggetto di aggressioni, o perdere il posto di lavoro) e ad attacchi da parte dei media. In alcuni casi, i/le partecipanti alla formazione possono arrivare da esperienze professionali segnate da stress, solitudine e mancanza di supporto da parte di colleghi e superiori. Le attività formative possono essere un'importante opportunità per rafforzare la loro rete di supporto, per sentirsi valorizzati e rafforzate come professionisti, e per sviluppare capacità di cambiamento nelle proprie organizzazioni.



## UNITÀ 0.1

# LA FORMA MENTIS DEL PRINCIPIANTE

**Focus:** Questa attività è ideale per iniziare a lavorare con un nuovo gruppo.

I e le partecipanti fanno brevemente esperienza di una nuova sfida che coinvolge il corpo e la mente, hanno l'opportunità di prestare attenzione ai loro vissuti connessi con l'imparare cose nuove in un gruppo, di diventare consapevoli dei loro atteggiamenti di fronte alle sfide e di concentrare l'attenzione sul loro essere "principianti" – insieme ad altri – di un processo di apprendimento.

**Durata:** 10 minuti

### Obiettivi

- Diventare consapevoli del proprio modo di essere in apprendimento di fronte a nuove sfide
- Sostenere l'apertura e la creatività del gruppo
- Fare un'esperienza di primo contatto con le/gli altri partecipanti in modo piacevole e coinvolgente

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Chiedi ai e alle partecipanti di alzarsi in piedi. Fai vedere, uno alla volta, due o tre semplici esercizi che coinvolgono la coordinazione di mente e corpo, e invita i partecipanti a ripetere ciascuno di questi. Alcuni esempi:

- Fare dei cerchi con le mani in direzioni opposte
- Toccarsi il naso con una mano mentre l'altra mano tocca l'orecchio opposto; poi scambiare le due mani, sempre più velocemente
- Indicare con l'indice di fronte a sé e contemporaneamente con l'altra mano fare il segno "ok" con il pollice; scambiare le due mani, sempre più velocemente (senza fare il segno della pistola... solitamente si tende a mescolare i due gesti)
- "Bacia il coniglio": una mano imita un coniglio (con indice e medio a "v") e saltella, l'altra, si muove lungo una linea cercando di raggiungere il coniglio (qui la difficoltà è che entrambe le mani tendono a "saltare")
- Fare dei cerchi nell'aria con un piede mentre con la mano opposta si scrive il proprio nome nell'aria.

Dopo ciascuna attività, lascia alcuni secondi per ridere e rimettersi in sesto (solitamente gli esercizi sono accompagnati da ilarità).

#### Step 2 – 5'

Chiedi ai e alle partecipanti di concentrare l'attenzione su quanto accaduto. È molto probabile che non siano riusciti a fare tutti gli esercizi, che ci sia stata una certa confusione, che ci siano stati errori.

Invita chi lo desidera ad esplicitare come si è sentito/a durante le attività. Questi vissuti possono coinvolgere un sentimento di frustrazione, di vulnerabilità o incapacità, vergogna ansia, pressione, ma anche gioia, piacere, complicità con gli altri componenti del gruppo. Alcune risposte possono avere a che fare con il tema della competizione e del confronto (per esempio, sentirsi meno bravi degli altri, cercare di essere meglio del vicino...).

Chiudi l'attività ricordando che è importante notare come ciascuno si situa in un contesto di apprendimento, coltivare la consapevolezza dei propri atteggiamenti e dei propri vissuti di fronte a nuove sfide e comprendere il loro possibile impatto sugli apprendimenti.

**Suggerimenti per l'implementazione :** *Alla fine dell'attività, puoi ricordare che l'esercizio aiuta a mettere da parte l'atteggiamento di chi pensa di sapere già ogni cosa. Gli esercizi sono semplici ma per un momento, durante l'attività, hanno fatto sentire ciascuno un po' vulnerabile, mettendo tutti nella posizione del principiante. Questa attività può essere proposta subito prima della 0.2 presentata qui di seguito (Safe space, brave space), più centrata sulla costruzione di un contesto di apprendimento di gruppo. Gli esercizi possono anche essere usati nuovamente in altre sessioni come rompighiaccio, come attivazione corporea e come richiamo all'importanza di condividere la condizione di principianti.*

## UNITÀ 0.2

# SAFE SPACE, BRAVE SPACE

**Focus:** L'attività è volta a stabilire un primo accordo tra tutti i partecipanti rispetto a ciò di cui hanno bisogno per creare un "brave space", ovvero uno spazio capace di mettere le persone nelle condizioni di essere ed esprimere sé stesse per poter essere agenti di cambiamento.

**Durata:** 15 minuti

### Obiettivi

- Costruire il gruppo di apprendimento
- Diventare consapevoli dei propri bisogni all'interno di un contesto di apprendimento orientato alla giustizia sociale
- Delineare le condizioni che consentono al gruppo di accogliere ogni identità ed esperienza e di funzionare come luogo di apprendimento e di agenzialità

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Il gruppo è in piedi in cerchio. Introduci brevemente la differenza tra "safe space" e "brave space". "Safe space" è un'espressione che può essere familiare per alcuni partecipanti, soprattutto se attivisti. Anche se tutti noi abbiamo bisogno di uno spazio protetto, un vero e proprio "safe space" non esiste. Definiamo "brave space" un contesto in cui ciascuno possa portare sé stesso/a, sentirsi libero/a di esprimere pensieri e vissuti, interrogare criticamente le conoscenze e le pratiche correnti, e anche agire insieme ad altri verso obiettivi comuni. Un "brave space" è continuamente e attivamente creato dai e dalle partecipanti. Tradurremo "brave space" con "spazio coraggioso"

#### Step 2 – 5'

Chiedi a ciascun/a partecipante di dire e completare la frase "Per uno spazio coraggioso, ho bisogno di...". Se il gruppo è di nuova costituzione, questo momento può anche essere utilizzato per presentarsi (per esempio: "Sono Anna, e per uno spazio coraggioso ho bisogno di...").

Mentre i partecipanti rispondono (senza seguire un ordine prestabilito, ciascuno/a parla quando si sente di farlo) scrivi le loro parole sulla lavagna. Puoi domandare a una persona di spiegare il significato di quanto ha detto in modo che il gruppo possa avere un'idea chiara del punto di vista di ciascuno/a.

#### Step 3 – 5'

Porta l'attenzione del gruppo sull'insieme delle risposte sulla lavagna, evidenziando come questi bisogni emersi, se trovano risposta, possono sostenere il gruppo di apprendimento, e richiama il ruolo attivo e creativo del gruppo nella costruzione di uno "spazio coraggioso".

### Materiali necessari

Una lavagna, a muro o a fogli mobili, oppure un cartellone.

**Suggerimenti per l'implementazione:** È importante che chi conduce il gruppo agevoli la partecipazione di ciascuno e riporti fedelmente quanto dicono i partecipanti. È essenziale, inoltre, conservare e fare memoria di queste risposte (per esempio, facendo una foto della lavagna e condividendola con il gruppo, oppure tenendo il cartellone appeso nell'aula anche nei giorni successivi di formazione) in modo che costituiscano una cornice condivisa per il gruppo, e tornare a queste risposte nel momento in cui si fanno delle valutazioni con il gruppo rispetto all'andamento del percorso.



## UNITÀ 0.3

# IDENTIFICARE PRIORITÀ

**Focus:** L'idea di fondo di questa attività è far emergere le differenze e il dinamismo all'interno del gruppo. L'obiettivo è aumentare la consapevolezza di non essere una realtà monolitica e del fatto che, anche se si condividono alcuni valori di fondo, le posizioni individuali e i background di ciascuna/o possono essere molto diversificati. Anche il mondo LGBT+ è variegato, così come lo sono i bisogni delle persone LGBT+. Il punto di vista soggettivo ha un impatto sulle priorità percepite da ciascuna/o.

**Durata:** 20 minuti

### Obiettivi formativi

- Comprendere che il termine LGBT+ identifica una galassia costituita da una molteplicità di soggetti, e i loro bisogni sono in parte trasversali, ma anche diversi
- Rendere espliciti i molteplici livelli implicati nella mancanza di diritti e riconoscimento
- Promuovere consapevolezza di una possibile cornice valoriale per pensare i bisogni delle persone LGBT+
- Comprendere l'impatto dei contesti locali nella definizione dei bisogni.

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 2'

Srotola sul pavimento una striscia di carta o di stoffa con su disegnata una scala con punteggi da 1 a 10 dove 1= per nulla importante e 10= di assoluta importanza.

#### Step 2 – 3'

Leggi ad alta voce l'elenco che segue e chiedi ai partecipanti di posizionarsi sulla striscia in modo corrispondente all'importanza e urgenza che questi temi hanno per ciascuna/o di loro. L'operazione di lettura e posizionamento viene ripetuta per ciascun punto.

1. Matrimonio egualitario
2. Accesso alla riproduzione medicalmente assistita per le persone LGBT+
3. Adozione per coppie LGBT+
4. Leggi di contrasto all'omofobia
5. Potere essere legalmente identificato/a con il genere scelto

6. Poter utilizzare il bagno in base al genere scelto
7. Avere bagni "all gender" in tutte le scuole e servizi pubblici
8. Introdurre a scuola una formazione sul genere in modo sistematico
9. Depatologizzare le identità trans

#### Step 3 – 15'

Dopo questa fase, facilita la discussione tra i/le partecipanti sulla loro esperienza durante l'attività e il suo significato.

Alcune domande guida:

- Come vi siete sentite/i nel fare questa attività? È stato facile o meno identificare delle priorità? Perché?
- A qualcuno è capitato, durante l'attività, di modificare il punteggio che aveva deciso?
- Perché ci sono differenze tra i punteggi? Su cosa si possono basare queste differenze?
- Che cosa comprendiamo da questa attività?

Il focus della discussione è che la discriminazione e il mancato rispetto dei diritti sono spesso connessi con una prospettiva statica e ideologica che rischia di focalizzare in astratto tutte le possibili conseguenze invece che tenere in mente le persone reali. Questo tipo di atteggiamento rischia anche di riprodurre processi discriminatori sotto-rappresentando alcuni soggetti (come per esempio le persone trans). Non ci sono "bisogni standard", ma i bisogni sono definiti in relazione ai soggetti coinvolti e ai loro contesti.

#### Materiali necessari

Una striscia di carta o tessuto; pennarelli; uno spazio che consenta alla persone di muoversi agevolmente nello spazio.



## Unità 0.3\_ *Identificare priorità*

### **Bibliografia essenziale**

Castagna, M. (2002) *Role playing, autocasi ed esercitazioni psicosociali. Come insegnare comportamenti interpersonali*, Franco Angeli, Milano

Manes, S. (2002) *Ottantatre giochi psicologici per la conduzione dei gruppi. Un manuale per psicologi, insegnanti, operatori sociali, animatori*, Franco Angeli, Milano

Masci, S. (2009) *Giochi e role playing per la formazione e la conduzione dei gruppi*, Franco Angeli, Milano

Montesarchio, G., Marzella E. (2004) *99 giochi per la scuola, il teatro, l'azienda, il gruppo*, Franco Angeli, Milano

**Suggerimenti per l'implementazione:** Si possono introdurre altri temi secondo il contesto locale e gli obiettivi specifici dell'attività. Questa attività è pensata per un gruppo che ritiene di condividere un insieme di valori e posizioni riguardo le persone LGBT+. Se effettuata con un gruppo più eterogeneo, le priorità possono essere disegnate in modo differente. Tuttavia, l'obiettivo finale non è avviare un dialogo tra diverse posizioni, ma fare in modo che ogni partecipante metta la sua personale percezione in relazione con specifici temi concreti.

## UNITÀ 0.4

# LE MIE ASPETTATIVE

**Durata:** 35 minuti

### Obiettivi formativi

- Rafforzare il coinvolgimento nel gruppo
- Condividere parole chiave ed elementi essenziali per il processo di apprendimento
- Facilitare una valutazione condivisa del percorso di formazione nell'impatto dei contesti locali nella definizione dei bisogni.

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 10'

Scrivi sulla lavagna: "Le mie aspettative in una parola o frase" e chiedi ad ogni partecipanti di rispondere. Riporta tutte le parole o le brevi frasi sulla lavagna.

#### Step 2 – 10'

Commenta con il gruppo i contenuti scritti sulla lavagna, raggruppando in accordo con il gruppo le parole in categorie (per esempio, informazione, strumenti, abilità, comprensione, cambiamento istituzionale...) e in argomenti (per esempio, sessualità, identità di genere, norme sociali, ecc.).

La discussione ha l'obiettivo di esplicitare i contenuti, le motivazioni e le aspettative dei partecipanti. Alla fine seleziona alcuni contenuti

in base alla loro coerenza con il percorso formativo e con la sua durata e utilizzali per esplicitare che cosa durante il corso sarà oggetto di approfondimento, che cosa no e per quali ragioni. Infine, riunisci gli elementi selezionati in parole chiave e illustra il percorso di formazione.

#### Step 3 – 15'

Alla fine della sessione, chiedi al gruppo di osservare tutte le parole emerse negli step 1 e 2.

Accompagna il gruppo nel confrontare le parole iniziali con quelle attuali, e nel far emergere i bisogni e i vissuti che sono stati esplicitati nella discussione.

Il dialogo sarà volto a esplorare il percorso di formazione desiderato e quello reale, e a evidenziare i movimenti del gruppo nel corso della discussione nei termini di prospettive personali, vissuti, consapevolezza.

Alcune domande guida possono facilitare la discussione:

- Come ti senti di fronte a questa "fotografia" del gruppo? Ti identifichi con quello che è diventata? C'è qualcosa che aggiungerei, o che vorresti togliere? C'è qualcosa che ancora manca?
- Ripensando alle tue prime risposte, senti che qualcosa è cambiato?

È importante sintetizzare le risposte dei singoli inserendole nel processo complessivo di discussione del gruppo, mettendo in evidenza che cosa si è guadagnato nel corso della discussione, quali spostamenti ci sono stati, che cosa c'è ancora da fare.

