



# L'indipendenza economica delle donne, una via d'uscita dalla violenza domestica

*Un toolkit per operatrici dei Centri  
antiviolenza*

**Il toolkit del progetto WE GO! è dedicato alle donne che hanno subito violenza domestica e che combattono per la loro indipendenza economica.**

\*\*\*

**Coordinamento e redazione:** Laura Sales Gutiérrez

**Contributi (in ordine alfabetico):** Rosita Altobelli, Goretti Avelló Alvarez, Yevgeniya Averhed, Stephen Barnett, Marta Bruschi, Cristina Calvo Alamillo, Josie Christodoulou, Gergana Daneva, Denise Ensigna, Giulia Fabbri, Chiara Fattori, Laura Francolí, Diana Georgieva, Stanimira Hadjimitova, Vittoria Antonia Inuso, Athanasia Ioannidou, Chaido Ioannidou, Konstantinia Karageorgou, Eleonora Lozzi, Orietta Paciucci, Anna Passarelli Serred, Susana Pavlou, Flavia Pesce, Denis Riabov, Ana Gil Rituerto, Rossana Scaricabarozzi, Maria Scordo, Caterina Solano, Rositsa Stoycheva, Maria Tchomarova, Apostolina Tsaltampasi, Aikaterini Velessiotou, Mariangela Zanni.

**Traduzione ed editing della versione italiana (in ordine alfabetico):** Giulia De Lellis, Chiara Fattori, Francesca Isotta, Rossana Scaricabarozzi

Ringraziamo le esperte esterne e le professioniste che hanno contribuito allo sviluppo della conoscenza prodotta nel quadro del progetto attraverso la loro partecipazione agli incontri di scambio (in ordine alfabetico):

Patricia Cinza - *SUARA*

Cristina Hurson - *SONAS*

Urszula Nowakowska - *WAVE-Women Against Violence Europe/ Fundacja Centrum Praw Kobiet*

Daniela Santarpia - *D.i.Re, Donne in Rete contro la violenza/Cooperativa Sociale E.V.A.*

Julia Uviña - *Barcelona Municipality*

Mayca Velasco - *Barcelona Municipality.*

*Novembre 2017*

Questa pubblicazione è stata prodotta con il supporto finanziario dell'Unione europea nell'ambito del Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza (REC). I contenuti riportati in questo documento ricadono sotto la responsabilità esclusiva di ActionAid Italia Onlus e dei partner di progetto e in nessun caso sono da considerarsi espressione della posizione della Commissione europea.

## Indice

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>PARTE A: RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ DELLE OPERATRICI.....</b>	<b>8</b>
<b>A1. Quadro teorico e metodologico .....</b>	<b>8</b>
1.1. Violenza di genere .....	8
1.2. <i>Empowerment</i> .....	14
1.3. Economia femminista: il mercato del lavoro e il lavoro di cura .....	15
1.4. Consulenza lavorativa nei Centri antiviolenza .....	20
1.5. Approccio metodologico alla formazione: come supportare le donne che hanno subito violenza nel loro percorso di <i>empowerment</i> economico? .....	24
1.6. Il livello organizzativo: l'importanza di costruire reti .....	33
<b>Caso studio: la creazione di una rete locale a Karditsa (Grecia).....</b>	<b>37</b>
1.7. Misure di sostegno sensibili al genere per l' <i>empowerment</i> economico delle donne che hanno subito violenza.....	40
<b>A2. Strumenti per la formazione delle operatrici .....</b>	<b>45</b>
ABILITÀ UNO – COSTRUIRE UNA RELAZIONE (sviluppo di fiducia tra le persone) .....	45
ABILITÀ DUE – DIVERSI LIVELLI DI ASCOLTO.....	49
ABILITÀ TRE – USO DELL'INTUITO.....	52
ABILITÀ QUATTRO – FARE DOMANDE.....	53
ABILITÀ CINQUE – DARE RIMANDI.....	54
<b>PARTE B: Strumenti pratici per promuovere l'<i>empowerment</i> economico delle donne.....</b>	<b>57</b>
<b>B1. Introduzione metodologica: il programma per promuovere l'<i>empowerment</i> di donne che hanno subito violenza proposto dal progetto WE GO!.....</b>	<b>57</b>
Struttura del programma .....	57
Nota metodologica.....	60
<b>B2. Strumenti per la formazione delle donne.....</b>	<b>63</b>
Strumento 1. Colloquio iniziale.....	63
Strumenti per rompere il ghiaccio, attività per unire e creare coesione nel gruppo ..	66
Strumento 2. Presentazione delle partecipanti .....	66
Strumento 3. Attività per rompere il ghiaccio e unire il gruppo.....	68
Strumento 4. Tessere le regole del gruppo .....	70
Dalle risorse alle competenze, dai sogni agli obiettivi e ai piani.....	71
Strumento 5. Parlare di me... ..	71



Strumento 6. Superpotente .....	73
Strumento 7. L'albero dei successi .....	75
Strumento 8. Mercato dei talenti .....	77
Strumento 9. Dono di note .....	78
Strumento 10. Usiamo le nostre risorse interiori.....	79
Strumento 11. L'autobus.....	82
Strumento 12. I miei interessi professionali.....	84
Strumento 13. Incentivi a lavorare .....	87
Strumento 14. CV personalizzato basato sulle competenze per l' <i>empowerment</i> delle donne .....	88
Strumento 15. Analisi delle competenze e piano d'azione.....	95
Sviluppo di aree / competenze chiave .....	97
Strumento 16. Stop! Stabilisci i tuoi limiti.....	97
Strumento 17. Essere assertive sul lavoro .....	98
Strumento 18. Immaginare e pensare positivamente .....	99
La consapevolezza di genere .....	101
Strumento 19. Essere donna .....	101
Strumento 20. Fattori strutturali, personali e di competenza .....	102
Strumento 21. Mappatura delle attività.....	105
Strumento 22. Come può essere condivisa la cura? .....	109
Reti ed <i>empowerment</i> collettivo.....	112
Strumento 23. La mia rete di relazioni.....	112
Strumento 24. Networking per opportunità lavorative.....	114
Strumento 25. Reti e <i>tutoring</i> delle donne .....	117
Tecniche di ricerca del lavoro: sicurezza nella ricerca di lavoro.....	118
Strumento 26. La sicurezza prima di tutto .....	118
Tecniche di ricerca del lavoro: analisi del mercato del lavoro .....	124
Strumento 27. Il mercato del lavoro .....	124
Tecniche di ricerca del lavoro: CV .....	125
Strumento 28. Scrivere il proprio CV.....	125
Tecniche di ricerca di lavoro: colloqui di lavoro.....	127
Strumento 29. Prepararsi per un colloquio di lavoro.....	127
Strumento 30. La mia presentazione .....	134
Strumento 31. Look professionale .....	136
Competenze informatiche.....	138
Strumento 32. L'importanza del PC e come usarlo .....	138



Strumento 33. La ricerca in Internet.....	140
Strumento 34. Uso sicuro dei social media .....	141
Strumento 35. Caso studio: finte offerte di lavoro.....	144
Capacità imprenditoriale.....	145
Strumento 36. Valutazione della creatività e dell'innovazione .....	145
Strumento 37. Quando le idee diventano impresa? .....	149
Strumento 38. Come avviare un'impresa (sociale) .....	153
Chiusura e valutazione.....	155
Strumento 39. Valutazione – focus group .....	155

## INTRODUZIONE

**WE GO! (Women Economic-independence & Growth Opportunity)** è un progetto di durata biennale co-finanziato dall'Unione Europea e focalizzato a rispondere a un problema specifico delle donne che subiscono violenza domestica: la mancanza di indipendenza economica che impedisce alle donne di lasciare un partner violento e di garantire alternative sostenibili per se stesse e per i loro figli. Il progetto prevede il coinvolgimento di 15 partner in 7 paesi dell'UE (Italia, Spagna, Grecia, Bulgaria, Cipro, Regno Unito e Svezia).

**L'obiettivo generale** di WE GO! è di rafforzare gli interventi a supporto delle donne che subiscono violenza domestica e in particolare le attività svolte dai Centri antiviolenza orientate a favorire l'*empowerment* economico delle donne.

Il progetto si basa sulla valorizzazione dell'esperienza sviluppata dai Centri antiviolenza nell'Unione Europea al fine di identificare e diffondere buone pratiche per promuovere l'*empowerment* delle donne. L'indipendenza economica delle donne che hanno subito violenza domestica è infatti un problema ampiamente riconosciuto, ma spesso sacrificato negli interventi di risposta alla violenza per insufficienza di risorse umane e finanziarie dedicate.

Questo rapporto presenta la struttura, i contenuti e la metodologia del principale prodotto del progetto WE GO!: **un toolkit indirizzato a operatrici dei centri antiviolenza** contenente linee guida e strumenti concreti per supportare le donne nello sviluppo del loro *empowerment* personale ed economico.

Il toolkit è il risultato delle **attività di scambio tra operatrici di Centri antiviolenza partner del progetto ed esperte esterne**. WE GO! ha infatti previsto tre eventi finalizzati allo scambio di pratiche e di esperienze, all'identificazione di aree di intervento chiave e di strumenti per favorire l'*empowerment* delle donne che subiscono violenza domestica e alla valutazione dell'efficacia del toolkit.

Una prima versione del toolkit è stata testata dai Centri coinvolti nel progetto WE GO! durante l'implementazione di percorsi di formazione ed *empowerment* rivolti a donne che hanno subito violenza. La sperimentazione ha permesso di valutare l'efficacia degli strumenti e di finalizzare il toolkit sulla base della valutazione delle operatrici e delle donne coinvolte nei percorsi.

Il toolkit è stato prodotto per fornire alle operatrici strumenti e metodologie che possono essere integrati nelle pratiche già esistenti. I Centri, infatti, spesso sono in difficoltà economiche per via di finanziamenti inadeguati e hanno quindi risorse limitate per svolgere le loro attività; il toolkit vuole quindi fornire strumenti che non implicino necessariamente un onere aggiuntivo per i Centri in termini di tempo e risorse, ma che possano offrire **opportunità per migliorare l'efficacia delle pratiche esistenti**.

Il toolkit fornisce alle operatrici dei Centri sia un orientamento teorico, sia strumenti pratici per promuovere l'*empowerment* personale ed economico delle donne.

Il toolkit è diviso in 2 parti principali:



- la **parte A** mira a rafforzare le capacità e le competenze delle operatrici attraverso un **quadro teorico che copre concetti chiave e approccio metodologico**. Tale approccio si basa da un lato sui principi delle metodologie partecipative e dall'altro sullo sviluppo di competenze specifiche per supportare le donne nel loro percorso (ad esempio, come costruire relazioni di fiducia, l'ascolto, l'uso dell'intuizione). Questa parte comprende esercizi per favorire la riflessione delle operatrici sulle proprie competenze e il proprio approccio e fornisce suggerimenti per migliorarle;
- la **parte B** include strumenti pratici che le operatrici possono utilizzare per promuovere l'*empowerment* personale ed economico delle donne. Gli strumenti coprono diverse aree di intervento, dallo sviluppo delle competenze personali e delle reti di supporto alle tecniche per favorire l'inserimento lavorativo e l'autoimprenditorialità/auto-impiego. Gli strumenti possono essere selezionati e adattati alle esigenze specifiche di ogni donna coinvolta nel percorso di *empowerment* e includono sia attività di gruppo, sia attività individuali.

## PARTE A: RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ DELLE OPERATRICI

### A1. Quadro teorico e metodologico

#### 1.1. Violenza di genere

##### Quadro internazionale ed europeo: termini e definizioni

La lotta alla violenza di genere nell'Unione europea si basa su Convenzioni e impegni presi a livello internazionale nel corso del tempo. La Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW) adottata nel 1979 benché non menzioni esplicitamente la violenza sulle donne nei suoi articoli, prevede alcune raccomandazioni generali – in particolare le raccomandazioni 12 e 19 – che esplicitano i doveri degli Stati parte della Convenzione per prevenire e contrastare la violenza sulle donne.

Nel 1993 si sono registrati alcuni passi importanti per la promozione e protezione dei diritti umani delle donne; nel corso della Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sui diritti umani, la violenza sulle donne venne riconosciuta come una violazione dei diritti umani e nella Dichiarazione e nel Programma di azione di Vienna venne stabilita la necessità di nominare una Special Rapporteur sulla violenza contro le donne. Questo passo importante ha contribuito all'adozione della Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne, il primo strumento internazionale che fa riferimento esplicito alla violenza sulle donne e fornisce un quadro di azione nazionale e internazionale per contrastarla.

Nello specifico la Dichiarazione riconosce la violenza sulle donne come una violazione dei diritti umani e afferma la necessità di garantire pari diritti principi in materia di uguaglianza, sicurezza, libertà, integrità e dignità di tutti gli esseri umani. La Dichiarazione definisce la violenza sulle donne come:

“ogni atto di violenza basato sul genere che provoca o può provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, incluse le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata”

Un'altra conquista per i diritti delle donne avvenne nel 1994 durante la Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo, in cui venne sancito il legame tra la salute riproduttiva e la violenza sulle donne. In seguito nel 1995 la storica Piattaforma d'azione di Pechino ha identificato specifici interventi che i Governi devono implementare per prevenire e contrastare la violenza contro donne e ragazze. Porre fine alla violenza sulle donne è una delle aree prioritarie della Piattaforma d'azione di Pechino, che include una definizione completa di violenza contro tutte le donne, a prescindere da appartenenza etnica e status legale, facendo dunque riferimento alle donne più a rischio di subire violenza:

“Il termine “violenza sulle donne” include ogni atto di violenza di genere che provoca, o può provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale o psicologica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o privazione arbitraria di libertà, sia nella vita pubblica, sia nella vita privata.





Perciò, la violenza sulle donne comprende ma non si limita alle seguenti forme:

- a. Violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene all'interno della famiglia, inclusi i maltrattamenti, gli abusi sessuali sulle bambine in ambito familiare, la violenza legata alla dote, lo stupro coniugale, la mutilazione genitale femminile e altre pratiche tradizionali dannose per le donne, la violenza perpetrata da altri membri della famiglia diversi dal coniuge e la violenza legata allo sfruttamento;
- b. Violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene all'interno della società in generale, incluso lo stupro, l'abuso sessuale, le molestie sessuali e l'intimidazione sul posto di lavoro, nelle istituzioni educative e altrove, la tratta delle donne e la prostituzione forzata;
- c. Violenza fisica, sessuale e psicologica perpetrata o condonata dallo Stato, ovunque essa avvenga”.

Nel 2002, il Consiglio d'Europa definì la violenza sulle donne come:

“ogni atto di violenza basata sul genere che provochi, o che può recare danno o sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia che essa avvenga nella vita pubblica, sia privata”.

Un ulteriore passo avanti è avvenuto nel 2011 con l'adozione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (nota come Convenzione di Istanbul). La Convenzione stabilisce che la violenza sulle donne è una forma di violenza basata sul genere che viene commessa contro la donna proprio in quanto donna.

Secondo tale Convenzione è obbligo degli Stati parte far fronte alla violenza in tutte le sue forme e adottare per prevenirla, per proteggere le donne che hanno subito violenza e per perseguire i colpevoli. Il fallimento eventuale è di responsabilità dello Stato. La Convenzione non lascia dubbi: non ci può essere vera uguaglianza tra donne e uomini se le donne subiscono violenza di genere e se le istituzioni non se ne occupano.

Le definizioni rilevanti fornite dalla Convenzione di Istanbul sono le seguenti:

““La violenza contro le donne” è una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne e comprende tutti gli atti di violenza basata sul genere che reca o che può recare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, sia nella vita privata;

La violenza contro le donne basata sul genere” include qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato”.

Infine, la Convenzione di Istanbul obbliga le Parti a prendere **misure per promuovere l'empowerment e l'indipendenza economica delle donne che hanno subito violenza.**

Tale approccio è stato seguito anche dal Parlamento europeo e dal Consiglio europeo, che hanno definito la violenza basata sul genere come segue:

“Per violenza di genere s'intende la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità di genere o della sua



espressione di genere o che colpisce in modo sproporzionato le persone di un particolare genere. Può provocare un danno fisico, sessuale, emotivo o psicologico, o una perdita economica alla vittima che ha subito violenza. La violenza di genere è considerata una forma di discriminazione e una violazione delle libertà fondamentali della vittima e comprende la violenza nelle relazioni intime, la violenza sessuale (inclusi lo stupro, l'aggressione sessuale e le molestie sessuali), la tratta di esseri umani, la schiavitù e le varie forme di pratiche dannose, quali i matrimoni forzati, le mutilazioni genitali femminili e i cosiddetti «crimini d'onore». Le donne che hanno subito violenza di genere e i loro figli hanno spesso bisogno di assistenza e protezione speciali a motivo dell'elevato rischio di ri-vittimizzazione, intimidazione e ritorsioni connesse a tale violenza”.

## Cos'è la violenza di genere?

I termini violenza di genere e violenza sulle donne vengono usati in modo intercambiabile molte volte nella letteratura, nella pratica e nelle politiche. Il termine violenza di genere si riferisce alla violenza diretta verso una persona per via del suo genere o per le aspettative sul suo ruolo nella società. La violenza di genere implica appunto la dimensione di genere di questo tipo di atti; in altre parole e secondo UN-Women, esiste una relazione tra lo stato subordinato delle donne nella società e la loro esposizione alla violenza. Infine, la violenza sulle donne colpisce donne e ragazze in modo sproporzionato proprio a causa del loro genere e del loro sesso biologico. Tali termini verranno usati in modo intercambiabile in tutto il documento.

La violenza sulle donne ha origine in un sistema di pratiche e leggi che tollerano la dominazione e il controllo degli uomini sulle donne, come se fossero di loro proprietà. La violenza domestica è la forma più diffusa di violenza ed è un problema di portata globale, che ha conseguenze gravi a livello fisico, emotivo, economico e sociale per donne, bambini, famiglie e società in tutto il mondo.

Secondo l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), la violenza sulle donne riguarda tutta l'Europa e i dati sulla violenza domestica sono allarmanti: secondo uno studio della FRA del 2014, il 22% delle donne che hanno o hanno avuto in passato una relazione con un uomo ha subito violenza fisica e/o sessuale dal proprio partner. Lo stesso studio, le donne **che hanno subito violenza sono maggiormente esposte a difficoltà economiche**: il 39% delle donne che hanno avuto in passato una relazione violenza dichiarano di avere difficoltà economiche, contro il 26% delle donne che non hanno avuto partner violenti.

Alcuni passi significativi sono stati fatti a livello europeo per prevenire e contrastare la violenza sulle donne, ad esempio l'adozione nel 2012 della Direttiva 2012/29/EU istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato. La Direttiva stabilisce che:

“La violenza nelle relazioni intime è quella commessa da una persona che è l'attuale o l'ex coniuge o partner della vittima ovvero da un altro membro della sua famiglia, a prescindere dal fatto che l'autore del reato conviva o abbia convissuto con la vittima. Questo tipo di violenza potrebbe includere la violenza fisica, sessuale, psicologica o economica e provocare un danno fisico, mentale o emotivo, o perdite economiche. La violenza nelle relazioni strette è un problema sociale serio e spesso nascosto, in grado di causare un trauma fisico e psicologico sistematico dalle gravi conseguenze in quanto l'autore del reato è una persona di cui la vittima dovrebbe potersi fidare. Le vittime di violenza nell'ambito di relazioni strette possono pertanto aver bisogno di speciali misure di



protezione. Le donne sono colpite in modo sproporzionato da questo tipo di violenza e la loro situazione può essere peggiore in caso di dipendenza dall'autore del reato sotto il profilo economico, sociale o del diritto di soggiorno”.

Donne e bambini che vivono in ambienti violenti a volte devono scontrarsi anche con il problema della povertà. Secondo un rapporto di WAVE, la trappola della povertà porta le donne che hanno subito violenza e i loro figli all'esclusione sociale, poiché la violenza ha impatto negativo sulla salute delle donne e in termini di accesso all'istruzione e alla formazione, al mercato del lavoro con conseguente riduzione di risorse economiche, in termini di dipendenza nell'assistenza pubblica, di mancanza di una casa, di genitorialità singola e, per le donne migranti, in termini di rischio di essere espulse dal Paese e/o escluse da misure di assistenza pubblica a causa del proprio status legale. Le disuguaglianze strutturali affrontate dalle donne a ogni livello contribuiscono al manifestarsi di tali problematiche: ad esempio la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro formale, il persistente divario salariale tra donne e uomini, mancanza di servizi all'infanzia di qualità e a basso prezzo. Questo si traduce in pensioni più basse per le donne e forte dipendenza dall'assistenza pubblica e ad altre misure di welfare. Le donne che subiscono violenza, specialmente dopo la separazione, sono soggette a povertà per diverse ragioni. Nella maggior parte dei casi sono senza mezzi finanziari, senza un posto in cui vivere e l'accesso al mercato del lavoro è molto difficile per loro. La situazione è anche più precaria per le donne migranti il cui status sociale è spesso legato a quello dell'autore della violenza.

## Comprendere la violenza domestica

In molti Paesi il termine “violenza nelle relazioni intime” è sinonimo di “violenza domestica”, un termine che in realtà comprende sia la violenza perpetrata dal partner, sia l'abuso su una persona minorenni o anziana, o abuso da parte di qualsiasi altro membro della famiglia. Nel contesto italiano con il termine violenza domestica si fa prevalentemente riferimento alla violenza maschile sulle donne perpetrata da partner o ex partner. Per questo nel corso del documento con il termine violenza domestica ci si riferisce alla violenza subita da una donna e commessa da un partner attuale o precedente.

Il progetto WEGO si concentra nello specifico sugli interventi a supporto di coloro che hanno subito violenza da parte di un partner o ex partner, di violenza che colpisce le donne in modo sproporzionato. L'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) definisce la violenza domestica come una delle forme più comuni di violenza sulle donne e include l'abuso fisico, sessuale ed emotivo, il controllo del comportamento da parte di un partner. In modo più specifico:

“La violenza nelle relazioni intime avviene in ogni contesto e all'interno di qualsiasi gruppo socio-economico, religioso e culturale. La maggior parte di questa forma di violenza è subita dalle donne. Essa si riferisce a qualsiasi comportamento all'interno di una relazione intima che causa danno fisico, psicologico o sessuale. Include atti di violenza fisica, come schiaffi, pugni, calci e colpi; di violenza sessuale, come rapporti sessuali forzati e altre forme di coercizione sessuale; di violenza psicologica, inclusi insulti, denigrazioni, umiliazioni costanti, intimidazioni (es: rompere oggetti), minacce fisiche, minacce di portare via i figli. I comportamenti controllanti includono l'isolamento di una persona dalla sua famiglia e dagli amici, il controllo dei suoi spostamenti e il limitare il suo accesso a risorse economiche, al lavoro, all'istruzione e alle cure mediche”.



La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne e la violenza domestica nei paragrafi 41 e 42 della Relazione esplicativa afferma che:

“41. L'articolo 3 (b) fornisce una definizione di violenza domestica che comprende atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica tra membri di una famiglia o unità domestica, indipendentemente dal loro legame biologico o legale. In linea con il paragrafo 40, la violenza economica può essere collegata alla violenza psicologica. La violenza domestica include due tipi principali di violenza: violenza nelle relazioni intime tra coniugi o partner e violenza intergenerazionale che solitamente avviene tra genitori e figli. E' una definizione neutra rispetto al genere che va là di là del sesso dell'autore e della vittima”.

