



# Gender Awareness and Transformation for Equality

Uguaglianza di genere nelle organizzazioni,  
*navighiamola!*



Erasmus+

**movetia**

Austausch und Mobilität  
Echanges et mobilité  
Scambi e mobilità  
Exchange and mobility

**Titolo:**

GUIDA ALL'INCLUSIONE DELLE PROSPETTIVE DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI

**Edizione:**

Maggio 2022

**Riconoscimenti:**

Asociación Cultural La Kalle, Madrid; Janainas e.V., Berlin; Collettivo Kosmos, Padova; Il Sestante Cooperativa Sociale, Padova; Il Sindacato degli Studenti, Padova; SottoSopra, Padova; À Part Entière, Delémont.

**Perché Wikipedia:**

Wikipedia è l'enciclopedia più grande del mondo; è la raccolta di conoscenze più completa e più accessibile che sia mai esistita nella storia dell'umanità. Con ogni nuovo articolo, le informazioni diventano più accessibili che mai. Wikipedia è collaborativa, in quanto creata da diverse persone che contribuiscono a creare gli articoli. È un contenuto aperto, rilasciato sotto una licenza libera. Sapere questo incoraggia le persone a contribuire: sanno che è un progetto pubblico che chiunque può utilizzare.

**Progetto sviluppato da:**

**Informazioni sulle letture e sulle opzioni interattive di questa GUIDA ALL'INCLUSIONE DELLE PROSPETTIVE DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI:** 

In tutto il documento, **l'icona dell'occhio** e i codici QR indicano l'accesso a diversi materiali per espandere i contenuti. Alla fine del documento è possibile consultarli in un elenco specifico.

Inoltre, è possibile scaricare la guida digitale interattiva tramite questo QR.



Attribution 4.0 International  
(CC BY 4.0)





# INDICE

|  |              |
|--|--------------|
| Il processo GATE .....   | p. 6         |
| Perché un'organizzazione dovrebbe muoversi verso la parità di genere?..... | p. 7         |
| A cosa serve questa guida?.....  | p. 8         |
| Chi può usare questa guida?.....   | p. 8         |
| Come si usa questa guida? .....  | p. 8         |
| Processo .....   | p. 9         |
| Consigli di facilitazione per l'Equipaggio di Navigazione .....            | p. 10        |
| <b>FASE 1: Punto d'inizio .....</b>  | <b>p. 11</b> |
| 1° Gate: Introduzione ai concetti di base.....                             | p. 11        |
| 2° Gate: Situazione attuale .....  | p. 12        |
| 3° Gate: Scegliere il percorso .....                                       | p. 13        |
| <b>FASE 2: Trasformare dall'interno .....</b>                              | <b>p. 14</b> |
| 4° Gate: La prospettiva di genere .....                                    | p. 14        |
| 5° Gate: Entrata in azione! .....  | p. 14        |
| <b>PERCORSO 1: Cambiamento organizzativo .....</b>                         | <b>p. 15</b> |
| Attività Mappa della gerarchia .....                                       | p. 15        |
| Attività Privilegio e rango .....  | p. 17        |
| Attività Riunioni e genere .....   | p. 18        |
| Attività Ripensare la leadership .....                                     | p. 19        |
| Attività Soffitto di vetro .....   | p. 19        |
| <b>PERCORSO 2: Riconciliazione e lavoro di cura .....</b>                  | <b>p. 20</b> |
| Attività Creare consapevolezza per il lavoro domestico .....               | p. 20        |
| Attività Lavoro riproduttivo e di cura sul luogo di lavoro .....           | p. 21        |
| <b>PERCORSO 3: Prevenzione della violenza di genere .....</b>              | <b>p. 22</b> |
| Attività Piramide della violenza .....                                     | p. 22        |
| Attività Violenza nelle organizzazioni - World Café .....                  | p. 23        |
| Attività Microaggressioni al lavoro - Gioco di ruolo .....                 | p. 24        |
| 6° Gate: Creare cambiamento .....  | p. 25        |
| Attività Interveniamo! .....   | p. 25        |
| <b>FASE 3: Viaggi sicuri ed equi .....</b>                                 | <b>p. 26</b> |
| 7° Gate: Altre fonti d'ispirazione .....                                   | p. 26        |
| 8° Gate: I prossimi passi .....  | p. 26        |
| Attività Follow-up dell'implementazione .....                              | p. 27        |
| 9° Gate: Valutazione .....   | p. 28        |
| 10° Gate: Follow up .....  | p. 29        |
| Processo Gate, chi siamo? .....  | p. 30        |
| Allegati (elenco dei codici QR) .....                                      | p. 33        |



Il **processo GATE** è un viaggio nella consapevolezza e nella trasformazione delle dinamiche di genere. Navighiamo insieme a voi nel mare delle tematiche di genere, soffermandoci su diversi aspetti della nostra vita sociale per darci un'occhiata, capirli meglio, imparare strumenti per promuovere l'uguaglianza ed essere agenti di questa importante trasformazione.

Essendo questo uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, vogliamo **promuovere l'uguaglianza di genere** lavorando su due livelli diversi: quello organizzativo e quello personale.

Questa guida è specificamente pensata per il **livello organizzativo: i destinatari sono enti, istituzioni, imprese, associazioni, team, gruppi e collettivi. L'obiettivo è guardare, assumendo una prospettiva di genere, la vita interna dell'organizzazione, per promuovere la consapevolezza interna, lo sviluppo e il cambiamento**, dato che le disuguaglianze di genere sono presenti nelle nostre relazioni di lavoro quotidiane, nei processi e nelle strutture.

Dobbiamo prepararci individualmente e come gruppo per iniziare questa navigazione.

*Siete pronti?*

## Perché un'organizzazione dovrebbe muoversi verso l'uguaglianza di genere?

Le organizzazioni di cui facciamo parte riproducono modelli di disuguaglianza, essendo noi ancora parte di strutture patriarcali: nei risultati e negli obiettivi che definiscono, nella struttura che hanno, nei processi che attuano per raggiungere gli obiettivi, nei compiti che sono valorizzati e resi visibili rispetto a quelli che non lo sono, e nelle relazioni tra le persone. Poiché le organizzazioni sono un riflesso della nostra società, tendono a moltiplicare le dinamiche di genere già esistenti: per questo motivo dobbiamo prestare particolare attenzione a cambiarle. La trasformazione verso l'uguaglianza di genere ha bisogno dell'impegno e della responsabilità di tuttə, essendo più consapevoli dei propri privilegi e delle proprie oppressioni.

Lavorare sull'uguaglianza di genere a livello organizzativo significa:

- | Promuovere la consapevolezza e la trasformazione individuale delle persone che lavorano nell'organizzazione.
- | Promuovere relazioni più eque e paritarie, a beneficio di tuttə (donne, uomini, persone non binarie), in quanto crea migliori condizioni di vita e di lavoro. Ciò contribuirà a fermare gli abusi di potere che possono verificarsi.
- | Prevenire le situazioni di violenza all'interno dell'organizzazione e disporre di procedure chiare nel caso in cui si verificano tali atti.
- | Lavorare sulla disuguaglianza di genere aiuta a smantellare il binarismo di genere e a creare un ambiente realmente inclusivo.
- | Gli ambienti di lavoro eterogenei favoriscono lo sviluppo dei talenti e delle competenze delle persone. Idee ed esperienze diverse creano un ambiente più produttivo e arricchente.

## A cosa serve questa guida?

L'obiettivo principale della guida è quello di promuovere la parità di genere nelle organizzazioni e negli ambienti di lavoro.