### Materiali necessari

Una lavagna bianca e/o a fogli mobili, pennarelli

### Bibliografia essenziale

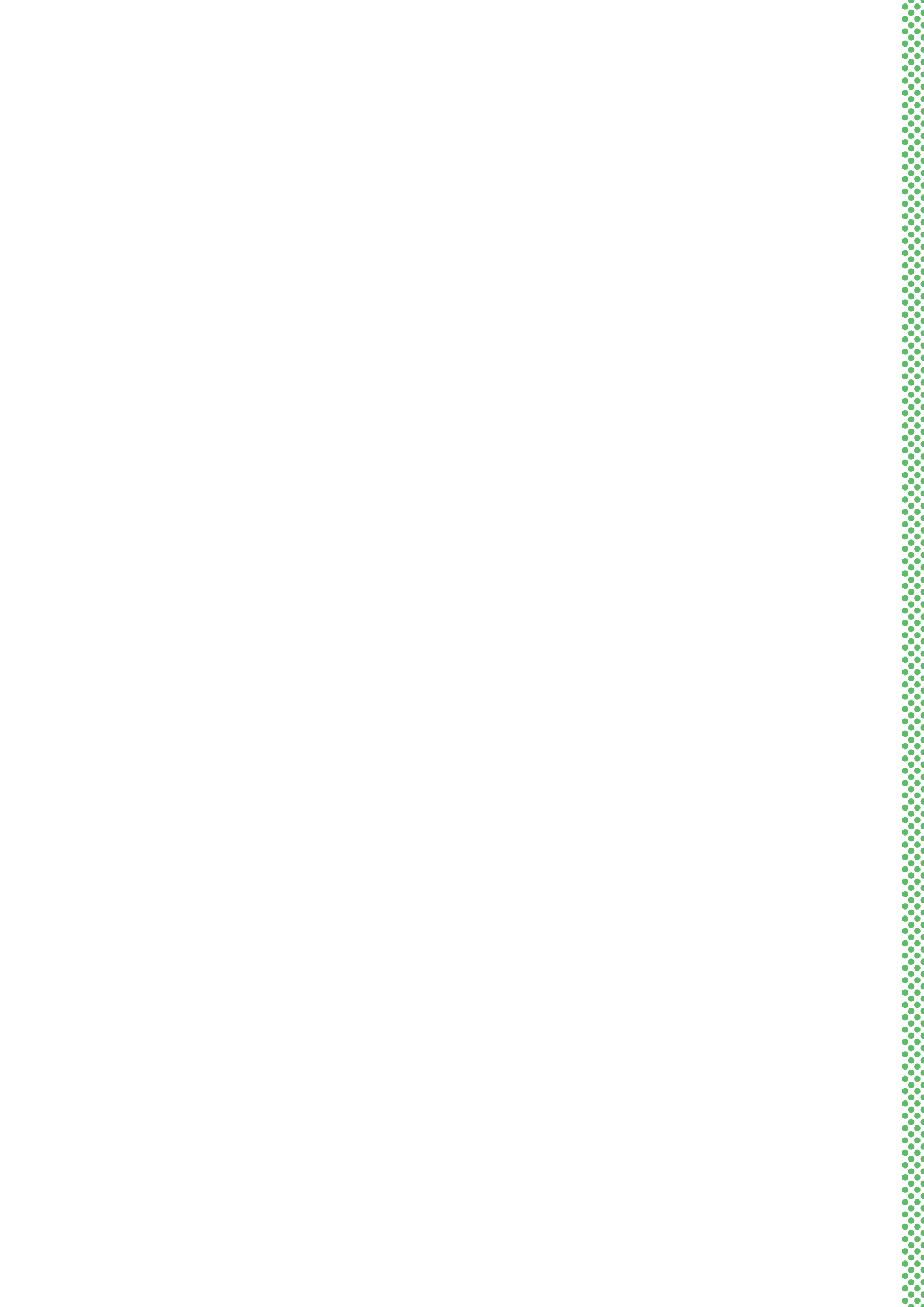
Castagna, M. (2002) *Role playing, autocasi ed esercitazioni psicosociali. Come insegnare comportamenti interpersonali*, Franco Angeli, Milano

Manes, S. (2002) *Ottantatré giochi psicologici per la conduzione dei gruppi. Un manuale per psicologi, insegnanti, operatori sociali, animatori*, Franco Angeli, Milano

Masci, S. (2009) *Giochi e role playing per la formazione e la conduzione dei gruppi*, Franco Angeli, Milano

Montesarchio, G., Marzella E. (2004) *99 giochi per la scuola, il teatro, l'azienda, il gruppo*, Franco Angeli, Milano

**Suggerimenti per l'implementazione:** È importante avere cura del momento di debriefing (step 3), quando si commentano i diversi contributi, mettendo in chiaro che alcuni temi non saranno affrontati, ma esplicitando le ragioni di questa scelta. I e le partecipanti devono sapere che le loro proposte sono ascoltate con la dovuta attenzione, anche laddove non possano trovare spazio nel percorso formativo.



## MODULO 1

---

# DIFFERENZE DI GENERE, NORME E MODELLI

---

I modi in cui donne e uomini agiscono all'interno della società, così come i modi in cui le persone fanno famiglia e costruiscono relazioni affettive e sessuali, vengono ancora oggi spesso spiegati sulla base di visioni stereotipate che collegano comportamenti, atteggiamenti e pratiche degli individui alle loro caratteristiche biologiche. Per esempio, si ritiene che le donne abbiano un'inclinazione naturale per l'educazione dei figli, mentre gli uomini sono considerati inadatti al prendersi cura dei bambini o che una famiglia fondata sulla relazione

tra un uomo e una donna sia un contesto "naturale", e quindi positivo, in cui far crescere i bambini.

Nonostante la trasformazione continua delle relazioni tra i generi, la crescente diversità delle configurazioni familiari e il diffuso accordo nella comunità scientifica secondo cui le differenze di genere, la sessualità e la famiglia sono il prodotto di un processo di costruzione sociale piuttosto che caratteristiche intrinseche alla nostra natura, queste visioni stereotipate continuano a guidare la pratica professionale.



## Modulo 1\_ *Norme e modelli*

Ciò può tradursi in una potenziale discriminazione o nella mancata inclusione di individui e famiglie LGBT + perché le loro esperienze di vita non sono conformi, ma anzi sfidano le aspettative prevalenti su genere, sessualità e famiglia.

Per questo le visioni di famiglia e di ruoli di genere, invece che prese come dati scontati, devono essere messe in discussione e decostruite al fine di creare spazio per una relazione autentica con i pazienti e gli utenti dei servizi, una relazione in cui le loro reali esigenze ed esperienze sono accolte, anziché interpretate attraverso un insieme di ipotesi stereotipate.

Per fare ciò, la conoscenza di base sul processo di costruzione sociale della mascolinità e della femminilità, nonché dei ruoli genitoriali e di genere, è certamente molto importante. Altrettanto fondamentale, però, è sviluppare la riflessività e la consapevolezza dei propri stereotipi e di come questi costruiscono le nostre aspettative e valutazioni.



## UNITÀ 1.1

# DAI CORPI AI RUOLI: LA COSTRUZIONE SOCIALE DELLE NORME DI GENERE

**Focus:** Questa attività si pone l'obiettivo di far comprendere il processo di costruzione sociale della mascolinità e della femminilità evidenziando come le differenze corporee e biologiche si trasformino in differenze sociali, illustrando come questo processo è collegato alle relazioni di potere che organizzano le differenze gerarchicamente ed esplorando il funzionamento sociale delle norme di genere. Da un punto di vista metodologico, si tratta di un'attività "dal basso" che attinge agli stereotipi di genere del senso comune e alle esperienze di vita quotidiana per stimolare la discussione e la riflessività all'interno del gruppo sul funzionamento delle aspettative di genere all'interno di contesti ordinari.

**Durata:** 120 minuti

### Obiettivi formativi

- Riconoscere la costruzione delle differenze di genere come processo sociale
- Identificare le connessioni tra genere e potere nella società
- Comprendere come gli stereotipi producono distorsioni e norme implicite
- Riflettere e decostruire criticamente i propri stereotipi e modelli

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Dividi i partecipanti in sottogruppi da 4 a 6 persone. Se possibile, prova a creare gruppi eterogenei, mescolando i e le partecipanti in base alla loro età, professione, genere, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica che potrebbe essere rilevante nel tuo contesto specifico. Questo dovrebbe contribuire a stimolare la discussione.

#### Step 2 – 50' (20' lavoro di gruppo + 30' restituzione in plenaria)

Nei piccoli gruppi, chiedi ai partecipanti di lavorare insieme per rispondere alla domanda "quali sono le differenze tra uomini e donne?" identificandole su tre assi:

- a. Differenze corporee/biologiche (es. ormoni, gestazione, ecc.)
- b. Differenze in termini di emozioni e comportamenti (es. le donne sono più premurose, gli uomini sono più razionali, ecc.)
- c. Differenze in termini di ruoli sociali (es. professioni, ruoli familiari, ecc.)

Al termine, si torna in plenaria e si chiede a ciascun gruppo di dire agli altri le proprie risposte. Scrivi tutte le risposte sulla lavagna, dividendole in un diagramma in cui vi sono due righe (uomini e donne) e 3 colonne, che sono

- a. corpo,
- b. emozioni e
- c. ruoli sociali.

Alla fine si produrrà una tabella con sei caselle riempite. Prendi il tempo necessario per scrivere le risposte di ciascun gruppo, accogliendo commenti o aggiunte dei partecipanti e chiedendo chiarimenti quando necessario.

	CORPO	EMOZIONI	RUOLI
♂			
♀			

#### Step 3 – 45'

Chiedi ai partecipanti di leggere la tabella lungo l'asse orizzontale, guardando alla connessione tra differenze corporee, emozioni e ruoli sociali per uomini e donne. Ciò aiuta a comprendere come le differenze biologiche (che riguardano principalmente i diversi ruoli di uomini e donne nella riproduzione) sono state tradotte in aspettative di genere in termini di



## Unità 1.1\_ Dai corpi ai ruoli: la costruzione sociale delle norme di genere

atteggiamenti emotivi, professioni, ruoli all'interno della famiglia, impegno nella sfera pubblica, eccetera. Per esempio, si può vedere come la capacità gestazionale delle donne si traduce nella presunzione di un'inclinazione naturale nei confronti delle professioni di cura, come infermiere o educatrici. Chiedi ai partecipanti di esplorare come e in che misura si sentono a loro agio in questo modo di pensare lineare e quali esempi/esperienze possono consentire di rileggerlo in modo più complesso.

Successivamente, chiedi ai partecipanti di concentrarsi sul diagramma leggendolo sull'asse verticale, guardando quindi come la mascolinità e la femminilità sono descritte. Questo passaggio può aiutare ad esplorare come le differenze di genere sono costruite come degli opposti (ciò che è femminile non è maschile, e viceversa) e secondo una gerarchia, il che significa che ciò che è associato alla mascolinità (cioè razionalità, forza, ma anche professioni tecniche) ha di solito un maggiore valore e si associa a uno status sociale più elevato.

Infine, chiedi ai partecipanti di esplorare cosa succede quando un uomo o una donna sfidano le aspettative di genere (per esempio, piangono in pubblico, si arrabbiano) o occupano un ruolo sociale non previsto (per esempio, una donna con un alto impegno nella carriera, un padre che resta a casa). Questo dovrebbe aiutare a discutere del funzionamento delle norme di genere, di come limitano le opportunità di vita delle persone, ma anche di come modellano il modo in cui valutiamo e interpretiamo le esperienze di vita di altre persone.

### Step 4 – 20'

Nel tempo rimanente, proponi una breve lezione per ricapitolare i concetti principali emersi dalla discussione e per fornire agli studenti alcuni riferimenti scientifici per studiare ulteriormente l'argomento: il sistema sesso-genere e la costruzione sociale delle differenze di genere, gli stereotipi di genere e il funzionamento delle norme di genere.

### Materiali necessari

- Uno spazio confortevole per dividere la classe in sotto-gruppi
- Carta e penne per il lavoro in piccolo gruppo
- Una lavagna, a muro o a fogli mobili
- Computer e proiettore

### Bibliografia essenziale

Connel, R. W. (2011) *Questioni di genere*, Bologna, Il Mulino.

Gelli, B. (2009) *Psicologia della differenza di genere*, Milano, Franco Angeli.

ISTAT (2011) *Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere*, Roma, ISTAT.

Disponibile su [www.istat.it/it/archivio/106599](http://www.istat.it/it/archivio/106599)

Ruspini, E. (2009) *Le identità di genere*, Roma, Carocci.

**Suggerimenti per l'implementazione:** Ricorda che superare gli stereotipi e i modelli personali sulle differenze di genere può essere un compito difficile perché mette in discussione i professionisti come persone, e il loro percorso biografico di costruzione di sé secondo le norme di genere. Siate consapevoli, quindi, che tutti - durante il lavoro di gruppo e la discussione plenaria - stanno apportando il loro contributo attingendo alla loro esperienza personale e questi contributi devono essere accolti.

## UNITÀ 1.2

# CHE COSA FANNO LE MAMME, CHE COSA FANNO I PAPÀ

**Focus:** Questa attività ha lo scopo di sfidare gli stereotipi di genere e le visioni della genitorialità evidenziando come ciò che madri e padri fanno nella cura e nell'educazione nel quotidiano possano essere meglio interpretati come un insieme di funzioni genitoriali – che possono essere eseguite da uomini e donne indipendentemente dal genere – piuttosto che come ruoli genitoriali di genere.

Questa unità è pensata come un seguito o un approfondimento dell'attività precedente (1.1), che parte dalle idee dei partecipanti sulla maternità e sulla paternità e porta a una concettualizzazione delle funzioni genitoriali.

**Durata:** 120 minuti

### Obiettivi formativi

- Comprendere come le idee sui ruoli di genere e gli stereotipi informano la nostra comprensione della genitorialità
- Comprendere la genitorialità in termini di funzioni e non di ruoli di genere
- Acquisire consapevolezza dei propri pregiudizi e stereotipi e il loro ruolo nel valutare bisogni e situazioni specifiche.

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Metti le sedie in cerchio in modo da facilitare la discussione tra pari, e metti una scatola al centro del cerchio.

#### Step 2 – 10'

Chiedi ai partecipanti di scrivere un massimo di 5 cose che ritengono le madri facciano con e per i loro figli, e un massimo di 5 cose che ritengono i padri facciano con e per i loro figli. I foglietti vengono messi nella scatola in forma anonima.

#### Step 3 – 20'

Leggi ciascuna lista, riportando sulla lavagna le risposte e ordinandole in tre sezioni: mamme, papà, entrambi. Chiedi chiarimenti quando necessario.