“42. La violenza domestica come la violenza nelle relazioni intime include violenza fisica, sessuale, psicologica o economica tra coniugi o ex coniugi e tra partner o ex partner. E' una forma di violenza che colpisce le donne in modo sproporzionato e che ha quindi una forte dimensione di genere. Benché il termine “domestico” possa limitare il contesto in cui avviene la violenza, chi redige il presente rapporto riconosce che la violenza continua dopo la fine di una relazione e quindi il termine va oltre la convivenza tra vittima e autore. La violenza intergenerazionale domestica include violenza fisica, sessuale, psicologica ed economica commessa da una persona contro suo/a figlio/a o genitore (abuso su anziani) o tale violenza tra altri due o più membri della famiglia di diverse generazioni. Anche in questo caso la convivenza tra vittima e autore non è un elemento significativo”.

## Abuso economico, indipendenza economica ed empowerment economico

Nonostante le donne di ogni contesto sociale siano esposte alla violenza domestica, vi s'imbattono in modo diverso in base a caratteristiche sociali, etniche ed economiche. In modo più specifico, donne con status economici bassi tendono a farne esperienza più frequentemente e più gravemente avendo poche risorse e scarso accesso alle misure di protezione. Barriere strutturali come la povertà, basso livello educativo, scarso accesso alle informazioni rendono più difficile l'uscita dalla violenza, in quanto queste barriere limitano la conoscenza delle donne sulle risorse disponibili e le loro possibilità di indipendenza economica.

Le questioni legate all'indipendenza economica come una via d'uscita da situazioni violente sono cruciali per questo gruppo di donne.

Infatti, l'indipendenza economica è ampiamente riconosciuta come un prerequisito che permette a entrambi, donne e uomini, di esercitare controllo sulle proprie vite e fare scelte informate. Il paragrafo 26 della Dichiarazione di Pechino adottata durante la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne (1995) fa menzione a un chiaro impegno degli Stati a:

**“promuovere l'indipendenza economica delle donne**, in particolare attraverso l'accesso all'occupazione, ed eliminare il perdurante e crescente peso della povertà sulle donne, affrontando le cause strutturali della povertà per mezzo di cambiamenti nelle strutture economiche che assicurino a tutte le donne - in particolare a quelle che vivono in aree rurali – parità di accesso, in quanto protagoniste



essenziali dello sviluppo, alle risorse produttive, alle opportunità e ai servizi pubblici”.

Secondo i principali studi al riguardo, l'**indipendenza economica** si riferisce a una condizione in cui donne e uomini hanno accesso a una vasta gamma di opportunità e risorse economiche – come lavoro, servizi, reddito disponibile sufficiente – in modo che possano esercitare controllo sulle proprie vite, rispondere ai propri bisogni e a quelli delle persone a loro carico e prendere decisioni consapevoli.

Il concetto di **indipendenza economica delle donne** riconosce le donne come attrici economiche che contribuiscono all'attività economica e dovrebbero poterne beneficiare in condizioni di uguaglianza rispetto agli uomini, e riconosce che l'indipendenza economica può avere un ruolo importante nel rafforzamento dello status delle donne nella società e nella famiglia.

Generalmente, l'**occupazione** viene riconosciuta come la via principale per essere economicamente indipendente e sfuggire alla povertà. Questo è anche più vero nel caso dell'indipendenza economica, che è strettamente connessa con il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro delle donne. Questo significa, in particolare, che **la qualità dell'occupazione e le condizioni lavorative** sono particolarmente rilevanti: scarse condizioni di lavoro (per esempio salario basso, lavoro precario, part-time forzato, interruzione della carriera lavorativa, etc.) e la difficoltà nel rimanere e crescere nel mercato del lavoro possono infatti comportare redditi bassi e discontinui, scarse opportunità di formazione e, in molti Paesi, scarso accesso a misure di protezione sociale e quindi minori diritti alla pensione, fino a una maggiore esposizione al rischio povertà.

Quando si considera l'indipendenza economica in generale, e in particolare l'indipendenza economica delle donne, è anche importante considerare la **sicurezza economica**, con riferimento alla possibilità di pianificare risposte a bisogni e rischi futuri e di soddisfare i bisogni primari. Creare condizioni di sicurezza può includere l'acquisizione di conoscenze finanziarie o di nuove abilità lavorative, avere un'assicurazione contro perdite o avversità ed essere in grado di risparmiare.

Le donne che subiscono violenza domestica possono subire una forma di violenza o una combinazione di forme di violenza. L'autore della violenza può usare infatti diverse tattiche anche per minare l'indipendenza economica di una partner attuale o precedente. Per esempio:

“Un autore di violenza può impedire alla sua partner di avere un lavoro, può interferire con il suo lavoro o metterlo a repentaglio in modo da mantenere la sua dipendenza economica su di sé, rendendo quindi difficile per lei lasciarlo. Può avere controllo sulle risorse economiche della sua compagna o concederle solo una “paghetta”. Può anche interferire con i suoi percorsi accademici o tentare di compromettere il suo accesso a borse di studio o metterla a rischio i suoi obiettivi di vita”<sup>1</sup>.

Programmi di *empowerment* economico ad hoc e azioni di advocacy sono quindi necessari ad aiutare le donne che hanno subito violenza a ottenere o riguadagnare una propria indipendenza economica durante e dopo essere uscite dalla violenza. Allo stesso tempo, altre attività come il rafforzamento delle competenze attraverso la formazione e l'istruzione o interventi per facilitare l'entrata o il rientro nel mercato del lavoro sono fondamentali per creare le basi per raggiungere l'indipendenza economica e uscire da situazioni violente .

---

<sup>1</sup> Centro nazionale sulla violenza sessuale e domestica, potere e controllo.  
[http://www.ncdsv.org/publications\\_wheel.html](http://www.ncdsv.org/publications_wheel.html).



La sezione successiva descrive gli elementi base dell'approccio all'*empowerment* delle donne secondo una prospettiva femminista.

## 1.2. Empowerment

Il termine "*empowerment*" non è univoco e non esiste una definizione universale del concetto. Al contrario è un termine complesso, di natura soggettiva, relativo e diverse teorie sul potere, i suoi diversi significati, interpretazioni, somiglianze e differenze che possono generare contraddizioni.

Le origini del termine *empowerment* possono essere rintracciate negli anni '60 ed era utilizzato all'interno dei movimenti afroamericani di "potere nero" e nel Movimento per i diritti civili degli Stati Uniti. È anche radicato nelle esperienze di educazione popolare di Paulo Freire in Brasile e nei movimenti popolari latinoamericani negli anni '60 e '70.

Verso la metà degli anni ottanta, il concetto di *empowerment* prese piede all'interno del movimento femminista. Una definizione femminista di *empowerment*, basata sull'azione collettiva, è stata avanzata da Gita Sen e Caren Grown in *Sviluppo, Crisi e Visioni alternative* (nell'ambito del progetto DAWN, Development Alternatives for New Era). Alla Conferenza mondiale di Pechino del 1995, l'approccio all'*empowerment* delle donne si è consolidato come strategia chiave per l'avanzamento delle donne e la lotta contro la femminilizzazione della povertà. Da quel momento in poi, il termine e il concetto di *empowerment* divennero un concetto centrale nel discorso sullo sviluppo.

Il progetto Pathways propone una definizione utile di *empowerment* che incorpora il potere: "L'*empowerment* delle donne avviene quando persone e gruppi organizzati sono in grado di immaginare il loro mondo in modo diverso e realizzare quella visione cambiando i rapporti di potere che le hanno tenute in povertà, limitato la loro voce ed espressione e private della loro autonomia".<sup>2</sup>

Il progetto prevede una differenza tra tre diverse dimensioni di *empowerment*:

- **L'empowerment sociale** riguarda il cambiamento della società in modo che il posto che le donne vogliono occupare al suo interno sia riconosciuto e rispettato nel rispetto delle loro scelte e non a condizioni dettate da altri. L'autonomia e l'autostima sono fondamentale per compiere scelte in modo autonomo – ad esempio sull'aver rapporti sessuali, sul matrimonio e sull'aver figli. Valorizzare e rispettare le donne è fondamentale per permettere la loro partecipazione politica, salari onesti e accedere a servizi pubblici per la salute e l'istruzione.
- **L'empowerment politico** riguarda l'equa rappresentanza nelle istituzioni politiche e dare voce a chi non ha voce, in modo che le donne possano prendere decisioni che influenzano le loro vite e quelle di altre donne.
- **L'empowerment economico** riguarda la possibilità per le donne sia di contribuire, sia di trarre beneficio da attività economiche, in base a un sistema che riconosca il valore del loro contributo, rispetti la loro dignità e consenta loro di negoziare un'equa distribuzione dei profitti.

Nelle organizzazioni femministe, come i Centri anti violenza in Italia, il concetto di *empowerment* viene generalmente concepito come processo di consapevolezza, sviluppo dell'autonomia e rafforzamento dell'autostima e del potere della donna sulle sue risorse e sulle decisioni che hanno impatto sulla sua vita.

È allo stesso tempo un processo attraverso il quale le donne rafforzano le loro capacità, il loro ruolo, autonomia e autostima, come persone e come gruppo sociale, per promuovere i cambiamenti e trasformare i rapporti di potere.

<sup>2</sup> <http://www.pathwaysofempowerment.org/>



Si riferisce a processi non lineari di trasformazione di diverse relazioni di potere, mettendo in discussione il potere come dominio sull'altro ("potere su") e promuovendo una nuova nozione di potere condiviso ("potere con"), basato su relazioni sociali più democratiche. Da una prospettiva femminista e trasformativa, risponde all'esigenza di generare cambiamenti nelle relazioni di potere tra i generi, modificando la distribuzione del potere nelle relazioni personali e nelle istituzioni sociali.

Pertanto, l'*empowerment* non è qualcosa che può essere dato per "scontato", ma è piuttosto un processo dinamico che mira a uno sforzo individuale e collettivo. È strettamente collegato a una nuova nozione di potere basata su relazioni sociali più democratiche e sul potere condiviso, un potere "sostenibile" (Batliwala, 1997), stabilito nella costruzione di meccanismi di responsabilità collettiva, di potere decisionale, partecipazione e uguaglianza di genere.

Per essere un processo veramente trasformativo, l'*empowerment* dovrebbe avere sia una dimensione individuale, sia una dimensione collettiva e sociale. A livello individuale, i cambiamenti mirano al raggiungimento di livelli più elevati di fiducia in se stesse, di autostima e di potere di negoziazione per i propri interessi.

Dal punto di vista sociale e di gruppo, un processo di *empowerment* implica il rafforzamento del legame tra donne, nel riconoscimento e supporto reciproci per affrontare problemi comuni e avanzare nella difesa di interessi comuni.

Nella dimensione collettiva, vengono generati cambiamenti sociali, politici ed economici, volti a sradicare le discriminazioni di genere in tutti i settori delle relazioni sociali e della struttura sociale.

L'*empowerment* delle donne è perciò un costante esercizio di libertà.

Nella sezione 1.5 vengono fornite delle linee guida metodologiche da impiegare nell'approccio di *empowerment* all'interno dei percorsi di formazione rivolti alle donne.

### 1.3. Economia femminista: il mercato del lavoro e il lavoro di cura

L'economia femminista è un insieme di studi teorici che aiuta a comprendere le disuguaglianze di genere. Tali disuguaglianze sono sia causa sia conseguenza della violenza maschile contro le donne: la violenza è uno strumento usato dagli autori di violenza per sostenere e rafforzare la subordinazione delle donne.

Al di là delle forme specifiche di violenza, le disuguaglianze di genere si manifestano in diversi ambiti della vita (salute, istruzione, rappresentanza politica, mercato del lavoro, ecc.). Comprendere le disuguaglianze tra uomini e donne in ambito economico è importante per combattere la violenza sulle donne.

Una delle aree prioritarie della Piattaforma d'azione di Pechino è appunto "Donne ed economia" e la piattaforma prevede impegni chiari per "promuovere l'indipendenza economica delle donne, incluso l'accesso al lavoro retribuito, e far fronte al persistente e crescente peso della povertà che grava sulle donne affrontando le cause strutturali della povertà attraverso cambiamenti nella struttura economica, garantendo parità di accesso per tutte le donne, comprese quelle che vivono nelle aree rurali, in quanto agenti di sviluppo importanti, a risorse produttive, opportunità e servizi pubblici" (Nazioni Unite, 1995).

Negli interventi di supporto alle donne che hanno subito violenza domestica, l'*empowerment* economico è di solito un'area poco sviluppata e per questo l'indipendenza economica delle donne rimane un obiettivo difficile da raggiungere. Spesso i programmi per l'inserimento lavorativo o i programmi di formazione spesso rischiano di rafforzare le uguaglianze di genere in ambito economico, in quanto i settori

ad alta presenza femminile e caratterizzati da basse retribuzioni sono spesso l'unica opportunità di lavoro di facile accesso per le donne che vogliono sottrarsi a relazioni violente. Sono ancora poco sviluppate le conoscenze su come implementare programmi di *empowerment* economico sensibili alle questioni di genere in grado di contribuire a eliminare le disuguaglianze in tutte gli ambiti della vita. L'economia femminista fornisce un utile quadro teorico per comprendere e affrontare questi problemi e raggiungere l'obiettivo di promuovere l'indipendenza economica delle donne.

### Genere ed economia: concetti chiave dell'economia femminista

L'economia femminista mette in discussione la teoria economica egemonica, denunciando il presupposto androcentrico degli ideali economici tradizionali, fondati sull'idea dell'"homo economicus" (che attribuisce caratteristiche universali sulla base di quelle del maschio bianco, adulto, sano, eterosessuale, con un reddito medio).

L'economia femminista sottolinea la necessità di integrare le relazioni di genere tra le variabili da prendere in considerazione quando si parla di economia. Tale quadro teorico è critico ad esempio rispetto all'assunto secondo il quale le differenze tra uomini e donne nelle professioni e nell'istruzione siano espressione di loro libere scelte e analizza le disuguaglianze di genere strutturali legate al sistema capitalista.

Uno dei contributi chiave dell'economia femminista è la ridefinizione del concetto di "lavoro" per includere non solo il lavoro retribuito svolto nel mercato del lavoro formale, ma anche il lavoro non retribuito. Questo tipo di lavoro non è solo concettualizzato ma considerato indispensabile per la sostenibilità del sistema economico: l'economia femminista mette al centro dell'analisi la sostenibilità della vita, invece dell'analisi dei mercati. L'economia capitalista si sostiene grazie al fatto che gran parte del lavoro necessario per la sopravvivenza delle persone è svolto gratuitamente dalle donne.

L'economia femminista ha sviluppato sia nuovi concetti, sia nuovi indicatori e strumenti economici che ci permettono di avere i dati necessari per comprendere la realtà economica. Come ha affermato l'economista femminista spagnola Cristina Carrasco (2007), le attuali "statistiche sono sospette" e dovrebbero essere riesaminate per vedere tutto ciò che la lente androcentrica dell'homo economicus ha oscurato.

Di seguito vengono presentati alcuni **concetti dell'economia femminista** legati al lavoro di cura, quale lato invisibile dell'economia, e alla dimensione di genere del mercato del lavoro e le relative disuguaglianze.

### Divisione di genere del lavoro

La divisione di genere del lavoro comporta la concentrazione delle donne nelle attività riproduttive svolte nella sfera domestica, nonché in determinate attività e posizioni all'interno del lavoro retribuito.

La divisione di genere del lavoro costruisce il femminile e il maschile in modo diverso, relegando la sfera del femminile alla cura della famiglia, della casa e delle attività non retribuite, mentre pone il maschile al centro della sfera pubblica, del lavoro retribuito e dei processi decisionali. In questo modo, l'organizzazione della società è discriminatoria verso le donne, perché le pone in condizioni di svantaggio e disuguaglianza rispetto agli uomini.

### Lavoro di cura

Numerose economiste femministe hanno dedicato gran parte del loro lavoro alla redistribuzione dei compiti di cura come contributo chiave all'economia. L'economista spagnola Amaia Pérez Orozco fornisce un'utile definizione di "lavoro di cura":





“Con il lavoro di cura intendiamo la gestione quotidiana della vita e della salute, il bisogno basilare e quotidiano che consente la sostenibilità della vita. Implica una doppia dimensione, "materiale" – ossia svolgere attività specifiche con risultati tangibili, per rispondere ai bisogni del corpo e al benessere fisiologico - e "immateriale" – relativo all’affetto e alla cura delle relazioni – per il benessere emotivo”.<sup>3</sup>

### Quali sono le implicazioni per le donne?

- “Doppio turno” per le donne, inteso come tempo dedicato al lavoro retribuito e al lavoro familiare
- Maggiore presenza delle donne nell'economia informale, nel lavoro part-time, o in lavori a bassa retribuzione per poter conciliare il lavoro retribuito con le responsabilità familiari.
- “Tetto di cristallo” e “pavimento appiccicoso”, in altre parole la maggiore difficoltà per le donne di sviluppare una crescita professionale
- Mancanza di riconoscimento del contributo delle donne al benessere sociale ed economico
- Femminilizzazione della povertà
- Violenza economica di genere
- Sfruttamento e sottovalutazione del lavoro femminile – per cui le donne lavorano più ore per meno soldi
- Divario salariale
- Mancanza di tempo libero
- Rafforzamento di stereotipi sessisti nelle nuove generazioni

### Cosa rappresenta questo per l'economia?

- Una famiglia in media spenderebbe circa 25.000€ l'anno se il lavoro di cura attualmente svolto gratuitamente principalmente dalle donne fosse svolto da una persona esterna alla famiglia e retribuito.
- La Grecia aveva nel 2001 una popolazione di 10.2 milioni di persone e approssimativamente 3.6 milioni di famiglie (Annuario demografico della divisione statistica delle Nazioni Unite). Nel 2001, 3.6 milioni di famiglie hanno risparmiato in spese domestiche circa 94.5 miliardi di euro. Il PIL annuale della Grecia nel 2001 è stato di 136 miliardi di euro, il che significa che il contributo invisibile del lavoro di assistenza non retribuito all'economia rappresenta il 69% del PIL.

### Doppio Turno

Il doppio turno è la condizione a cui le donne sono sottoposte quando svolgono un lavoro retribuito e devono anche essere responsabili delle attività associate al lavoro riproduttivo, perché non sono condivise con i loro partner.

In Grecia, nel 2014, gli uomini hanno trascorso in media 1 ora e 31 minuti al lavoro domestico (per lo più a cucinare, quasi nulla nella pulizia della casa), mentre le donne hanno trascorso in media 4 ore e 36 minuti nel lavoro domestico (Autorità statistica ellenica).

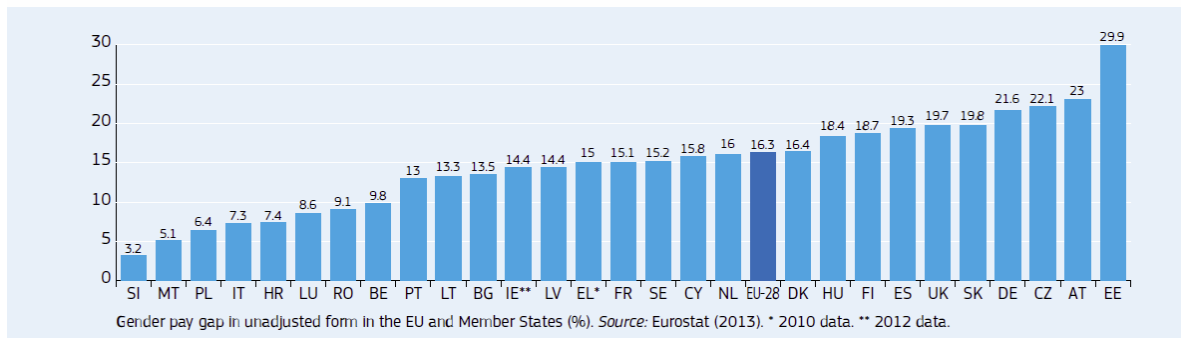
---

<sup>3</sup> Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. Amaia Pérez Orozco, Revista de economía crítica 5, 7-37, 2006.

## Il divario salariale di genere

Secondo la definizione della Commissione europea, il divario salariale di genere è la differenza tra i guadagni lordi delle donne lavoratrici e degli uomini lavoratori. Sulla base del calcolo dei guadagni orari, le donne guadagnano all'ora il 16% in meno rispetto agli uomini nell'UE, significa che le donne lavorano gratuitamente per circa 2 mesi ogni anno. Se il calcolo viene effettuato sulla base dei guadagni annuali e non orari il divario è più ampio (25-30%) perché molte donne lavorano part-time. Il divario retributivo di genere aumenta con l'età: le donne anziane guadagnano meno degli uomini della loro età. Avere meno soldi ha implicazioni di lungo termine: meno soldi per risparmiare e investire e un divario pensionistico medio tra uomini e donne del 39%.

(1) Eurostat, 2013  
(2) Eurostat, 2010



Le cause del divario retributivo di genere sono le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro e nella redistribuzione del lavoro globale (incluso il lavoro non retribuito).

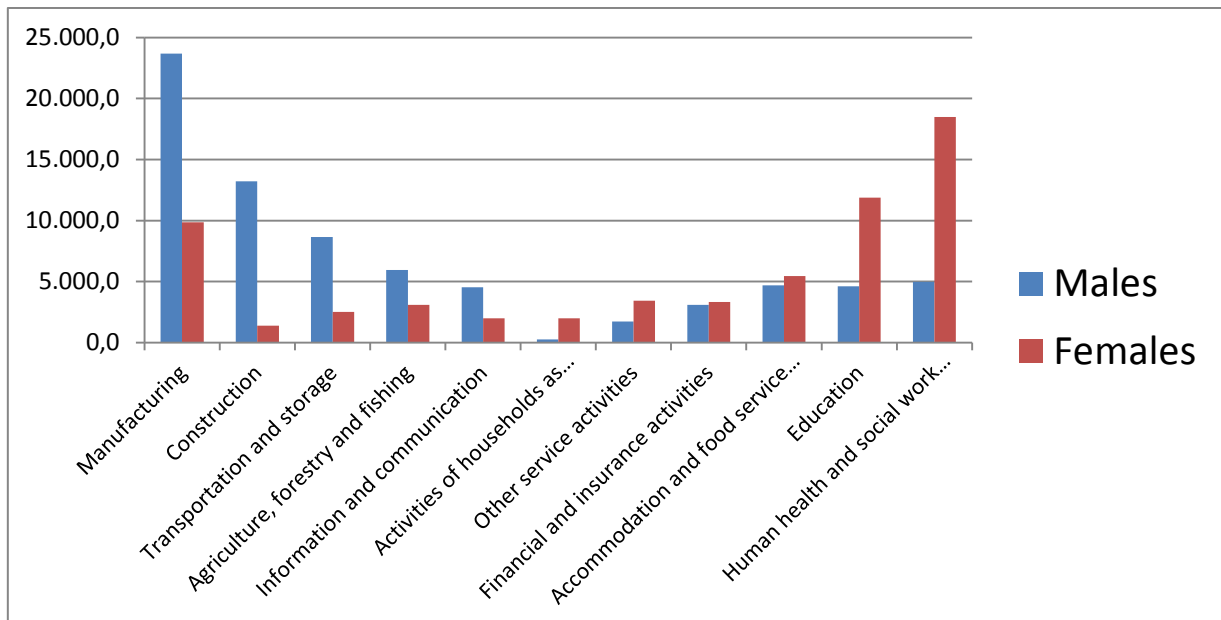
Le principali caratteristiche della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro sono:

- Assenza: la cosiddetta "inattività", un concetto che l'economista Margaret Maruani considera un'"aberrazione sociologica". Ciò è dovuto a più alti tassi di disoccupazione delle donne, maggiore partecipazione all'economia informale, nei lavori part-time e precari. Con il lavoro part-time e le interruzioni di carriera per prendersi cura dei bambini e di altre persone a carico, sono meno promosse, il che significa che guadagnano meno.
- Discriminazione, sia diretta – ovvero un trattamento ingiusto delle donne, sia indiretta (pratiche che apparentemente sono eque, ma che in realtà non lo sono perché colpiscono le donne in modo sproporzionato (ad esempio, quando non è consentito il lavoro part-time in un'azienda).
- Segregazione, sia orizzontale sia verticale (vedi sotto).