Per farlo:

- | Forniremo strumenti e linee guida per la reale integrazione della prospettiva di genere nelle organizzazioni: nella struttura formale, nei processi e nelle relazioni tra le persone.

- | Vi accompagneremo in un processo trasformativo a favore dell'uguaglianza di genere, che include:

- || individuare e capire in che modo si verificano le disuguaglianze di genere,
- || il modo in cui influenzano il processo ed il lavoro svolto nella vostra organizzazione, in modi visibili ed invisibili,
- || e come creare cambiamento e stabilire misure che possano portare consapevolezza e trasformazione.

## Chi può usare questa guida?

Questa guida è stata creata per qualsiasi organizzazione o gruppo che abbia la volontà di cambiare la propria cultura per creare, lavorare e relazionarsi con uguaglianza e rispetto.

## Come usare questa guida?

Questa guida offre alle organizzazioni risorse e strumenti per creare il proprio processo di consapevolezza e trasformazione di genere. Forniamo alcune attività che devono essere adattate alle specifiche esigenze e priorità del team. Si tratta di una guida che deve essere flessibile, non di una proposta fissa e statica. Invitiamo le organizzazioni che sono interessate a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno del loro ambiente di lavoro e della loro struttura, a creare un team, l'**"Equipaggio di navigazione"**, che faciliterà e implementerà il processo *GATE* utilizzando questa guida.

# GATE

## process



# CONSIGLI DI FACILITAZIONE per l'Equipaggio di Navigazione

Consigliamo che le persone nell'*Equipaggio di Navigazione*<sup>1</sup> abbiano **conoscenze, strumenti e capacità di facilitazione di gruppo**. Le tematiche di genere sono argomenti molto delicati che possono aprire spazi vulnerabili e l'*Equipaggio di Navigazione* deve essere preparato a comprendere questi processi e a gestirli al meglio.

In questa guida condivideremo alcuni consigli e raccomandazioni per facilitare il processo GATE.

Raccomandiamo che l'*Equipaggio di Navigazione* esplori approfonditamente gli argomenti che riguardano le questioni di genere, che **lavorino su di sé, su come questi argomenti li riguardano a livello personale, ed “elaborino” i sentimenti, le esperienze e le situazioni** che riguardano le questioni di genere, in modo da essere pronti a dare al gruppo il supporto necessario, senza sentirsi “provocata” dalle esperienze personali.

Un fattore chiave per questo viaggio, è la creazione di uno **spazio più sicuro**<sup>2</sup>, dove poter condividere esperienze personali e sentimenti. Per poterlo fare, è importante:

- | Promuovere l'**ascolto attivo**.
- | Promuovere l'**empatia** (mettersi nei panni delle altre persone).
- | Accogliere la **diversità** di voci ed esperienze.
- | Incoraggiare ogni partecipante a prendersi cura di sé, dei propri **limiti e confini**, e a preoccuparsi e a fare attenzione alle altre persone\*.
- | Condividere il **Principio di Riservatezza**: ciò che viene condiviso in questo spazio non viene ripetuto all'esterno, condiviso con altrə o usato contro la persona.
- | **Ammettere gli errori**, e scusarsi, se necessario. Tuttə possiamo sbagliare, anche quando facilitamo. È molto importante, in uno spazio più sicuro, sapere che possiamo commettere un errore e chiedere scusa.

\***Rispettare i limiti**: lavoriamo con contenuti sensibili che possono far provare emozioni diverse. Tuttə abbiamo dei limiti. Non sempre siamo in grado di lavorare su certi temi che ci toccano da vicino, ci fanno sentire a disagio, ci fanno vergognare, ci divertono o ci ricordano esperienze tristi. A volte restiamo in silenzio, ci arrabbiamo o ridiamo per il nervosismo.

È necessario capire che tutte queste emozioni e reazioni possono esserci lavorando su questi temi, e sono un segnale che ci dice di andare più piano, prendere un po' di spazio, rallentare, perché il gruppo o una persona possono essere al limite. Non spingete per superarlo.

**Rispettate il silenzio** quando qualcunə non vuole partecipare.

Durante il processo, possono emergere molti argomenti nuovi e importanti. Potrebbe essere utile avere un posto dove annotarli - noi lo chiamiamo "**Frigo degli argomenti**" - e tornarci in un'altra tappa del nostro viaggio nella consapevolezza di genere.

<sup>1</sup> Team di 2-3 persone dell'organizzazione che faciliterà e implementerà il processo GATE utilizzando questa guida.

<sup>2</sup> Guarda anche l'infografica "Creare uno spazio più sicuro!"



## FASE 1: PUNTO D'INIZIO

### 1°GATE: INTRODUZIONE AI CONCETTI DI BASE

Per iniziare a immergerci nel mondo delle tematiche di genere, dobbiamo sapere un po' di più di cosa stiamo parlando e stabilire i concetti di base e il background teorico da cui partire, che ci porterà a una maggiore consapevolezza degli aspetti su cui vogliamo lavorare.

Invitiamo tutte le persone dell'organizzazione che desiderano partecipare al *processo GATE* ad incontrarsi in uno spazio piacevole e a condividere alcune informazioni di base sulle questioni di genere. Sarà un buon momento per esprimere domande e dubbi, iniziare a condividere alcune conoscenze e sfide, e anche alcune esperienze che le persone possono avere.

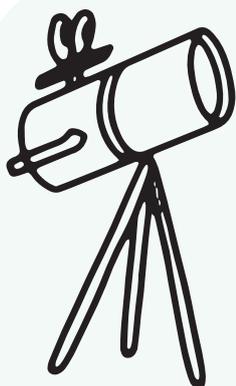
#### Possibile programma:

- | Benvenuto
- | Attività di check-in e "Icebreaker".  
(Date un'occhiata alle nostre **attività rompighiaccio!**) 
- | Presentazione "Concetti di base sulle tematiche di genere":  
comprende la seguente formazione e le attività pratiche;
- | Momento di confronto conclusivo:  
Come lasciate questa sessione? Cosa si è innescato in voi?

#### Formazione: Concetti di base sulle tematiche di genere

| Alcune attività pratiche, incluse nella presentazione, per iniziare ad approfondire le questioni di genere:

- || Chi sei? 
- || Attività che supportano, o meno, la vita 
- || Esercizio "Privilegio e rango" 



## 2°GATE: SITUAZIONE ATTUALE

Dopo aver percorso l'introduzione di base alle tematiche di genere, abbiamo un'idea più chiara di ciò che stiamo per affrontare in questo processo. È giunto il momento di entrare nella nostra organizzazione e **dare un'occhiata a come funzionano le cose al momento**, soprattutto per quanto riguarda:

- | La struttura formale.
- | I processi per raggiungere gli obiettivi.
- | Le dinamiche dei rapporti tra le persone nell'organizzazione.

### Questionario:

Per garantire uno spazio più sicuro, in cui le persone possano rispondere liberamente della loro esperienza, abbiamo creato un **questionario anonimo** da inviare a tutte le persone che parteciperanno al *processo GATE* o che sono interessate a rispondere. Le risposte guideranno il focus dell'implementazione di questo processo, evidenziando quali sono gli aspetti più importanti su cui lavorare al momento.

### Questionario GATE

### **Intervista di gruppo:** (passaggio facoltativo)

Dopo aver ricevuto tutte le risposte del questionario, un'altra fase facoltativa potrebbe essere l'incontro con un gruppo specifico di persone dell'organizzazione per un'**intervista di gruppo**.