#### Step 4 – 30'

Dividi la classe in sottogruppi da 4-6 persone e chiedi a ciascun gruppo di discutere la mappa attraverso queste domande guida:

- Quali caratteristiche hanno in comune le attività attribuite alle madri? Quali caratteristiche hanno in comune quelle attribuite ai padri? E quelle attribuite a entrambi?
- Come entrano in gioco le idee sul genere quando si pensa alla genitorialità?

#### Step 5 – 35'

Chiedi a ciascun gruppo di riassumere la discussione e, mentre lo fa, torna alla mappa e modificala di conseguenza. Dai spazio agli altri gruppi per porre domande o fare commenti.

Aiuta i partecipanti a comprendere il ruolo delle visioni dei ruoli di genere e degli stereotipi nel definire la maternità e la paternità.

#### Step 6 – 20'

Usa il tempo rimanente per una breve lezione per introdurre teoricamente i partecipanti alla nozione di funzioni genitoriali e per spiegare come questa prospettiva sia utile per comprendere la genitorialità delle persone LGBT+, evitando il rischio di usare la complementarità di genere come elemento chiave di una buona genitorialità.



## Unità 1.2\_ *Che cosa fanno le mamme, che cosa fanno i papà*

### Materiali necessari

- Uno spazio confortevole per dividere la classe in sotto-gruppi
- Carta e penne per il lavoro in piccolo gruppo
- Una lavagna, a muro o a fogli mobili
- Computer e proiettore

### Bibliografia essenziale

Everri M. (A cura di) (2016). *Genitori come gli altri e tra gli altri. Essere genitori omosessuali in Italia*. Milano: Mimesis.

Saraceno, C. (2016) *Mamme e papà, gli esami non finiscono mai*, Bologna, Il Mulino.

Taurino A. (2016). *Due papà, due mamme. Sfatate i pregiudizi*. Bari: Edizioni La Meridiana.

**Suggerimenti per l'implementazione:** Tieni presente che gli stereotipi sono anche strumenti utili attraverso i quali comprendiamo e diamo un senso alla realtà. L'obiettivo, quindi, non dovrebbe essere quello di cancellare gli stereotipi di mascolinità e femminilità che un/a professionista potrebbe avere, ma di sensibilizzare alla necessità di essere consapevoli dei propri stereotipi e di saperli sfidare per essere veramente inclusivi con i genitori LGBT+ e i loro figli. Il nostro suggerimento è di evitare un approccio giusto/sbagliato, così come di evitare un atteggiamento dicotomico che sostituisca uno stereotipo con un contro-stereotipo durante il debriefing, a favore di un approccio dialogico che aiuti i professionisti a sviluppare un atteggiamento autoriflessivo.



## UNITÀ 1.3

# INCONTRARE LA TRANSIZIONE DI GENERE

**Focus:** La transizione di genere o l'interrogarsi sulla propria identità di genere può essere un processo molto stressante sia per l'adolescente, sia per i suoi familiari. Questo è dovuto al fatto che si tratta di un'esperienza fortemente stigmatizzata che sfida quella che si ritiene essere la connessione naturale tra sesso biologico e identità di genere. I professionisti possono svolgere un ruolo cruciale nell'aiutare la persona e i suoi familiari ad affrontarlo con il maggiore agio ed efficacia possibili, superando paure e stereotipi e promuovendo l'empowerment. Questa attività ha lo scopo di apprendere come valutare le esigenze individuali e familiari in tali situazioni.

**Durata:** 105 minuti

### Obiettivi formativi

- Saper analizzare bisogni complessi in un contesto familiare
- Saper sviluppare, implementare e valutare modalità di lavoro inclusive

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 30'

In base al livello di competenza del gruppo, introduci i partecipanti alle nozioni di identità di genere e transizione di genere, ricapitolando le differenze tra sesso biologico, identità di genere, espressione di genere e ruoli di genere e descrivendo il contesto socio-giuridico attuale relativo ai diritti delle persone trans.

#### Step 2 – 10'

Distribuisci a ciascun partecipante il caso che segue, da leggere individualmente e poi discutere in piccoli gruppi.

#### *La storia di Filippo e la sua famiglia*

Protagonisti: Filippo, 16 anni, si sta interrogando sulla sua identità di genere; i suoi genitori; Maria e Gianni, due professionisti che lavorano in un servizio di consulenza e supporto per persone trans. Questo è il resoconto scritto da Maria e Gianni dopo aver incontrato Filippo e i suoi genitori.

Filippo arriva prima dei genitori alla riunione, subito dopo la scuola, mentre i genitori sono un po' in ritardo. Durante l'attesa, si aggira nella stanza guardando il poster sui diritti delle persone trans appeso

alle pareti, legge alcuni volantini sul tavolo e ci pone domande su come funziona il nostro servizio. Filippo sembra un po' timido, ma allo stesso tempo appare rilassato e curioso. Maria gli chiede come vuole che lo chiamiamo e lui dice che preferirebbe essere chiamato con il suo nome maschile elettivo, quindi da quel momento in poi iniziamo a farlo. Quando arrivano i suoi genitori, andiamo in sala riunioni e iniziamo a chiedere a Filippo di dirci perché ha deciso di venire al nostro servizio. I suoi genitori sembrano un po' nervosi e abbiamo percepito la loro sorpresa nel sentirci usare pronomi maschili nel riferirci a Filippo, anche se non hanno espresso a parole questa sorpresa. Filippo racconta di starsi interrogando sulla propria identità di genere da diversi mesi e di aver deciso di venire da noi grazie al consiglio della sua psicologa con cui aveva discusso dei suoi vissuti riguardo alla sua identità. Riferisce di non essersi mai sentito a proprio agio con la femminilità, e racconta che sin da piccolo ha colto l'occasione di Carnevale per vestirsi da personaggio maschile. Non ha mai incontrato una persona trans nella vita reale, ma ha cercato informazioni su Internet e guardato alcuni video di attivisti trans. Spieghiamo loro cosa fa il nostro servizio, come può supportare la transizione e come funziona la procedura secondo la legge. Sia Filippo che i genitori ascoltano attentamente. Notiamo come aspetto positivo che i genitori rispettano il suo spazio e gli lasciano spazio per fare domande e commenti, intervenendo solo quando hanno bisogno di ulteriori chiarimenti. Alla fine esplicitano le loro più grandi paure: la madre è profondamente preoccupata per l'irreversibilità del processo di transizione, mentre il padre solleva domande sulla terapia ormonale e sul suo impatto durante l'adoles-



## Unità 1.3\_ *Incontrare la transizione di genere*

scenza. Si chiedono se il fatto che Filippo metta in discussione la sua identità possa in qualche modo essere collegato alla loro vita familiare: il fratello di Filippo ha una malattia cronica da quando è nato e questo ha incanalato molte delle loro energie nel corso degli anni. Hanno incontrato molti specialisti e sono preoccupati che Filippo possa subire un processo di medicalizzazione come suo fratello, anche se per ragioni diverse. A volte si sentivano stanchi dopo quello che hanno passato con l'altro figlio, e soli perché non hanno mai incontrato altre famiglie in una situazione come la loro.

### **Step 3 - 30'**

Chiedi ad ogni gruppo di immaginare di essere il team interdisciplinare di professionisti di un servizio di supporto alle persone trans e di ricevere il resoconto che Gianni e Maria hanno scritto dopo aver incontrato Filippo e i suoi genitori. Ogni gruppo deve analizzare il resoconto al fine di condividere consigli e commenti prima del secondo incontro con Filippo e la sua famiglia. In particolare, il gruppo deve concentrarsi sulle richieste di Filippo e dei suoi genitori, prestando attenzione a ciò che chiedono esplicitamente e a ciò che resta implicito.

### **Step 4 - 35'**

Ogni gruppo riferisce la propria discussione in plenaria. Prendi nota di tutte le risposte su una lavagna. Dai al gruppo il tempo di commentare ogni relazione, di aggiungere informazioni mancanti o di sollevare domande. Alla fine accompagna il gruppo a riflettere su come la relazione tra professionisti e utenti del servizio può affrontare richieste sia esplicite sia implicite e su perché alcuni aspetti rimangono sullo sfondo. Sollecita i partecipanti a interrogarsi su come i professionisti possono aiutare gli utenti a chiarire le loro esigenze e sentirsi a proprio agio nell'esprimerle.

### **Materiali necessari**

- Uno spazio adatto a dividere il gruppo in sottogruppi
- Copie stampate del caso
- Una lavagna

### **Bibliografia essenziale**

Ehrensaft D. (2019), *Il bambino gender creative. Percorsi per crescere e sostenere i bambini che vivono al di fuori dei confini del genere*, Bologna, Odoja Edizioni.

Vivian C. Mariotto M. (2019), *Varianza di genere nell'infanzia. Una guida per la famiglia e per la scuola*, disponibile su [www.genderlens.org](http://www.genderlens.org)

Vivian C. (2017), *Mio figlio in rosa*, Lecce, Manni.

# LE DIVERSITÀ FAMILIARI

---

Il modello familiare costituito da un uomo e una donna che crescono insieme i propri figli biologici è, ancora oggi, il più diffuso. Tuttavia la società contemporanea ha reso sempre più visibili una molteplicità di altre configurazioni familiari, tra cui quelle omogenitoriali.

Nonostante le persone LGBT+ siano sempre esistite e da sempre abbiano cresciuto bambini e bambine, il livello di accettazione sociale delle relazioni non eterosessuali e l'accesso per le persone LGBT+ a percorsi di genitorialità hanno fatto sì che queste famiglie abbiano oggi un riconoscimento indiscutibilmente maggiore rispetto al passato.

Accanto alla famiglia costituita dalla coppia eterosessuale unita da legami biologici, ci sono genitori che crescono da soli i propri figli, famiglie adottive, forme familiari dove i componenti non hanno legami biologici o genetici tra loro, famiglie composte da due padri o da due madri, eccetera. A prescindere dalla composizione o dai percorsi attraverso cui si sono formate, tutte le varianti familiari possono fornire un ambiente sicuro e amorevole per la crescita armoniosa di un/a bambino/a.

Ciononostante, per molte figure professionali le famiglie LGBT+ rappresentano qualcosa di inatteso. Ciò può essere sintomatico di una mancanza di competenze e di conoscenze riguardanti la realtà di queste famiglie, dei loro bisogni specifici e del loro funzionamento. Molte professioniste e professionisti considerano ancora, infatti, la composizione familiare come elemento predittivo del funzionamento familiare; così facendo rischiano di rimanere cieche di fronte alla specificità di queste famiglie, per esempio confondendo le funzioni genitoriali con i ruoli di genere, e in questo modo richiedono ai genitori e ai loro bambini uno sforzo per affermare la propria identità familiare. Di fronte a una qualsiasi configurazione familiare, un/a professionista che non abbia ricevuto un'adeguata formazione, infatti, tenderà a funzionare secondo un pregiudizio eteronormativo, attribuendo un modello binario di identità di genere. Concretamente, ciò significa che si tende a dare per scontato che la forma familiare che si ha davanti sia composta da una coppia di genitori, eterosessuali e cisgender, i cui figli hanno un legame biologico e genetico con

## Modulo 2\_Le diversità familiari

loro. Questa assimilazione al modello familiare tradizionale è, di fatto, una forma di pregiudizio, più o meno implicito, che nel momento in cui coinvolge un/a professionista la rende attrice di discriminazione, perché non riesce a cogliere la specificità di quella determinata esperienza familiare.

È possibile, però, una ulteriore forma di pregiudizio. Può capitare, infatti, che nel momento in cui una famiglia "atipica" si rende visibile al servizio, il personale si focalizzi totalmente su tale non tipicità (es. l'omosessualità dei genitori). L'effetto può essere quello di sovrastimare l'impatto delle caratteristiche che rendono la persona o la famiglia "inattesa", e sottovalutare invece altri aspetti che ne caratterizzano l'esistenza.

Sviluppare pratiche professionali inclusive richiede dunque la costruzione attiva di un ambiente che sia in grado di leggere le diversità familiari e rispondere adeguatamente alle loro istanze. In un ambiente così connotato le professioniste e i professionisti hanno strumenti non solo per riconoscere le diverse configurazioni familiari, ma anche per tenere in considerazione la loro complessità e varietà. Formare professionisti sui temi della

diversità e delle differenze richiede, innanzitutto, di far emergere la consapevolezza dei fondamenti sociali della cosiddetta famiglia tradizionale, che è uno dei tanti possibili modelli familiari, focalizzato sulle centralità dell'eterosessualità. Questa centralità rende questo modello familiare egemone, cioè in grado di assimilare a sé tutte le altre e diverse forme di fare famiglia, in un processo che è tanto violento quanto inconsapevole, perché incorporato nel funzionamento strutturale delle pratiche quotidiane.

Prendere coscienza di questi processi di costruzione sociale richiede un intervento attivo. Per questo chi lavora nei servizi ha bisogno di conoscere i diversi modi attraverso cui le varie forme familiari possono prendere forma, e di sviluppare un vocabolario adeguato che sia rispettoso delle specifiche esperienze familiari e dei legami che vi si intessono, e in questo modo poter intercettare i bisogni di bambini e genitori appartenenti alle più varie composizioni familiari.



## UNITÀ 2.1

# DA CHI È COMPOSTA LA TUA FAMIGLIA?

**Focus:** Questa sessione di lavoro mira ad approfondire la pluralità delle configurazioni familiari, i processi con cui si costituiscono e le sfide che affrontano.

A partire dalla ricostruzione e condivisione della propria configurazione familiare, i/le partecipanti verranno stimolati a riflettere sulla pluralità dei modi di fare famiglia e su come e in che modo l'esperienza LGBT+ si inserisce in questa pluralità.

**Durata:** 60 minuti

### Obiettivi formativi

- Comprendere le diversità familiari per poter inquadrare adeguatamente la molteplicità e variabilità delle famiglie LGBT+
- Prendere consapevolezza del processo di costruzione del legame familiare (biologico, genetico, culturale, affettivo ecc.).
- Avere in mente la variabilità della configurazione familiare all'interno delle biografie individuali

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Introduci la sessione di lavoro e dai ad ogni partecipante un foglio di carta e una penna.

#### Step 2 – 10'

Chiedi ad ogni partecipante, individualmente, di riflettere sulla propria configurazione familiare a partire dalle due indicazioni che seguono.

- Quando pensi alla tua famiglia, chi ti viene in mente? Fai una lista di chi ne fa parte.
- Fai una mappa familiare: disegna una mappa e colloca ogni membro sul foglio, in modo da dare una rappresentazione della tua famiglia.