### Segregazione verticale e orizzontale: tetto di cristallo e pavimento appiccicoso

La segregazione occupazionale o orizzontale è "la distribuzione non equa di uomini e donne in un settore o tra settori"<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> *Recull de termes Dones i treball*, Generalitat de Catalunya, 2008



Fonte: Labour Force Survey, 2015

Il lavoro delle donne di solito ha un valore sociale ed economico più basso: i settori ad alta presenza femminile sono quelli solitamente con condizioni lavorative peggiori, salari più bassi, maggiore precarietà e un più alto tasso di lavoro part-time.

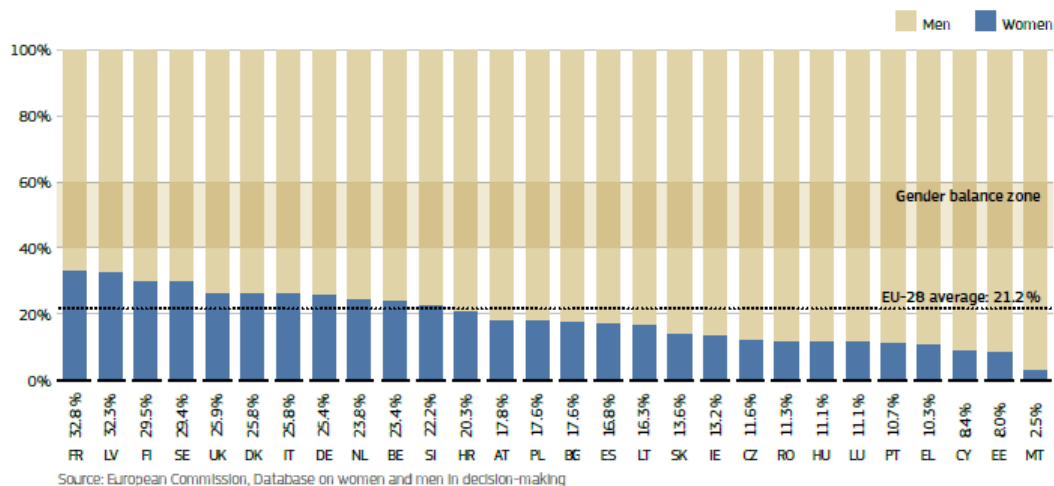
Si tratta di segregazione orizzontale del lavoro: tali settori rappresentano spesso un'estensione delle attività svolte dalle donne nella sfera privata. Come se fosse scontato che questo è il loro ruolo e il loro dovere in quanto donne. Ad esempio il settore educativo e infermieristico offrono di solito stipendi più bassi rispetto alle occupazioni prevalentemente svolte dagli uomini, anche quando per svolgerli è necessario un alto livello di esperienza e formazione.

La segregazione verticale è la "distribuzione diseguale di donne e uomini in diverse categorie o livelli di lavoro, in modo che le donne siano concentrate in posti di lavoro con meno responsabilità " (*Recull de termes Dones i treball*, Generalitat de Catalunya, 2008).

Due termini vengono usati per descrivere graficamente la segregazione verticale nel mercato del lavoro. Il più noto di questi è "tetto di cristallo": la barriera invisibile che impedisce l'accesso da parte delle donne al potere, a posizioni decisionale e ai più alti livelli di responsabilità, a causa di pregiudizi sulle loro capacità professionali.

Nei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa nell'UE la presenza di donne è solo del 21%. Ci sono solo otto paesi (Francia, Lettonia, Finlandia, Svezia, Regno Unito, Danimarca, Italia e Germania) in cui le donne rappresentano almeno un quarto dei membri dei consigli di amministrazione.

■ Representation of women and men on the boards of large listed companies in the EU, April 2015



Il secondo concetto associato alla segregazione verticale è il "pavimento appiccicoso" e fa riferimento alla concentrazione delle donne in livelli occupazionali più bassi, nei lavori che richiedono meno qualifiche o quelli con salari e condizioni contrattuali peggiori.

Le condizioni di disuguaglianza sono peggiori quando le discriminazioni si sommano e contribuiscono. Un esempio è dato dalla difficoltà per le donne migranti a far riconoscere ufficialmente le loro qualifiche nei paesi ospitanti e per questo sono sovra rappresentate in settori sottopagati e a condizioni peggiori, come il lavoro di cura.

Le organizzazioni femministe che lavorano per promuovere l'*empowerment* economico delle donne che hanno subito violenza si trovano pertanto a dover affrontare la sfida di favorire l'inserimento lavorativo e lo sviluppo professionale delle donne attraverso strategie che non contribuiscano a rafforzare le disuguaglianze di genere alla base della violenza.

## 1.4. Consulenza lavorativa nei Centri antiviolenza

Promuovere l'*empowerment* economico delle donne che hanno subito violenza richiede alle operatrici antiviolenza competenze differenti rispetto a quelle che il loro ruolo in teoria prevede. D'altro canto spesso le operatrici si trovano a dover affrontare le problematiche economiche delle donne che assistono nel loro percorso di fuoriuscita dalla violenza. Questo richiede lo sviluppo di abilità e competenze addizionali che vanno oltre a quelle consolidate dall'esperienza di operatrice. La consulenza in ambito economico si concentrerà sulla situazione specifica della donna con un'attenzione e un impegno che la donna raramente sperimenterà altrove. L'operatrice accompagna la donna in diverse situazioni, cercando di potenziare le sue capacità e creando i presupposti per raggiungere risultati positivi in caso di inserimento lavorativo e di sviluppo di migliore competitività sul mercato del lavoro<sup>5</sup>.

Tra le competenze riconosciute dalle esperte di settore vi sono le seguenti:

<sup>5</sup>Fonte: progetto " *Bilan de Competences for Job Seekers: exchange of international experiences and application of new findings in the Czech Labour Office practice No CZ.1.04/5.1.01/77.00070* finanziato da ESF

Carta delle competenze	
Trasferire abilità e competenze	<p>Analisi e soluzione dei problemi</p> <p>Alfabetizzazione</p> <p>Alfabetizzazione digitale</p> <p>Comunicazione (colloqui)</p> <p>Capacità di scrittura</p> <p>Espressione verbale, capacità di espressione</p> <p>Motivazione delle persone</p> <p>Organizzazione e pianificazione del lavoro</p> <p>Crescita personale</p> <p>Abilità di parlare in pubblico</p> <p>Flessibilità di pensiero (adattabilità, capacità di improvvisazione)</p> <p>Indipendenza</p> <p>Lavoro di squadra</p> <p>Creatività</p> <p>Capacità di negoziazione</p>
Conoscenza	<p>Sviluppo professionale degli individui nelle diverse fasi della loro vita</p> <p>Metodi e tecniche di orientamento professionale</p> <p>Fondamenti di psicologia della persona, psicologia evolutiva, sociale e <i>counselling</i>, psicologia del lavoro, psicodiagnostica, pedagogia e altre scienze umane</p> <p>Mercato del lavoro, informazioni sulle possibilità di formazione e opportunità per la realizzazione professionale</p> <p>Caratteristiche di base delle professioni e delle relative condizioni lavorative</p> <p>Conoscenza dei servizi disponibili per rispondere a determinati problemi personali e situazioni sociali</p>
Capacità e competenze professionali	<p>Analisi dei bisogni della donna e programmazione dell'intervento</p> <p>Mappatura delle competenze e delle qualità personali</p> <p>Supporto nell'autoconoscenza da parte della donna</p> <p>Conduzione di attività di consulenza individuale e di gruppo con approccio pedagogico</p> <p>Identificazione delle possibilità di sviluppo e dei bisogni educativi della donna</p> <p>Cooperazione con attori chiave nel settore dell'istruzione e nel mercato del lavoro</p>

### Standard e criteri di qualità per la consulenza lavorativa

Conoscenza, abilità ed esperienza dell'operatrice	
Basi teoriche	L'operatrice ha conoscenze di base sulla legislazione in vigore nel campo del lavoro e dell'istruzione.
Sviluppo professionale	L'operatrice è aggiornata rispetto alle notizie rilevanti per il suo ambito di intervento, partecipa a eventi sui temi di interesse per il suo ruolo e aggiorna la sua competenza professionale.
Informazioni di background	<p>L'operatrice è in contatto con esperti/e esterni/e che possono essere contattati dalle donne in caso di bisogno su ambiti specifici.</p> <p>L'operatrice conosce il mercato del lavoro in linea generale ed è in grado di reperire informazioni sulle specificità regionali/locali del mercato del lavoro.</p>
Principi etici	L'operatrice è attenta e sensibile al trattamento dei dati personali nel rispetto della privacy e della sicurezza della donna, anche secondo quanto previsto dalla legge.



## Genere e imprenditoria

Il tema dell'imprenditoria femminile è stato ampiamente trascurato in generale nella società e nelle scienze sociali. Le donne non solo hanno tassi di partecipazione all'imprenditoria inferiori rispetto agli uomini, ma generalmente scelgono anche di avviare e gestire imprese in settori diversi da quelli degli uomini. Tali settori sono in genere l'istruzione, la vendita diretta e altri servizi, spesso percepiti come meno importanti per lo sviluppo e la crescita economica rispetto alla manifattura e all'alta tecnologia. Inoltre, le politiche e i programmi tendono a essere concepite sui bisogni degli uomini e spesso non tengono conto delle esigenze specifiche delle donne imprenditrici.

Le disuguaglianze di genere hanno un impatto anche sull'accesso delle donne al credito: una ricerca condotta a livello europeo mostra che ruoli e stereotipi di genere impediscono alle donne di accedere a risorse finanziarie su una base paritaria rispetto agli uomini<sup>6</sup>. Per esempio:

- Le donne hanno meno probabilità di chiedere credito rispetto agli uomini
- Le donne sono meno propense a cercare finanziamenti per investimenti rispetto agli uomini
- Le donne tendono a chiedere finanziamenti inferiori rispetto agli uomini
- Le donne hanno meno fiducia e capacità per chiedere finanziamenti. Le donne spesso valutano le loro capacità e il livello di innovazione delle loro imprese molto inferiori rispetto a quanto fanno gli uomini, anche per aziende simili. Se le donne non hanno meno fiducia nelle loro attività, è più difficile per loro convincere un finanziatore o un investitore.
- Le donne tendono a creare imprese in settori dominati dalle donne. Tali settori sono percepiti da una serie di attori, tra cui gli istituti di credito, come caratterizzati da basso potenziale di crescita e basso valore aggiunto. Per questi motivi, gli investitori ne sono meno attratti.

## Imprenditoria sociale

Sul significato dell'imprenditoria sociale esistono più teorie, ma il suo obiettivo rimane sempre lo stesso: *creare un impatto positivo sulla società*.

L'impresa sociale negli ultimi tempi è diventata un'alternativa alle imprese tradizionali e sebbene la legislazione in merito sia ancora scarsa in molti paesi dell'UE, sempre più imprenditori vedono le imprese sociali come alternativa alle imprese a scopo di lucro, soprattutto le donne. La Commissione europea ha posto l'economia sociale al centro delle sue priorità in termini di ricerca sulle possibili soluzioni ai problemi sociali, al fine di fornire risposte innovative ad alcune sfide attuali, in particolare alla creazione di posti di lavoro e all'inclusione sociale.

---

<sup>6</sup> DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE INTERNE DIPARTIMENTO DI POLITICA C: DIRITTI DEI CITTADINI E AFFARI COSTITUZIONALI DIRITTI DELLE DONNE E UGUAGLIANZA DI GENERE Women's Entrepreneurship: closing the gender gap in access to financial and other services and in social entrepreneurship, Report del Parlamento dell'UE 2015



Il principale scopo dell'imprenditoria sociale è appunto l'impatto sociale e i profitti che si ottengono vengono investiti a supporto della missione aziendale. L'impresa sociale realizza i propri obiettivi fornendo servizi o prodotti, in altre parole fornisce soluzioni innovative per affrontare sfide sociali utilizzando strategie di mercato.

Quando si avvia un'impresa sociale, è fondamentale analizzare le possibilità offerte dalle leggi in vigore nel Paese. Le possibilità di intervento in questo campo variano infatti secondo il Paese. Inoltre, l'impresa sociale è un ibrido tra un ente benefico e un'azienda: lo sviluppo di una serie di competenze, in particolare di capacità manageriali è essenziale per le imprenditrici sociali.

L'impresa sociale nel lungo periodo potrebbe rappresentare la risposta per molte organizzazioni non-profit che vogliono essere autosufficienti nel portar avanti i loro obiettivi. In tale contesto, i Centri antiviolenza potrebbero utilizzare tale strumento per assicurare la sostenibilità delle loro attività. Inoltre, l'impresa sociale ha dimostrato di avere un enorme potenziale per l'*empowerment* delle donne<sup>7</sup>.

Pertanto, è importante incorporare il concetto di imprenditorialità sociale negli interventi di *empowerment* dei Centri antiviolenza, familiarizzando con il concetto stesso e utilizzando strumenti per identificare e valutare l'attitudine imprenditoriale delle donne.

Diversi studi mostrano che le donne hanno maggiori probabilità di avviare un'impresa sociale rispetto a un'impresa tradizionale<sup>8</sup>.

#### Cosa motiva le donne ad avviare un'impresa sociale?

La motivazione principale è l'obiettivo sociale dell'impresa, quindi l'impatto positivo per la loro comunità. Un altro importante impulso è l'opportunità di innovazione per rispondere a bisogni sociali. Oltre la metà delle donne ha citato "maggiore potere decisionale e di leadership nel mio lavoro / carriera" come motivazione forte o molto forte. Infine, l'opportunità di imparare qualcosa di nuovo e acquisire nuove competenze.

#### Cosa offre alle donne?

- Acquisizione di nuove abilità (incluse abilità manuali)
- Sviluppo di competenze manageriali e di leadership
- Acquisire responsabilità
- Sviluppo di sicurezza in sé
- Supporto di altre donne attraverso le attività di impresa sociale
- Scoperta dei propri talenti nascosti

---

<sup>7</sup> [www.socialplatform.org/news/european-womens-lobby-first-research-on-women-led-social-enterprise-in-europe-reveals-thriving-sector-untapped-potential/](http://www.socialplatform.org/news/european-womens-lobby-first-research-on-women-led-social-enterprise-in-europe-reveals-thriving-sector-untapped-potential/)

<sup>8</sup> WeStart: Mapping Women Social Entrepreneurship in Europe: Synthesis Report: Women's Lobby

## Sviluppare le competenze TIC delle donne che hanno subito violenza: opportunità di *empowerment* e misure di sicurezza

Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) comprendono un insieme di beni, applicazioni e servizi utilizzati per produrre, distribuire, elaborare e trasformare le informazioni. Comprendono settori diversi come: telecomunicazioni, trasmissione televisiva e radiofonica, hardware e software per computer, servizi informatici e media elettronici (ad esempio Internet, posta elettronica, commercio elettronico e giochi per computer).

L'accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) è essenziale per la crescita economica, la produttività, l'occupazione, lo sviluppo economico e sociale sostenibile su scala globale. Il potere di Internet si rafforza giorno dopo giorno. Il settore delle TIC è visto come un motore di benessere e sviluppo. Le TIC svolgono un ruolo importante nella diffusione di un'ampia gamma di informazioni che portano alla conoscenza e al cambiamento dei comportamenti. Oggi sarebbe davvero difficile per le donne raggiungere l'indipendenza economica senza avere accesso all'informazione e alla comunicazione.

Tuttavia vi è un grande divario digitale di genere in questo settore. Le statistiche mostrano che le donne hanno il 57% dei diplomi di laurea, ma solo il 18% per cento delle lauree in informatica. Inoltre, mentre le donne costituiscono il 59% della forza lavoro complessiva, la percentuale di donne nei settori dell'IT e della matematica è sceso dal 35% al 26% dal 1990 al 2013. Secondo un rapporto del 2015 di CNET, aziende come Google, Facebook, Microsoft e Twitter hanno meno del 20% di donne in ruoli tecnici, mentre le donne rappresentano solo il 10% dello staff tecnico di Twitter. Di questo passo le potrebbero perdere le opportunità di lavoro del futuro.

Da una prospettiva femminista, le TIC possono essere uno strumento efficace per l'*empowerment* delle donne che subiscono violenza in almeno due ambiti:

- Migliorare l'accesso alle opportunità di lavoro attraverso lo sviluppo di competenze per la ricerca di lavoro online e contribuendo a superare il divario digitale di genere.
- Sensibilizzazione sulle misure di sicurezza per la ricerca su Internet, come misura di protezione chiave per le donne, inclusa la protezione da offerte di lavoro false che potrebbero portare a ulteriori esperienze violenza.

Il primo passo in questo processo è ovviamente l'identificazione dei bisogni donne per avviare una formazione digitale e utilizzare internet in modo sicuro.

### 1.5. Approccio metodologico alla formazione: come supportare le donne che hanno subito violenza nel loro percorso di *empowerment* economico?

Il progetto WE GO! propone si basa su tre approcci metodologici per supportare le donne nel loro processo di *empowerment* economico, sulla base delle esperienze delle organizzazioni partner:

1. Educazione liberale degli adulti (sviluppata da Folkuniversitetet in Svezia)





2. Reflection-action, una metodologia partecipativa sviluppata nei programmi di sviluppo (utilizzata da ActionAid)
3. Percorsi di *empowerment* secondo un approccio femminista basata sviluppati da organizzazioni femministe in Europa e in Centri antiviolenza in Italia.

## Educazione liberale degli adulti come approccio verso l'apprendimento

L'educazione liberale degli adulti si è sviluppata nel nord dell'Europa (Folkbildning) a partire dal 19esimo secolo. È ancora attuale e si è evoluta nel tempo per soddisfare nuovi bisogni della società attraverso la sua capacità di adottare metodi nuovi e non convenzionali. L'approccio del Nord Europa condivide molti elementi con altre scuole di educazione popolare. Come metodologia di lavoro di gruppo tra pari, mostra anche somiglianze con i gruppi informali di auto-consapevolezza / *empowerment* sviluppati dal movimento femminista dagli anni '70 in poi.

L'educazione liberale degli adulti può contribuire all'*empowerment* delle donne che hanno subito violenza e amplia le loro opportunità economiche. Può migliorare l'accesso al lavoro e le possibilità di aumentare il loro reddito. Ha un ruolo importante nel mantenimento, nella riqualificazione e nell'aggiornamento delle competenze di coloro che hanno maggiore bisogno di supporto. Allo stesso tempo, uno degli obiettivi dell'educazione degli adulti è di consentire alle persone di prendere in mano le redini della propria vita<sup>9</sup>.

Pertanto, l'educazione degli adulti può avere un ruolo cruciale per le donne che hanno subito violenza non solo in termini di lavoro: le abilità e le conoscenze acquisite hanno molteplici benefici, tra cui il miglioramento dell'inclusione sociale e l'*empowerment* personale delle donne.

Poiché l'educazione degli adulti implica spesso una conoscenza generale della politica, della religione, della cultura e della società, le educatrici dovranno cooperare con diversi attori esterni, come movimenti e associazioni, al fine di rispondere un numero ampio di ambiti di formazione.

La ragione dell'efficacia dell'educazione degli adulti sta nell'approccio individuale al gruppo. L'assunto principale di questo approccio è che la persona è al centro. Infatti, l'educazione degli adulti cerca di adeguare il più possibile i corsi alle capacità e ai bisogni dei partecipanti. Ciò significa che le persone hanno una grande influenza su cosa e come apprendono.

Il principale metodo di educazione degli adulti che può essere efficacemente applicato ai Centri antiviolenza è la gestione dei casi. A ogni operatrice vengono assegnati diversi casi. Ognuna delle donne è considerata un caso a sé stante, con le sue necessità e capacità che devono essere prese in considerazione. Pertanto, un'operatrice deve elaborare un piano di sviluppo individuale per ogni donna. Lo stesso Centro ha una strategia generale di gestione dei casi che struttura i processi di lavoro.

Una delle idee di base dell'educazione liberale degli adulti praticata dal Folkuniversitetet in Svezia è che le persone coinvolte imparano le une dalle altre, i metodi di lavoro sono democratici e coinvolgenti e l'apprendimento è attivo. Le persone cercano e costruiscono le proprie conoscenze attraverso il dialogo, l'interazione e la

---

<sup>9</sup> Folkuniversitetet Uppsala has been working with labour market integration of women for many years. Our experience shows that liberal adult education is the most suitable and, the same time, most effective framework for that.



riflessione insieme alle altre. L'educatrice qui non è una pedagoga, ma piuttosto una leader in grado di supportare l'apprendimento delle persone. Pertanto, il formato dell'educazione degli adulti è volto all'*empowerment* per sua natura.

Uno degli strumenti principali dell'educazione liberale degli adulti è il "Circolo di studio". I "Circoli di studio" offrono opportunità per scoprire cosa pensano e sentono le persone su un argomento e perché mantengono determinate opinioni, per indagare sull'uso, l'efficacia e l'utilità di particolari servizi sociali, per identificare i problemi personali e ottenere suggerimenti sulle soluzioni, per approfondire la comprensione di determinati problemi sociali. Di conseguenza, entrambi questi strumenti possono essere utilizzati per creare uno spazio sicuro per le donne per condividere la loro esperienza, parlare delle loro capacità nascoste, capire che molte donne possono vivere un'esperienza simile, ottenere ispirazione e imparare da altre donne.

I **Circoli di studio** sono uno strumento di sviluppo e formazione formati sulla base degli interessi delle persone che vi prendono parte. Sono costituiti da piccoli gruppi (fino a 10 persone) che s'incontrano regolarmente. Lo strumento del Circolo di studio si basa su due componenti: 1) un argomento di interesse comune per tutte le persone, 2) le persone imparano parlando, condividendo e ascoltando e non attraverso lezioni frontali.

*Le caratteristiche più importanti dei Circoli di studio sono le seguenti:*

- La partecipazione è volontaria; nessuna persona può essere obbligata a prenderne parte.
- Sono gruppi piccoli, circa 5-10 partecipanti; la dimensione del gruppo permette a ogni partecipante di prendere parte attivamente alla discussione.
- In molti circoli di studio le persone s'incontrano una volta a settimana per due o tre ore e continuano a farlo per due o tre mesi.
- Le persone sono sullo stesso piano, i/la leader del cerchio è sullo stesso piano dei/delle partecipanti al gruppo (questa è la ragione per cui si chiama "circolo di studio" perché tutti dovrebbero sedere in un cerchio dove ogni partecipante può vedere le altre persone).
- La conoscenza, l'esperienza e le idee delle persone sono della massima importanza per il risultato finale.
- Le persone decidono insieme l'obiettivo degli studi, il contenuto degli studi, quali libri leggere, come cooperare nel gruppo ecc. L'intero gruppo è responsabile dell'esito degli studi. Nessuno al di fuori del circolo di studio è autorizzato a prendere decisioni.
- La maggior parte dei circoli di studio si svolge la sera, quando la maggior parte delle persone può aderire. Tuttavia ci sono anche un sacco di circoli di studio durante il giorno, principalmente per persone disoccupate o anziane.
- Non vengono assegnati voti o esami nei circoli di studio, ma per le persone che vi prendono parte il circolo di studio diventa il primo passo verso la loro educazione formale.

## Reflection-action

Reflection-Action è una metodologia partecipativa utilizzata da ActionAid nei vari Paesi del mondo in cui implementa programmi contro la povertà e l'ingiustizia sociale. La metodologia prevede l'uso di strumenti partecipativi per contribuire a creare un ambiente aperto e democratico in cui tutti e tutte possono contribuire. I/le partecipanti



lavorano insieme per analizzare la loro situazione, identificare le violazioni dei loro diritti e scegliere il cambiamento che vogliono vedere. Ove appropriato, Reflection-Action può anche essere utilizzato per supportare l'alfabetizzazione, l'apprendimento delle lingue e della matematica.