### Documento con le linee guida per l'intervista

#### CONSIGLIO

Assicuratevi che le domande non siano troppo personali, o potrebbero portare le persone a sentirsi disagio e non al sicuro con il gruppo.

Questo potrebbe essere uno spazio adatto per chiedere informazioni sulle strutture e sui processi dell'organizzazione.





### 3°GATE: SCEGLIERE IL PERCORSO

Infine, una volta che l'*Equipaggio di Navigazione* ha raccolto e valutato tutte le informazioni provenienti dai questionari e dalle interviste, sulla base di queste risposte, **proporrà di concentrarsi su uno (o più) argomenti specifici** tra i 3 diversi percorsi del processo GATE per le organizzazioni.

#### Come decidere su quale percorso lavorare?

Bisogna individuare dove sono le principali tensioni e sfide che le persone nominano nei questionari e nelle interviste:

- | **PERCORSO 1 Struttura dell'organizzazione - come vengono prese le decisioni:** nella struttura dell'organizzazione, nei processi formali, nelle riunioni e nelle modalità di assunzione delle decisioni.
- | **PERCORSO 2 Compiti invisibili:** nei compiti invisibili che non vengono riconosciuti, nella difficoltà a gestire la vita personale e professionale, nelle differenze di valore tra diversi compiti e lavori.
- | **PERCORSO 3 Dinamiche interne - relazioni tra le persone:** nelle dinamiche interne, nei rapporti tra le persone, nei conflitti, nelle battute e nei commenti sgradevoli, nelle situazioni di violenza.

L'*Equipaggio di Navigazione* incontra il resto del gruppo per fare la propria proposta, riceve un feedback in merito e insieme viene definito **quale sarà il percorso da seguire**.

#### CONSIGLIO

**Non** è consigliabile condividere i risultati del questionario. È sufficiente accennare gli aspetti più rilevanti, senza offrire un resoconto, perché, anche se anonimo, si potrebbe supporre a chi appartengono determinate risposte e ciò comprometterebbe la riservatezza e la sicurezza del processo.

2.

TRASFORMARE  
DALL'INTERNO

## FASE 2: TRASFORMARE DALL'INTERNO

Ora siamo pronti a seguire il **percorso** selezionato. Ci immergeremo insieme in una formazione specifica, in attività e proposte (a livello personale e di gruppo) per mettere in discussione alcuni aspetti, comprenderne meglio altri, confrontarsi, condividere esperienze e acquisire maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere.

Per addentrarci nel **percorso** specifico, dobbiamo familiarizzare con i concetti propri delle tematiche di genere e con il quadro teorico relativo all'obiettivo che abbiamo scelto.

Incoraggiamo l'*Equipaggio di Navigazione* a creare uno spazio di apprendimento per le persone che partecipano alla formazione, dove presentare alcuni aspetti teorici e dove ci sia spazio per la riflessione personale e il dibattito di gruppo.

Potete guardare il documento "**Capire le questioni di genere: un'introduzione**"  per la comprensione delle conoscenze di base sugli argomenti.

Questo potrebbe essere uno spazio utile per rilevare quali sono i principali interessi e bisogni del gruppo, nonché la disponibilità a partecipare al processo, per definire le proposte di lavoro.

### CONSIGLIO

Data la delicatezza dell'argomento, nei momenti di discussione di gruppo, garantite la possibilità di restare in silenzio, in modo che le persone si sentano libere di condividere quanto e come preferiscono.

### 5°GATE: ENTRATA IN AZIONE!

Questo è il momento in cui l'*Equipaggio di Navigazione* deve stabilire il percorso, cioè quali attività e proposte saranno offerte in questo processo. Tenendo conto del percorso scelto, delle esigenze e degli interessi, e anche del tempo a disposizione, si deve costruire il piano d'azione.

! Queste sono proposte di attività che possono aiutare il gruppo a raggiungere maggiore consapevolezza, ma è **necessario adattarsi alla realtà del gruppo**, alle sue esigenze e ai suoi interessi. Inoltre, ogni membro dell'*Equipaggio di Navigazione* dovrebbe riconoscere quali processi e spazi può facilitare, e in quali non si sente a proprio agio.

### 4°GATE: LA PROSPETTIVA DI GENERE

## Come pianificare la Navigazione?

- | Pensate a tutto il processo, compreso l'INIZIO, lo SVILUPPO, e la CONCLUSIONE. Pensate a questo viaggio come ad un PROCESSO: dobbiamo iniziare a creare un'atmosfera adeguata per far sì che le persone entrino nel percorso con facilità.
- | All'inizio, assicuratevi di menzionare le esigenze e gli aspetti chiave che, come gruppo, dovrete considerare per creare uno SPAZIO PIÙ SICURO.  
Scaricate il documento **“Creare uno spazio più sicuro!”**   
E aggiungete questi aspetti alle esigenze personali dei partecipanti.
- | Prevedete diversi livelli su cui lavorare:
  - || Riflessione personale
  - || Coppie o piccoli gruppi
  - || Attività nel gruppo esteso

## PERCORSO I: CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

---

Questo percorso propone di analizzare in profondità la struttura dell'organizzazione, sia quella formale che quella informale o invisibile, per rilevare se l'organigramma, la leadership e i processi stabiliti presentano dinamiche di genere a cui prestare attenzione. Capiremo anche un po' meglio come le dinamiche di potere giochino un ruolo importante.

| Nome             | MAPPA DELLA GERARCHIA   |
|------------------|---|
| <b>Obiettivi</b> | 1. Mappare le caratteristiche sociali della struttura formale della nostra organizzazione.<br>2. Riflettere sulle pari opportunità nella nostra organizzazione e pensare a come migliorarle.  |
| <b>Tempo</b>     | 90'   |
| <b>Materiali</b> | Allegato: <b><u>Capire le questioni di genere: un'introduzione</u></b> <br>Altri materiali <ul style="list-style-type: none"> <li>  Lavagna o lavagna a fogli mobili</li> <li>  Pennarelli</li> <li>  Fogli bianchi</li> <li>  Post-it</li> <li>  Bollini</li> </ul> |

## Processo

### 1. Riflessione personale:

Identifica i diversi ruoli che esistono nell'organizzazione in base alla loro gerarchia (ad esempio: membri, lavoratori, consiglio di amministrazione, coordinatori, volontari, ecc.)

Identifica le persone che occupano le diverse posizioni di questa struttura formale.

Identifica quante di queste persone per ogni livello sono:

- | Maschi, femmine o persone non binarie
- | Della stessa nazionalità dell'organizzazione o di una diversa
- | Persone con disabilità
- | Persone giovani, adulte, o anziane.

### 2. Lavorando in piccoli gruppi. Riflettete sulle seguenti domande:

- | Cosa possiamo osservare in questa mappatura? C'è qualcosa che attira la nostra attenzione?
- | C'è una maggiore rappresentanza di uomini nelle posizioni di potere? Quale potrebbe essere il motivo? Quali difficoltà invisibili potrebbero dover affrontare le altre persone nell'accedere a quelle posizioni?

### 3. Nel gruppo esteso: Condividete le difficoltà identificate.

[ Dalla Consapevolezza alla Trasformazione ]

### 4. Nel gruppo esteso: Come possiamo compensare o superare queste difficoltà e promuovere uguale accesso alle opportunità?

Pensate a idee o proposte che rispondano alle difficoltà rilevate e scrivetele.

Usate 5 bollini a testa per priorizzare le proposte.