#### Step 3 – 25'

Dividi la classe in piccoli gruppi (5-7 persone) e invitali a discutere seguendo le domande guida:

- Quante persone ci sono sulla tua mappa?
- Quali sono i confini? Chi è incluso, chi è escluso, e perché?
- Che tipo di legami connettono i diversi membri? Sono legami di parentela? Questi legami sono giuridicamente riconosciuti? Ci sono nel disegno persone con cui non hai legami di sangue?
- Qualcuno del gruppo ha incluso amici? Animali? Perché sì? Perché no?

- Le distanze, o la struttura della mappa, hanno un significato specifico? (affettivo, geografico, relazionale, generazionale, una combinazione di questi?)
- Ci sono differenze tra le tue risposte e quelle degli altri? Che significato hanno?
- Un mese fa, questa mappa sarebbe stata la stessa di adesso? E da qua a un anno, pensi sarà la stessa?

#### Step 4 – 20'

Chiedi ad ogni sottogruppo di scegliere un portavoce per riportare brevemente le principali conclusioni emerse nel corso della discussione in plenaria. Commenta le diverse prospettive emerse dal lavoro dei gruppi sottolineando alcuni aspetti chiave: chi e cosa fa una famiglia; dove e come si creano dei confini familiari; come si costituiscono i legami familiari; la diversità e variabilità delle configurazioni familiari; quali sono le circostanze che modificano un assetto familiare, eccetera.

Nel corso di questa restituzione inquadra le tue riflessioni all'interno di un più ampio quadro teorico, fornendo nozioni scientificamente fondate sugli studi relativi alla famiglia e alla parentela.

### Materiale necessario

- Uno spazio adatto a lavorare in sottogruppi
- Matite e pennarelli per il lavoro di gruppo
- Una lavagna cancellabile e/o a fogli mobili

### Bibliografia essenziale

Ferrari F. (2015). *La famiglia inattesa. I genitori omosessuali e i loro figli*. Milano: Mimesis.

Garro A., Salerno A. (2014), *Oltre il legame. Genitori e figli nei nuovi scenari familiari*. Milano: Franco Angeli.

Saraceno, C. (2012) *Coppie e famiglia. Non è questione di natura*, Bologna: Il Mulino.

Saraceno, C. (2017) *L'equivoco della famiglia*. Bari: Laterza.



## UNITÀ 2.2

# RICONOSCERE I LEGAMI

**Focus:** Questa sessione di lavoro mira ad approfondire le modalità attraverso cui le famiglie LGBT+ si costituiscono, in relazione al quadro normativo che varia da Paese a Paese. Sarà inoltre possibile affrontare le difficoltà e le discriminazioni che genitori e figli possono incontrare. Utilizzando l'analisi di casi diversi, i partecipanti potranno diventare maggiormente consapevoli del processo di costruzione sociale del modello eteronormativo, della sua capacità di assimilare la differenza e comprendere la responsabilità di professioniste/i nel contrasto di stereotipi e pregiudizi.

**Durata:** 80 minuti

### Obiettivi formativi

- Comprendere le diversità familiari per poter inquadrare adeguatamente la molteplicità e variabilità delle famiglie LGBT+
- Fornire informazioni relative ai diversi quadri normativi che regolamentano i diritti riproduttivi nei diversi paesi dell'Unione Europea
- Avere in mente la variabilità della configurazione familiare all'interno delle biografie individuali
- Fornire informazioni relative allo specifico quadro normativo che regola i diritti delle persone LGBT+ nel Paese in cui lavorano operatori/trici dei servizi, evidenziando i processi di discriminazione a cui possono andare incontro
- Aumentare il livello di consapevolezza sulla responsabilità istituzionale e professionale nell'agire processi di discriminazione

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 30'

Proietta un film/documentario che racconta la vita quotidiana delle famiglie LGBT+, evidenziando l'impatto del contesto normativo. Esistono diversi film e documentari a questo riguardo, che possono essere forniti da associazioni italiane come "Famiglie Arcobaleno", "Rete Genitori Rainbow", o da associazioni internazionali come ILGA Europe. Il film *Right 2 Love* della regista Adaia Teruel, disponibile on line, ne è un buon esempio. È importante che il film si riferisca alla vita quotidiana e che sia aggiornato rispetto alla normativa del paese.

#### Step 2 – 30'

Dopo la visione del film, dividete la classe in piccoli sottogruppi (5-7 persone) e invitateli a discutere a partire dalle domande guida che seguono:

- Qual è la situazione legale e sociale delle famiglie LGBT+ nel/i paese/i descritti nel film?
- Quali sono i percorsi a cui le persone LGBT+ han-

no accesso per formare una famiglia e avere figli in questo/i Paese/i?

- Quali ostacoli, difficoltà e pregiudizi incontrano le famiglie nel filmato?
- Che strategie possono essere impiegate per superare tali difficoltà?
- Qual è la situazione delle famiglie LGBT+ nel tuo Paese e in cosa è diversa da quella analizzata nel filmato?
- C'è qualcosa che ti ha sorpreso rispetto a quello che viene presentato nel film?

#### Step 3 – 20'

Una volta conclusa la discussione nel piccolo gruppo, invita un portavoce per ogni gruppo a riportare la discussione in plenaria. Puoi accompagnare la discussione con le seguenti domande guida:

- Quali sono le principali somiglianze e differenze con quanto si è visto nel film?
- Il quadro normativo ha un impatto anche sul lavoro degli operatori dei servizi? Questo impatto espone a un rischio di discriminazione verso alcuni soggetti? Le professioniste/i ne sono consapevoli?
- Come gestiscono gli operatori e le famiglie eventuali discriminazioni?)

### Materiali necessari

- Uno spazio adatto a lavorare in sottogruppi
- Matite e pennarelli per il lavoro di gruppo
- Una lavagna cancellabile e/o a fogli mobili
- Computer e videoproiettore

### Bibliografia essenziale

D'Ippoliti, C., & Schuster, A. (Eds.). (2011). *DisOrientamenti. Discriminazione ed esclusione sociale delle persone LGBT in Italia*, Roma: Armando Editore.

ISTAT 2012, *La popolazione omosessuale in Italia*, Roma, ISTAT – [www.istat.it/it/archivio/62168](http://www.istat.it/it/archivio/62168)

Centro Risorse LGBTI (2017) *#Contiamoci! Famiglie LGBTQI* – [www.risorselgbti.eu/contiamoci-famiglie-lgbtqi/](http://www.risorselgbti.eu/contiamoci-famiglie-lgbtqi/)

## UNITÀ 2.3

# RIPRODUZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA E CONFIGURAZIONI FAMILIARI

**Focus:** A partire dall'esperienza e dalle conoscenze del gruppo, questa sessione di lavoro mira a fornire strumenti per inquadrare teoricamente le forme contemporanee di famiglia e la parentela, focalizzandosi su concetti come struttura vs funzione, sangue vs responsabilità ecc. Nello specifico intende approfondire il tema delle tecnologie di riproduzione assistita (ARTs), portando avanti una riflessione su come il loro sviluppo abbia influenzato l'idea di parentela in generale, e in particolare per le persone LGBT+

**Durata:** 70 minuti

### Obiettivi formativi

- Collocare il concetto di famiglia alla luce dei processi storici e culturali entro cui si manifesta
- Fornire informazioni sulle ARTs e i cambiamenti che stanno interessando i processi di formazione familiare
- Evidenziare la pluralità delle configurazioni familiari consentite dalle tecnologie riproduttive. Fornire informazioni sui quadri normativi che regolamentano l'accesso alle ARTs, in particolare per la popolazione LGBT+, nei vari paesi europei

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 10'

Introduci l'argomento chiedendo all'intero gruppo: "Chi consideri la tua famiglia?" e dando alcuni minuti per scrivere individualmente una risposta. Quando tutti avranno risposto, attiva una discussione nel gruppo per far emergere la natura dei diversi vincoli che legano le persone.

#### Step 2 – 40'

Accorpa in macro-categorie le principali tematiche e questioni emerse dalla discussione di gruppo, evidenziandone le similitudini e le differenze. A partire dalle riflessioni del gruppo, fornisci al gruppo un quadro delle diverse interpretazioni teoriche su famiglia e parentela. In particolare, presenta come l'adozione e lo sviluppo delle tecnologie riproduttive abbiano modificato il modello di parentela basato sui legami genetici e di sangue, spostandolo verso una definizione che mette al centro i concetti di cura, relazioni affettive, impegno e responsabilità.

#### Step 3 – 20'

Mostra al gruppo alcune "foto di famiglia" di famiglie LGBT+, chiedendo al gruppo di indovinare come si sono formate, e quali siano i legami tra i membri.

Questo permette di far emergere la grande variabilità di legami identificabili: generazionali, etnici, di genere, biologici, genetici, adottivi, di elezione, di affidamento ecc. Una volta identificati i legami familiari, annota sulla lavagna le diverse 'strategie riproduttive' emerse, evidenziando come tali strategie non siano esclusive di un certo gruppo (nello specifico, le persone LGBT+), ma trasversali. Le diverse modalità di formazione di ogni famiglia possono anche essere l'occasione per fornire informazioni, scientificamente fondate, relative agli studi sulla parentela, agli studi sulla famiglia e alle ARTs, e ai quadri normativi che le regolano nei diversi paesi.

Il focus del lavoro è far emergere punti di vista differenti, anche in opposizione, e facilitare il dibattito nell'argomentare le diverse prospettive. Infine, il confronto tra i vari quadri normativi e le diverse sensibilità dei paesi europei nei confronti dei diritti riproduttivi può essere utilizzato per far emergere idee e convinzioni di cui professioniste/i sono portatrici, e riflettere su come il contesto sociale e normativo del paese in cui si lavora impatti sulle pratiche lavorative e sulla formazione delle opinioni del personale dei servizi.

### Materiali necessari

- Uno spazio adatto a lavorare in sottogruppi
- Matite e pennarelli per il lavoro di gruppo
- Una lavagna cancellabile e/o a fogli mobili
- Videoproiettore

### Bibliografia essenziale

Balzano, A., Flamigni C. (2015) *Sessualità e riproduzione. Due generazioni in dialogo su diritti, corpi e medicina*, Torino: AnankeLab.

Golombok S. (2016), *Famiglie moderne. Genitori e figli nelle nuove forme di famiglia*. Milano: Edra.

Gribaldo, A. (2005). *La natura scomposta: riproduzione assistita, genere, parentela*, Bologna: Sossella.

## UNITÀ 2.4

# LE PRATICHE FAMILIARI

**Focus:** Obiettivo di questa attività è introdurre il quadro teorico delle “pratiche familiari” – ovvero l’interpretazione delle famiglie a partire dalle loro attività quotidiane e ordinarie e non da modelli o configurazioni - e analizzare come le visioni dei professionisti su cosa è famiglia influenzano la pratica professionale nell’incontro con le famiglie ‘reali’.

**Durata:** 60 minuti

### Obiettivi formativi

- Introdurre nozioni scientifiche sugli approcci di studio alle realtà familiari
- Approfondire il quadro teorico delle “pratiche familiari”
- Favorire l’emergere di una consapevolezza di sé rispetto all’essere portatrici e portatori di precise immagini e idee di famiglia, di ciò che è un adeguato funzionamento familiare, e che tali punti di vista influenzano la costruzione della prospettiva professionale

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 10’

Introduci l’argomento attraverso la presentazione di una serie di immagini rappresentanti diversi ambienti familiari. Possono essere moltissime le immagini adatte a questo scopo, tra cui citiamo a titolo di esempio il lavoro di fotografi come Richard Billingham, Jim Goldberg, Martin Parr, Carrie Mae Weems, eccetera.

#### Step 2 – 30’

Dividi la classe in sottogruppi (5-7 persone) e invitali a discutere delle immagini che avete appena osservato a partire dalla domanda:

- Quali sono le sfide e i rischi di rappresentare le famiglie e quali le implicazioni per la pratica professionale?

#### Step 3 – 20’

Una volta rientrati in plenaria invita ogni gruppo a presentare le sue riflessioni e conduci una discussione plenaria a partire dalle seguenti domande guida.

- “Come” pensiamo la famiglia?
- A quali elementi e parametri facciamo riferimento per decidere chi e cosa è una famiglia?
- Cosa osserviamo per giudicare un (buon) funzionamento familiare?

### Materiali necessari

- Uno spazio adatto a lavorare in sottogruppi
- Matite e pennarelli per il lavoro di gruppo
- Una lavagna cancellabile e/o a fogli mobili
- Videoproiettore

### Bibliografia essenziale

Bertone C. (2009) *Una sfida a quale famiglia? Comprendere i mutamenti familiari attraverso le esperienze dei genitori non eterosessuali*, in Cavina C. e Danna D. *Crescere in famiglia omogenitoriali*, Milano: Franco Angeli

Saraceno C. (2012) *Coppie e famiglie. Non è questione di natura*. Milano: Feltrinelli.

# PRATICA PROFESSIONALE

---

Le famiglie LGBT+ rappresentano spesso una configurazione inaspettata per istituzioni e professionisti. In tali circostanze ci si scontra con una mancanza di conoscenze e competenze per comprendere adeguatamente chi siano queste famiglie, come funzionano, quali siano i loro bisogni, assimilandole invece a famiglie costituite da coppie eterosessuali con figli biologici. Tuttavia, siamo spesso inconsapevoli, anche come professioniste/i, dei pregiudizi che esse possono incontrare, o tendiamo a sottovalutarli. Un possibile effetto di tutto ciò è che il personale dei servizi può diventare attore esso stesso di discriminazione, anche inconsapevolmente.

La discriminazione può essere diretta o indiretta. La discriminazione diretta può passare attraverso il linguaggio, mentre quella indiretta sta dentro l'organizzazione degli ambienti fisici, o delle procedure istituzionali che rendono invisibili alcuni soggetti. Protocolli di raccolta dati basati su una prospettiva eteronormativa e su modelli di identità di genere binari, ne rappresentano un esempio. Le attività formative di questa sessione intendono promuovere la consapevolezza che esistono forme familiari molteplici con cui un/a professionista deve entrare in relazione, così come con i significati che tali forme assumono per chi ne è protagonista. Chi svolge un ruolo professio-

## Modulo 3\_ *Pratica professionale*

nale in un servizio ha una responsabilità, individualmente e istituzionalmente, nel costruire un ambiente accogliente ed empatico, non giudicante e rispettoso di tutte le esperienze familiari. Sappiamo però anche, che l'eteronormatività è il più delle volte una norma implicita che ha un impatto molto negativo sulle vite di chi ad essa non si conforma; le identità professionali non sono estranee a queste dinamiche di potere ed è bene esserne coscienti. Quindi le attività proposte in questo modulo mirano anche a far emergere una consapevolezza di sé, delle proprie identità e appartenenze molteplici e sfaccettate, e dei rapporti che tali identità hanno con le dinamiche di potere, coi privilegi, con l'essere oggetto di discriminazione o attore di prevaricazione.