Reflection-Action costruisce le basi per l'azione delle persone, iniziando dalla loro consapevolezza. I/le partecipanti seguono un ciclo di riflessione e azione, che prevede:

- Comprendere il contesto
- Identificare e dare priorità ai problemi
- Pianificare e agire
- Osservare e valutare in modo partecipativo.

Ad ogni stadio vengono utilizzati strumenti partecipativi a supporto dell'analisi e della pianificazione.

Reflection-Action è un approccio innovativo all'apprendimento degli adulti e al cambiamento sociale. È un metodo ispirato alle teorie di Robert Chambers sui metodi partecipativi, iniziato con lo sviluppo della valutazione rurale rapida (RRA) e poi con la valutazione rurale partecipativa (PRA). L'obiettivo originale di RRA e PRA era di utilizzare visualizzazioni e altri strumenti di partecipazione per consentire alle persone con livelli di alfabetizzazione spesso bassi di articolare le proprie conoscenze e contribuire alle discussioni.

Anche le teorie dell'educatore brasiliano Paulo Freire (1921-1997) sono alla base dello sviluppo di Reflection-Action. La premessa della teoria di Freire è che nessuna educazione è neutrale - può essere usata per addomesticare o liberare le persone. Freire ha criticato ciò che ha definito come "educazione bancaria" in cui studenti e studentesse imparano a memoria e sono concepiti come vasi vuoti da riempire di nozioni. Freire voleva invece un'educazione liberatoria basata sul dialogo. Una delle sfide che Freire ha individuato è cambiare la visione delle persone da passiva o fatalistica del mondo, in cui credono che il cambiamento non sia possibile, verso una visione più attiva. Il termine coscientizzazione, coniato da Freire, è il processo che consente alle persone di percepire le contraddizioni sociali, politiche ed economiche delle loro vite e di agire contro di loro. È un processo che coinvolge la riflessione e l'azione che consente alle persone di percepire la realtà dell'oppressione come una situazione che possono trasformare.

La metodologia R-A è stata sviluppata negli anni '90 attraverso progetti pilota in Bangladesh, Uganda ed El Salvador ed è ora utilizzata da oltre 500 organizzazioni in oltre 70 paesi in tutto il mondo.

### **Principi chiave**

Reflection-Action si basa su una serie di principi fondamentali, derivati sia dalle basi teoriche di Freire, sia dalla *Valutazione Rurale Partecipativa* e dall'esperienza pratica.

#### **... Potere e voce**

Reflection-Action è un processo che mira a rafforzare la capacità delle persone di comunicare con qualsiasi mezzo per loro rilevante. Sebbene parte del processo possa riguardare l'apprendimento di nuove capacità comunicative, l'attenzione è focalizzata sul loro uso in modo efficace. È attraverso la concentrazione sull'uso pratico che avviene l'apprendimento reale.

#### **... Un processo politico**



Reflection-Action si basa sul riconoscimento che il raggiungimento di un cambiamento sociale e una maggiore giustizia sociale è un processo fondamentalmente politico. Non è un approccio neutrale. Cerca di aiutare le persone nella lotta per far valere i loro diritti, sfidare l'ingiustizia e cambiare la loro posizione nella società. Come tale ci impone di schierarsi esplicitamente a favore delle persone più povere ed emarginate. Si tratta di lavorare con le persone piuttosto che per loro.

### **... *Uno spazio democratico***

Implica la creazione di uno spazio democratico - in cui la voce di ciascuna persona abbia lo stesso peso. Questo deve essere attivamente costruito, in quanto non esiste naturalmente. Come tale è contro-culturale - sfidando le relazioni di potere che hanno creato disuguaglianza. Non è mai facile e potrebbe non essere mai perfettamente raggiunto, ma dovrebbe essere un obiettivo costante.

### **... *Un processo intensivo ed esteso***

I gruppi di solito s'incontrano per circa due anni e talvolta continuano indefinitamente. Spesso s'incontrano tre volte a settimana - a volte fino a sei volte a settimana e raramente meno di una volta a settimana. Ogni riunione può durare circa due ore. Questa intensità di contatto su base continuativa è uno degli ingredienti fondamentali per un processo che mira a realizzare cambiamenti sociali o politici.

### **... *Basato sulla conoscenza esistente***

Reflection-Action inizia con il rispetto e la valorizzazione delle conoscenze e delle esperienze esistenti delle persone. Tuttavia questo non significa accettare opinioni o pregiudizi senza sfidarli. Inoltre, ci sarà sempre una parte del processo in cui le persone sono abilitate ad accedere a nuove informazioni e idee da nuove fonti. La chiave è dare il controllo alle persone.

### **... *Collega riflessione e azione***

Implica un ciclo continuo di riflessione e azione. Non si tratta di riflessione o apprendimento per il gusto di farlo, ma piuttosto di riflessione ai fini del cambiamento. Né si tratta di azione isolata dalla riflessione, poiché il puro attivismo perde rapidamente direzione. È la fusione di questi elementi e può iniziare con entrambi.

### **... *Usa strumenti partecipativi***

Una vasta gamma di strumenti partecipativi viene utilizzata nell'ambito di Reflection-Action per contribuire a creare un ambiente aperto e democratico in cui tutti e tutte possano contribuire. La visualizzazione ha particolare importanza (calendari, diagrammi, mappe, ecc.). Tuttavia, vengono utilizzati anche molti altri metodi e processi partecipativi, tra cui teatro, giochi di ruolo, canto, danza, video o fotografia.

### **... *Consapevolezza del potere***

Tutti gli strumenti partecipativi possono essere distorti, manipolati o utilizzati in modo strumentale se non sono collegati alla consapevolezza sulle relazioni di potere. Reflection-Action è un processo politico in cui le molteplici dimensioni del potere sono sempre al centro della riflessione, e le azioni sono orientate verso cambiamenti di rapporti di potere iniqui, qualunque sia la loro base. È necessaria un'analisi strutturale

per garantire che le questioni non siano affrontate a livello superficiale. Solo attraverso tale analisi possono essere determinate azioni strategiche efficaci.

### **... Coerenza e auto-organizzazione**

Reflection-Action deve essere usata sistematicamente. Gli stessi principi e processi che si applicano ai/alle si applicano anche a noi, all'interno delle nostre istituzioni e persino delle nostre vite personali. È importante che il facilitatore o facilitatrice s'impegni nel processo insieme ai/alle partecipanti, sottoponendo il proprio comportamento, le sue esperienze e le sue opinioni alla stessa analisi, piuttosto che porsi come insegnante e giudice. Idealmente, il focus del processo dovrebbe essere verso l'auto-organizzazione, in modo che i gruppi siano autogestiti laddove possibile anziché essere facilitati da, o dipendenti da, persone estranee.

### **Come funziona?**

Nei programmi ActionAid, i circoli Reflection-Action sono impostati coinvolgendo gruppi di persone. Possono essere istituiti circoli separati per diversi gruppi, come donne, bambini, piccoli agricoltori o membri della comunità Dalit. I circoli a volte si concentrano su una questione specifica, come i diritti sulla terra o l'istruzione.

Supportati da un/a facilitatore/trice locale, le persone partecipanti al circolo usano una varietà di strumenti partecipativi per analizzare la loro situazione - identificare le violazioni dei loro diritti e lavorare insieme per determinare il cambiamento. Il gruppo o il/la facilitatore/trice deciderà quale strumento è appropriato in un dato momento e lo adatterà di conseguenza. Gli strumenti forniscono una struttura iniziale a un processo di riflessione, per incoraggiare la discussione e in modo che le persone possano sviluppare i propri materiali di apprendimento, basando le loro analisi sulla sistematizzazione delle proprie conoscenze. Questo rispetto per la conoscenza e l'esperienza delle persone è una base potente per l'approccio riflessivo all'apprendimento, che si basa su ciò che le persone conoscono piuttosto che concentrarsi su ciò che non sanno. L'idea è di usare metodologie partecipative per garantire che le voci delle persone siano ascoltate allo stesso modo, all'interno di un processo di apprendimento strutturato e per analizzare le dinamiche di potere.

### **Rischi nell'uso delle metodologie partecipative**

Gli strumenti devono essere visti come un catalizzatore piuttosto che come un sostituto al dibattito e gli strumenti non dovrebbero mai diventare un fine in se stessi. Nessuno strumento o metodo sostituisce le buone domande e ogni strumento può essere compromesso da domande sbagliate. In effetti, tutti gli strumenti partecipativi possono essere distorti, manipolati o usati in modo strumentale se usati senza sensibilità alle relazioni di potere. Le domande a risposta aperta possono stimolare il pensiero critico e il dialogo. È importante ascoltare attentamente e scavare più a fondo, oltre le risposte ovvie, chiedendo perché ancora e ancora fino a trovare le cause profonde dei problemi. Sarà anche necessario porre domande che potrebbero essere scomode, che esplorano relazioni di potere basate su genere, classe, casta, razza, abilità fisica o intellettuale, gerarchia, stato, lingua o aspetto. Le buone domande sono tempestive e appropriate ed esplorano i problemi strutturali.

### **Profilo del/la facilitatore/trice**

Un/a facilitatore/trice competente è essenziale al processo e dovrebbe avere le seguenti caratteristiche:

- Proveniente dalla comunità locale



- E' accettato/a dal circolo
- Ha un livello appropriato di istruzione
- E' Disponibile ad apprendere
- E' Consapevole del potere e delle disuguaglianze di genere
- E' disponibile a offrire tempo ed energie
- Si sente valorizzato/a e supportato/a dal gruppo.

Alcune competenze chiave che il/la facilitatore/trice dovrebbe avere:

- Forti competenze relazionali.
- Capacità di lavorare in un gruppo
- Buone capacità di comunicazione
- Capacità di risolvere conflitti.
- Capacità di imparare velocemente e gestire il cambiamento.
- Essere in possesso di abilità di facilitazione di gruppi
- Conoscenza e/o consapevolezza dei principi dell'educazione per adulti

### Diritti delle donne

Centrale nell'approccio Reflection-Action è l'analisi delle relazioni di genere e di potere. Il genere si riferisce ai rapporti sociali creati tra uomini e donne, ragazzi e ragazze. Tuttavia, il genere non può essere discusso in isolamento - le relazioni di genere sono specifiche del contesto. Un'analisi di genere analizza il modo in cui il genere interagisce con altri tipi di oppressione quali classe, razza, casta, età, religione e orientamento sessuale. Le relazioni di genere differiscono in base al contesto culturale, economico, politico e sociale specifico. Se nessuna analisi del potere è completa senza analizzare la sua dimensione di genere, nessuna analisi di genere è completa senza esaminare come il genere interagisce con altre dimensioni del potere.

Perché il genere è così importante? Analizzare gli squilibri di potere e dare potere alle persone è fondamentale per Reflection-Action. Esplorare le disuguaglianze di genere è un aspetto essenziale quando si guarda al potere. Le relazioni di genere e l'oppressione di genere sono state spesso messe da parte nei primi programmi popolari educativi. Domande cruciali su: potere, accesso e controllo delle risorse, violenza di genere e la divisione di genere del lavoro sono state trascurate. Tuttavia, la trasformazione individuale è una trasformazione collettiva importante, e ciò è particolarmente vero quando si guarda al genere.

### Percorsi di *empowerment*: un approccio femminista basato sulle competenze

Metodologicamente, l'approccio di *empowerment* descritto nella sezione 1 di questo toolkit si traduce come un **processo** attraverso il quale le donne:

- diventano consapevoli del loro diritto ad avere diritti: identificano situazioni di discriminazione e subordinazione e le cause che le generano.



- riconoscono e valorizzano i propri interessi e la propria autorevolezza, acquisendo fiducia in se stesse e legittimità a essere ciò che sono.
- rafforzano le loro capacità e avviano processi di cambiamento verso l'acquisizione del potere a livello individuale e a livello collettivo.

L'*empowerment* è un processo attraverso il quale le donne trovano il proprio modo di relazionarsi alla pari con gli altri, comprendono i loro diritti e la necessità di trasformare la loro condizione. È un processo lungo, non necessariamente facile e può presupporre un sostegno esterno per costruire la capacità di pensare in modo libero e indipendente.

L'*empowerment* implica anche la sensibilizzazione al diritto di avere diritti e la conquista della fiducia di poter raggiungere i propri obiettivi. Attraverso il processo di *empowerment* le donne possono prendere decisioni e avere controllo sul proprio corpo, avendo consapevolezza che all'origine della violenza vi è la necessità di esprimere potere e controllo su un'altra persona.

L'*empowerment* non è concepito come un obiettivo finale, ma come un **processo** di trasformazione multidimensionale.

Coerentemente con questo approccio le organizzazioni femministe di solito attuano le loro metodologie in modo flessibile: è una proposta quadro che può essere adattata ai diversi contesti e alla diversità delle donne.

Questo approccio si basa su **modelli basati sulle competenze** che consentono l'identificazione e il recupero delle proprie abilità. Le metodologie basate sulle competenze si sono rivelate molto efficaci l'*empowerment* delle donne. Tale approccio consente il riconoscimento di abilità acquisite in contesti formali e informali, come quelle associate a compiti considerati "femminili" (come la cura di persone non autosufficienti o il lavoro domestico) e quindi trasferire queste competenze in contesti lavorativi.

Nonostante ci siano molte classificazioni di competenze, un concetto importante è quello delle competenze emotive<sup>10</sup>, in quanto capacità acquisite che possono essere aggiornate in qualsiasi momento della vita. Sono un insieme di abilità reali o potenziali che consentono di affrontare meglio le richieste e le sfide che si presentano nel quotidiano. La competenza emotiva è un termine ampio che include l'ambito privato e quello pubblico. Le competenze personali sono legate al modo in cui controlliamo noi stesse e quindi i nostri sentimenti, i punti di forza e le debolezze. Le competenze sociali sono legate al modo in cui entriamo in contatto e manteniamo le relazioni con gli altri e il modo in cui percepiamo e comprendiamo le emozioni e i bisogni delle persone.

### **Competenze emozionali:**

1. Consapevolezza di sé: consapevolezza dei propri punti di forza e dei propri limiti, valori, opportunità, progetti futuri e capacità di esprimerli.
2. Fiducia in se stesse: identificazione delle capacità e abilità personali e valutazione del loro vantaggio in diverse situazioni di vita.
3. Autonomia in azione: decisioni e azioni decisionali indipendenti e responsabili.
4. Perseveranza e capacità di recupero: capacità che consente di sviluppare una direzione positiva e di gestire i processi di transizione e cambiamento (a livello personale, lavorativo e sociale), nonostante la situazione di grave stress o condizioni di vita particolarmente difficili o sfavorevoli che aumentano significativamente il rischio di fallimento.

---

<sup>10</sup> Goleman, 1999

5. Controllo delle emozioni: riconoscere, interpretare e gestire le emozioni, sia proprie sia altrui.
6. Risoluzione dei conflitti: rispetto dei diversi interessi in modo costruttivo e rispettoso.
7. Comunicazione: comprensione, espressione e interpretazione dei messaggi verbali, non verbali e scritti, attraverso le abilità, i comportamenti e le conoscenze necessari ad attuare un'interazione adeguata in conformità con i bisogni della persona e le esigenze della situazione.
8. Pensiero critico: la capacità di pensare in modo chiaro, razionale e indipendente. Permette di capire le conseguenze delle azioni e come utilizzare le informazioni a disposizione per risolvere i problemi.
9. Lavoro di squadra e collaborazione: capacità di integrarsi e partecipare pienamente in un gruppo, lavorando per raggiungere un obiettivo comune.
10. Capacità di pianificare: capacità di immaginare il futuro prossimo; identificare i propri interessi e le strategie per raggiungerli.

Gli elementi chiave di questo processo per il riconoscimento delle competenze sono:

- Analisi individuale del passato e del presente, per lavorare su aspettative, motivazioni, valori e convinzioni, ruoli e modelli.
- Analisi del contesto, dei suoi elementi salienti, degli ostacoli e delle opportunità, analisi e proposta di obiettivi di cambiamento.
- Recupero delle risorse, identificazione delle competenze acquisite attraverso esperienze di vita e professionali, per valutarle e costruire un'immagine realistica e positiva di se stesse.
- Progettare il futuro, definire il proprio progetto di vita e professionale come strategia di proiezione, sperimentazione e processo decisionale in base alle capacità e alle competenze recuperate e acquisite nel processo.

Si tratta di un ciclo dinamico e circolare che facilita la costruzione di abilità e competenze, in un processo in cui le donne diventano agenti attive del loro futuro.

Nel processo vengono ricercati obiettivi trasversali, che sono parte sostanziale dell'*empowerment* delle donne:

- Sviluppare consapevolezza delle discriminazioni di genere, identificando le cause strutturali, sociali e culturali che le generano.
- Promuovere la fiducia in se stesse ("self-power").
- Rafforzare la consapevolezza di essere protagoniste del proprio cambiamento
- Identificare e recuperare capacità personali e risorse e sviluppare abilità di resilienza basate sul riconoscimento dell'apprendimento personale
- Definire un progetto di vita e/o professionale mettendo in gioco le risorse personali che facilitano l'avvio e il sostegno di un processo in cui avvengono cambiamenti sostanziali.
- Identificare i propri interessi e trasformare le relazioni che limitano e perpetuano le discriminazioni e le disuguaglianze ("potere di").

### Il ruolo della facilitatrice

L'*empowerment* delle donne non può essere compito di altre persone. Il ruolo dell'operatrice è di facilitare il processo di *empowerment* consentendo alla donna di





essere protagonista del suo percorso. Nelle organizzazioni che usano questo approccio l'operatrice è una donna: questo aiuta a creare un'atmosfera di fiducia e contribuisce all'*empowerment* collettivo delle donne secondo una prospettiva femminista, identificando gli ostacoli strutturali all'uguaglianza di genere e individuando strategie comuni per superarli.

Il compito della facilitatrice è di aiutare le donne a scoprire le proprie competenze e a costruire il loro potenziale. L'operatrice crea un ambiente favorevole per l'apprendimento, la sperimentazione, l'esplorazione e la crescita. E' un processo di condivisione, di dare e prendere; sia le donne che partecipano al percorso sia le operatrici crescono attraverso l'esperienza di condivisione. Il percorso è più importante del risultato finale.

L'implementazione di questa proposta metodologica implica l'uso di strumenti che facilitano la costruzione partecipativa del processo, centrato sulla donna, sui suoi obiettivi e interessi, ponendo l'accento sull'analisi della sua esperienza.

In questa prospettiva, la dimensione del **gruppo** ha un valore chiave, come spazio costruttivo di condivisione di esperienze positive che promuovono il sostegno reciproco e il riconoscimento delle diversità.

La prospettiva di genere significa anche sostenere i processi di cambiamento personale, incluso il lavoro, nella misura in cui per le persone, il cambiamento del proprio lavoro o della propria situazione professionale comporta cambiamenti in altri ambiti della vita. Spesso, la decisione di rientrare nel mercato del lavoro implica un cambiamento anche del ruolo nella sfera familiare. Considerare questi cambiamenti è essenziale nel processo di *empowerment*.

## 1.6. Il livello organizzativo: l'importanza di costruire reti

Uno dei principali ostacoli che spesso le organizzazioni femministe e i Centri antiviolenza incontrano è il loro isolamento. Lavorare per l'*empowerment* delle donne che hanno subito violenza richiede uno sforzo che i Centri non possono affrontare da soli.

Un approccio olistico al sostegno delle donne che hanno subito violenza significa istituire meccanismi di coordinamento con altre realtà e istituzioni per implementano attività complementari a quelle dei Centri, permettendo di ottimizzare le risorse umane e finanziarie a disposizione. Alla fine di questo capitolo alleghiamo uno studio di caso sulla creazione di una rete a livello locale.

In secondo luogo, i Centri antiviolenza spesso devono far fronte alla scarsità di risorse che mettono a rischio la sostenibilità dei loro interventi. La seguente sezione presenta alcune strategie per migliorare le capacità di advocacy dei Centri e per ottenere finanziamenti che possano permettere la sostenibilità delle azioni.

## Lobby e advocacy per i Centri antiviolenza

Promuovere l'*empowerment* economico di donne che hanno subito violenza, implica affrontare sfide complesse che richiedono una varietà di competenze che spesso vanno oltre a quelle delle operatrici dei Centri antiviolenza. La collaborazione con altre realtà, sia pubbliche sia private, è pertanto necessaria per massimizzare l'impatto degli interventi.

La costruzione di reti prevende come primo passo una mappatura completa dei bisogni dei Centri antiviolenza e delle realtà che possono rispondere a tali bisogni.

### ***Passo 1. Mappatura dei bisogni:***

La mappatura dei bisogni deve essere costruita partendo dall'esperienza dei Centri nel supportare le donne che hanno subito violenza nella ricerca di alternative economiche. E' quindi necessario elencare tutti i bisogni e identificare quelli che richiedono un supporto esterno. Un secondo passo può essere la mappatura delle esperienze di altri Centri antiviolenza per identificare possibili nuove azioni e strategie per rafforzare gli interventi esistenti.

### ***Passo 2. Analisi dei bisogni***

All'identificazione dei bisogni segue una loro analisi approfondita. Questo passo è importante per definire le priorità e pianificare azioni di lungo termine che possono contribuire a rispondere in maniera più efficace e strutturale a tali esigenze. Ad esempio, i bisogni legati all'accesso a servizi di cura all'infanzia possono essere affrontati con azioni diverse secondo il momento e il contesto: ad esempio, la collaborazione con un'organizzazione no-profit che eroga questi servizi a prezzi calmierati o gratuitamente può essere una soluzione che risponde a bisogni immediati delle donne. Nel caso in cui non ci sia una realtà simile nel nostro territorio, potremmo aver bisogno di raccogliere fondi al fine di rispondere alle esigenze di cura delle donne. In caso di assenza o scarsità di servizi per la prima infanzia sul territorio sarà necessaria un'azione di lobby rivolta al governo locale volta ad avviare nel medio-lungo periodo tali servizi. Pertanto possiamo rispondere a una necessità in modi diversi secondo la nostra possibilità di fornire una soluzione di breve o lungo periodo.

### ***Passo 3. Mappatura delle realtà attive sul territorio:***

Una volta identificati e analizzati i bisogni che richiedono collaborazioni con realtà esterne, è necessario mappare le organizzazioni pubbliche e private disponibili nel nostro territorio in grado di rispondere alle nostre esigenze. Tutte le entità pubbliche e private (amministrazioni locali, ONG, aziende sensibili alle disuguaglianze di genere, ecc.) devono essere incluse nella nostra mappatura. Una volta terminata la mappatura, dovremmo chiederci quali criteri vogliamo adottare quando selezioniamo i nostri partner. In un mondo ideale, questi criteri dovrebbero corrispondere perfettamente ai nostri valori e al nostro approccio (ad esempio potremmo selezionare aziende con politiche sulla responsabilità sociale d'impresa, organizzazioni femministe, ecc.). Nella pratica, spesso il contesto in cui operiamo non offre una vasta gamma di realtà che possono soddisfare tutti i nostri criteri e in grado di soddisfare i nostri bisogni. Dovremmo pertanto definire pragmaticamente le nostre strategie di azione valutando ciò che è possibile fare nel nostro contesto. Nel caso in cui la selezione non porti a risposte ai nostri bisogni le nostre volontà, è possibile prevedere una strategia di lungo periodo che includa azioni di advocacy e la creazione di reti a livello locale/nazionale. Ricordiamoci tuttavia che la ricerca di una soluzione ai bisogni delle donne – anche di breve periodo e anche se non perfettamente aderente ai nostri desiderata – dovrebbe essere la nostra priorità, indipendentemente dal contesto in cui viviamo.