Consigliamo di portare queste proposte nello spazio decisionale dell'organizzazione in modo che si inizi ad implementare misure che cambino queste dinamiche.



| Nome             | POTERE E RANGO  |
|------------------|---|
| <b>Obiettivi</b> | Effettuare un'autoesplorazione sul potere invisibile che io ho nel gruppo e sull'uso che ne faccio. Aumentare la consapevolezza del gruppo sulle dinamiche di rango dell'organizzazione.  |
| <b>Tempo</b>     | 60'   |
| <b>Materiali</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>  Leggi la sezione <b>Potere e Rango</b> nel documento  "Quadro concettuale per le organizzazioni".</li> <li>  <b>Esercizio "Privilegio e rango"</b> → uno per persona </li> <li>  Penne</li> </ul>  |
| <b>Processo</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Spiegazione di gruppo del concetto di RANGO dal punto di vista del Process Work<sup>3</sup>. Inquadramento del lavoro da svolgere.</li> <li>2. Rifletti <b>individualmente</b> sulle tue caratteristiche socio-personali in relazione al resto del gruppo e compila il modulo. <ul style="list-style-type: none"> <li>  Qualcuno di questi aspetti ha attirato particolarmente la tua attenzione?</li> <li>  C'è qualcosa a cui non avevi mai pensato prima?</li> </ul> </li> <li>3. Identifica alcune situazioni in cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>  Sei statə soddisfattə dell'uso che hai fatto del tuo rango in una situazione di gruppo. Come l'hai gestita?</li> <li>  Non sei statə soddisfattə dell'uso che hai fatto del tuo rango in una situazione di gruppo. Cosa avresti potuto cambiare? Come avresti potuto utilizzarlo in modo più soddisfacente?</li> </ul> </li> <li>4. Condividete in <b>piccoli gruppi</b> le riflessioni fatte e gli apprendimenti ottenuti che vorreste condividere.</li> <li>5. Condividete nel <b>gruppo esteso</b> gli apprendimenti comuni discussi nei piccoli gruppi.</li> </ol> |

<sup>3</sup>La psicologia orientata al processo, chiamata anche Process Work, è una teoria psicologica del profondo e un insieme di tecniche sviluppate da Arnold Mindell e associata alla psicologia transpersonale, alla psicologia somatica e alla psicologia post-junghiana. [https://en.wikipedia.org/wiki/Process-oriented\\_psychology](https://en.wikipedia.org/wiki/Process-oriented_psychology).

| Nome             | RIUNIONI e GENERE  |
|------------------|--|
| <b>Obiettivi</b> | Analizzare le dinamiche di potere invisibili che hanno luogo nelle nostre riunioni di lavoro, in relazione al genere.  |
| <b>Tempo</b>     | 90' (in più di una sessione)   |
| <b>Metodo</b>    | <p>1° momento: Gruppo esteso → per la divisione dei compiti.</p> <p>Esecuzione del lavoro di analisi, svolto individualmente da volontariə, che raccolgono le informazioni in diversi incontri. Si consiglia di analizzare almeno 4 riunioni.</p> <p>2° momento: Lavoro di analisi di gruppo.</p>  |
| <b>Materiali</b> | <p>▮ Leggi la sezione “<b>Cambiamento Organizzativo</b>” del documento “<b>Quadro concettuale per le organizzazioni</b>” </p> <p>▮ <b>Scheda di osservazione della riunione</b> </p> <p>Disposizione della stanza: Sala riunioni, preferibilmente senza tavoli, in cerchio.</p>  |
| <b>Processo</b>  | <p><b>Primo momento:</b></p> <p>Spiegate i materiali sopra indicati. Il gruppo deve effettuare l'analisi delle interazioni e degli interventi che avvengono nelle riunioni di gruppo in base al genere.</p> <p>A molteplici volontariə verrà chiesto di effettuare questa rilevazione in diverse riunioni. L'organizzazione dev'essere avvisata che alcune riunioni saranno oggetto di queste rilevazioni, ma non deve sapere quali. La rilevazione può essere effettuata in riunioni dello stesso team o di team diversi della stessa organizzazione. La Scheda di osservazione può essere adattata ad altre caratteristiche socio-personali che vogliamo analizzare, o alle esigenze del gruppo.</p> <p>Effettuare la rilevazione in almeno 4 riunioni.</p> <p><b>Secondo momento:</b></p> <p>Nel gruppo esteso, presentate le informazioni ottenute. Riflettete su modelli o conclusioni comuni derivanti dalle rilevazioni.</p> <p>[ Dalla Consapevolezza alla Trasformazione ]</p> <p>▮ In gruppi di 3 o 4 persone, individuate almeno 2 <b>proposte</b> che possono aiutarci a bilanciare le differenze nelle forme di partecipazione e uso degli spazi comuni all'interno del team. (Ad esempio, una persona che facilita, altre che parlano a turno; fare interventi in un cerchio in cui tutte le persone hanno voce in capitolo; stabilire una regola per cui nessuno può interagire più volte senza chiedere al gruppo se può contribuire con qualcosa di nuovo, etc.)</p> <p>▮ Convidete le proposte nel gruppo esteso e scegliete quali implementare nella prossima riunione.</p> |

| Nome      | RIPENSARE LA LEADERSHIP   |
|-----------|---|
| Obiettivi | Riflettere sul tipo di leadership che vogliamo promuovere nella nostra organizzazione e come farlo.   |
| Tempo     | 90'   |
| Materiali | Allegato: <b>Capire le questioni di genere: un'introduzione</b>    |
| Processo  | <ol style="list-style-type: none"> <li>In piccoli gruppi riflettete su queste domande: <ul style="list-style-type: none"> <li>Quali caratteristiche sono solitamente attribuite ad un leader? Trovate un esempio di leader di fama mondiale che corrisponda a queste caratteristiche.</li> <li>Quali caratteristiche sono per noi importanti in una persona che esercita la leadership? Pensate ad un esempio che risponda a queste caratteristiche.</li> <li>Che rapporto ha la leadership con gli stereotipi di genere?</li> <li>Come possiamo valorizzare e rivalutare, nella nostra organizzazione, caratteristiche importanti per la leadership che sono solitamente legate a caratteristiche femminili, come l'empatia, le capacità relazionali, la gestione delle emozioni?</li> </ul> </li> <li>Nel gruppo esteso, condividete le riflessioni e gli apprendimenti emersi dai diversi gruppi.</li> </ol> |

| Nome      | SOFFITTO DI VETRO <sup>4</sup>  |
|-----------|---|
| Obiettivi | Riflettere sugli ostacoli che donne e altre persone devono affrontare quando occupano posizioni di potere.  |
| Tempo     | 30'   |
| Processo  | <ol style="list-style-type: none"> <li>Cercate in internet i membri di: <ul style="list-style-type: none"> <li>Corti Supreme in America Latina.</li> <li>Banca Internazionale.</li> <li>Camera di Commercio del tuo Paese o Camera di Commercio Internazionale.</li> <li>Posizioni di responsabilità in 5 grandi multinazionali.</li> </ul> </li> <li>Avete identificato differenze di genere?</li> <li>In coppie, discutete sui possibili ostacoli che le donne incontrano per raggiungere posizioni di comando. E le persone non binarie?</li> <li>Condividete le riflessioni nel gruppo esteso.</li> </ol> |

<sup>4</sup> Questa attività può essere usata per i percorsi 1 o 2.