L'apprendimento che ne risulta sta alla base di un processo di equity literacy – che potremmo tradurre alfabetizzazione all'equità – di professionisti e professioniste che lavorano con le famiglie LGBT+. Questo processo è condizione indispensabile per costruire spazi inclusivi, così come strumenti, linguaggi e metodi di lavoro che possano favorire una comunicazione aperta con genitori e bambini, e in ultima analisi garantire il rispetto e l'inclusione delle diversità familiari.





## UNITÀ 3.1

# GENERE E DIVERSITÀ FAMILIARI NELLA PRATICA: GESTIRE LE RELAZIONI

**Focus:** Questa attività intende fornire i fondamenti teorici per inquadrare il genere e le diversità familiari nella pratica professionale. Si focalizza principalmente sulla relazione tra professionista e utente nei servizi educativi e sociosanitari. Attraverso lo strumento del gioco di ruolo i/le partecipanti saranno messi di fronte a situazioni concrete dove le assunzioni sulle differenze di genere e il funzionamento familiare entrano in gioco.

**Durata:** 120 minuti

### Obiettivi formativi

- Approfondire come gli stereotipi di genere forgiano i significati e le pratiche relative alla famiglia e alla genitorialità
- Gestire l'impatto che hanno gli stereotipi di genere nella relazione professionale con le famiglie LGBT+

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Dividi la classe in sottogruppi (5-7 persone), facendo in modo che siano tra loro il più possibile eterogenei per età, genere, professionalità, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica rilevante, al fine di stimolare la discussione.

#### Step 2 – 15'

Di seguito vengono descritti tre potenziali scenari. Leggili ad alta voce a tutti i gruppi, rispondendo a eventuali domande di chiarificazione del contesto.

#### Scenario 1 – Sofia e le insegnanti

Giovanna è una pedagoga. È stata convocata dalla scuola primaria locale per supportarli con Sofia, che frequenta la seconda: la bambina ha due papà e le insegnanti sono preoccupate per come si comporta in classe. Le piace stare solamente con i compagni maschi, e le altre bambine sono spaventate dai suoi atteggiamenti "troppo prepotenti" e a volte "aggressivi". La descrivono come "molto mascolina". Le insegnanti ritengono che crescere in un ambiente familiare esclusivamente maschile abbia un impatto

sul suo sviluppo e sulla sua identità di genere, creandole problemi di inserimento sociale nel gruppo classe. Riccardo e Sergio, i genitori di Sofia, hanno accettato un incontro con l'insegnante e Giovanna per fare il punto su cosa sta accadendo.

Immaginate questo incontro...

#### Scenario 2 – Marta e il dottore

Marta, 36 anni, vive in una città di media grandezza dove lavora come impiegata in banca. Insieme alla sua partner, Silvia, di 39 anni, stanno pensando da tempo di avere un figlio, e adesso sembra il momento giusto. Hanno cercato su internet per avere informazioni su quali strade hanno a disposizione, come coppia lesbica, e adesso sono un po' confuse per la massa di informazioni contraddittorie che hanno reperito. Sanno che devono rivolgersi ad una clinica estera perché in Italia non è consentito, ma molte coppie di donne raccontano di essere state seguite anche da una ginecologa di fiducia in Italia. Per questa ragione decidono di fissare un appuntamento con la ginecologa del consultorio per chiedere alcune informazioni. All'appuntamento doveva andare insieme a Silvia, ma all'ultimo momento c'è stato un contrattempo e Silvia non riesce ad esserci. Hanno deciso di mantenere comunque l'appuntamento, sebbene Marta sia un po' in ansia all'idea di andare da sola. È timida e avrebbe preferito che la compagna fosse presente, ma al tempo stesso non vogliono aspettare ancora altre settimane per un nuovo appuntamento.

Immaginiamo la conversazione tra Marta e la dottoressa...





## Unità 3.1\_ Genere e diversità familiari nella pratica: gestire le relazioni

### Scenario 3 – Marco e Emma

Marco è stato concepito attraverso una maternità surrogata negli Stati Uniti, è il figlio di una coppia gay, Carlo e Roberto. La famiglia si è trasferita recentemente in un nuovo quartiere e Marco ha cambiato scuola, frequenta un istituto cattolico. Carlo, uno dei papà, lo porta a scuola tutte le mattine, mentre Roberto lo prende al pomeriggio. Una compagna di classe, Emma, gli ha chiesto come mai ha due padri, e lui ha risposto che sono entrambi i suoi genitori. Emma però non ha mai incontrato bambini che hanno due papà, così è un po' confusa al riguardo. Si avvicina all'insegnante e dice: "Marco dice che ha due papà, ma è impossibile, due maschi non possono avere un bambino. Marco è un bugiardo!"

Immaginiamo una possibile conversazione tra l'insegnante e Emma...

### Step 3 – 60'

Assegna uno scenario ad ogni sottogruppo, chiedendo di identificare all'interno del sottogruppo chi farà i personaggi della scena che e chi, invece, la osserverà. Invita gli attori a mettere in scena la storia. Al termine della rappresentazione invita ogni gruppo, in particolare chi è stato in posizione di osservazione, a discutere a partire dalle seguenti domande guida:

- Come hanno vissuto i genitori questa esperienza? Come si sono sentiti?
- Come hanno vissuto le professioniste questa esperienza? Come si sono sentite?
- Come hanno gestito i vari personaggi concretamente la situazione?
- Quali comportamenti, parole, contesti avrebbero potuto rendere la relazione più semplice per ogni personaggio?
- Quali comportamenti, parole, contesti avrebbero potuto rendere la relazione più difficile per ogni personaggio?

Nel corso della discussione vengono coinvolte anche le persone che hanno interpretato i personaggi, portando il loro punto di vista.

### Step 4 – 40'

Ogni sottogruppo presenta in discussione plenaria quanto emerso nel proprio gruppo, a partire dallo schema di domande che ha guidato la discussione; è bene lasciare spazio per domande e commenti tra gruppi di lavoro diversi. Scrivi sulla lavagna i contenuti identificati, prestando particolare attenzione alle difficoltà emerse nel corso dell'interpretazione e della discussione, e le strategie identificate per risolverle o attenuarle. Dopo le presentazioni, aiuta il gruppo a identificare gli elementi comuni ai diversi scenari, e riflettere su come gli stereotipi sulla famiglia e sul genere abbiano segnato la situazione rappresentata, o come invece siano stati evitati.

### Materiali necessari

- Uno spazio adatto a lavorare in sottogruppi
- Fogli, matite e pennarelli per il lavoro di gruppo
- Una lavagna cancellabile e/o a fogli mobili

### Bibliografia essenziale

Cavina C., Gambin S., Ciriello D. (2018). *Incontrare persone LGB. Strumenti concettuali e interventi in ambito clinico, educativo e legale*. Milano: Franco Angeli.

de Cordova F., Selmi G. e Sità C. (2020) *Legami possibili. Ricerche e strumenti per l'inclusione delle famiglie LGBT*, Pisa: ETS.

Graglia, M. (2019) *Le differenze di sesso, genere e orientamento. Buone pratiche per l'inclusione*, Roma: Carocci.

Madonia B. (2018), *Orientamento sessuale e identità di genere. Nuove sfide per il servizio sociale*. Trento: Erickson.

**Suggerimenti per l'implementazione:** *Nel rappresentare le situazioni descritte negli scenari è importante sottolineare che le persone rappresentano dei ruoli, e non la loro posizione personale. Nel corso della discussione può emergere nel gruppo disaccordo o critica dei comportamenti rappresentati, e chi conduce deve gestire attentamente il contesto affinché i commenti rimangano sempre sul piano della rappresentazione e non diretti alla persona. In generale, gli scenari presentati sono intesi come fonti di ispirazione, da adeguare al contesto specifico. Per esempio, l'accesso alle tecniche riproduttive può variare molto da paese a paese, così come l'organizzazione del sistema scolastico.*

## UNITÀ 3.2

# GENERE E DIVERSITÀ FAMILIARI NELLA PRATICA: SVILUPPARE STRUMENTI OPERATIVI

**Focus:** Questa attività consiste in un follow up di quella precedente (unità 3.1) e ha l'obiettivo di fornire strumenti per sviluppare metodi concreti di inclusione, relativi a contesti lavorativi specifici. In questa fase ai/lle partecipanti viene richiesto di riflettere sulle modalità di intervento nei contesti lavorativi, a livello organizzativo.

**Durata:** 120 minuti

### Obiettivi formativi

- Riconoscere e gestire i diversi bisogni che possono portare le famiglie, i minori, i colleghi, rispetto alle questioni LGBT+
- Sviluppare e implementare sul luogo di lavoro strategie inclusive della popolazione LGBT+

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Dividi la classe in sottogruppi (5-7 persone), facendo in modo che siano tra loro il più possibile eterogenei per età, genere, professionalità, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica rilevante, al fine di stimolare la discussione.

#### Step 2 – 15'

Di seguito vengono descritti tre potenziali scenari. Leggili ad alta voce a tutti i gruppi, rispondendo a eventuali domande di chiarificazione del contesto.

#### Scenario 1 – Una formazione per insegnanti

Il personale della scuola di Sofia, su richiesta dei padri della bambina, chiede a un'associazione locale di organizzare un ciclo di tre incontri rivolto al corpo insegnante, con l'obiettivo di fornire strumenti teorici e operativi sulle tematiche di genere. In gruppo, sviluppate i seguenti punti:

- Qual è l'obiettivo di questo ciclo di incontri?
- Attraverso quali fasi può essere strutturato?
- Chi prende parte all'incontro?
- Chi svolgerà il ruolo di facilitatrice/facilitatore? Saranno coinvolte altre figure? Ed eventualmente, chi?
- Quali sono i contenuti?
- Quali sono le ricadute che ci si aspetta per gli insegnanti e alunne/i?

#### Scenario 2 – Una formazione in ambito socio-sanitario

La dottoressa che ha incontrato Marta capisce di aver condotto la discussione in modo inefficace; decide di rivolgersi alla responsabile del suo servizio per richiedere una breve formazione al personale sanitario per migliorare le capacità comunicative con le famiglie non tradizionali. Il responsabile è d'accordo.

In gruppo, sviluppate i seguenti punti:

- Qual è l'obiettivo di questa formazione?
- Attraverso quali fasi può essere strutturata?
- A chi è rivolta?
- Chi la svolge?
- Quali sono i contenuti?
- Quali sono le ricadute che ci si aspetta per il personale e l'utenza?

#### Scenario 2 – Una formazione in ambito socio-sanitario

La preside è preoccupata. I genitori di Emma si sono lamentati, così come le famiglie di altre tre bambine. Persino il vescovo ha richiesto un colloquio con lei, chiedendo approfondimenti su quanto sta accadendo a scuola. A seguito di tutto ciò è stato deciso che lei e alcuni suoi collaboratori gestiranno un incontro tra il personale della scuola e le famiglie, sul tema delle diversità familiari.

In gruppo, sviluppate i seguenti punti:

- Qual è l'obiettivo di questo incontro?
- Attraverso quali fasi può essere strutturato?
- Chi prende parte all'incontro, e con che ruolo?
- Quali sono i contenuti?
- Quali sono le ricadute che ci si aspetta per la comunità scolastica?



## Unità 3.2\_ Genere e diversità familiari nella pratica: sviluppare strumenti

### Step 3 – 45'

Assegna a ogni sottogruppo uno scenario (in continuità con il lavoro svolto nell'unità 3.1) con la richiesta di sviluppare le relative domande, evidenziando in particolare possibili questioni problematiche che potrebbero emergere nello svolgimento delle attività. Nel corso della discussione vengono coinvolte anche le persone che hanno interpretato i personaggi, portando il loro punto di vista.

### Step 4 – 60'

Ogni sottogruppo presenta in discussione plenaria quanto emerso nel proprio gruppo, lasciando spazio per domande e commenti tra gruppi di lavoro diversi. Scrivi sulla lavagna i contenuti identificati e accompagna il gruppo nell'identificare elementi comuni e differenze tra le diverse attività presentate, al fine di evidenziare i punti di forza e criticità possibili, e di trasferire il più possibile il discorso dal piano ipotetico ai reali contesti di lavoro delle/i partecipanti.

### Materiali necessari

- Uno spazio adatto a lavorare in sottogruppi
- Fogli, matite e pennarelli per il lavoro di gruppo
- Una lavagna cancellabile e/o a fogli mobili

### Bibliografia essenziale

Cavina C., Gambin S., Ciriello D. (2018). *Incontrare persone LGB. Strumenti concettuali e interventi in ambito clinico, educativo e legale*. Milano: Franco Angeli.

de Cordova F., Selmi G. e Sità C. (2020) *Legami possibili. Ricerche e strumenti per l'inclusione delle famiglie LGBT*, Pisa: ETS.

Graglia, M. (2019) *Le differenze di sesso, genere e orientamento. Buone pratiche per l'inclusione*, Roma: Carocci.

Madonia B. (2018), *Orientamento sessuale e identità di genere. Nuove sfide per il servizio sociale*. Trento: Erickson.

**Suggerimenti per l'implementazione:** In generale, gli scenari presentati sono intesi come fonti di ispirazione, da adeguare al contesto specifico in termini culturali e normativi.

## UNITÀ 3.3

# CONVERSAZIONI SU IDENTITÀ, OPPRESSIONE, ALLEANZA

**Focus:** Questa attività intende stimolare una riflessione su di sé e le proprie identità e appartenenze, in un contesto dialogico. Partendo dalla condivisione di brevi racconti di sé si possono approfondire le connessioni tra appartenenze identitarie, potere, esperienze di prevaricazione e discriminazione, sviluppando la capacità di comportarsi da alleato/a. In una prospettiva di giustizia sociale alleato/a è una persona che ha un'identità privilegiata, e da quella posizione si pone in solidarietà con chi appartiene a un gruppo marginalizzato e discriminato.