### **Categorie di bisogni e consigli generali per la costruzione efficace di network**

Quando si tratta di costruire network i nostri bisogni possono essere raggruppati in tre principali categorie: servizi di supporto, advocacy e raccolta fondi. Qui di seguito presentiamo i possibili partner da prendere in considerazione per ciascuna categoria.

#### ***Servizi di supporto***

Aziende: utili per la raccolta fondi e per l'erogazione di eventuali servizi.

Altri centri antiviolenza: per il supporto reciproco e lo scambio di pratiche ed esperienze.

### **Raccolta fondi:**

Le aziende sono sempre più interessate a dimostrare di avere un impatto sociale o di avere partnership con organizzazioni impegnate nel sociale. Inoltre, le istituzioni spesso finanziano più volentieri interventi che prevedono partenariati tra realtà diverse (ad esempio un'azienda e una ONG). Le aziende possono quindi essere partner interessanti per la nostra raccolta fondi e in caso possano fornire servizi o svolgere attività che il Centro antiviolenza non prevede.

I programmi dell'Unione europea sono un'altra preziosa fonte di finanziamento. Se non si ha la capacità internamente di partecipare a bandi europei, sarà necessario collaborare con realtà che hanno questa capacità. Tali collaborazioni aiuteranno inoltre i Centri a sviluppare nel tempo maggiori competenze in questo ambito. Sarà importante proporre aree d'intervento e progetti a realtà competenti nella preparazione di proposte progettuali complesse. Un altro passo importante sarà analizzare le attuali priorità politiche dell'UE nell'ambito della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere e che allo stesso tempo siano in linea con i bisogni dei Centri antiviolenza.

### **Advocacy:**

Questa categoria di bisogni include le attività di sensibilizzazione e di lobby rivolte a governi e istituzioni pubbliche al fine di apportare cambiamenti nelle politiche e nelle leggi. È importante **mappare tutte le istituzioni rilevanti e stilare un elenco di tutte le posizioni politiche che influenzano i processi che ci interessano** (ad esempio: definizione del budget per i Centri antiviolenza, approvazione di leggi / piani di azione, ecc.). Inoltre, è importante **mappare tutti i processi politici rilevanti** che si svolgono nell'anno / nei prossimi due anni, in modo da poter pianificare azioni efficaci per influenzarli, anche in collaborazione con altre organizzazioni / centri antiviolenza.

Per implementare azioni di lobby efficaci, è necessario tenere sempre a mente alcuni aspetti importanti: di solito politici/che e funzionari/e non hanno (o non vogliono avere) molto tempo da dedicare alle organizzazioni della società civile. E solitamente i Centri antiviolenza non hanno molto tempo da dedicare ad attività di pressione politica. Quando si pianifica un'azione di lobby, è necessario usare il poco tempo a disposizione nel modo migliore possibile. Qui di seguito alcune strategie che possono contribuire a massimizzare l'impatto delle nostre azioni.

- **Le donne in politica potrebbero essere più sensibili degli uomini politici alle questioni di genere.** Non è una regola, ma non è neanche uno stereotipo. D'altronde le donne nel corso della loro vita subiscono discriminazioni proprio perché donne e questo può rendere più probabile la consapevolezza o la sensibilità al tema. Inoltre per i Centri antiviolenza potrebbe essere meglio scegliere di favorire il protagonismo delle donne nel portare avanti battaglie per la promozione dell'uguaglianza di genere. Ad ogni modo, sarà necessario investire tempo nel parlare con la persona più sensibile e più influente che si è in grado di raggiungere.
- **Se una proposta politica è sostenuta da diversi partiti, ha molte più possibilità di essere approvata.** Pertanto sarà necessario sensibilizzare esponenti di diversi partiti, anche quelli che non ci piacciono. Accade spesso, infatti, che le donne di partiti politici opposti possano allearsi nel nome di una battaglia comune per la promozione dei diritti delle donne per avere più probabilità di successo. In alternativa, è possibile che convincendo una donna sensibile al tema possa lei a sua volta farsi promotrice della causa con donne di altri partiti al fine di portare avanti una battaglia insieme.

- **Investi tempo a creare e a sistematizzare conoscenza:** i Centri anti violenza hanno una lunga esperienza che va valorizzata nell'influenzare le politiche e portare cambiamenti utili a rispondere alle esigenze delle donne che hanno subito violenza. È dunque utile ricordare che in quanto Centro possiedi una conoscenza specifica e un'esperienza pratica che le istituzioni non hanno e che è necessaria per informare politiche e leggi.
- **Porta numeri e analisi:** devi mostrare e dimostrare chiaramente la necessità di cambiare politiche e leggi. Spesso il cambiamento ha bisogno d'investimenti e in tempi di austerità è necessario essere convincenti. Se non hai possibilità di investire tempo e risorse umane in quest'attività, collabora con organizzazioni in grado di supportarti (volontari/e esperti/e, ONG, centri di ricerca, ecc.)
- **Fai riferimento a impegni internazionali:** può essere un potente strumento per ricordare alle istituzioni gli impegni assunti a livello internazionale e le azioni che dovrebbero attuare (ad esempio gli obblighi derivanti dalla ratifica di Convenzione internazionali, standard minimi concordati a livello internazionale, ecc.).
- **Chiedi alle istituzioni di visitare la tua struttura:** mostra loro il problema, racconta loro una storia significativa del tuo lavoro, lascia che vivano il problema che stai vivendo. Ricorda che i/le rappresentanti politici/che sono contattati da molte lobby che alcune di queste sono più convincenti e più forti di te.
- **Monitora e valuta le tue azioni:** scrivi un rapporto alla fine di ogni anno presentando le attività che hai svolto e i risultati che hai raggiunto ma anche quello che non hai potuto fare e cosa è necessario che le istituzioni facciano per migliorare i tuoi interventi.
- **Comunica in modo efficace:** valuta la possibilità di collaborare con esperte/i di comunicazione sensibili al tema della violenza e in grado di diffondere la conoscenza che hai prodotto rendendola comprensibile anche a figure non tecniche / professionali: non dare per scontato che ciò che è chiaro per il Centro anti violenza sia chiaro anche all'esterno. Ricorda anche che se sei in grado di spiegare le tue conoscenze e le tue richieste politiche in modo chiaro e semplice, sei più in grado di ottenere il supporto dell'opinione pubblica. E l'opinione pubblica è un potente strumento politico.
- **Diffondi ampiamente le tue richieste politiche a rappresentanti delle istituzioni:** se non hai molto tempo da dedicare a incontri di lobby, invia almeno lettere/e-mail per diffondere ampiamente le tue richieste politiche. Più alto è il numero, maggiore è la possibilità di entrare in contatto con persone sensibili. Questi sono alcuni suggerimenti per lettere di lobby efficaci:
- **Non scrivere mai una lettera più lunga di una pagina.** Seleziona 2 o 3 messaggi prioritari da inserire che ritieni più importanti in quel momento. È sempre possibile allegare un report, un articolo o altri documenti per ulteriori informazioni.
- **Struttura chiaramente la lettera:** il primo paragrafo per presentare il Centro e spiegare perché stai scrivendo la lettera. Un paragrafo centrale che spiega i problemi che vuoi evidenziare (aggiungi un paio di dati significativi: sono efficaci nella comunicazione di un problema). Un ultimo paragrafo che suggerisce un'azione per quella persona in quella specifica posizione: come può portare cambiamenti / contribuire a risolvere il problema che stai presentando? Termina la lettera con una richiesta d'incontro o dando la tua disponibilità per approfondimenti.
- **Non chiudere mai un incontro di lobby o una lettera di lobby senza suggerire un'azione di follow-up/proposta di azione.** Questo vale anche per le lettere che scrivi per divulgare il tuo rapporto annuale.

- **Recall:** soprattutto se la tua richiesta è legata a un processo politico urgente / imminente, dopo l'invio della richiesta d'incontro, telefona al maggior numero possibile di target per chiedere conferma di ricezione della tua lettera e chiedere una risposta alla tua richiesta d'incontro. A volte questo è l'unico modo per avere certezza che leggeranno la tua lettera.
- **Aggiorna regolarmente i tuoi target politici:** devi diventare un punto di riferimento per il tuo target. Ogni volta che pubblichi un rapporto o un articolo, o sei intervistato da un giornale, invia loro gli articoli e i rapporti. Se organizzi un evento pubblico, invitali/e a partecipare.
- **Cerca alleanze anche al di fuori dell'arena istituzionale:** la lettera di lobby a più firme di solito è più efficace. Se la tua richiesta è condivisa da diverse organizzazioni, è più credibile. In questo senso le alleanze con altri Centri nella tua città/regione potrebbero essere strategie efficaci.
- **Campagne di mobilitazione:** collabora con organizzazioni che possono aiutarti a lanciare campagne di mobilitazione. Più la tua richiesta e il tuo obiettivo sono visibili, maggiori sono le probabilità che tu sostegni e successo.

## Caso studio: la creazione di una rete locale a Karditsa (Grecia)

### Introduzione

La creazione di reti è un sistema di principi e azioni, basato su nuove forme di azione collettiva e di intervento. Il Centro per le donne di Karditsa (WCK), nel quadro del progetto WE GO! ha creato una rete locale-regionale, il cui obiettivo è di migliorare gli interventi a supporto delle donne che hanno subito violenza domestica. In particolare la rete mira a rendere le donne economicamente indipendenti per uscire dalla violenza e ridurre il rischio di tornare dal partner violento.

L'azione della rete consiste in due componenti principali:

- 1) Informare gli stakeholder locali e sensibilizzarli sui bisogni delle donne che hanno subito violenza
- 2) Lo sviluppo di un piano di interventi che includono in una prima fase:
  - Selezione delle organizzazioni e istituzioni con cui il Centro collaborerà
  - Primo contatto con tali realtà
  - Primo incontro informativo sul programma di *empowerment* e sui punti specifici che prevedono il coinvolgimento di tali realtà
  - Accordo sull'implementazione di azioni comuni e / o complementari
  - Creazione di un team di progetto per l'implementazione degli interventi
  - Firma di un protocollo di collaborazione.

Le realtà selezionate da WCK sono l'Agenzia per lo sviluppo di Karditsa, la Banca cooperativa di Karditsa, INTERAMERICAN, la Camera di commercio di Karditsa, la filiale locale di Manpower, la Lifelong Learning School dell'Università di Tessaglia e la rete regionale della radiotelevisione ellenica.

### **1) Agenzia di sviluppo di Karditsa (AN.KA)**

L'attenzione di ANKA è rivolta allo "sviluppo delle capacità" e alla "responsabilizzazione" della popolazione locale, in particolare dei gruppi a rischio vulnerabilità e la prevenzione della loro esclusione sociale.

1) Nell'ambito dell'implementazione del progetto WE GO!, nell'ambito della creazione d'impresa nel campo dell'economia sociale, ANKA si è impegnata a fornire alle donne:

- consulenza per la creazione di un "business plan"
- supporto nella creazione di un'impresa sociale
- supporto per promuovere le imprese e i loro prodotti o servizi

La collaborazione continuerà dopo la fine del progetto e le due organizzazioni hanno firmato un protocollo di collaborazione.

### **2) Banca cooperativa di Karditsa**

La Banca cooperativa di Karditsa è la prima banca etica in Grecia, come "Banca Etica" in Italia, il "Banco Palmas" brasiliano e la "Grameen Bank" in Bangladesh.

La sua dimensione locale conferisce alla Banca forti vantaggi competitivi e implica vantaggi unici per i suoi membri.

WCK e la Banca hanno firmato un protocollo di cooperazione che include:

1) Impegni da parte della Banca cooperativa di Karditsa, previa valutazione dei business plan presentati, pari a:

- Finanziamenti da € 1.000 a € 25.000
- Periodo di rimborso da 3 mesi a 5 anni
- Pagamento delle rate di rimborso a partire da 1-6 mesi dopo l'ottenimento del finanziamento
- Sconto del 10% sui costi di valutazione del business plan

2) Al fine di promuovere l'accesso delle donne al credito:

- Flessibilità nella definizione dei piani di rimborso
- Non richiede garanzie per il finanziamento
- Rapidi processi di valutazione.

### **3) Interamericana, filiale di Karditsa**

È una compagnia assicurativa privata. Nell'ambito della sua politica di responsabilità sociale d'impresa, collaborerà con WCK per sensibilizzare l'opinione pubblica sulla violenza domestica. La cooperazione tra le 2 organizzazioni continuerà dopo la fine del progetto. Le 2 organizzazioni hanno firmato un protocollo di collaborazione.

### **4) Camera di commercio di Karditsa**

La Camera di commercio di Karditsa conta 3.500 membri. La Camera collaborerà con WCK nel favorire la connessione tra le donne assistite dal Centro e potenziali datori/trici di lavoro, con la creazione di una piattaforma informatica in cui:

- i/le datori/trici di lavoro pubblicheranno le offerte di lavoro disponibili a livello locale



- le donne potranno pubblicare il loro CV (in modo anonimo, un numero sarà assegnato a ciascuna donna).

E' prevista la firma di un protocollo di collaborazione.

#### **5) La filiale locale dell'organizzazione Manpower, OAED**

OAED è l'organizzazione statale che opera a livello nazionale con filiali presso i capoluoghi di ogni regione. E' previsto l'inserimento di un link al suo sito su quello di WCK per informare tutte le donne che lo visitano sui posti di lavoro disponibili in tutto il Paese.

#### **6) Lifelong Learning School dell'Università della Tessaglia**

La Lifelong Learning School dell'Università della Tessaglia progetta, organizza e implementa una serie di programmi di formazione permanente e di apprendimento a distanza attraverso il suo "Centro di formazione permanente per l'apprendimento".

La collaborazione con WCK prevede che il Centro di formazione consenta l'accesso libero e diretto a una gamma di programmi di formazione per le donne che non hanno una formazione universitaria, o che hanno basse qualifiche.

WCK e il Training Center hanno firmato un protocollo di collaborazione.

#### **7) Radiotelevisione ellenica (ERT), rete regionale della Tessaglia**

La collaborazione con WCK prevede il lancio di una campagna radiofonica per l'informazione e la sensibilizzazione sul la violenza di genere. E' prevista la firma di un protocollo di collaborazione.

## 1.7. Misure di sostegno sensibili al genere per l'empowerment economico delle donne che hanno subito violenza

### Servizi di cura all'infanzia: buone pratiche

Tra le numerose sfide che le operatrici dei Centri antiviolenza devono affrontare nel rispondere alle necessità delle donne che hanno subito violenza, vi è la necessità di servizi all'infanzia per conciliare le attività di cura con il tempo necessario a costruire la propria indipendenza economica. Tale problema è particolarmente rilevante in contesti in cui mancano servizi pubblici in numero sufficiente e/o a costi accessibili. Sebbene nel 2002 fossero stati fissati obiettivi comuni per tutti gli Stati membri dell'UE in materia di servizi di cura all'infanzia (l'obiettivo era assicurare un posto in un asilo nido o ad almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai tre anni e un posto in asilo ad almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età della scuola dell'obbligo), le sfide persistono soprattutto nella fornitura di servizi per bambini sotto i 3 anni. La tabella seguente mostra la percentuale di bambini che frequentano servizi di cura all'infanzia nei Paesi dell'UE nei quali sono basati i Centri antiviolenza partner del progetto WE GO!. La Spagna è l'unico paese che ha raggiunto gli obiettivi dell'UE per entrambe le fasce d'età. L'Italia ha raggiunto solo l'obiettivo per la fascia di età 3-5. La Bulgaria e la Grecia sono molto al di sotto dell'obiettivo UE per entrambe le fasce d'età.

#### Percentuale di bambini presi in carico da servizi per l'infanzia (% della fascia di età), 2014

	Età compresa tra 3 anni e l'età per accedere alla scuola dell'obbligo	Età inferior ai 3 anni
Bulgaria	71%	11%
Grecia	68%	13%
Spagna	96%	37%
Italia	91%	23%
Media UE	83%	28%

Fonte: Elaborazione su dati EUROSTAT disponibili al sito: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/TPS00185>

È ormai riconosciuto che i servizi di cura all'infanzia possono contribuire a migliorare l'accesso delle donne alle opportunità di lavoro. Per ragioni sociali e culturali, il lavoro di cura non retribuito è svolto principalmente dalle donne, con conseguenze sulla loro possibilità di scegliere il loro percorso professionale. Quest'aspetto dell'ingiustizia di genere deve essere preso in considerazione quando si pianificano attività per favorire l'indipendenza economica delle donne che hanno subito violenza poiché probabilmente avranno un impatto sui risultati che vogliamo ottenere.

È quindi importante - specialmente per i Centri antiviolenza che non dispongono di soluzioni interne per la cura dei figli delle donne che supportano - costruire





collaborazione con partner esterni (es: ONG che forniscono quei servizi, le aziende disposte a sostenere le attività dei centri di antiviolenza, ecc.) o istituzioni locali.

La mancanza/scarsità di servizi per l'infanzia dovrebbe essere un problema da discutere durante gli incontri di lobby con le istituzioni locali / nazionali per far comprendere come l'indipendenza economica delle donne - anche per quelle che vogliono uscire da contesti violenti - può essere ostacolata dall'assenza di servizi adeguati.

### ***Buona pratica: Centro per le donne di Karditsa (Grecia), servizi all'infanzia***

Oltre al sostegno del Dipartimento per l'impiego, le donne che hanno subito violenza domestica possono anche beneficiare del Children's Corner per le attività ricreative dei bambini e dell'asilo nido che ospita i figli di donne già lavoratrici, delle donne che desiderano entrare nel mercato del lavoro e delle donne che vogliono partecipare a programmi di formazione.

#### **1. Centro di occupazione ricreativo per bambini**

Questa struttura è in funzione dal 1993. Inizialmente il servizio era stato concepito come doposcuola e in seguito è stato strutturato per rispondere ai bisogni di cura di figli/e delle donne lavoratrici o di donne supportate dal Centro. La struttura ospita ogni anno circa 25 bambini in età prescolare - da 2 anni e mezzo a 5 anni - per otto ore al giorno, dalle 13,00 alle 21,00.

Il servizio è finanziato attraverso 3 fonti di budget:

- 1) Fondi del Centro, che copre la maggior parte dei costi operativi
- 2) Progetto finanziato dalla Regione, che copre il servizio per 7 bambini
- 3) Contributo delle donne lavoratrici che non sono in condizione di temporanea difficoltà, come le donne che hanno subito violenza. Quest'ultime hanno sempre la priorità non devono pagare per il servizio. Le lavoratrici impiegate nella struttura sono 4, 3 educatrici a tempo pieno e 1 addetta alle pulizie per 5 ore al giorno.

Costo operativo annuale: 70.000 € (stimato)

#### **2. Asilo nido**

Questo servizio è in funzione nel Comune di Karditsa dal settembre 2002. Ospita 20 bambini di età compresa tra i 2 mesi a 2 anni e mezzo ed è il primo e l'unico nido comunale nella città di Karditsa. E' operativo dalle 6.30 alle 14.30 tutti i giorni lavorativi. Il servizio è finanziato da un progetto finanziato dalla Regione.

I genitori non pagano alcun contributo. Le madri che hanno subito violenza hanno sempre priorità e non pagano per il servizio. Le lavoratrici sono 4, 3 educatrici a tempo pieno, 1 addetta alle pulizie per 5 ore al giorno.

Costo operativo annuale: 60.000 € (stimato)

## Buone pratiche per soluzioni abitative

Le soluzioni abitative sono un elemento chiave nella promozione dell'indipendenza economica delle donne che hanno subito violenza. Poiché non tutti i Centri antiviolenza hanno case rifugio o case di secondo livello, è essenziale collaborare con altre organizzazioni e istituzioni per fornire soluzioni abitative di breve e lungo periodo. I casi presentati qui di seguito sono esempi di alloggi sociali che possono essere fonte d'ispirazione per i Centri antiviolenza che devono far fronte a questo problema.

### Alloggio transitorio – Comune di Bologna

<p>Utenza</p>	<p>Persone in condizioni di esclusione sociale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adulti/e che escono dal carcere o in congedo temporaneo;</li> <li>- Adulti/e in condizioni sociali svantaggiate;</li> <li>- Donne single con figli/e minorenni;</li> <li>- Persone di 18 anni o giovani che lasciano strutture di assistenza.</li> </ul>
<p>Breve descrizione</p>	<p>L'Istituto per l'inclusione sociale "Don Paolo Serra Zanetti" istituito dal Comune di Bologna con l'eredità lasciata da Don Paolo Serra Zanetti, prevede 9 abitazioni per persone in condizioni di esclusione. 2 sono rilasciati dal Poveri Vergognosi ASP, 7 sono di proprietà del Comune di Bologna. Le associazioni per la promozione sociale e le associazioni di volontariato - singolarmente o congiuntamente, regolarmente iscritte per almeno sei mesi nell'elenco delle Associazioni libere del Comune di Bologna nell'ambito della sezione tematica Social-Welfare - rispondono a un bando pubblico presentando proposte di progetti / iniziative destinate a persone in condizioni di esclusione sociale.</p> <p>Il progetto prevede la nomina di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 appartamenti ad Associazioni che presentano progetti rivolti a persone con necessità impreviste di sistemazione a breve termine, fino a sei mesi (ad esempio, persone in congedo temporaneo dal carcere che non sono in grado di tornare alle proprie case);</li> <li>• 7 appartamenti ad associazioni che presentano progetti rivolti a persone bisognose di un luogo di residenza per progetti d'inclusione sociale a lungo termine (18-24 mesi).</li> </ul> <p>Ogni associazione può ottenere l'assegnazione di un massimo di tre appartamenti, anche di diverse tipologie (soggiorno breve e lungo). Le associazioni devono</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendere parte al lavoro di gruppo coordinato dall'Istituzione;</li> <li>• Intraprendere attività di accoglienza e accompagnamento nei singoli programmi finalizzati all'integrazione lavorativa e sociale delle persone;</li> <li>• Presentare relazioni trimestrali sullo stato di avanzamento del progetto (per la valutazione da parte dell'Istituto per l'inclusione sociale, dei rappresentanti dei servizi sociali e di Poveri Vergognosi</li> </ul>

	ASP).
Attività	<p>Le Associazioni selezionate hanno già una lunga esperienza in questo campo e tutti hanno altri appartamenti da utilizzare per i primi programmi di accoglienza. Le persone che utilizzeranno un alloggio transitorio sono, quindi, le persone che hanno già iniziato un programma con le associazioni e che beneficeranno di un secondo programma di accoglienza. Questo è un fattore positivo che contribuirà al successo della convivenza (ogni appartamento può ospitare 2-3 persone) poiché i beneficiari avranno già condiviso un programma comune nei primi appartamenti di accoglienza. I soggiorni sono temporanei e devono consentire un certo turnover. I progetti prescelti prevedono programmi d'integrazione sociale a tutto tondo, con varie fasi in base alle esigenze degli/le utenti e finalizzati al raggiungimento della piena autonomia della persona: dall'assistenza nelle procedure burocratiche e richieste di documenti, alla formazione professionale e ai programmi d'inserimento lavorativo, oltre al supporto nella ricerca di soluzioni di alloggio permanenti.</p>
Risultati	<p>Sono stati fatti accordi con le seguenti associazioni selezionate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “AVOC” con progetti individuali in 2 appartamenti per soggiorni di breve durata per adulti che escono dal carcere;</li> <li>• “Villaggio del fanciullo” con progetti individuali in 2 appartamenti per soggiorni a lungo termine per le persone che raggiungono la maggiore età e altri giovani che lasciano strutture di assistenza;</li> <li>• “Casa delle Donne per non subire violenza” istituirà progetti individuali in 2 appartamenti per soggiorni a lungo termine per donne single con figli minori (o bambini);</li> <li>• “Mondo Donna” istituirà progetti individuali in 2 appartamenti per soggiorni a lungo termine per donne single con figli minori (o bambini);</li> <li>• “Associazione Don Paolo Serra Zanetti” istituirà progetti individuali in 1 appartamento per soggiorni a lungo termine per adulti in condizioni sociali svantaggiate.</li> </ul>