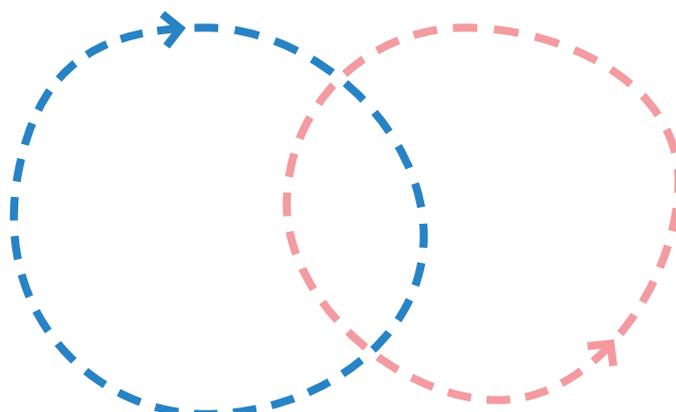
## PERCORSO II: RICONCILIAZIONE E LAVORO DI CURA

Durante questo percorso intendiamo rendere visibili tutte le mansioni che di solito sono invisibilizzate nella società, a lavoro e nella vita personale, e che tradizionalmente sono state attribuite alle donne. Rifletteremo anche su come ciò influisca sul lavoro e su come possa essere cambiato.

|           |   |
|-----------|---|
| Nome      | CREARE CONSAPEVOLEZZA DEL LAVORO DI CURA A CASA   |
| Obiettivi | Creare consapevolezza delle sfide per le persone che si occupano del lavoro di cura a casa.   |
| Tempo     | 90'   |
| Materiali | <ul style="list-style-type: none"><li>  Penne</li><li>  Post-it</li><li>  <b>Test sul lavoro di cura in casa</b> </li></ul>  |
| Processo  | <ul style="list-style-type: none"><li>  Brainstorming: Cos'è il lavoro di cura? (5')</li><li>  Presentazione dell'argomento. Spiegazione di cosa significa "carico mentale". (10').</li><li>  Riflessione personale: compila il test.</li><li>  Riunitevi in piccoli gruppi e parlate dei risultati, se qualcosa vi ha sorpreso. Discutete:</li><li>   Quali sfide nascono dal rapporto tra il lavoro di cura svolto a casa e la propria attività lavorativa? (15')</li><li>[ Dalla Consapevolezza alla Trasformazione ]</li><li>  Cosa possiamo fare nell'organizzazione per fornire una migliore riconciliazione? (15')</li><li>  Nel gruppo esteso: presentazione dei risultati e delle proposte dei piccoli gruppi. (30')</li></ul> |

| Nome      | COMPITI RIPRODUTTIVI E DI CURA A LAVORO   |
|-----------|---|
| Obiettivi | Dare visibilità al lavoro riproduttivo sul posto di lavoro e alla sua distribuzione.  |
| Tempo     | 70'   |
| Materiali | <ul style="list-style-type: none"> <li>  <b>Questionario GATE</b> 👁</li> <li>  <b>Test sul lavoro di cura a lavoro</b> 👁</li> </ul>   |
| Processo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>  Spiegazione ed esempi di lavoro produttivo e riproduttivo. (5')</li> <li>  Riflessione personale: compila il test (10').</li> <li>  In piccoli gruppi, discutete dei risultati:               <ul style="list-style-type: none"> <li>   Tuttə conoscevano tutti i compiti elencati?</li> <li>   C'è qualcunə nel team che se ne occupa regolarmente?</li> <li>   Identificate in che misura i compiti riproduttivi sono visibili, distribuiti e valorizzati (retribuiti).</li> <li>   Chi svolge la maggior parte dei compiti riproduttivi? Concentratevi sulle disparità di genere nei risultati.</li> <li>   Tuttə nel team sono d'accordo con la distribuzione dei compiti? Quali devono essere svolti da tuttə?</li> </ul> </li> <li>[ Dalla Consapevolezza alla Trasformazione ]</li> <li>  Nel gruppo esteso: proponete un modello per la divisione dei compiti riproduttivi nell'organizzazione. Un gruppo potrebbe preparare una proposta da discutere tuttə insieme. Potreste poi sperimentare la proposta per un periodo di tempo, e fare un follow-up. (40')</li> </ul> |

Creare un collegamento tra il 1° e il 2° percorso sottolinea i problemi strutturali e i legami tra le dimensioni di leadership e di lavoro di cura.



## PERCORSO III: PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE

La violenza di genere è un tema molto presente nelle nostre società e nei nostri ambienti di lavoro. Vorremmo capire in quali momenti e situazioni si verifica, sensibilizzare sulle microaggressioni e coinvolgere tutte per fermarle.

| Nome      | PIRAMIDE DELLA VIOLENZA   |
|-----------|---|
| Obiettivi | Identificare e riconoscere i diversi tipi di violenza e microaggressioni che possono verificarsi nelle organizzazioni.  |
| Tempo     | 50'   |
| Materiali | <ul style="list-style-type: none"><li>  Lavagna o cartellone o lavagna a fogli mobili</li><li>  Pennarelli</li><li>  <b>Infografica: Piramide della violenza</b> </li></ul>  |
| Processo  | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Riflessione personale: Scrivi quali tipi di violenza potrebbero verificarsi sul posto di lavoro.</li><li>2. Nel gruppo esteso: Discutete e condividete le forme di violenze. Collocatele in uno dei livelli della piramide della violenza, a seconda di dove pensate che debbano andare.</li><li>3. Dopo aver completato la piramide, discutete in gruppo:<ul style="list-style-type: none"><li>  Quali possono essere le cause principali della violenza di genere?</li><li>  Quali sono le caratteristiche della violenza nei livelli inferiori della piramide? Cosa possiamo fare per fermarla?</li><li>  Quali atteggiamenti personali favoriscono le varie forme di violenza di genere?</li><li>  Attraverso quali meccanismi e strumenti viene rafforzata la violenza di genere e riprodotto il sistema patriarcale?</li><li>  Quali altre forme sottili di violenza riuscite a individuare?</li></ul></li></ol> <p>[ Dalla Consapevolezza alla Trasformazione ]</p> <ul style="list-style-type: none"><li>  Quali misure conoscete che possano risolvere e sradicare la violenza di genere?</li><li>  E, a livello personale o di gruppo, quali impegni o proposte potete adottare? Ciascuna rifletta su 3 azioni personali e 3 azioni di gruppo che potete attuare.</li><li>  Convididete nel gruppo esteso.</li></ul> |