Chi fa alleanza non è parte del gruppo marginalizzato, e proprio quel posizionamento è importante per comprendere le dinamiche di potere e privilegio.

**Durata:** 60 minuti

### Obiettivi formativi

- Riconoscere e gestire i diversi bisogni che possono portare le famiglie, i minori, i colleghi, rispetto alle questioni LGBT+
- Sviluppare e implementare sul luogo di lavoro strategie inclusive della popolazione LGBT+

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Si forma un cerchio. Ai partecipanti si assegna un numero, uno-due, uno-due ecc. Successivamente i numeri due fanno un passo avanti verso il centro del cerchio, così da formare un secondo cerchio, interno. Ogni numero uno si pone davanti a un numero due, formando delle coppie. Ogni coppia farà delle attività a cicli di un minuto: a seguito di un invito dato da chi facilita, un elemento della coppia parlerà e l'altro ascolterà. Al ciclo successivo i ruoli verranno invertiti. L'attività è costituita da tre inviti, con coppie diverse. Alla fine di ogni dialogo, chi sta nel cerchio interno fa un passo verso destra, in modo che si formi una nuova coppia. Le coppie dovranno seguire le seguenti istruzioni:

- Per chi parla: parla per un minuto ininterrottamente, di te e del tuo presente. Cerca di evitare luoghi comuni, discorsi predefiniti, copioni.
- Per chi ascolta: non interrompere, non commentare. Ascolta con la massima intensità e attenzione.

#### Step 2 – 5'

Primo invito:

*Descrivi con tutte le parole che hai, te stessa/o e le tue identità. Si intendono le parole "fondamentali": può essere interessante sapere che sei giramondo o amante del cibo, ma adesso stiamo parlando di quegli aspetti della tua identità che ti trovi a negoziare ogni giorno con il mondo che ti circonda, che ti consentono un accesso a potere e privilegi, o invece ti spingono verso la discriminazione e marginalizzazione. Queste parole includono etnia, classe, genere, status, configurazione familiare, orientamento sessuale, lingua, cittadinanza, aspetto fisico ecc. Racconta alla persona che hai davanti tutte le etichette, i linguaggi e le parole che utilizzi per parlare di ciò. Se finisci prima del minuto, racconta da dove vengono queste parole, se ti piacciono, come le usi, quali parole usano le altre/i per definirti.*

Al termine, l'altra persona nella coppia parlerà per un minuto, invertendo i ruoli. È importante ricordare ai partecipanti di non rispecchiare, fare riferimento o reagire alla storia dell'altra persona, ma di parlare sempre di sé a partire dalla propria esperienza.

Quando la coppia ha concluso il dialogo, i partner si ringraziano a vicenda e chi è nel cerchio interno fa un passo verso destra, formando una nuova coppia. Al termine di due dialoghi, si fa un minuto di silenzio, concentrandosi su quello che si è sperimentato. Alcune domande guida per la riflessione (personale, non condivisa) possono essere:



## Unità 3.3\_Conversazioni su identità, oppressione, alleanza

- Come ci si sente a descrivere la propria identità e a parlare di sé?
- Come ci si sente ad ascoltare l'identità di un/a altro/a?
- C'è una differenza in quello che hai sentito, rispetto a quello che ti saresti aspettata/o dalle persone con cui eri in dialogo?

### Step 3 – 5'

Secondo invito:

*Parla per un minuto di una volta in cui hai assistito a episodi di prevaricazione, discriminazione, deumanizzazione, marginalizzazione. Può essere una storia del passato o di stamane, un evento memorabile o una piccola cosa.*

Al termine di due dialoghi, si fa un minuto di silenzio, concentrandosi su quello che si è sperimentato. Alcune domande guida per la riflessione (personale, non condivisa) possono essere:

- Come reagisce il corpo in queste circostanze?
- Che emozioni emergono?
- In che modo che hai scelto è una storia importante?
- Dove sei tu, in questa storia?
- Che ruolo di potere hai nella storia?

### Step 4 – 5'

Terzo invito:

*Parla per un minuto della volta in cui ti sei impegnato in un comportamento di alleanza.*

Al termine di due dialoghi, si fa un minuto di silenzio, concentrandosi su quello che si è sperimentato. Alcune domande guida per la riflessione (personale, non condivisa) possono essere:

- Dove sei tu, nella storia che hai raccontato?
- Quali delle tue identità hanno voce nella storia?

### Step 5 – 40'

Le persone tornano al loro posto e si apre la discussione secondo le seguenti domande guida, appuntando la discussione emersa sulla lavagna in modo da fissare gli elementi ricorrenti e significativi.

- Cosa è accaduto in questa attività?
- Che tipo di apprendimento sviluppa?
- Dove identifichi delle tensioni?
- Cosa è stato toccato, e cosa no?
- Sono in grado di parlare di privilegio del potere?
- Posso dire qualcosa sull'esperienza, per esempio, del privilegio dall'essere maschio, bianco, eterosessuale?
- Come posso rendermi visibile a favore di una comunità, senza essere paternalistica o parlare al posto loro?

### Materiali necessari

- Una lavagna cancellabile e/o a fogli mobili

**Suggerimenti per l'implementazione:** Questa attività si può proporre quando il gruppo garantisce un clima di agio e sicurezza, e occorre prestare la massima attenzione ai vissuti di chi svolge l'attività, nel suo dispiegarsi. Affrontando un'attività centrata sul privilegio è importante tutelare le persone partecipanti da potenziali sensi di colpa e vergogna. Il punto dell'attività non è definire il livello di privilegio di chi partecipa, ma comprendere come molti aspetti che sembrano scontati della propria vita siano legati a uno spazio di possibilità derivante dalle nostre appartenenze e caratteristiche. L'obiettivo è rendere esplicito questo processo sociale, perché ognuna/o, a partire dalla propria posizione, possa allargare lo spazio di possibilità ad altri soggetti.

Durante i cicli di comunicazione di un minuto chi facilita deve tenere sotto controllo il tempo e avvertire quando mancano 10 secondi dalla fine.

La riflessione proposta dopo i dialoghi (step 2) non è intesa come momento di condivisione nel gruppo, ma come momento di consapevolezza personale.



## UNITÀ 3.4

# CORPI E POTERE

**Focus:** Questa attività è centrata sul corpo e si ispira al teatro. Serve per riflettere sulle dinamiche di potere e su come esse riguardano i nostri ruoli e le nostre identità.

**Durata:** 20 minuti

### Obiettivi formativi

- Prendere coscienza delle proprie emozioni sia quando si esercita un potere sulle altre persone, sia quando lo si subisce
- Comprendere come la propria identità e quelle altrui sono parte di una dinamica di potere
- Comprendere la relazione tra potere e responsabilità

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 10'

In un ampio spazio, al chiuso o all'aperto, chiedi alle persone di disporsi in piedi in cerchio. Insieme a un/a volontaria, mima l'azione che dovrà essere svolta in coppia: un/a partner guida i movimenti dell'altro/a nello spazio, muovendo la propria

mano, senza che ci sia contatto, come se la testa di chi viene guidata/o fosse connessa da fili invisibili alla mano di chi guida. I movimenti sono in alto, in basso, in rotazione, eccetera.

Dopo un paio di minuti, i partner si scambiano i ruoli. Dopo altri due minuti, i partner si guidano vicendevolmente, allo stesso tempo.

#### Step 2 – 10'

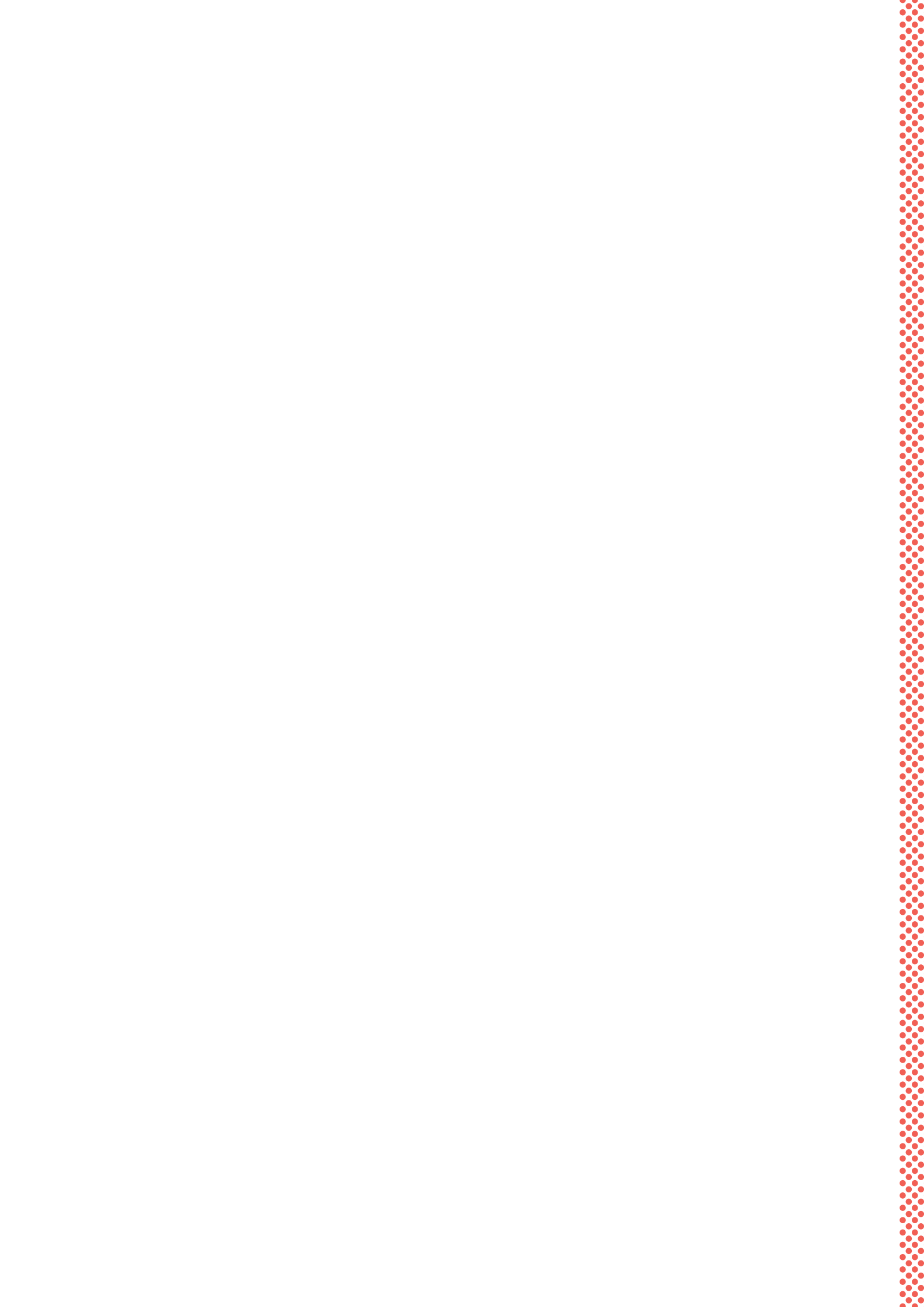
Alla fine della pratica, si commenta insieme cosa è avvenuto durante l'esercizio, secondo le seguenti domande guida:

- Come è stato "guidare"? A cosa prestavo attenzione mentre guidavo?
- Come è stato essere guidati?
- Qual è stata la cosa più difficile, e perché?
- Come sono entrate in gioco le nostre identità?

**Suggerimenti per l'implementazione:** Questa attività richiede un significativo coinvolgimento fisico. Chiunque può partecipare, ma occorre prestare attenzione che persone disabili o con impedimenti di qualche tipo si sentano sempre in sicurezza e a proprio agio. Inoltre, l'esperienza di essere guidati può trasformarsi in un sentimento di impotenza che, per alcuni soggetti, può risultare disturbante. È importante che chi facilita sia in grado di identificare eventuali situazioni di questo genere e di offrire un adeguato supporto. La riflessione proposta dopo i dialoghi (step 2) non è intesa come momento di condivisione nel gruppo, ma come momento di consapevolezza personale.







## UNITÀ 3.5

# FATTI AVANTI!

**Focus:** Questa attività, centrata sulle disuguaglianze e la discriminazione, aiuta a comprendere le differenze di opportunità legate a ruoli e soggettività specifiche. Questo esercizio è tratto dalla pubblicazione del Consiglio d'Europa "Compass: Manual for Human Rights Education with Young people", modificato in parte per renderlo coerente con gli obiettivi del progetto "Doing Right(s)". Il manuale è stato tradotto in diverse lingue europee ed è disponibile al seguente link: [www.coe.int/en/web/compass/take-a-step-forward](http://www.coe.int/en/web/compass/take-a-step-forward)

**Durata:** 70 minuti

### Obiettivi formativi

- Sensibilizzare rispetto alle disuguaglianze nell'accesso a opportunità
- Sviluppare pensiero critico
- Diminuire i pregiudizi tra gruppi sociali e favorire legami di solidarietà con chi si trova in posizioni di svantaggio

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 10'

Crea un'atmosfera di tranquillità, chiedendo ai partecipanti di concentrarsi in silenzio. Fai estrarre ad ogni partecipante una carta - ruolo e invitali a conservarla, senza mostrarla al resto del gruppo. Di seguito trovi una lista di possibili ruoli. Sono pensati come suggestioni, adattabili ai contesti socioculturali specifici.

- Sei una giovane donna di 24 anni cresciuta con due madri; una di loro è ancora un'estranea agli occhi della legge, perché nel tuo paese l'omogenitorialità non è riconosciuta.
- Sei un ragazzo gay di 20 anni che vive con i genitori. Nessuno sa del tuo orientamento sessuale
- Sei una donna trans che sta affrontando la transizione di genere. Hai una moglie, con cui hai avuto due figli
- Sei una madre single, disoccupata
- Sei la figlia del direttore della banca locale. Studi economia all'università
- Sei una ragazza araba musulmana che vive con i genitori, che sono molto religiosi
- Sei una ragazza diciassettenne Rom che non ha concluso la scuola primaria
- Sei una prostituta di mezz'età, HIV positiva

- Sei la figlia dell'ambasciatore USA nel paese in cui stai vivendo
- Sei il proprietario di una ditta di import-export di successo
- Sei un operaio calzaturiero in pensione
- Sei la fidanzata di un giovane artista tossicodipendente
- Sei una ragazza lesbica di 22 anni
- Sei una modella di origine africana

Invita ogni persona a entrare nel ruolo, leggendo ad alta voce le domande che seguono e facendo una pausa tra una domanda e l'altra in modo da lasciare il tempo per riflettere e costruirsi delle immagini di sé e della propria vita:

- Come è stata la tua infanzia? Come era la casa in cui vivevi? Quali erano i tuoi giochi? Che lavoro facevano i tuoi genitori?
- Com'è la tua vita quotidiana, oggi? Quali sono i tuoi spazi di socialità? Quali sono le tue attività al mattino, pomeriggio, sera?
- Qual è il tuo stile di vita? Dove vivi? Quanto guadagni al mese? Come trascorri il tuo tempo libero? Dove passi le vacanze?
- Cosa ti entusiasma e di cosa hai paura?