**Progetto di Social Housing: Villaggio Barona, Milan**

Utenza	<p>La mancanza di politiche sugli alloggi popolari negli ultimi decenni ha portato a una situazione di disagio diffuso tra la popolazione. In particolare, le famiglie con redditi bassi e molto bassi e gli immigrati sono stati i gruppi maggiormente penalizzati. Per gli immigrati, il problema degli alloggi si somma a quello del lavoro e dell'integrazione</p>
--------	--

	<p>nella comunità locale e nella rete d'interventi.</p> <p>Dal 2003, 25 famiglie straniere vivono all'interno del "Villaggio Barona" insieme a 55 famiglie italiane in abitazioni caratterizzati da affitti pari a un terzo dei livelli medi di mercato. Molte di queste famiglie, come risultato di avere una casa e un contesto sociale amichevole, sono state in grado di sviluppare progetti per l'autonomia lavorativa e per quella abitativa.</p>
Breve descrizione del progetto	<p>Il Villaggio Barona è uno sviluppo promosso da una Fondazione caritatevole (proprietaria dell'area interessata dallo sviluppo urbanistico) e da alcune organizzazioni no profit locali che si occupano attualmente della gestione dei servizi presenti all'interno del villaggio: oltre alle case a prezzi ridotti, il villaggio ha un ostello a basso costo per studenti/esse e giovani lavoratori/trici, una serie di servizi socio-assistenziali aperti alla città e un parco pubblico. Le associazioni di volontariato e cooperative coinvolte nella gestione dei vari servizi forniscono alle persone e alle famiglie più in difficoltà una rete di supporto in grado di assisterle in diversi aspetti della vita. La Fondazione coordina le varie attività, compresa l'assegnazione di abitazioni, prendendo come punto di partenza un accordo firmato con il Comune di Milano. L'intero "villaggio" non ha beneficiato di risorse pubbliche né per la sua costruzione né per la sua gestione: è economicamente autosufficiente.</p>
Descrizione del servizio	<p>Le famiglie ospitate negli appartamenti sono aidate da altre famiglie che vivono all'interno del Villaggio. I servizi per persone anziane, bambini/e e persone con disabilità fisiche sono rivolti alla popolazione dell'area nel suo complesso ma possono, se necessario, essere utilizzati anche dalle famiglie che vivono all'interno del villaggio nel contesto di una rete strategica che raccoglie le risorse disponibili sul territorio secondo una prospettiva di benessere locale e servizio di vicinato.</p>
Attività	<p>Orientamento e accompagnamento all'interno del sistema dei servizi pubblici e territoriali una volta riconosciuto formalmente lo status di "abitante". Circa dieci delle famiglie che vivono nelle abitazioni hanno trovato lavoro all'interno del villaggio stesso.</p>
Risultati	<p>Il Villaggio Barona ospita un totale di circa 500 persone; 80 famiglie hanno un contratto di affitto regolare e possono contare su una rete di supporto territoriale in caso di necessità. Lo sviluppo non è rivolto esclusivamente alle persone in difficoltà; il villaggio è quindi visto come una risorsa e un'opportunità per tutti coloro che vivono nel quartiere e rappresenta oggi uno dei punti di riferimento sociale e culturale per la zona sud della città di Milano.</p>

## A2. Strumenti per la formazione delle operatrici

Acquisire abilità formative e di coaching è un processo lungo. Le operatrici avranno bisogno di una serie di competenze di base al fine di migliorare le loro capacità per supportare le donne nell'accesso al lavoro retribuito. Nel quadro del progetto WeGo! tali abilità sono: costruzione di relazioni; sviluppo di diversi livelli di ascolto; usare l'intuizione, attraverso domande e riscontri positivi. Seguono brevi esercitazioni per lo sviluppo di queste abilità fondamentali.

### ABILITÀ UNO – COSTRUIRE UNA RELAZIONE (sviluppo di fiducia tra le persone)<sup>11</sup>

La parola "relazione" si riferisce alla quantità di calore presente in una conversazione ed è influenzata dal modo in cui le persone che conversano tra di loro sono "collegate" o "connesse". Se hai un buon rapporto con qualcuno, normalmente ti sentirai più a tuo agio e rilassato in loro compagnia.



#### Esercitazione: con chi hai un grande rapporto?

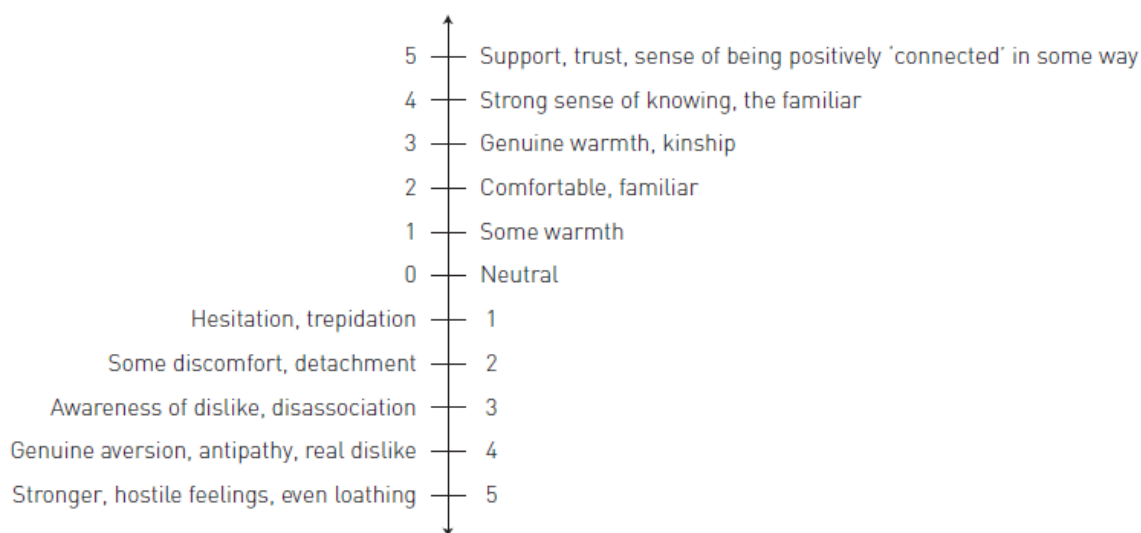
Pensa a un'amica o collega con cui credi di avere un'ottima relazione. Probabilmente sarà una persona con cui hai una relazione buona e disinvolta, con cui ti senti a tuo agio a parlare e di cui ti piace la compagnia. Mentre pensi a lei, chiediti:

Q: Come mi sento quando parlo con lei?

Q: Cosa si prova a stare in sua compagnia?

D: Quali somiglianze ci è tra me e questa persona?

Un rapporto si costruisce su caratteristiche di "somiglianza". Dove c'è un alto grado di 'somiglianza' (vedi la figura sotto) tra due persone, costruiamo rapporti più facilmente.



<sup>11</sup> "The Coaching Manual (2ª edizione) – The definite guide to the process, principles & skills of personal coaching" di Julie Sterr

Figura: Scala del rapporto (ispirato da Genie Z. Laborde)

Le categorie di "somiglianza" possono includere molti aspetti diversi, ad esempio:

- Aspetto fisico / vestiti.
- Linguaggio del corpo / gesti fisici.
- Qualità della voce.
- Lingua / parole utilizzate.
- Credenze e valori.



**Esercitazione: osserva una relazione**

Osserva coppie o gruppi di persone. Passa un po' di tempo a guardarli parlare e interagire. Nota la "danza" tra di loro: come si muovono insieme, che lontananza tengono tra loro, come si posizionano l'uno/a in rapporto all'altro/a. Poniti le seguenti domande:

*D: Cosa ti fa capire se le persone si godono la reciproca compagnia?*

*D: Come puoi sapere se le persone si conoscono da tanto o se si sono appena incontrate?*

*D: Cosa sembra influenzare il modo in cui le persone si muovono o si comportano?*



**Esercitazione: cambiare il significato e non le parole**

Ripeti tre volte in modo diverso la frase: "Sì, allora va bene", cambiando il tono della tua voce ogni volta secondo le seguenti modalità:

- Annoiata e leggermente irritata
- Cercando di nascondere l'emozione
- Rassegnata e condiscendente.

Nota come il significato o l'intenzione della frase cambia ogni volta che cambia il tono della tua voce.



**Esercitazione: cambia la tua voce**

Trova qualcuno che parli in uno di questi modi:

- Molto più lentamente di te
- Molto più forte o piano di te
- Con una voce molto più acuta o profonda.

Se vuoi fare esercizio, puoi farlo anche con una persona che parla molto più velocemente di te, ma attenzione, può essere una sfida tenere il passo! La prima volta che lo fai, ti consiglio di dire all'altra persona cosa stai facendo. In questo modo puoi scoprire come si sente, quanto si è sentita a suo agio, ecc. Quando pensi di aver padroneggiato la tecnica, usala ogni volta che sembra appropriato per il rapporto.

**Passo uno**

Parla con la persona di qualcosa che le interessa, magari un hobby o una particolare area di studio o apprendimento. Man mano che la conversazione avanza, gradualmente imita sempre di più il tuo ritmo di conversazione al suo. Se parla più lentamente, rallenta gradualmente la tua parlata; se ha un tono di voce basso, abbassa anche tu la voce. Nota come la tua concentrazione o attenzione deve cambiare per poterlo fare. Fallo nel modo più naturale possibile. Spesso i piccoli aggiustamenti graduali funzionano meglio che rincorrere l'imitazione perfetta dell'altra persona.

### **Passo due**

In seguito, poniti le seguenti domande:

**D:** Su cosa dovevi concentrarti per essere in grado di fare questo esercizio?

**D:** Che effetto ha avuto il processo di imitazione (su di te e sull'altra persona)?

**D:** In che modo questo ha influenzato la tua percezione della relazione?

Se possibile, fai le stesse domande alla persona con cui hai fatto l'esercizio. In questo modo imparerai ancora di più.



### **Esercitazione: Chi fa giochi di parole?**

Nei prossimi giorni, osserva altre persone intorno a te che parlano (o semplicemente origlia persone che parlano!). Ascolta le conversazioni, in particolare le parole che vengono scelte per esprimersi e le frasi più accattivanti. Valuta la qualità della relazione tra le persone. Quindi poniti le seguenti domande:

**D:** Quali tipologie di parole o frasi vengono utilizzate?

**D:** Quanto vengono copiate o ripetute queste parole dalle persone?

**D:** Che effetto ha questa imitazione nella conversazione?



### **Angolo dell'apprendimento: Attenzione ai miei sentimenti**

#### **In che situazioni vogliamo mostrare di aver compreso i sentimenti altrui**

A volte, dobbiamo comprendere i sentimenti di una persona per empatizzare con loro, o per dimostrare comprensione di ciò che ci hanno detto. Di solito funziona meglio usare le parole esatte o la frase che hanno usato. Questo è particolarmente rilevante quando i sentimenti sono negativi. Ad esempio, se le persone ci dicono di essere arrabbiate, di "capisco tu sia arrabbiata". Se dicono di essere esauste, usa la parola "esausta" (non "affaticata" o "stanca morta").

#### **In che situazioni vogliamo influenzare i sentimenti altrui**

A volte, potresti voler ridurre il peso dei sentimenti di una persona attraverso la conversazione. Forse desideri farla sentire un po' meglio riguardo a ciò che prova, o aiutarla a calmarsi un po'. Se hai una buona relazione, usa una versione smorzata o ridotta della sua parola. Ad esempio, se la persona dice "Sono pietrificata dalla paura di parlare in pubblico" e tu non vuoi rimanere "bloccata" in quella sensazione, quando ti riferisci a questi sentimenti, potresti non usare "pietrificata dalla paura", ma usare "preoccupata" o "a disagio", ad es. "Immagino che tu voglia far andare via un po' di

questa preoccupazione, vero?" Puoi quindi iniziare a usare immagini e sentimenti più positivi, ad es. 'Cosa ci vorrebbe per farti sentire a tuo agio nel parlare in pubblico?'



### **Esercitazione: gestire la vicinanza in una relazione**

Questa è una tecnica molto semplice e basilare per dimostrare la nostra capacità sia di aumentare sia di diminuire la qualità di una relazione. Funziona aumentando o riducendo un senso fisico di "somiglianza". Per farlo, prima devi trovare una persona disponibile e un posto tranquillo, dove sederti e non essere interrotta. Dì all'altra persona che vuoi fare un esercizio sulla vostra relazione, ma non entrare nei dettagli. Chiedile di parlare di qualcosa che possono discutere facilmente, ad es. una vacanza o un hobby.

#### **Passo uno – parla e osserva**

Inizia la conversazione. Fai domande alla persona, falla parlare. Nota la sua postura e i suoi gesti mentre parla.

#### **Parte due – aumenta la vicinanza con la somiglianza**

Continua a parlare con lei, e inizia discretamente a imitare la sua postura e i suoi gesti. Se si sporge in avanti, inclinati anche tu; se si muove molto, aumenta il tuo movimento. Continua a farlo finché non senti che la stai imitando bene. Fallo per un paio di minuti.

#### **Parte tre – diminuisci la vicinanza con la differenza**

Continua a parlare e inizia deliberatamente a non imitare quello che stanno facendo. Incrocia le braccia, distogli lo sguardo, incrocia le gambe: fai l'opposto di quello che fa l'altra persona! Fallo finché non sei sicura che abbia avuto un effetto - o finché non ti viene da ridere (non è facile e si accorgerà di quello che stai facendo!)

#### **Passo quattro – parla di quello che è successo**

Spiega alla persona la procedura nelle tre fasi, poi chiedile:

**D:** Hai notato quando ho iniziato a imitarli?

**D:** Che effetto ha avuto l'imitazione?

**D:** Che effetto ha avuto la mancata corrispondenza dei miei gesti con i tuoi?

#### **Esercizio opzionale**

Se l'esercizio sembra troppo facile, imita o disallineati su alcuni (o tutti) dei seguenti elementi:

- Il suo respiro.
- La qualità della sua voce – profondità, velocità, tono etc.
- Le parole o le espressioni che utilizza spesso.

Uno dei modi migliori per costruire una relazione è attraverso le tue intenzioni. La tua intenzione durante una conversazione può avere un forte impatto sulla vicinanza che costruisci con una persona. Per "intenzione" intendiamo il tuo obiettivo. Il cambiamento nelle nostre intenzioni cambia il nostro modo di comportarci. Questo può essere utile nel caso in cui tu abbia provato una semplice imitazione, ma la relazione non è ancora buona come vorresti.





### **Esercitazione: usa le tue intenzioni**

Quando focalizziamo la nostra mente sulle nostre intenzioni, i nostri pensieri e comportamenti, questi possono mostrarci la strada giusta da seguire. Quindi vai a parlare con una persona che conosci abbastanza bene, ma non benissimo. Se scegli una persona cui ti piacerebbe avere una relazione migliore, l'esercizio potrebbe funzionare meglio. Durante la conversazione, abbi l'intenzione di avere un ottimo rapporto con l'altra persona. Vuoi sviluppare quel calore e senso di connessione che si hanno in una buona relazione. Puoi usare una parola o una frase per ricordarti di tanto in tanto questa intenzione, ad esempio: "calore e apertura" o "relazione". Durante la conversazione, ricorda semplicemente questo pensiero o frase quando ti sembra appropriato. Ricorda però che vuoi anche essere in grado di avere una conversazione, quindi concentrati su questo pensiero solo quando ti sembra di averne bisogno. Se il pensiero inizia a essere una distrazione, allora lascialo perdere.

Dopo la conversazione chiediti:

*D: Com'era la relazione durante la conversazione?*

*D: Come viene influenzato il rapporto dalle mie intenzioni?*

*D: Come posso usare le mie intenzioni in futuro?*

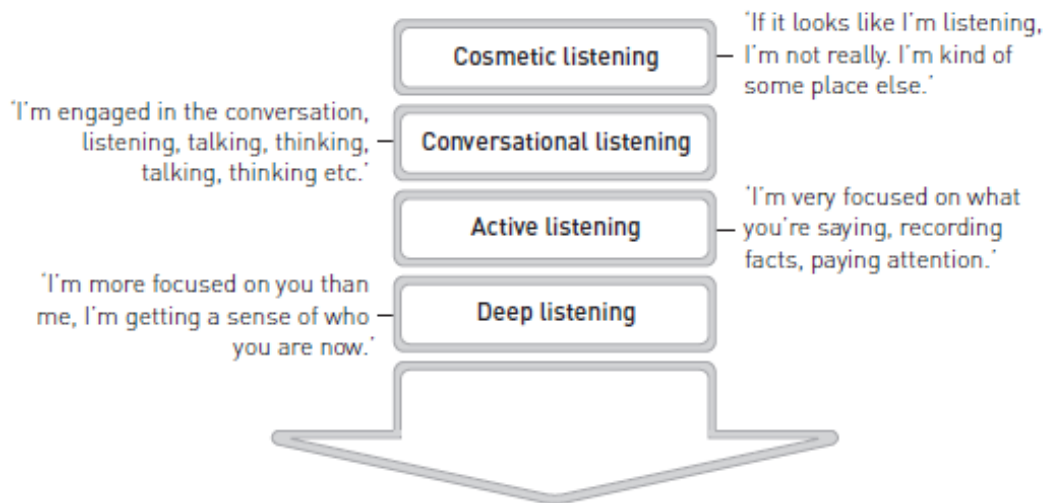
La capacità di influenzare la relazione durante le conversazioni consente all'operatrice di acquisire fiducia, coinvolgimento e influenza durante le conversazioni. Un buon rapporto si riferisce alla qualità della relazione nella conversazione, mentre la conversazione sta avvenendo. È direttamente influenzato dai nostri pensieri o sentimenti che sono in qualche modo uguali o diversi da quelli dell'altra persona. Quando ci sentiamo simili, ci piace, ma quando ci sentiamo diversi, proviamo distacco o antipatia. Le tecniche tradizionali di semplice imitazione/corrispondenza fisica potrebbero influenzare la relazione. Tuttavia, altri fattori potrebbero essere molto più importanti. Il nostro senso di condivisione di valori, obiettivi comuni e intenzioni possono essere i fattori sottostanti che creano una relazione reale all'interno della conversazione. Nel tempo, lo sviluppo positivo di una relazione è influenzato da principi quali integrità, coerenza, apertura e fiducia. La nostra capacità di agire coerentemente da questi principi influenza la relazione e il comportamento dell'altra persona. Costruire una relazione richiede impegno e autodisciplina. Ma i vantaggi della costruzione di buone relazioni valgono lo sforzo!

## **ABILITÀ DUE – DIVERSI LIVELLI DI ASCOLTO**

Esistono diverse forme di ascolto, anche se generalmente pensiamo che ne sia solo uno. Chiediamo, "Stai ascoltando?" E ci aspettiamo che la risposta sia "Sì" o "No", come se ci fosse un interruttore che possiamo attivare o disattivare. Forse una risposta più accurata sarebbe "Più o meno" oppure "Sì, ma solo le tue parole", oppure "Tutto quello che c'è dietro a quello che stai dicendo". Il nostro ascolto cambia a seconda della quantità di sforzo che indirizziamo verso ciò che (o chi) stiamo ascoltando. Dopotutto, se stai solo "ascoltando a metà" non ci vuole molto meno sforzo rispetto a "ascoltare attentamente"?

La figura seguente mostra diversi livelli di ascolto. Man mano che il nostro livello di ascolto aumenta, anche l'attenzione e la concentrazione sulla persona che ascoltiamo aumenta.

Livelli di ascolto: *ascolto cosmetico*, *ascolto colloquiale*, *ascolto attivo* e *ascolto profondo*.



**Esercitazione: ascolta e impara**

Nell'arco della giornata analizza le tue conversazioni e chiediti:

**D:** *Quanto spesso fai finta di ascoltare una persona e in realtà non la stai ascoltando veramente?*

**D:** *In che modo il tuo ascolto è diverso in circostanze diverse o con persone diverse?*

**D:** *Che effetto ha la qualità del tuo ascolto su altre persone o sulla conversazione?*



**Esercitazione: sviluppare l'ascolto profondo**

<b>Cos'è?</b>	Un esercizio per ascoltare una persona al fine di meglio comprendere più profondamente lei e i suoi pensieri.
<b>Come usarlo?</b>	Avrai bisogno di qualcuno che lo faccia con te, che sappia cosa stai facendo e perché. In questo modo puoi chiedere loro un feedback e imparerai più velocemente. Una volta che avrai dimestichezza con lo stile dell'ascolto, puoi usarlo ovunque tu voglia. Usalo ogni volta che vuoi ascoltare davvero qualcuno!
<b>Perché dovrei usarlo?</b>	Non appena il tuo ascolto verso le altre persone migliora, ne guadagnerai in: <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Una migliore comprensione delle altre persone, le loro situazioni, i loro pensieri e problemi.</li> <li>⇒ L'abilità nello sviluppare una relazione migliore con gli altri.</li> <li>⇒ Uno stile di conversazione più rilassato con gli altri.</li> </ul>

<b>Quanto tempo ci vorrà?</b>	Approssimativamente 45-60 minuti, secondo quanto la persona con cui tu stai lavorando sia disponibile.
-------------------------------	--

### Organizzazione

Chiedi alla persona di pensare a tre situazioni che vorrebbe cambiare. Potrebbero essere problemi, piccole frustrazioni o obiettivi che si è posta. Se riescono a pensare solo a due di questi, va bene lo stesso, spesso il terzo emerge durante la conversazione. Chiedi alla persona di parlare di ciascuna delle tre situazioni o problemi, uno dopo l'altro. Il tuo ruolo è di ascoltatrice e la persona è l'oratrice.

### La conversazione – passo dopo passo

**1** L'oratrice parla delle tre situazioni o problemi che vogliono cambiare. La presentazione dovrebbe durare circa 30-40 minuti. Durante questo periodo l'ascoltatrice può porre domande, mostrarsi d'accordo con alcuni punti/aspetti, chiarire informazioni, ecc.

**2** L'ascoltatrice dopo in 10 minuti riassume all'oratrice:

- Quali sono i tre problemi o situazioni.
- Come l'ascoltatrice si sente a riguardo.
- Cosa sembra implicito, eppure presente o rilevante ai fini della conversazione.

**3** Dopo l'oratrice da un riscontro all'ascoltatrice, in particolare su:

*D: Come si sentiva "ascoltata", ad esempio quanto sentiva l'attenzione dell'ascoltatrice, e quanto ritiene che l'ascoltatrice abbia capito.*

*D: Che effetto ha l'"ascolto" dell'ascoltatrice sull'oratrice, ad esempio "mi ha fatto parlare di più, mi ha fatto sentire così..." ecc.*

*D: Quanto influisce questo esercizio su quello che l'oratrice ora prova riguardo ai tre problemi/situazioni.*

Durante il riscontro, l'oratrice deve basarsi sull'esperienza, ad es. cosa ha provato e cosa ha causato quell'esperienza. Ad esempio, l'oratrice potrebbe dire: "Mi sono sentita ascoltata perché mi hai fatto delle domande per aiutarmi a capire cosa stavo dicendo". È importante capire quali comportamenti specifici hanno creato un particolare risultato o sentimento, in modo che la persona che ascolta possa cominciare a comprendere come le altre persone si sentono secondo il suo comportano.

### Il ruolo dell'ascoltatrice

Lo scopo principale dell'ascoltatrice è di capire quello che dice l'oratrice. Attraverso un processo di ascolto, interrogativo, chiarificatore, dovresti puntare a:

- Capire quali sono realmente le situazioni o i problemi, ad es. se l'oratrice non è soddisfatta del suo lavoro, quali sono le cause di questo. Se vuole una relazione migliore con i loro figli, scoprire i fattori dietro a questo, quali sono gli ostacoli, ecc.
- Capire come si sente la persona ed essere in grado di comunicarlo alla persona, ad es. 'Penso che questa situazione ti stia preoccupando e forse ti sconvolge un po'.
- Essere in grado di riempire i buchi nella conversazione, cioè quello che non è stato detto. Per esempio, "Penso che forse tu ti stia chiedendo come reagirebbero i tuoi figli".