| Nome             | VIOLENZA NELLE ORGANIZZAZIONI - WORLD CAFÉ   |
|------------------|--|
| <b>Obiettivi</b> | Riflettere sui tipi di violenza che possono verificarsi all'interno delle organizzazioni, sui modi per prevenirli e su come migliorare l'ambiente di lavoro.   |
| <b>Tempo</b>     | 60-75'   |
| <b>Metodo</b>    | <p><b>1° momento: Piccoli gruppi (3 turni, gruppi diversi)</b><br/> <b>2° momento: Gruppo esteso</b></p> <p><b>Nota metodologica:</b><br/> Il World Café è uno strumento facile da usare creato da <i>Art of Hosting</i><sup>5</sup> per creare una rete viva di dialogo collaborativo riguardo a questioni importanti.</p>  |
| <b>Materiali</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>  <b>Infografica “La Piramide della Violenza”</b> </li> <li>  Lavagna o cartellone o lavagna a fogli mobili</li> <li>  Pennarelli</li> <li>  Post-it</li> </ul>  |
| <b>Processo</b>  | <p><b>Primo momento:</b><br/> Fate sedere 4-5 persone in piccoli tavoli come in un bar. I gruppi devono avere varietà di genere. In ogni gruppo, una persona rimane per i 3 turni nello stesso tavolo (<b>Ospite</b>) mentre le altre persone (<i>la Viandantə</i>) si spostano in un tavolo diverso per ogni turno. Incoraggiate <i>la</i> partecipanti a scrivere, scarabocchiare e disegnare le idee chiave sulla tovaglia o sui fogli. L'Ospite prenderà nota delle idee chiave di ogni turno.</p> <p><b>Primo turno:</b> Che tipo di situazioni violente possono verificarsi nelle organizzazioni?</p> <p><b>Secondo turno:</b> L'Ospite resta al tavolo e <i>la</i> altrə partecipanti si spostano ad altri tavoli, senza mantenere lo stesso gruppo<sup>7</sup>. Quali azioni o misure immaginate possano aiutare a prevenire violenza, microaggressioni, molestie sessuali nelle organizzazioni?</p> <p><b>Terzo turno:</b> Come immaginate un'organizzazione senza episodi di violenza e disparità di genere?</p> <p><b>Nel gruppo esteso,</b> l'Ospite di ciascun tavolo presenta le idee principali di ogni turno. È qui che si possono identificare temi ricorrenti e la conoscenza collettiva cresce mentre emergono possibilità di azione.</p> <p>Sentitevi liberə di adattare il World Café alle vostre esigenze, al tempo disponibile e alle domande a cui il gruppo è interessato a rispondere collettivamente.</p> |

<sup>5</sup> <http://www.theworldcafe.com><sup>7</sup> *La Viandantə* portano idee, temi e domande chiave nelle loro nuove conversazioni, mentre l'Ospite dà il benvenuto al nuovo gruppo di *Viandantə*.

| Nome             | GIOCO DI RUOLO - MICROAGGRESSIONI & LAVORO   |
|------------------|--|
| <b>Obiettivi</b> | Capire come le dinamiche di potere di genere avvengono nelle organizzazioni e scoprirne l'impatto.   |
| <b>Tempo</b>     | 90'  |
| <b>Materiali</b> | <p>Preparate scenari di possibili situazioni di microaggressioni sul lavoro, o usate questi esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Qualcuno commenta: "Sei bellissima!". "Quel vestito ti sta davvero bene".</li> <li>  Qualcuno interrompe una donna mentre sta parlando.</li> <li>  Un uomo ripete quanto già detto da una donna prendendosene il merito.</li> <li>  Al termine di una riunione, gli uomini non puliscono, e le donne si prendono cura dello spazio.</li> <li>  Quando la leadership è in mano ad una donna, gli uomini sono riluttanti.</li> <li>  Il riconoscimento che una donna riceve per il suo lavoro è: "Sei sempre molto gentile con tutti, ascolti sempre, ti prendi cura di noi. Sei molto importante per il team", senza dare alcun riconoscimento al lavoro effettivo che svolge<sup>8</sup>.</li> </ul>  |
| <b>Processo</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In coppie, ricevete la descrizione di una situazione che potrebbe verificarsi a lavoro. Pensateci, adattatela e preparate una messa in scena<sup>9</sup>. <i>Attenzione: dev'essere realistica, non uno scherzo!</i></li> <li>2. Mettete in scena la recita di fronte al gruppo esteso (meno di 1' per coppia).</li> <li>3. Dopo la scena, discutete con il gruppo esteso: <ul style="list-style-type: none"> <li>  Cosa sta succedendo?</li> <li>  Perché sta succedendo?</li> <li>  Come possiamo cambiare la situazione?</li> </ul>           Raccogliete le diverse proposte. </li> <li>4. Aprite un giro di riflessione finale: <ul style="list-style-type: none"> <li>  Come ci sentiamo? Quali emozioni abbiamo provato durante questo processo?</li> </ul> <p>[ Dalla Consapevolezza alla Trasformazione ]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Ritrai in un fumetto una microaggressione o un'episodio di "Sessismo Benevolo"<sup>10</sup> che potrebbe accadere in un'organizzazione. Mettili assieme e condividili per creare consapevolezza diffusa.</li> <li>  Possiamo pensare a proposte o misure su cui lavorare per evitare queste situazioni?</li> </ul> </li> </ol> |

<sup>8 e 10</sup> "Benevolent sexism" o "Sessismo Benevolo":

<https://www.theguardian.com/books/2020/aug/13/benevolent-sexism-a-feminist-comic-explains-how-it-holds-women-back>

<sup>9</sup> Si può anche impersonare il ruolo di un'altra identità di genere.

## 6°GATE: CREARE CAMBIAMENTO

**Dopo aver approfondito i percorsi, e acquisito maggiore consapevolezza sulle disuguaglianze di genere nelle organizzazioni, è il momento di proporre misure che promuovano la parità di genere nella struttura e nei processi.**

Per concludere questa 2<sup>a</sup> fase, proponiamo di riflettere insieme per creare proposte di cambiamento, trasformazioni e nuove modalità da adottare nella vita della nostra organizzazione, per prestare maggiore attenzione alle questioni di genere.

| Nome     | INTERVENIAMO!   |
|----------|---|
| Tempo    | 1 h 45'   |
| Processo | <p><b>1  </b> L'<i>Equipaggio di navigazione</i> offre un breve riassunto di come si è svolto l'intero <i>GATE</i> fino ad ora e di quali attività e argomenti sono stati trattati. Nel frattempo, <b>ogni partecipante riflette su quali misure, cambiamenti e proposte possono essere fatte per promuovere l'uguaglianza di genere</b> nell'organizzazione (considerando la struttura, i processi e le relazioni tra le persone). Pensate a quante più idee potete: non importa se si tratta di un'idea assurda, difficile da realizzare o ridicola, questo è il momento di essere creativi! In seguito, avremo tempo per selezionarne alcune. (10')</p> <p>Se nelle attività precedenti (di ogni percorso) avete lavorato su proposte di trasformazione, potete inserirle qui.</p> <p><b>2  </b> Poi, <b>in gruppi di 3</b>, le partecipanti condividono le loro idee. Mettete insieme quelle simili, date un feedback e continuate a sviluppare idee nel piccolo gruppo. (25')</p> <p><b>3  </b> Ora, ogni piccolo gruppo propone 3 idee che vorrebbe sviluppare nell'organizzazione, considerando se sono realizzabili, realistiche, e qualsiasi altro criterio vada valutato. (15')</p> <p><b>4  </b> Raggruppate le idee simili.</p> <p><b>5  </b> Formate dei piccoli gruppi per lavorare su ogni idea. Chiedete alle persone di unirsi al gruppo in cui si tratta l'argomento che vorrebbero sviluppare. Potreste voler scegliere una sola idea per iniziare, oppure lavorare nello specifico su più proposte fra quelle più sostenute, e poi scegliere quale implementare per prima.</p> <p><b>6  </b> In piccoli gruppi, definite meglio l'idea: (20')</p> <p>Cosa vogliamo fare? • Quando? • Chi coinvolgere? • Come implementarla? Processi, date, compiti. • Materiali e risorse necessari • Follow up, etc.</p> <p><b>7  </b> Condividete tutte le proposte nel gruppo esteso. Discutete le sfide che prevedete o i miglioramenti che potreste apportare. (30')</p> <p><b>8  </b> Tra tutte le proposte, definite quale/i sarà/saranno attuata/e nei mesi successivi.</p> <p><b>9  </b> Definite il piano di attuazione.</p> |

3.