#### Step 2 – 20'

In uno spazio adeguato, chiedi ai partecipanti di disporsi su una fila, da cui possano agevolmente muoversi in avanti. Leggi, una alla volta, le situazioni che seguono: e ogni volta che un soggetto è in grado di rispondere alla domanda con un "sì", può fare un passo avanti, altrimenti dovrà aspettare fermo/a. Lascia il tempo tra ogni situazione di muoversi, e di guardarsi intorno per rendersi conto della posizione degli altri partecipanti. A conclusione dell'esercizio invita ogni persona a prendere nota delle diverse



## Unità 3.5\_Fatti Avanti!

posizioni finali. Dai un paio di minuti per uscire dal ruolo, prima della discussione in plenaria.

Di seguito ci sono una serie di situazioni proposte, che possono essere modificate a seconda dei contesti e degli obiettivi:

- Puoi ereditare da entrambi i tuoi genitori, senza problemi
- Puoi sposarti con il/la tua partner
- Stare in pubblico con la/il tuo partner ti fa sentire sicura/o e a tuo agio
- Puoi partecipare pienamente alla vita della tua comunità religiosa essendo pienamente accettata e apprezzata
- Non temi di essere aggredita per strada, o dai media
- Non hai mai dovuto affrontare significativi problemi economici
- Non hai paura di essere fermata dalla polizia
- Sai dove chiedere consiglio e aiuto, in caso di necessità
- Non ti sei mai sentita discriminata a causa delle tue origini
- Hai una copertura sociosanitaria soddisfacente
- Non temi per il futuro delle tue figlie
- Sei libera di innamorarti della persona che ti piace

### Step 3 – 40'

Conduci una discussione conclusiva che, a partire dalle emozioni provate durante l'attività, permetta di riflettere sugli squilibri di potere e le discriminazioni. Ecco una serie di domande guida:

- Cosa si prova a non/andare sempre avanti
- Per chi si è mosso molto, in quale momento vi siete rese/i conto che le altre persone stavano rimanendo dietro?
- Qualcuno ha avuto la sensazione che in alcuni momenti i diritti umani di base venivano ignorati?
- Riuscite a indovinare che ruolo hanno le/gli altre/i? (A questo punto è possibile condividere la carta di ruolo)
- È stato facile o difficile stare nei diversi ruoli? Come vi immaginate le persone che interpretavate?
- Questo esercizio rispecchia in qualche modo la società? Come?
- Per ogni ruolo, quali sono i diritti umani in gioco? C'è qualcuno dei ruoli che potrebbe affermare che i suoi diritti umani non sono stati rispettati, o che sono stati negati?
- Quali primi passi si possono intraprendere per affrontare le disuguaglianze in una società?

**Suggerimenti per l'implementazione:** *Se l'attività si svolge all'aperto assicurarsi che tutte/i riescano a sentire le istruzioni, specialmente quando il gruppo è grande. Al momento di immaginare la vita del personaggio della carta, alcuni/e possono credere di non conoscere a sufficienza quella realtà. Questo non è indispensabile, si può usare la propria immaginazione. La potenza di questa attività è data dall'impatto nel realizzare come la distanza tra le persone si incrementa, specialmente alla fine del gioco. Per aumentare questo impatto è importante adattare i ruoli al contesto dei partecipanti e fare in modo che un numero minimo di persone possano muoversi molto in avanti. Nel corso della discussione è importante far emergere i percorsi attraverso i quali i/le partecipanti potevano immaginarsi l'esperienza delle persone che dovevano rappresentare. Esperienza diretta, libri, media, scherzi eccetera. Come sanno che le fonti di conoscenza sono attendibili? Lavorando su questi temi è possibile introdurre un discorso su stereotipi e pregiudizi, e su come funzionano nella vita reale.*

## UNITÀ 3.6

# LA TORTA DEL PRIVILEGIO

**Focus:** Questa attività si focalizza sulla relazione tra la propria identità e i privilegi ad essa connessi, nell'ambito di uno specifico contesto socioculturale.

**Durata:** 75 minuti

### Obiettivi formativi

- Saper leggere gli elementi della vita quotidiana legati a posizioni di privilegio, o di discriminazione e marginalizzazione.
- Sviluppare consapevolezza del modo in cui le posizioni di privilegio entrano nelle pratiche quotidiane, personali e lavorative.

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 10'

Disegna un cerchio sulla lavagna, che dividi in fette, a rappresentare "la torta".

Chiedi poi al gruppo di fare lo stesso, ognuno/a sul proprio foglio e di identificare delle categorie che, nella società in cui vivono, sono in grado di attribuire potere e privilegio (es. genere, classe, denaro, istruzione, etnia, cittadinanza, configurazione familiare, lingua, aspetto fisico, abilità, religione, professione, età ecc.).

#### Step 2 – 15'

Incoraggia i membri del gruppo a completare, a coppie, la propria torta identificando le categorie significative. Successivamente, il gruppo nel suo com-

plesso completa il disegno della torta alla lavagna, partendo da quanto ogni coppia ha inserito nella propria torta. Infine, ogni partecipante colorerà le fette della propria torta che ritiene le/gli attribuiscono un qualche livello di potere.

#### Step 3 – 10'

A coppie, le persone confrontano le proprie torte, a partire da domande guida quali:

- Come ci si sente ad avere questo tipo di potere?
- Prova a elencare quali delle tue identità ti mettono in una posizione di potere
- Fai degli esempi concreti di come queste identità si manifestano nella tua vita (es. privilegio di essere bianca, cisgender, eterosessuale, maschio ecc.)

#### Step 4 – 40'

Quando si è concluso il momento di confronto a coppie, stimola la discussione in plenaria a partire da alcune domande guida quali:

- Cosa è emerso dalla torta?
- C'è stato qualcosa che vi ha sorpreso, che avete compreso per la prima volta?

### Materiali necessari

- Lavagna a muro o a fogli mobili
- Fogli e penne

**Suggerimenti per l'implementazione:** *Affrontando un'attività centrata sul privilegio è importante tutelare le persone partecipanti da potenziali sensi di colpa e vergogna. Il punto dell'attività non è definire il livello di privilegio di chi partecipa, ma comprendere come molti aspetti che sembrano scontati della propria vita siano legati a uno spazio di possibilità derivante dalle nostre appartenenze e caratteristiche. L'obiettivo è rendere esplicito questo processo sociale, perché ognuna/o, a partire dalla propria posizione, possa allargare lo spazio di possibilità ad altri soggetti.*



## UNITÀ 3.7

# I QUATTRO CANTONI

**Focus:** Questa attività è tratta dal curriculum di Welcoming Schools ([welcomingschools.org](http://welcomingschools.org)), pensata all'origine per bambine e bambini tra gli 8 e gli 11 anni.

Intende promuovere la presa di coscienza e il confronto sulle reazioni che le persone (bambine, ma anche adulte) manifestano di fronte a comportamenti discriminatori e bullizzanti, ragionando sulle motivazioni sottostanti.

In ambito formativo è particolarmente utile applicarla con gruppi di adulti, specialmente se si tratta di professioniste/i che lavorano con bambini/e.

**Durata:** 45 minuti

### Obiettivi formativi

- Prendere consapevolezza delle proprie reazioni davanti a comportamenti che provocano ingiustizia e discriminazione
- Realizzare che tali reazioni sono parte di una più ampia dinamica di gruppo che coinvolge alleati e spettatori
- Diventare consapevoli della propria posizione di fronte all'ingiustizia e all'oppressione;
- Conoscere le dinamiche di gruppo che sottendono i comportamenti di chi si pone come alleato o come spettatore
- Imparare a parlare con i/le bambini/e su come reagire al bullismo, alle molestie e agli insulti.

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 5'

Ai partecipanti viene chiesto di mettersi nei panni di un bambino di 10 anni, e di reagire alle situazioni proposte in queste vesti, e non da adulti. Verranno proposte delle situazioni rispetto alle quali le persone dovranno decidere come reagire di fronte a qualcuno/a che viene bullizzato/a o preso in giro. In queste circostanze le persone avranno quattro scelte, scritte su dei cartelli appesi ai quattro angoli della stanza. Le quattro possibilità sono:

- Andare via
- Intervenire
- Parlare con il bullo in privato
- Cercare l'aiuto di un/a adulta o di qualcuno più grande

#### Step 2 – 5'

Vengono presentati tre scenari di fronte ai quali le persone devono fare la scelta più vicina a quella che sentono la loro posizione, nella prospettiva di chi ha 10 anni.

Di seguito riportiamo alcuni esempi che riguardano il genere e la famiglia.

#### *Espressione e identità di genere*

- Sei con le tue amiche, e una di loro prende in giro uno/a studente più piccolo/a per come si veste
- Un tuo amico continua a dire agli altri ragazzi "dai, smettila di fare la femminuccia", e alle ragazze "come ti comporti, sembri un maschio!"
- Un tuo compagno prende in giro un bambino più piccolo che ha con sé una bambola, e una bambina perché continua a giocare solo con le macchinine
- Un ragazzo della tua classe continua a chiedere a un compagno appena arrivato se è maschio o femmina

#### *Chi ami/ famiglie*

- Una ragazza nuova a scuola continua a chiamare la tua amica lesbica
- Un gruppo di studenti della tua età continua a dire "è gay" intendendo che qualcosa è molto brutto
- Un gruppo di studenti della tua età continua a dire "è gay" intendendo che qualcosa è molto brutto, e tu sai che i papà del tuo amico sono gay
- La tua compagna di classe ha due mamme, e tu senti un bambino che le chiede quale delle due è quella vera





## Unità 3.7\_I quattro cantoni

### Step 3 – 20'

Quando le persone si sono collocate agli angoli indicando la propria scelta, invita ogni sottogruppo a discutere le ragioni che li hanno spinti lì. Successivamente, da ogni angolo invita qualche persona a raccontare in plenaria cosa l'ha portata a stare in quella posizione. Sollecita i partecipanti a pensare ad esempi concreti di cosa si potrebbe dire alla persona bullizzata, o come agire nei confronti del bullo.

Quando le persone si sono collocate agli angoli indicando la propria scelta, invita ogni sottogruppo a discutere le ragioni che li hanno spinti lì. Successivamente, da ogni angolo invita qualche persona a raccontare in plenaria cosa l'ha portata a stare in quella posizione. Sollecita i partecipanti a pensare ad esempi concreti di cosa si potrebbe dire alla persona bullizzata, o come agire nei confronti del bullo.

### Step 4 – 25'

Dopo la presentazione degli scenari, puoi facilitare la discussione seguendo alcune domande guida:

- Avete risposto in maniera differente a ipotesi diverse?
- Quali sono le ragioni che vi hanno spinto a scegliere un angolo invece di un altro?
- In che situazione ti è stato più facile ignorare la situazione? Perché?
- Avreste dato qualche risposta che non è rappresentata ai quattro angoli?
- Cosa vuol dire essere uno spettatore? Cosa vuol dire essere un alleato? Quali sono vantaggi e criticità di essere spettatore o alleato, se sei un/a bambino/a di dieci anni?

### Bibliografia essenziale

Puoi trovare delle risorse relative a questa unità nella sezione "teaching" del Welcoming Schools Curriculum website, e nel libro di

L. Derman-Sparks and L. Olsen-Edwards (2012), *Anti-bias Education for our Children and Ourselves*, New York: NAEYC.

**Suggerimenti per l'implementazione:** *Gli scenari possono fare riferimento a diversi aspetti.*

*Al seguente link è possibile trovare una lista completa di situazioni:*

[www.assets2.hrc.org/welcoming-schools/documents/WS\\_Lesson\\_Ally\\_or\\_Bystander.pdf](http://www.assets2.hrc.org/welcoming-schools/documents/WS_Lesson_Ally_or_Bystander.pdf)

## UNITÀ 3.8

# LAVORARE IN RETE

**Focus:** Le associazioni LGBT+ devono essere considerate risorse fondamentali sia per migliorare la competenza professionale individuale, sia per sviluppare una rete di soggetti esperti, competenti in diversi campi, a cui fare riferimento in caso di necessità. Infatti, come qualsiasi altra configurazione familiare, le famiglie LGBT+ esprimono bisogni a più livelli e vivono situazioni che non sempre possono essere affrontate efficacemente da un singolo servizio o operatore. Questa attività mira a sviluppare competenze di lavoro di rete con il mondo associativo LGBT+ e con professioniste/i competenti di altri campi, da attivare di fronte a una lettura di bisogni complessi da parte delle famiglie.

**Durata:** 100 minuti

### Obiettivi formativi

- Identificare associazione, ONG, esperti capaci di fornire strumenti e informazioni a supporto della propria professionalità, in caso di necessità
- Costruire relazioni efficaci con la comunità LGBT+ locale, e con professionisti/e competenti di altri campi
- Identificare modalità di lavoro e collaborazione con altri soggetti esperti per costruire insieme soluzioni

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 15'

Introdurre brevemente il quadro dell'associazionismo LGBT+ nel contesto nazionale e locale, identificando i principali soggetti, le loro competenze e il loro impegno politico. A prescindere dal contesto del gruppo, è importante non dare per scontata una conoscenza precisa e approfondita dei diversi attori che compongono la comunità LGBT+. Sarebbe ideale, in questo caso, invitare a partecipare qualche esponente delle associazioni del proprio territorio.

#### Step 2 – 5'

Dividi la classe in sottogruppi (5-7 persone), facendo in modo che i membri siano tra loro il più possibile eterogenei per età, genere, professionalità, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica rilevante, al fine di stimolare la discussione.

Leggi ad alta voce a tutti i gruppi lo scenario rispondendo a eventuali domande di chiarificazione del contesto.