## Regole base per l'ascoltatrice

Durante la conversazione, comunque, *non dovresti*:

- Suggestire idee, soluzioni o all'oratrice riguardo alle situazioni
- Parlare di tue esperienze o sentimenti simili.
- Cercare di controllare la direzione e il contenuto della conversazione.
- Cercare di fare buona impressione sull'altra persona, per esempio chiedendo domande 'intelligenti', offrendo interpretazioni originali ecc.

## Il significato dell'esercizio

Questo esercizio ci fa sviluppare consapevolezza di quanto tendiamo a voler mettere "qualcosa di noi stesse" in una conversazione con un'altra persona. Facciamo questo ad esempio cercando di risolvere i suoi problemi, mostrandole quanto ne sappiamo di quello che stanno dicendo, o addirittura prendendo completamente in mano noi la conversazione. L'esercizio è ottimo per sviluppare una prospettiva di ascolto diversa. L'unica motivazione dell'ascoltatrice è relazionarsi veramente con l'altra persona e comprenderla, nient'altro. Una volta che questo modo di ascoltare è stato sperimentato, l'ascoltatrice può quindi esercitarsi ancora e ancora, quando lo ritiene opportuno. L'altra persona non deve sapere cosa sta succedendo, a meno che l'ascoltatrice non desideri un riscontro. A un certo punto durante la pratica è probabile che l'ascoltatrice sviluppi una maggiore comprensione di chi è l'oratrice, come si sente, compresi i pensieri o sentimenti che non sono realmente espressi. Questo si chiama ascolto profondo!

## ABILITÀ TRE – USO DELL'INTUITO

L'intuito è semplicemente l'accesso al bagaglio inconscio del nostro cervello per fornire guida e informazioni libere dai limiti della nostra mente in stato di coscienza. Attraverso l'intuito, siamo in grado di accedere a esperienze, conoscenze e saggezze in un modo che a volte sfugge alla logica. L'intuito è il modo in cui il nostro cervello comunica con la nostra mente cosciente e usa mezzi sottili come pensieri, sentimenti, sensazioni, immagini, suoni - o varie combinazioni di questi. L'intuito è una funzione sia del nostro cervello sia del nostro corpo - pensa a come parliamo di "sensazioni di pancia" o "avere la sensazione di qualcosa". L'intuito sembra coinvolgere potenzialmente qualsiasi parte del nostro corpo, poiché tenta di guidare e dirigere i nostri pensieri. L'intuito è la capacità del cervello di comprendere situazioni o persone andando oltre i segnali concreti.



### Esercitazione: usa l'intuito

Scegli cosa mangiare a pranzo in base a ciò che il tuo intuito ti sta dicendo. Se sei in un ristorante, leggi l'elenco delle opzioni e chiediti 'Qual è la scelta migliore che posso fare qui?' Rispondi alla domanda assicurandoti di essere rilassata e propensa ad ascoltare, sentire o vedere la risposta. Se sei rilassata, la tua respirazione sarà leggermente più lenta e comoda e ti ritroverai a respirare dallo stomaco o dalla parte centrale del corpo. Questo modo di scegliere il cibo può effettivamente essere una buona strategia per chiunque desideri mangiare in modo più sano o perdere peso. Mantenere uno stato rilassato ti darà accesso alla tua saggezza. Quando la tua scelta è basata su questa saggezza, ti troverai spesso a fare buone scelte per te e il tuo



corpo. Se la nostra intuizione attinge alla nostra saggezza e conoscenza latente, allora naturalmente aumentiamo la nostra conoscenza. L'apprendimento continuo e lo sviluppo personale aiuteranno l'operatrice a essere efficace e pronta alle diverse situazioni. Quindi non importa se impari leggendo, frequentando corsi o seminari, discutendo con gli altri, cercando riscontri, ascoltando nastri, tenendo un diario, studiando gli altri - ti incoraggio a rimanere sempre concentrata e impegnata ad aumentare le tue conoscenze e abilità.

## ABILITÀ QUATTRO – FARE DOMANDE

La capacità di fare domande pertinenti ed efficaci è un talento raro. In realtà è un'abilità che può essere sviluppata, con concentrazione e pratica. Nel coaching, una domanda perfettamente calibrata e perfettamente formulata può rimuovere barriere, sbloccare informazioni nascoste e far affiorare intuizioni per apportare cambiamenti. In altre parole, devi essere in grado di fare buone domande. Cos'è una bella domanda? Essa avrà le seguenti caratteristiche:

- È semplice.
- Ha uno scopo.
- Ha una forte influenza senza essere controllante.

La migliore domanda è quella a cui l'altra persona è disposta a rispondere perché è semplice da capire e inoffensiva nel tono. Inoltre, se la domanda è giusta, farà emergere le informazioni di cui entrambe avete bisogno per fare progressi nella conversazione. Le domande adatte potrebbero includere:

- 'Puoi forse dire qualcosa in più sull'importanza che ha per te guadagnare denaro?' Questa è una domanda gentile e rispettosa, forse un po' generale, ma è probabile che crei progressi nella conversazione.
- 'Cosa del guadagnare di più è maggiormente importante per te?' Questa è più diretta e fa affidamento sull'aver un buon rapporto e un tono di voce gentile.
- 'Quindi, i soldi sono importanti, puoi dirmi qualcosa di più a riguardo?' un po' meno diretta e potrebbe comunque arrivare al punto. Se non lo fa, ci andrà vicino.

Ogni domanda ha un significato diverso a seconda del tono della tua voce. Le domande possono essere rese più chiare, più fredde, o più aggressive semplicemente dal tono, dal calore e dalla velocità della tua voce.



### **Esercitazione: Usa la tua voce**

Poni la domanda "Quindi cosa c'è di importante in questo?". Ripetila tre volte, cambiando il tono della tua voce ogni volta, come segue:

- Con un ghigno crudele.
- Con sarcasmo (e finisci con un sospiro).
- Con genuina curiosità, come se la risposta fosse importante per te.

Noterai che una domanda buona può essere completamente inefficace a seconda del tono della voce. Inoltre, utilizza un tono buono se poni una domanda potenzialmente rischiosa e avrai maggiori probabilità di ottenere una buona risposta.

## ABILITÀ CINQUE – DARE RIMANDI

### Il rimando come modalità di apprendimento

Un rimando può accelerare il percorso di *empowerment* di una donna che ha subito violenza, ispirarla, motivarla, aiutarla a sentirsi apprezzata. Quindi è importante che l'operatrice impari a dare rimandi che siano:

- Mossi da un'intenzione positiva
- Basati su un fatto o un comportamento.
- Costruttivi e che apportino benefici

Il termine "rimando" significa letteralmente restituire le informazioni a qualcuno. Queste informazioni si riferiscono alla persona che riceve il rimando e le forniscono dati su cui può valutare la sua esperienza e le sue capacità. Può essere un semplice commento come "Brava!" oppure valutazioni più specifiche come "Forse hai aspettative troppo alte".



### Esercitazione: chi è oggettivo?

Questo esercizio è piuttosto divertente. Prendi il tuo giornale o la tua rivista preferita, un foglio di carta e una penna. Scegli un articolo piuttosto breve che ti interessa. Leggi l'articolo una volta, in modo che tu capisca di cosa tratta. Ora, dividi il foglio in due colonne, una chiamata "obiettiva" e l'altra "soggettiva". Riempi le colonne separando i fatti oggettivi contenuti nell'articolo dalle dichiarazioni soggettive o basate sull'opinione della persona che scrive. Quando hai finito nota cosa c'è in ciascuna colonna. Che cosa dice questo sul tuo giornale o sulla tua rivista preferita?



### Esercitazione: Ricevi un rimando

Un ottimo modo per imparare a dare rimandi è che tu possa provare a riceverne alcuni. In questo modo puoi capire ciò che funziona e ciò che non funziona. Per fare l'esercizio scegli una persona che ti conosce bene (chi ti piace e di cui ti fidi). Attenzione: lo scopo di questo esercizio è di poter sperimentare un rimando. Non vi è alcuna garanzia che ti piacerà quello che sentirai, né che sarai d'accordo con ciò che ti sarà detto.

### Passo 1 – organizzazione

Chiederai a questa persona un rimando su un argomento particolare, di cui ti senti a tuo agio parlare, per esempio:

*D: Che tipo di manager sono io?*

*D: Che tipo di genitore sono io?*

*D: Sono brava a parlare in pubblico/gestire incontri, ecc.?*

O qualsiasi altro aspetto che ti interessa migliorare. Se ti interessa fare pratica, chiedi loro di pensare a come ti vedono in generale come persona.

### Passo 2 – le domande

Poni alla persona le seguenti tre domande riguardo all'area su cui hai richiesto un rimando:

*D: In cosa sono brava? / Che cosa faccio bene? / Quali sono i miei punti di forza, ecc.?*

*D: In cosa non sono tanto brava?*

*D: Che cosa potrei fare diversamente per migliorare?*

### **Passo 3 – avvia una conversazione sui rimandi**

Chiedi alla persona di darti le risposte a ciascuna delle tue domande. Assicurati di aver compreso ogni risposta e di fare domande per chiarire se necessario, ad es. "Puoi dirmi qualcosa in più su questo?" O "Riesci a pensare a un esempio?" Ricevi tutti i rimandi con rispetto, maturità e non contraddire il punto di vista dell'altra persona - dopotutto, è la sua opinione. Se dice qualcosa che non ti piace o se non sei d'accordo, cerca semplicemente i motivi che potrebbero aver portato alla sua opinione. Quando la persona ha finito, ringraziala.

### **Passo 4 – apprendimento**

Adesso, da sola, scrivi su un foglio risposte/note alle seguenti domande.

*D: Che cosa ho imparato di me in questa conversazione?*

*D: Che cosa farò in modo diverso come risultato di questa conversazione?*

*D: Cosa non è andato bene in questa conversazione?*

*D: Che cosa farò a riguardo?*

*D: Che cosa è stato bello del modo in cui ho ricevuto un rimando?*

*D: Cosa non ha funzionato del modo in cui mi hanno dato un rimando?*

*D: Su quali elementi mi focalizzerò ora nel dare un rimando?*

Pensa anche in che modo la conversazione ti è stata utile in generale. Com'è stato vedere te stessa dalla prospettiva di un'altra persona.

### **Passo 5 – condividi quello che hai imparato (opzionale)**

Se ritieni che sia pertinente e utile, condividi con l'altra persona le risposte alle domande del passo 4. Chiedile prima se vorrebbe ascoltarle, come modo per condividere il tuo apprendimento. Ricorda, ora sarai in grado di dare un rimando da sola, quindi ti preghiamo di usare il tuo apprendimento con cura!

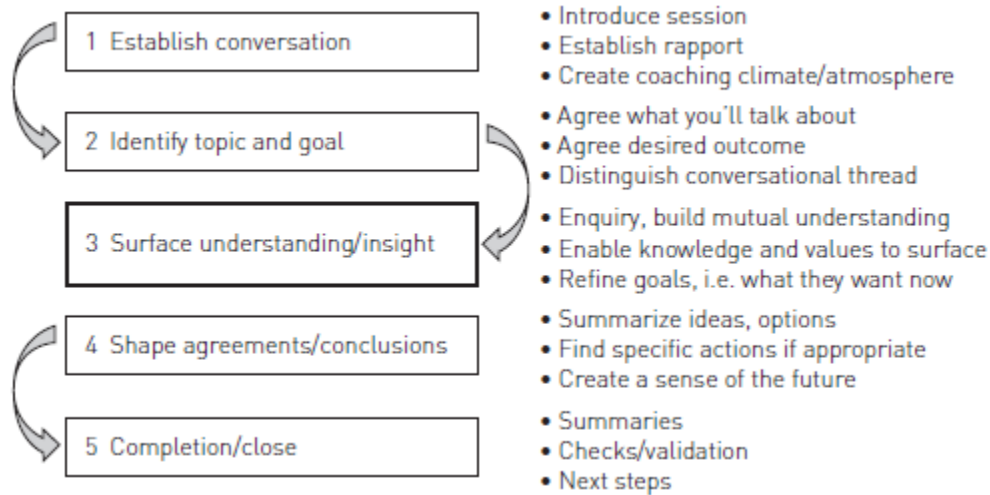
**Riepilogo:** Le seguenti competenze sono fondamentali un'operatrice, sia per lavorare con le donne che si rivolgono al Centro, sia semplicemente come stile di comportamento o di management:

- Costruire relazioni.
- Diversi livelli di ascolto.
- Usare l'intuizione.
- Fare domande.
- Dare un rimando.

Queste abilità devono essere sviluppate costantemente, perché siano efficaci. Tutte queste abilità riguardano situazioni quotidiane della vita e hai già un livello di competenza per ognuna. Esplorando e praticando ogni abilità, possiamo crescere ed essere più competenti. Quando siamo in grado di mettere insieme queste abilità, le conversazioni scorrono in modo naturale e facile.

## Il supporto al percorso di *empowerment*: principi guida

Supportare una donna che ha subito violenza nel suo percorso di *empowerment*, può consistere nelle seguenti fasi: *avviare una conversazione; identificare il problema e l'obiettivo; comprensione generale della questione e comprensione approfondita; conclusioni e chiusura.*



Col tempo svilupperai la tua modalità di lavoro. Ad esempio, puoi sempre iniziare riassumendo gli obiettivi generali assegnati nel corso del primo incontro. Oppure puoi scegliere di riassumere brevemente la conversazione insieme alle azioni. Potresti impostare l'intero programma di iniziare le varie sessioni.





## PARTE B: Strumenti pratici per promuovere l'*empowerment* economico delle donne

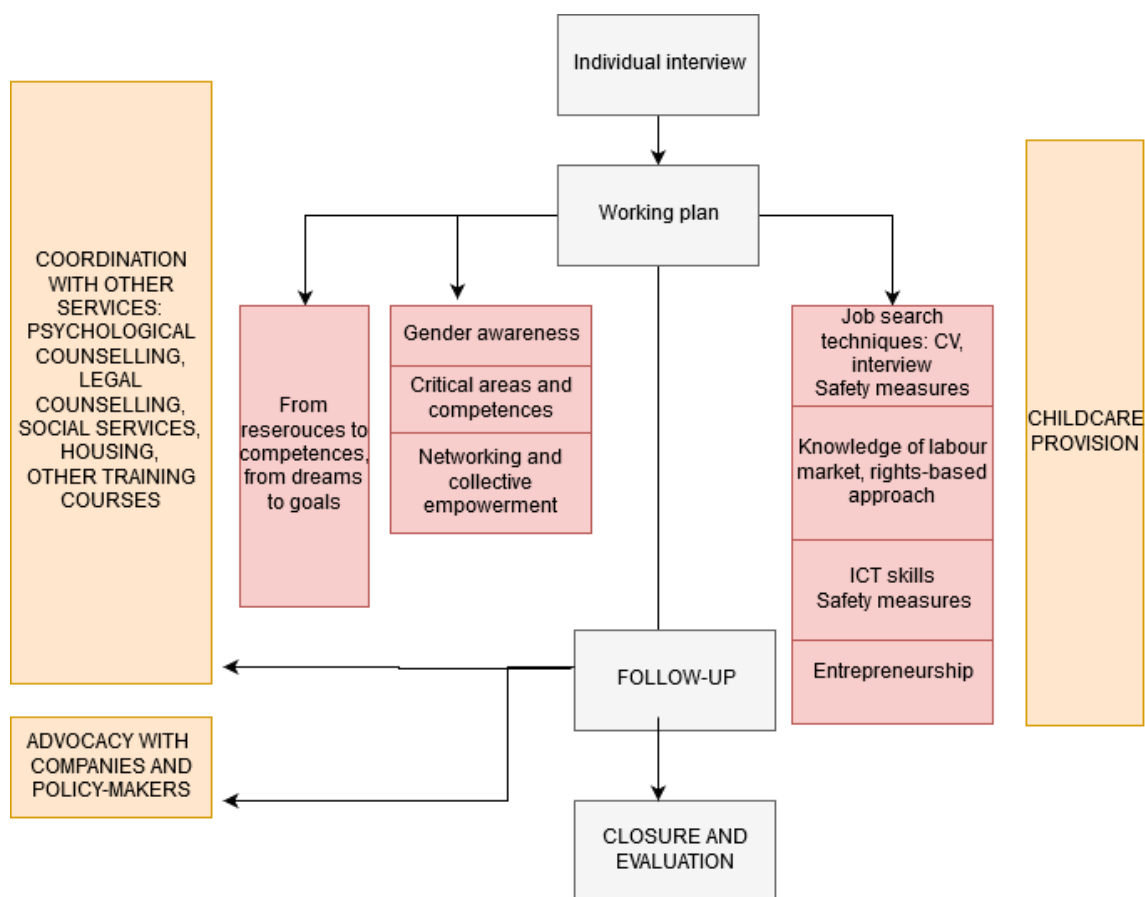
### B1. Introduzione metodologica: il programma per promuovere l'*empowerment* di donne che hanno subito violenza proposto dal progetto WE GO!

Il toolkit è strutturato sulla base di **tre principi fondamentali** relativi alla risoluzione degli ostacoli strutturali e individuali all'*empowerment* economico e all'inserimento lavorativo. L'obiettivo è di costruire la convinzione della possibilità di trovare un lavoro e sviluppare una carriera professionale e non di ottenere "un lavoro qualsiasi":

1. **Le attività implementate dai Centri antiviolenza per promuovere l'*empowerment* economico delle donne sono fondamentali.** Un approccio olistico ai problemi che le donne affrontano nell'accesso al lavoro può rendere per affrontare tutti gli ostacoli che le donne devono affrontare, massimizza le possibilità di successo di ottenere un lavoro. Tali attività aiutano a garantire che i problemi delle donne che hanno subito violenza – da quelli psicologici, all'assistenza all'infanzia o agli imprevisti - possano essere risolte rapidamente, consentendo alle donne di concentrarsi sul proprio sviluppo professionale.
2. **Ottenere "un lavoro qualsiasi" non è una soluzione definitiva per la propria autonomia.** I lavori a bassa retribuzione e scarsamente qualificati non hanno un potenziale di crescita e non conducono all'indipendenza economica nel lungo periodo.
3. **Ricostruire l'autostima, attivare la fiducia nella possibilità di una carriera, il valore dell'impegno civico, far fronte alla disperazione e all'isolamento** causati da anni di abusi, sono elementi essenziali. Le donne devono credere in se stesse e nella capacità di valutare le proprie competenze per riuscire a ottenere un lavoro.

### Struttura del programma

Lo schema seguente riassume la struttura del programma.



## Contenuto del programma: gli strumenti offerti

La seguente tabella presenta la struttura del programma WE GO!, con le sue diverse fasi, gli obiettivi di ciascuna fase e il titolo degli strumenti che possono essere utilizzati in ciascuna fase per raggiungere i relativi obiettivi.

È una vasta raccolta di strumenti che consente all'operatrice di selezionare quelli più rilevanti in base al tempo a disposizione alle caratteristiche, ai bisogni e agli interessi di ciascuna partecipante e di ciascun gruppo.

La fase 2 è il cuore del processo ed è la fase più lunga. Per implementare le attività di questa fase bisogna tenere in conto che:

- le attività che appartengono alla categoria di strumenti intitolata "Dalle risorse alle competenze, dai sogni agli obiettivi" segue un ordine sequenziale consigliato, in modo che le prime attività siano più semplici e quelle finali fungano da sintesi del percorso;
- gli strumenti relativi alla definizione degli obiettivi professionali e alle tecniche di ricerca del lavoro possono essere utilizzati dall'inizio della fase o dopo che la maggior parte delle attività della categoria "Dalle risorse alle competenze, dai sogni agli obiettivi" sono state implementate, secondo il livello di definizione del progetto professionale di ciascuna partecipante.

<b>FASE 0. Colloquio iniziale e piano individuale</b>			
<b>Obiettivi</b>		<b>Strumenti</b>	
Analizzare bisogni, richieste e profilo professionale e concordare un piano d'azione per il programma individuale	1	Colloquio iniziale	
<b>FASE 1. Introduzione, impegno individuale e coesione del gruppo</b>			
<b>Obiettivi</b>		<b>Strumenti</b>	
Imparare a conoscersi e creare coesione del gruppo	2	Presentazione delle partecipanti	
	3	Rompere il ghiaccio	
Stabilire l'impegno a partecipare, le regole generali e le responsabilità delle partecipanti	4	Definire le regole del gruppo	
<b>FASE 2. Empowerment</b>			
<b>Obiettivo</b>		<b>Strumenti</b>	
Dalle risorse alle competenze, dai sogni agli obiettivi: - Recuperare le risorse personali delle donne e tradurle in competenze - Definire un obiettivo professionale	5	Parlare di me...	
	6	Super potente	
	7	L'albero dei successi	
	8	Il mercato per lo scambio di talenti	
	9	Dono di note	
	10	Usiamo le nostre risorse interne	
	11	L'autobus	
	12	I miei interessi professionali	
	13	Incentivi al lavoro	
	14	CV personalizzato basato sulle competenze	
	15	Analisi delle competenze e piano d'azione	
	Supportare lo sviluppo di alcune competenze importanti per l' <i>empowerment</i> delle persone che hanno violenza	16	Stop! Poni i tuoi limiti
		17	Essere condiscendente sul posto di lavoro
		18	Visualizzare e pensare positivo
	Sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere	19	Essere donna
20		Fattori strutturali, personali e di competenza	
21		Mappatura delle attività	
22		Come può essere condivisa la cura	
Ripristinare i legami sociali e promuovere l' <i>empowerment</i> collettivo	23	La mia rete personale	
	24	Fare rete per sviluppare opportunità lavorative	
	25	La rete per le donne e il <i>mentoring</i>	
Sviluppare abilità per la ricerca del lavoro	26	Mettere al primo posto la sicurezza	
	27	Il mercato del lavoro	
	28	Scrivere il tuo CV	
	29	Preparare un colloquio di lavoro	
	30	La mia presentazione	
	31	Look professionale	
Sviluppare competenze informatiche e sicurezza	32	Il PC, come usarlo	
	33	Fare ricerche su internet	
	34	Uso sicuro dei social media	
	35	Case study: offerte di lavoro false	
	36	Valutazione della creatività e innovazione	
Sviluppare competenze imprenditoriali	37	Quando le idee significano imprenditoria?	
	38	Come avviare un'impresa (sociale)	
<b>FASE 3. Chiusura e valutazione</b>			
<b>Obiettivi</b>		<b>Strumenti</b>	
Chiusura del percorso e valutazione dei risultati	39	Valutazione e risultati del focus group	



## Nota metodologica

Il ruolo dell'operatrice nella facilitazione di gruppi è molto importante nei processi di *empowerment* delle donne. Le facilitatrici dovrebbero essere in grado di sviluppare la "volontà" e la motivazione delle donne nel compiere scelte finché diventi pratica quotidiana.

Le attività in questo toolkit promuovono la partecipazione attiva delle donne e l'apprendimento partecipativo, spronando le donne a discutere, analizzare ed esplorare i contenuti presentati. La facilitatrice deve promuovere la comunicazione e la partecipazione, introdurre gli argomenti e le attività che devono essere sviluppate dalle donne stesse e assicurare il rispetto delle regole nel lavoro di gruppo, assicurandosi che tutte le partecipanti prendano parte alle attività.