VIAGGI  
SICURI &  
EQUI

## FASE 3: VIAGGI SICURI ED EQUI

7°GATE:  
ALTRE FONTI  
D'ISPIRAZIONE

Durante la navigazione nelle tematiche di genere all'interno dell'organizzazione, potrebbero essere emerse alcune questioni che non è stato possibile approfondire a causa del tempo a disposizione (e sono state messe nel “*frigorifero degli argomenti*”). Quindi, prima di concludere, potrebbe essere utile menzionare tutti questi argomenti, e valutare se:

- | Presentare alcune buone pratiche o casi particolari che le persone possono consultare, se interessate.
- | Pianificare prossimi incontri per approfondire questi argomenti.
- | Fare piccoli gruppi per preparare una presentazione su alcuni di questi temi, ecc.

Nel nostro sito potete trovare:

- | Un'esempio di **Protocollo per la prevenzione della violenza di genere** nelle organizzazioni, che potete adattare come preferite, è un ottimo strumento da avere per prevenire la violenza di genere e per sapere come agire in caso si verifichi. 👁️
- | Un **poster sul linguaggio inclusivo** nelle organizzazioni, che è un argomento molto importante e trasversale: se vogliamo cambiare il modo in cui ci relazioniamo, dobbiamo prestare attenzione al modo in cui comunichiamo! 👁️
- | **E altre infografiche interessanti** sulle questioni di genere che puoi stampare, postare e condividere! 👁️

8°GATE:  
I PROSSIMI PASSI

E ora che questo *processo GATE* sta volgendo al termine, è molto importante avere uno spazio per definire insieme come **fare seguito** alle azioni e alle misure che sono state stabilite nell'organizzazione, e quali sono i **prossimi passi** per continuare nel processo verso l'uguaglianza di genere.

| Nome            | FOLLOW-UP DELL'IMPLEMENTAZIONE   |             |                     |               |                 |
|-----------------|--|-------------|---------------------|---------------|-----------------|
| <b>Tempo</b>    | 15'  |             |                     |               |                 |
| <b>Processo</b> | Stabilite come avverrà l'attuazione delle misure:<br>  Stabilite dei momenti d'incontro per fare dei follow up<br>  Stabilite i responsabili dei compiti, un calendario con gli avanzamenti, etc.      |             |                     |               |                 |
|                 | <b>A che punto siamo?</b>  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 | <b>Cosa ci serve?</b>  |             |                     |               |                 |
|                 | <b>Bisogni</b>   | <b>Task</b> | <b>Responsabili</b> | <b>Quando</b> | <b>Commenti</b> |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 |  |             |                     |               |                 |
|                 | <b>Condivisione di gruppo in cerchio:</b> <i>Siamo determinatə come organizzazione a continuare questo processo? Come porteremo avanti questo processo nell'organizzazione perché sia sostenibile?</i> |             |                     |               |                 |

| Nome            | IL MIO PERSONALE IMPEGNO: COSA POSSO FARE DA DOMANI?   |
|-----------------|--|
| <b>Processo</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riflessione personale: quali sono le azioni, i comportamenti e le situazioni relative alle questioni di genere di cui mi prenderò più cura e a cui farò più attenzione nella mia vita quotidiana (e/o lavorativa)?</li> <li>2. Condividete in coppie o piccoli gruppi.</li> <li>3. Nel gruppo esteso: se ve la sentite, condividete i vostri impegni, i principali apprendimenti o idee emerse durante questo processo.</li> </ol> |

Dopo aver affrontato assieme questo processo, è importante **riflettere**:

- | Come ci sentiamo adesso?
- | Quali sono i principali insegnamenti che abbiamo appreso?
- | Quali sfide abbiamo affrontato durante il processo?
- | Quali sono gli aspetti che ci hanno aiutato durante il processo, e quali aspetti miglioreremmo o cambieremmo?

Vi suggeriamo un modo in cui si può riflettere tutt'e insieme:

| Create un **Cerchio di Gruppo** per avere uno spazio in cui condividere la vostra trasformazione personale. Usate un "testimone" (una pietra, un fiore, un oggetto speciale): la persona che lo impugna può parlare e condividere, se lo desidera, mentre il resto del gruppo ascolta attentamente. Quando la persona finisce, passa il testimone alla persona successiva e così via. È consigliato stabilire un tempo massimo per ogni intervento (es.: 3 min).

Alcune domande per il Cerchio di Gruppo:

- || Cos'è cambiato nell'organizzazione?
- || Quali sfide, difficoltà e ostacoli hai affrontato? In che modo?





## 10°GATE: FOLLOW UP

Vi consigliamo di incontrarvi dopo **3-6 mesi** capire come procede l'attuazione delle misure. Questo incontro può essere utile per dare sostegno nelle sfide e difficoltà, e per adeguare il piano e rinnovare l'impegno per fare più passi verso l'uguaglianza di genere.

Queste sono alcune strategie di follow up del processo:

→ Inviare un **questionario** dopo 2 o 6 mesi per chiedere come procede il percorso di implementazione.

- | Quanto ha avuto successo l'attuazione delle misure decise durante il *processo GATE*? (da 1 a 5, e commenti)
- | Quali sono le principali sfide che avete affrontato?
- | In che modo avete affrontato queste sfide?
- | Quali sono i principali insegnamenti che ne avete tratto?
- | Quali sono state le principali trasformazioni che avete visto nell'organizzazione?
- | Quali potrebbero essere i prossimi passi?

→ Fate **un'incontro di follow up** per seguire l'evoluzione del processo e valutare possibili passi successivi per l'implementazione. Potete usare le stesse domande del questionario per pianificare la sessione.

# GATE

## process

### Chi siamo?

*Il processo GATE* è un partenariato europeo di organizzazioni sociali che si è riunito con l'obiettivo di prevenire la violenza di genere tra i giovani e promuovere il cambiamento nelle organizzazioni verso l'uguaglianza.

Come organizzazioni che lavorano con l'innovazione sociale siamo preoccupate per le disuguaglianze di genere e le dinamiche di potere all'interno delle organizzazioni.

Questo progetto è stato sviluppato pensando nello specifico alle realtà giovanili, anche se i risultati sono applicabili a tutte le organizzazioni.

È basato sull'Educazione Non Formale e sull'Innovazione Sociale: è stato creato attraverso un processo collettivo di innovazione, implementazioni pilota, miglioramenti e adattamenti.

**Questa guida è stata sviluppata attraverso un processo di innovazione collaborativa tra tutti i partner e le associazioni locali di ciascun Paese. Abbiamo costruito il processo in incontri online e in presenza, e l'abbiamo migliorato lavorando con le associazioni locali sulle loro strutture, affinando e adattando la guida con i miglioramenti emersi.**

## Le organizzazioni coinvolte nel processo GATE sono:



**altekio**

### **Altekio, iniciativas hacia la sostenibilidad, S.Coop.Mad.**

È una cooperativa di lavoratori senza scopo di lucro creata nel 2008 con l'idea di offrire soluzioni da una prospettiva integrale ai problemi sociali, ecologici ed economici delle comunità e dei territori. Generiamo idee e sviluppiamo progetti nei settori dell'ambiente, dello sviluppo della comunità e dell'economia sociale. Le iniziative verso la sostenibilità sono il nostro lavoro, il lavoro comune in cui ogni persona della cooperativa contribuisce con il proprio bagaglio e il proprio futuro.