#### *Anna, Marisa e Edi*

Anna è una donna cisgender in una relazione stabile con Marisa, una donna transgender. Sono entrambe tra i 30-40 anni e vivono nella tua stessa città. Hanno una figlia di 7 anni gender fluid, Edi, che ha molta difficoltà a scuola a causa del bullismo che sperimenta in classe. Anna e Marisa non sanno come fare a essere di aiuto e sostegno in questa situazione, e come favorire una maggiore inclusione di Edi con i coetanei. Anche tu sei un po' in crisi, perché è la prima volta che incontri una famiglia trans e non sai bene quali possono essere i loro bisogni e come dare una risposta. Cosa potresti fare per essere di supporto ad Anna e Marisa in questa situazione?

#### Step 3 – 40'

Ogni sottogruppo si focalizza sull'attivazione di un lavoro di rete per supportare efficacemente la famiglia di Anna e Marisa.

Per prima cosa i/le professioniste indicano i loro bisogni nell'affrontare adeguatamente la situazione della famiglia, ed eventualmente quali informazioni o competenze devono essere sviluppate o approfondite. In secondo luogo, il sottogruppo identifica possibili soggetti e/o associazioni (a livello locale, nazionale, o europeo) che possano rappresentare una risorsa in questo caso. Si può approfondire la conoscenza di queste associazioni attraverso il sito web, la pagina Facebook, o altri social media, cercando attraverso questi canali potenziali strumenti e risorse utili al/la professionista (pubblicazioni, manuali operativi, metodologie di intervento, percorsi formativi, consulenza ecc.). Infine, sulla base del lavoro fatto, si procede preparando una email per chiedere supporto.



## Unità 3.8\_Lavorare in rete

Al termine di questo lavoro è opportuno sottolineare che lo stesso procedimento può essere rivolto anche ad altre/i colleghe/i in ambiti professionali diversi, o in altri paesi. Nel corso dell'attività è bene essere sensibili a possibili tendenze a delegare quello che viene vissuto come un "problema", che procura un senso di impotenza e di inefficacia professionale.

È importante, invece, che il processo di identificazione dei bisogni e conseguente ricerca delle risorse venga restituito come momento empowerment professionale, mantenendo alta la motivazione a stare dentro la gestione della situazione della famiglia, senza sfuggirla. Nel caso in cui si manifesti questo rischio, è possibile affrontarlo attraverso una discussione favorita da domande del tipo:

- Quali sono i pro e i contro dell'invio di questa famiglia a un altro servizio/associazione/professionista?
- La strategia di gestione di questo caso specifico serve come momento di apprendimento per fronteggiare situazioni simili, in futuro?
- In che modo un'associazione/professionista può essere di sostegno al tuo lavoro?

### Step 4 – 40'

Invita ogni gruppo a presentare il proprio lavoro secondo il seguente schema:

- Bisogni del professionista relativamente a informazioni, strumenti, competenze mancanti
- Risorse identificate
- Parametri utilizzati per la scelta dell'associazione
- Tipologia di richiesta inviata

Dopo aver ascoltato la restituzione di tutti i sottogruppi, invita il gruppo nel suo complesso a riflettere se emergono soluzioni alternative o ulteriori rispetto a quelle già ipotizzate dai gruppi.

Concludi chiedendo ad ogni professionista di pensare concretamente a una associazione del proprio territorio che potrebbe essere invitata presso la propria scuola/servizio per presentare il proprio lavoro, o con cui concordare una visita all'associazione stessa per conoscere meglio il loro lavoro.

### Materiali necessari

- Uno spazio adatto a lavorare in sottogruppi
- Fogli, matite e pennarelli per il lavoro di gruppo
- Una lavagna cancellabile e/o a fogli mobili

### Bibliografia essenziale

ARTICOLO 29 – [www.articolo29.it](http://www.articolo29.it)

RETE LENFORD – [www.retelenford.it](http://www.retelenford.it)

SIPSIS – [www.sipsis.it](http://www.sipsis.it)

PORTALE NAZIONALE LGBT – [www.portalenazionalelgbt.it](http://www.portalenazionalelgbt.it)

OSSERVATORIO LGBT – [www.osservatoriolgbt.eu](http://www.osservatoriolgbt.eu)

OSSERVATORIO NAZIONALE SULL'IDENTITÀ DI GENERE – [www.onig.it](http://www.onig.it)

Centro Risorse LGBTI – [www.risorselgbti.eu](http://www.risorselgbti.eu)

Arcigay – [www.arcigay.it](http://www.arcigay.it)

Famiglie Arcobaleno [www.famigliearcobaleno.org](http://www.famigliearcobaleno.org)

Rete Genitori Rainbow – [www.genitorirainbow.it](http://www.genitorirainbow.it)

Agedo – [www.agedonazionale.org](http://www.agedonazionale.org)

Movimento Identità Trans – [www.mit-italia.it](http://www.mit-italia.it)

ILGA EUROPE – [www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)

NELFA – [www.nelfa.org](http://www.nelfa.org)

**Suggerimenti per l'implementazione:** *Gli scenari presentati sono intesi come fonti di ispirazione, da adeguare al contesto specifico, cercando di mantenere la complessità dei livelli in gioco.*

*Nel corso di questa attività può essere fruttuoso l'intervento di un attivista appartenente a un'associazione LGBT+, con l'obiettivo di presentare il loro lavoro e le eventuali connessioni con quello dei servizi, in un'ottica di "pratica di lavoro di rete". Questo momento potrebbe prevedere uno scambio reciproco di domande e risposte (es. cosa fate nella vostra associazione, con chi lavorate, quali sono le pratiche che trovi particolarmente efficaci nel tuo lavoro, quali consigli daresti nella situazione x,y ecc.) tra servizi e associazione. Un'esperienza di questo tipo consentirebbe a chi lavora nei servizi di avere un contatto diretto con il mondo dell'associazionismo LGBT+, e per i rappresentanti delle associazioni farsi un'idea concreta del modo di lavorare dei servizi, con i loro punti di forza e di debolezza.*

# VALUTAZIONE

---

Una formazione che si ponga l'obiettivo di sviluppare pratiche professionali di inclusione verso le famiglie LGBT+ richiede un intervento a più livelli. Occorre fornire conoscenze scientifiche aggiornate sulla molteplicità di configurazioni familiari, sulle modalità attraverso cui si formano le famiglie, sul loro funzionamento e i loro bisogni, sui vincoli normativi che regolano la loro vita e i loro legami. Questi bisogni di informazione sono primari, perché tutte e tutti siamo immersi nei contesti eteronormativi e ci aspettiamo, più o meno esplicitamente, l'eterosessualità e il binarismo di genere come la norma, rendendo stereotipi e pregiudizi un elemento inevitabile del nostro funzionamento.

Per questo è necessario introdurre un secondo livello di intervento formativo,

centrato sui processi di funzionamento individuale e sociale, perché così è possibile trasferire la conoscenza implicita dei professionisti su un piano esplicito. Per far questo le attività propongono attività e interazioni tra i partecipanti per favorire la riflessione e il confronto per far emergere atteggiamenti impliciti e sviluppare competenze autoriflessive e processi di apprendimento esperienziale. Sulla base di queste premesse, anche il processo di valutazione è strutturato a più livelli. Le conoscenze vengono valutate all'inizio e a conclusione del processo formativo, attraverso dei questionari. Al contrario, la valutazione del processo di apprendimento esperienziale richiede strumenti diversi, e una diversa tempistiche, per cui viene sviluppato lungo tutta la formazione, diventando così parte integrante della formazione stessa.





# UNITÀ 4.1

## QUESTIONARIO

---

**Focus:** L'obiettivo di questa attività è valutare l'efficacia della formazione sui processi di apprendimento delle conoscenze e fornire feedback sulla qualità della progettazione. Allo stesso tempo, il questionario è anche uno strumento di autovalutazione per le/i partecipanti, che possono avere un riscontro sulle conoscenze acquisite relativamente agli argomenti trattati nella formazione.

---

**Durata:** 30 minuti

### Obiettivi formativi

- Valutare l'efficacia del training nel fornire nuove conoscenze sugli argomenti proposti
- Valutare la soddisfazione relativa ai diversi moduli

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 10'

Prima di cominciare le attività proponi ai partecipanti un questionario (cartaceo o on line) con una serie di domande riguardanti i contenuti che verranno affrontati durante il percorso formativo.

L'obiettivo – che devi condividere con i partecipanti – è di valutare il livello iniziale di conoscenze dei membri del gruppo.

### Lavoro intermedio

Raccogli e analizza i questionari; comunica individualmente i risultati ai/alle partecipanti.

#### Step 2 – 20'

Alla fine del percorso formativo riproponi ai partecipanti il medesimo questionario. Dopo la compilazione, i partecipanti riceveranno le soluzioni per poter auto-valutare il proprio apprendimento.

### Materiali necessari

Questionari

**Suggerimenti per l'implementazione:** Nella seconda fase di somministrazione ai questionari possono essere aggiunte domande ulteriori per indagare la soddisfazione delle partecipanti rispetto alla proposta formativa, e ai singoli moduli. È importante però considerare che la compilazione complessiva non dovrebbe superare i 10 minuti.



## UNITÀ 4.2

# COSA MI PORTO VIA

**Focus:** Questa attività può essere proposta al termine di ogni modulo, con diverse finalità. Favorire l'ingaggio dei partecipanti nel lavoro di gruppo; incoraggiare il contributo personale di ogni partecipante alla definizione degli obiettivi generali del lavoro; giungere a una valutazione condivisa dell'intero processo formativo, evidenziandone le criticità. Inoltre, rappresenta un ulteriore momento riflessivo, di consapevolezza di quel processo che può condurre a un riposizionamento dei propri atteggiamenti, e di re-inquadramento di concezioni personali e professionali circa le tematiche relative alle famiglie LGBT+.

**Durata:** 40 minuti

### Obiettivi formativi

- Valutare il processo di apprendimento esperienziale
- Rendere esplicita la presenza di forme di conoscenza implicita che possono influenzare, positivamente o negativamente, la pratica professionale
- Identificare tecniche per esplicitare le conoscenze implicite
- Favorire la consapevolezza che lavorare sulle differenze familiari implica un processo di cambiamento che non si conclude con il momento della formazione

### Descrizione e tempistiche

#### Step 1 – 10' a conclusione di ogni modulo

Al termine di ogni modulo consegna ad ogni partecipante un foglio di carta con una domanda: "Cosa mi porto via, in una parola: dai la spiegazione del perché hai scelto questa parola e il significato che ha per te in questo contesto". Raccogli le risposte e raggruppa mano a mano attorno a dei concetti/temi. Segna anche parole singole, fuori da temi più ricorrenti, che potranno essere sia contenuti concreti che affettivi ed emotivi.

#### Step 2 – 30'

Durante la sessione finale raccogli su una lavagna tutte le parole, i commenti e i temi che sono emersi dal gruppo. Tutte insieme queste parole andranno a formare la "mappa" del processo formativo, da commentare in plenaria con il gruppo.

La discussione può essere orientata al confronto tra gli obiettivi dichiarati del corso e l'esperienza reale delle persone partecipanti, con particolare attenzione ai cambiamenti e spostamenti di prospettive personali, l'emergere di emozioni legate al rapporto con la diversità, e i processi di consapevolezza di sé. Andranno considerate anche le singole parole, uniche o che non rientrano nell'ambito di temi più ampi, allo scopo di rispecchiare la complessità e la natura contraddittoria e ambivalente del processo.

Questa parte del lavoro può essere strutturata attraverso domande guida, come quelle che seguono:

- Queste sono le questioni che avete fatto emergere per inquadrare e parlare dell'argomento di oggi. Qual è la vostra reazione di fronte alla "fotografia" del gruppo? Vi rappresenta?
- C'è qualcosa che vorreste aggiungere, o cancellare?
- Manca qualcosa ancora?
- Pensando alle parole che avete utilizzato all'inizio, è cambiato qualcosa?
- La vostra prospettiva professionale sulle tematiche LGBT si è modificata, in qualche modo?
- Ritenete che il vostro atteggiamento su alcune questioni sia cambiato?

A partire da questi punti il facilitatore, al termine del lavoro, ripercorre il percorso di formazione attraverso i punti chiave emersi nel lavoro di valutazione, inquadrando i temi affrontati anche attraverso il linguaggio prodotto all'interno del gruppo.

### Materiali necessari

Questionari

Questo opuscolo è il prodotto del lavoro di sei organizzazioni appartenenti a tre diversi paesi europei. Tutte identificano nelle tematiche LGBT+ e nella loro vita familiare un interesse specifico, sia in termini di ricerca, sia in termini di offerta di servizi.

---

 Regione Emilia-Romagna



UNIVERSITÀ  
di VERONA

Dipartimento  
di SCIENZE UMANE



Institute of Psychology  
Polish Academy of Sciences

 **casal lambda**

**UAB**

Universitat Autònoma de Barcelona

---

### **Coordinamento**

Federica de Cordova, Giulia Selmi e Chiara Sità (UNIVR).

### **A cura di**

#### *Team Italia*

Maria Augusta Nicoli (Agenzia RER), Luigi Palestini (Agenzia RER),  
Francesca Ragazzini (Agenzia RER), Giulia Rodeschini (Agenzia RER).

#### *Team Polonia*

Marta Abramowicz (Tolerado), Agnieszka Król (IP PAN), Magdalena Łabędź (Tolerado),  
Joanna Mizielińska (IP PAN), Agata Stasińska (IP PAN), Anna Strzałkowska (Tolerado), Jowita Wycisk (Tolerado).

#### *Team Spagna*

Giulia Agnese (Casal Lambda), Patricia Aljama Cuenca (UAB), Alessandra Amato (Casal Lambda),  
Júlia Ceamanos Cuesta (Casal Lambda), Anna Delgado (Casal Lambda), Estel Malgosa Gasol (UAB),  
Silvia Morell Capel (Casal Lambda), Sergio Pascual Artigas (Casal Lambda),  
Verónica Portillo Serrano (Casal Lambda), Beatriz San Román (UAB).

#### *Progetto grafico e illustrazioni*

Elena Leoni



Erasmus+

Questa pubblicazione è parte del progetto europeo *Doing Right(s): Innovative Tools for Professionals Working with LGBT+ Families* cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea [www.doingrights.eu](http://www.doingrights.eu)

Il sostegno della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente le opinioni degli autori. Inoltre la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

**Numero di progetto: 2017-1-IT02-KA203-037006**



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)