**SOCIAL  
IMPACT**

L'organizzazione no-profit **Social Impact** è una delle più grandi organizzazioni di sostegno all'imprenditoria inclusiva e sociale in Germania. Fondata nel 1994 con il nome di "iq consult", Social Impact fornisce consulenza esperta a start-up. Ad oggi diverse migliaia di aziende sono state create con il supporto di Social Impact. Collaborando con diversi partner pubblici e aziendali, Social Impact ha creato un'infrastruttura unica per supportare start-up e imprenditori con diversi background. Oltre ai suoi 10 incubatori in tutta la Germania, SI è coinvolta in progetti di advocacy, di ricerca e transnazionali a sostegno dello sviluppo dell'imprenditoria inclusiva e sociale in Germania, Europa e oltre. Social Impact offre anche programmi di formazione per gruppi target speciali (ad es. migranti, giovani disoccupati e persone con disabilità).



**Xena**  
Centro scambi e dinamiche interculturali

**Xena - Centro scambi e dinamiche interculturali** è un'associazione culturale non-profit fondata nel 1995. Promuove iniziative locali ed internazionali per sviluppare crescita personale e sociale, apprendimento interculturale e partecipazione attiva nella società. Unisce gli oltre 25 anni di esperienza al costante aggiornamento che punta all'innovazione nei suoi settori d'interesse. Da sempre ha ottenuto risultati significativi in progettazione ed attuazione nei suoi ambiti principali: tirocini transnazionali (VET), formazione di cittadini ed operatori, facilitazione di gruppi, educazione non formale per giovani e adulti, specie in progetti nel quadro del Programma europeo Erasmus+, a partire dal Servizio Volontario Europeo ora ESC Corpo europeo di solidarietà. Si caratterizza ed è riconosciuta per il lavoro sulla mobilità internazionale, sia verso l'estero che in accoglienza in Italia, anche al fine renderla più accessibile a diversi target mediante informazione, orientamento, progettazione.

**Altekio Association CH** genera spazi innovativi per il dialogo e la conoscenza tra una vasta gamma di attori, campi professionali e approcci metodologici. Attraverso questi ponti e collegamenti, accompagniamo e facilitiamo processi di trasformazione eco-sociale a livello personale, organizzativo e territoriale con uno stile innovativo e di prossimità, perseguendo l'impatto migliore. Ascoltiamo le esigenze di gruppi, organizzazioni e reti, e progettiamo il modo migliore per raggiungere gli obiettivi desiderati. Siamo un'associazione internazionale che opera in 4 aree principali: ecologia sociale e sostenibilità; facilitazione di gruppo; innovazione sociale e partecipazione dei cittadini; economia sociale e solidale. Facciamo questo lavoro attraverso la formazione, l'innovazione, la ricerca, l'intervento, la consulenza e progetti di vario genere, e sempre cercando di fondere le aree in progetti più integrati per la trasformazione eco-sociale. Abbiamo creato questa associazione ispirata e sostenuta da Altekio S.Coop. Mad, una cooperativa sociale con sede a Madrid e che lavora in tutto il mondo.



Per rafforzare il nostro impatto locale e acquisire esperienza nei processi di trasformazione organizzativa, siamo felici di collaborare con **associazioni locali**:

- | **Asociación Cultural La Kalle, Madrid**
- | **Janainas e.V., Berlin**
- | **Collettivo Kosmos, Padova**
- | **Il Sestante Cooperativa Sociale, Padova**
- | **Il Sindacato degli Studenti, Padova**
- | **SottoSopra, Padova**
- | **À Part Entière, Delémont**



## Elenco dei codici QR

### ALLEGATI E MATERIALI PER AMPLIARE I CONTENUTI



Attività rompighiaccio!



Concetti di base sulle tematiche di genere



Chi sei?

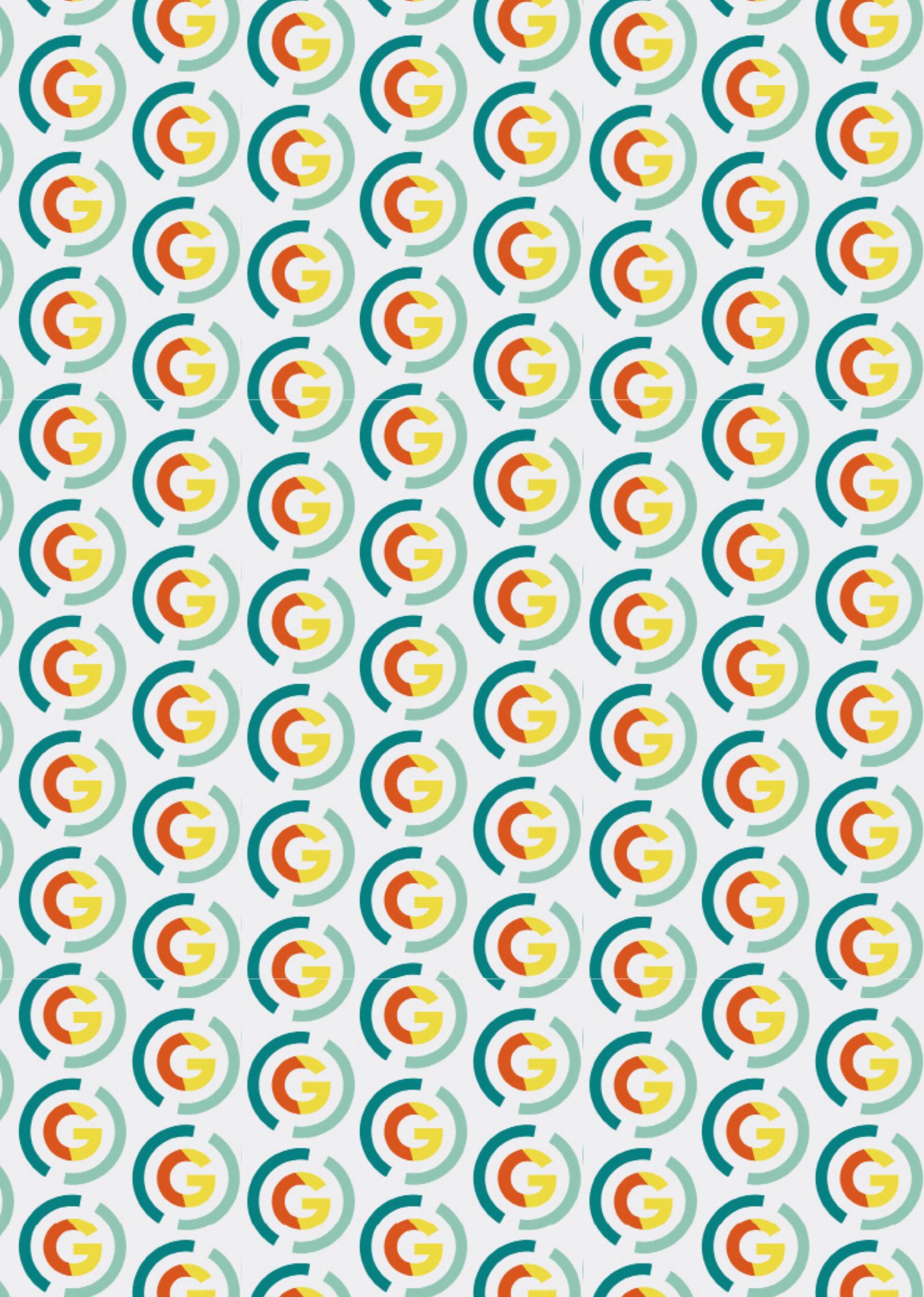


Attività che supportano, o meno, la vita



Esercizio "Privilegio e rango"







**Gender**  
**Awareness** and  
**Transformation** for  
**Equality**