La maggior parte degli strumenti si basa su una metodologia di gruppo, ma può essere adattata a un uso individuale. Lavorare in gruppo ha molti vantaggi. Può contribuire a sviluppare sicurezza e fiducia in sé e la relazione tra donne. Le donne si rendono conto di non essere sole condividendo le loro esperienze; prendono coscienza di condividere difficoltà comuni con altre donne e di non essere responsabili di tutti i problemi che vivono, condividono obiettivi e strategie.

Sessioni individuali possono tuttavia essere necessarie per affrontare problematiche e definire progetti di vita.

La facilitatrice deve favorire la creazione del gruppo e la crescita personale delle partecipanti, creando uno spazio sicuro e di fiducia.

Lo spazio in cui si svolgono le attività dovrebbe assicurare che le donne si sentano a proprio agio e favorire diverse tipologie di attività. Può essere previsto un rinfresco per le partecipanti e spazi dedicati alla cura dei loro figli. La stanza può essere organizzata in modo da favorire la condivisione: le sedie possono essere disposte a U, a cerchio o semicerchio. I gruppi possono essere eterogenei in termini ad esempio di origine ed età.

Se possibile, le sessioni sono meglio gestibili se facilitate da due operatrici, specialmente se il gruppo è grande: una conduttrice e un'operatrice a supporto e per prendere appunti.

La facilitatrice dovrà avere consapevolezza delle disuguaglianze di genere.

La grandezza del gruppo può variare secondo gli spazi e delle risorse disponibili.

Le sessioni possono durare fino a 3 ore.

### *Favorire l'empowerment economico delle donne che hanno subito violenza*

Le donne che hanno subito violenza sono spesso diverse da loro, sebbene generalmente condividano alcune caratteristiche a causa della violenza che hanno subito, che in molti casi dura a lungo.

Le donne che hanno subito violenza domestica spesso hanno caratteristiche specifiche di cui tenere conto poiché ostacolano il processo di *empowerment* economico:

- Isolamento: le donne che hanno subito violenza spesso hanno sperimentato situazioni d'isolamento e quindi spesso le loro reti sociali si sono deteriorate.



Nel caso delle donne migranti le reti sociali sono per lo più nei loro Paesi di origine.

- Basta autostima e fiducia in se stesse.
- Difficoltà a riconoscere le proprie capacità, i propri meriti e le proprie competenze professionali.
- Motivazione altalenante verso lo sviluppo formativo e professionale.
- Poco tempo a disposizione, poiché spesso sono coinvolte in pratiche e processi legali e altri percorsi di assistenza.
- Difficoltà nel tradurre i propri desideri e progetti in azioni pratiche.
- Difficoltà nel gestire il tempo e a stabilire priorità.
- Difficoltà a conciliare la cura dei figli con il lavoro retribuito.
- Difficoltà nel prendere decisioni in autonomia.
- Sfiducia e paura nell'affrontare nuove situazioni e relazioni.

Le donne che hanno subito violenza possono avere delle potenzialità da esplorare durante il percorso di *empowerment*:

- La capacità di resilienza che hanno dimostrato in quanto donne che hanno subito violenza dal proprio partner.
- La capacità di decidere di cambiare la loro situazione, espressa nella loro richiesta di aiuto.
- Il potenziale associato al desiderio di realizzazione personale e/o professionale.
- La possibilità di scoprire le proprie abilità una volta conclusasi la situazione di dipendenza.
- La capacità di stabilire relazioni e reti di supporto con altre donne in situazioni simili.
- L'abilità di preservare e di prendersi cura dei legami affettivi.

Le attività in questo toolkit affrontano i fattori critici e le potenzialità delle donne, così come la sfida ai ruoli di genere tradizionali e spesso associati a un ideale di amore romantico all'origine del perpetuarsi della violenza. È fondamentale un approccio di genere e affrontare in modo critico ruoli e stereotipi di legati alla sfera privata e pubblica, incluso il mercato del lavoro.

È essenziale che la facilitatrice non consenta commenti discriminatori o violenti nel gruppo, prestando particolare attenzione a frasi che possono generare sensi di colpa o sentimenti di dipendenza. Ciò significa anche che la facilitatrice non giudicherà il comportamento, i sentimenti o i pensieri delle partecipanti.

**Le donne devono essere le agenti principali del loro sviluppo personale e della loro consapevolezza.**

È anche importante che la facilitatrice si coordini con altre operatrici, in particolare le psicologhe che possono fornire aiuto se necessario. Le facilitatrici dovrebbero anche essere attente all'evoluzione delle partecipanti, tenendo presente che il processo di *empowerment*, personale o economico, può innescare ulteriori episodi di violenza da parte del loro partner.



Le donne devono essere pronte a lavorare in gruppo. Se si trovano in una situazione di crisi, probabilmente non saranno ancora in grado di partecipare al percorso. La selezione delle partecipanti dovrebbe anche tenere conto di una valutazione dei rischi per ciascuna partecipante. Se il Centro accoglie anche donne vittime di tratta, dovrebbero essere adottate misure di sicurezza specifiche.

## B2. Strumenti per la formazione delle donne

### Strumento 1. Colloquio iniziale

#### OBIETTIVI

- ✓ Conoscere la situazione di ogni donna, i suoi bisogni, le sue competenze, i suoi punti di forza e di debolezza.
- ✓ Supportare le donne nell'identificazione dei loro bisogni e nell'elaborazione di obiettivi.

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Presentiamo qui di seguito uno strumento semi-strutturato per il colloquio iniziale con la donna che può essere utilizzato per chiarire i suoi bisogni, conoscere la sua situazione e per valutare la selezione per il programma di formazione.

La tabella presenta la struttura del colloquio e idee di punti da discutere<sup>12</sup>.

1° PARTE	
Descrizione	Punti
<i>Presentazione del Centro, dell'operatrice, descrizione del colloquio, del suo obiettivo e della sua durata</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nome dell'operatrice</li> <li>✓ Breve descrizione del profilo dell'operatrice</li> <li>✓ Lunghezza e scopo del colloquio</li> </ul>
<i>Presentazione della donna</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nome della donna. Nome che preferisce la donna (se diverso)</li> <li>✓ Età</li> <li>✓ Come la donna ha saputo dell'esistenza del Centro</li> </ul>
<i>Chiarire lo scopo dell'attività</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Breve descrizione del programma offerto</li> </ul>
<i>Conferma dell'interesse della donna</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Assicurarsi che la donna pensi che il programma possa soddisfare le sue richieste e i suoi bisogni</li> <li>✓ Assicurarsi che la donna comprenda pienamente il programma e che le vengano fornite più informazioni, se necessario.</li> </ul>

2° PARTE	
<i>(Se la donna è interessata): Conoscere la sua storia e comprendere le sue responsabilità di cura e il suo attuale livello d'indipendenza.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Luogo di origine</li> <li>✓ Attuale luogo di residenza e persone con cui vive</li> <li>✓ Figli/e e altre persone a carico</li> <li>✓ Situazione di violenza: relazione attuale con l'autore di violenza e stato civile</li> <li>✓ SE straniera, tempo di permanenza nel Paese ospitante e situazione legale (es.: permesso di soggiorno)</li> </ul>

<sup>12</sup> Basato su Camarasa, M., Sales, L., 2013.



<p><i>Raccolta di informazioni sulla sua esperienza lavorativa e formativa e la sua rete sociale e familiare</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lavori precedenti: tipo, durata e professionalità acquisita</li> <li>✓ Titoli/competenze</li> <li>✓ Lingue</li> <li>✓ Abilità informatiche</li> <li>✓ Mezzi di sostentamento attuali e reddito</li> <li>✓ Condizione abitativa</li> <li>✓ Stato di salute</li> <li>✓ Inclusione sociale</li> <li>✓ Presa in carico da parte di servizi pubblici</li> <li>✓ Rete di supporto</li> </ul>
<p><i>Analizzare la situazione specifica della donna</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ragioni per cui la donna crede di non trovare lavoro/ non è in grado di superare altri ostacoli</li> <li>✓ Consapevolezza di sé e dei suoi bisogni</li> <li>✓ Consapevolezza e riconoscimento delle sue competenze</li> <li>✓ Capacità di identificare non solo gli ostacoli, ma anche le opportunità</li> <li>✓ Coraggio e motivazione nel compiere i passi necessari al cambiamento</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>3° PARTE</b></p>	
<p><i>Riassunto delle informazioni raccolte e dei bisogni espressi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Riformulazione da parte dell'operatrice della situazione e dei bisogni della donna</li> </ul>
<p><i>Definire la risposta ai bisogni</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La soluzione che la donna pensa possa rispondere ai propri bisogni</li> <li>✓ Identificare le opzioni disponibili</li> <li>✓ Identificare i servizi e la rete di supporto</li> <li>✓ Misure necessarie per cambiare la situazione attuale</li> </ul>

Le domande seguenti possono servire come guida al colloquio. Si raccomanda di porre domande direttamente, poiché è importante creare un'atmosfera di fiducia.

Secondo i bisogni individuati, si possono discutere i seguenti temi:

1. Opportunità di cambiare il lavoro attuale; supporto nel trovare un nuovo impiego.
2. Opportunità d'inserimento in programmi pubblici per la ricerca del lavoro in base al profilo della donna.
3. Opportunità di frequentare in corsi ottenere qualifiche professionali.

**Temi da esplorare:** <sup>13</sup>

<sup>13</sup> Colloquio semi-strutturato delle Animus Association Foundation nei programmi di Empowerment per le donne che hanno subito violenza





1. La donna ha amici/che o familiari o altre persone cui può rivolgersi in caso di bisogno? Se sì, in che modo possono aiutarla?
2. Che percezione ha la donna di sé e della sua vita? Ha qualche hobby? Se sì, come la fa sentire? Se no, cosa le piacerebbe fare nel tempo libero? Quali sono i suoi progetti? Le piace la musica, suona strumenti o ha qualsiasi altra passione artistica? Che cosa sogna di fare e non ha mai avuto il coraggio di fare?
3. La donna ha abilità che definisce buone? In altre parole, in cosa pensa di essere brava? Pensa che questa capacità possa essere migliorata? Pensa che se questa capacità migliorerà, la aiuterà a diventare economicamente indipendente? È interessata a ottenere nuove competenze? Di che tipo?
4. Quali esperienze positive la donna pensa di avere fatto o di star facendo? Pensa che approfondire questa esperienza possa aiutarla a gestire le difficoltà che sta affrontando? Ha avuto esperienze negative e ha imparato qualcosa da esse?
5. Ci sono delle attività che la donna fa volentieri? Ha un lavoro in questo momento? Quale lavoro pensa che sia adatto a lei?
6. Come definisce i problemi? Che cosa prova quando si trova in una situazione problematica? Potrebbe dare un esempio di ciò che considera un problema? Come si occupa dei problemi? Quali sono le cose positive da prendere in considerazione quando si ha a che fare con un problema? Se ricevesse supporto esterno, sarebbe d'aiuto o, al contrario, l'intervento danneggerebbe ulteriormente la situazione?
7. Conosce altre persone (parenti, amici, ecc.) in una situazione simile alla sua che non viene riconosciuta come negativa o pericolosa? Che cosa può imparare la donna dalle esperienze delle altre persone? Può usare la propria esperienza per uscire da questa situazione?

## TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	1 ora
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Nessuno



## Strumenti per rompere il ghiaccio, attività per unire e creare coesione nel gruppo

### Strumento 2. Presentazione delle partecipanti<sup>14</sup>

#### OBIETTIVI

- ✓ Permettere alle partecipanti di presentarsi e di conoscersi tra loro all'inizio del workshop
- ✓ Creare una buona atmosfera che dia coesione al gruppo
- ✓ Incoraggiare le donne a vedere se stesse e gli altri da un punto di vista positivo
- ✓ Promuovere la riflessione su elementi comuni riguardo agli obiettivi delle partecipanti, incentivando la coesione del gruppo

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

**Nota:** Queste attività possono essere svolte nelle prime sessioni del corso per presentare le partecipanti e creare un'atmosfera per il resto del corso.

#### 1. PRIME PRESENTAZIONI – IL MURALE DELLE PARTECIPANTI

Questa è una buona attività per rompere il ghiaccio e allentare la pressione dell'entrare in un nuovo gruppo in cui non si conosce nessuno.

La facilitatrice chiede alle partecipanti di creare un cerchio e di presentarsi usando un movimento: un gesto viene assegnato ai loro nomi e, una per una, fanno questa mossa dicendo il loro nome. Ogni volta che una partecipante dice il proprio nome, il resto del gruppo, inclusa la facilitatrice, lo ripete.

Dopo aver assegnato un gesto ai propri nomi, alle partecipanti verrà assegnata una pagina bianca per scrivere o disegnare i propri nomi nel modo in cui vogliono che il resto del gruppo li ricordi. La facilitatrice darà loro dei pennarelli colorati, penne e forbici per personalizzare il proprio nome.

Nel frattempo, la facilitatrice appenderà un pezzo di carta da pacchi sul muro e disegnerà una serie di bolle, ognuna delle quali identifica una partecipante, e dove all'interno inseriranno il disegno dei loro nomi. Dopo averlo fatto, le partecipanti spiegheranno al resto del gruppo come vogliono essere chiamate.

#### 2. I MIEI SOGNI, I MIEI PROGETTI

Ogni partecipante disegna o scrive i propri sogni e progetti attuali su un foglio di carta o su un pannello per manifesti. Poi tutte li appendono sulla propria bolla individuale sul murale del gruppo e, se lo desiderano, possono condividere i propri pensieri.

<sup>14</sup> Basato su Camarasa, M., Sales, L., 2013.



## TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	Circa 20-30 minuti per ogni attività.
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Fogli per lavagna o carta da pacchi, evidenziatori, penne, fogli di carta, Post-it o cartoncini colorati



## Strumento 3. Attività per rompere il ghiaccio e unire il gruppo

### OBIETTIVI

- ✓ Creare una buona atmosfera e costruire e mantenere la coesione del gruppo.
- ✓ Rompere il ghiaccio per tutta la durata del corso.
- ✓ Incentivare le competenze sulla conoscenza di sé e la comunicazione.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

**Nota:** Questi strumenti possono essere distribuiti durante diverse sessioni, come attività per rompere il ghiaccio e creare coesione.

Ogni training può iniziare con un'attività per rompere il ghiaccio.

#### 1. ESERCIZIO FISICO

La facilitatrice può utilizzare l'esercizio fisico per scaldare (letteralmente) il gruppo e liberarlo dallo stress del trovarsi in un nuovo ambiente.

Tutto ciò di cui c'è bisogno è la musica adatta e un paio di esercizi di riscaldamento. Per qualche idea potete controllare i seguenti video su Youtube:

- <https://www.youtube.com/watch?v=GCzecFateXc>
- <https://www.youtube.com/watch?v=R0mMyV5OtcM>

#### 2. BINGO!

Bingo per rompere il ghiaccio e fare in modo che le partecipanti si conoscano tra di loro e trovino interessi comuni (vedi scheda).

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	Circa 10-15 minuti per ogni attività.
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Carta, penne.

## Scheda per rompere il ghiaccio: WE GO! bingo

### TROVA QUALCUNO CHE...

<p><b>SAPPIA BALLARE LA SALSA</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>ABBIA UN NOME CHE INIZIA CON A. M. O J.</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>PARLA UNA O PIÙ LINGUE STRANIERE</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>AMA GIOCARE A CALCIO</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>FA ESERCIZIO 3 O PIÙ VOLTE ALLA SETTIMANA</b></p> <p>Chi?.....</p>
<p><b>É NATO NEL TUO STESSO MESE</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>AMA IL COLORE ARANCIONE</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>BEVE IL CAFFÉ TUTTE LE MATTINE</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>AMA MANGIARE BROCCOLI</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>SA PARLARE SPAGNOLO</b></p> <p>Chi?.....</p>
<p><b>PREFERISCE BERE TÉ RISPETTO AL CAFFÉ</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>AMA I FILM HORROR</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>SPAZIO LIBERO</b></p>	<p><b>NON AMA IL CIOCCOLATO</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>HA UN HOBBY INTERESSANTE</b></p> <p>Chi?.....</p>
<p><b>HA PIÙ DI UN ANIMALE DOMESTICO</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>VA IN BICICLETTA</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>CONOSCE LE PAROLE DELLA CANZONE DI ADELE</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>AMA ANDARE IN BARCA A VELA</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>É UNA NONNA</b></p> <p>Chi?.....</p>
<p><b>FA VOLONTARIATO</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>HA UNA SORELLA</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>NON INDOSSA UN OROLOGIO</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>HA UN CANE</b></p> <p>Chi?.....</p>	<p><b>AMA IL CIBO PICCANTE</b></p> <p>Chi?.....</p>



## Strumento 4. Tessere le regole del gruppo

### OBIETTIVI

- ✓ Stabilire (nel gruppo) impegni e responsabilità collettivi e individuali per promuovere il raggiungimento di obiettivi individuali e un buono sviluppo del gruppo.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Questo dovrebbe essere effettuato durante la prima sessione.

La facilitatrice incoraggia le partecipanti a pensare a quali cose farebbero riguardo al gruppo per farle sentire più a proprio agio. Una delle partecipanti prende la parte iniziale di un gomitolo di spago e dice qualcosa. Quando finisce il gomitolo passa a un'altra partecipante a caso.

Quando le partecipanti parlano, la facilitatrice scrive le regole, responsabilità e impegni personali suggeriti sulla lavagna.

La facilitatrice suggerisce i seguenti impegni, se non già sollevati:

- Puntualità
- Partecipazione
- Coinvolgimento
- Rispettare il turno di tutte per parlare
- Riservatezze
- Rispettare tutte le opinioni
- Libertà di espressione (di disagio e di benessere)

Tutti i suggerimenti vengono letti, idee simili vengono raggruppate in una parola e vengono fatti i dovuti chiarimenti, se necessario.

Le conclusioni vengono scritte su un cartellone di carta in modo tale che possano essere conservate nella stanza durante le sessioni.

Infine, una riflessione viene fatta riguardo alla figura tessuta con la lana che si è venuta formando e l'importanza di creare reti e di avere il supporto delle partecipanti nel gruppo.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	45 minuti
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Gomitolo di lana, lavagna, flipchart o fogli, penne, evidenziatori



## Dalle risorse alle competenze, dai sogni agli obiettivi e ai piani

### Strumento 5. Parlare di me...<sup>15</sup>

#### OBIETTIVI

- ✓ Dare supporto alle donne nell'esprimere i propri pensieri e scoprire le proprie emozioni, desideri e problemi personali.
- ✓ Aiutare le donne a ottenere una migliore comprensione di sé, basandosi sulle proprie affermazioni.

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La facilitatrice distribuisce le schede e chiede alle partecipanti di concludere 16 affermazioni aperte.

Siamo interessate a:

- Dare alle partecipanti la possibilità di esprimersi attraverso la scrittura e scoprendo cose su loro stesse che fino a ora non conoscevano.
- Far esprimere i propri pensieri alle partecipanti e far scoprire emozioni, desideri e problemi personali.

Tutte queste idee le aiuteranno a definire ciò che è importante per loro nella ricerca di un lavoro.

La facilitatrice spiega che è importante fare proposte il più velocemente possibile, scrivendo il primo pensiero che viene in mente, e che non c'è risposta giusta o sbagliata.

Dopo 15 minuti, la facilitatrice invita le partecipanti a condividere le proprie affermazioni e a sottolineare i punti che considerano i più importanti.

#### TEMPO E RISORSE

**TEMPO** 30 minuti

**MATERIALI E RISORSE** Schede

**Adattamento per uso individuale:** Può essere utilizzato individualmente in sessioni di consultazione o in gruppi.

<sup>15</sup> Strumento di WCK Step A / Tool 2: Speaking for me...(Source: Research Centre for Gender Equality)



## Scheda Parlare di me

Per favore, concludi le frasi seguenti. Troverai senz'altro qualcosa di utile per te stessa. Non ci sono risposte giuste o sbagliate. E' importante rispondere il più velocemente possibile, scrivendo il primo pensiero che ti passa per la testa.

Voglio...

---

Non posso...

---

Mi piace...

---

Sono brava...

---

Vorrei...

---

Il mio aspetto...

---

É divertente...

---

Trovo che sia facile...

---

Gli altri pensano che...

---

Sono preoccupata...

---

Ho spesso a che fare con...

---

Odio...

---

Succede sempre che...

---

Gli altri dicono che io...

---

Trovo sia difficile...

---

Vorrei...

---

Spesso ho paura...

---

A volte mi sento...

---

Se potessi...

---





## Strumento 6. Superpotente

### OBIETTIVI

- ✓ Incentivare la stima di sé
- ✓ Riconoscere i propri valori
- ✓ Stimolare il raggiungimento dei propri obiettivi
- ✓ Dare supporto alle donne nel credere nelle proprie abilità e opportunità, riscoprendo la propria creatività e i propri talenti, uscire dal ruolo della “vittima” e liberare la propria creatività

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### 1. I nostri superpoteri

La sessione di gruppo mira a trasferire ciò che immaginiamo di poter essere per quello che già siamo.

Le sedie sono disposte in due file, una di fronte all'altra, in modo tale che ogni partecipante parli con la donna di fronte a lei.

Una volta che le partecipanti sono sedute una di fronte all'altra, viene chiesto loro di scrivere su delle carte tre superpoteri che vorrebbero avere.

Ogni donna parla con la propria compagna, le dice qual è il suo primo superpotere e spiega perché lo ha scelto. Quindi la sua compagna spiega la propria scelta. L'esercizio si ripete, spostando le sedie. Questo viene fatto tre volte, per commentare ogni superpotere.

Quando i dialoghi a coppie sono finiti, le sedie vengono disposte in cerchio e la facilitatrice invita le partecipanti a condividere con il resto del gruppo ciò che hanno scritto sui fogli.

Su un grande foglio di carta sul muro, vengono scritti i nomi di tutte le partecipanti. Quando ogni donna deve spiegare i propri superpoteri, si avvicina al foglio e piazza la carta con il superpotere sotto il proprio nome.

Si noti che la maggior parte dei superpoteri che desiderano, li hanno già in qualche modo perché sono legati ai tratti della loro personalità o a cose che già fanno in una certa misura.

Quando una donna non riconosce di essere a metà strada per avere il superpotere che sogna, la facilitatrice e il resto del gruppo la aiutano a capire perché pensano sia così. In questo modo si rafforzano la propria identità e le proprie competenze.

#### 2. Mobilitare la creatività

La facilitatrice può utilizzare la sessione per spiegare quanto segue in merito alla creatività:

Ognuna ha una propria creatività interiore, ma perché è così difficile essere creative e perché alcune persone sembrano avere più successo di altre nella loro vita? La nostra educazione e istruzione ci insegnano a rispettare le regole, i costumi e gli standard; fare ciò che "deve essere fatto" in un modo che la società definisce come appropriato. Ci sono state fornite descrizioni di doveri, regole e schemi da utilizzare nel nostro lavoro in un ambiente specifico e strutturato, e questo ostacola lo sviluppo della nostra creatività e la capacità di prendere decisioni non convenzionali, persino audaci.



Ci sono alcune barriere interiori all'attivazione e alla creatività che le facilitatrici possono discutere con le donne:

- Credere che non siamo creatrici
- Siamo nel circuito della logica
- Pensiero e comportamento conservatore
- Paura di sembrare stupide
- Seguire gli stereotipi e i pregiudizi
- Seguire rigorosamente "le regole"
- Paura del fallimento
- Avere attitudini e comportamento negativo verso le cose

Spesso siamo limitate a uno specifico modo di pensare, a fare le stesse deduzioni e ad applicare le stesse regole quando si cerca la soluzione o la risposta giusta. L'utilizzo di un approccio logico può essere utile ed efficace in ciò che facciamo, ma non ci aiuterà a essere creative e pieni di inventiva.

La facilitatrice chiede alle donne di scrivere o dire ad alta voce la risposta alla domanda: "Quanto è la metà di 12?". Poi spiega: "Probabilmente avete scritto "6". Questa è la risposta logica a cui arriviamo automaticamente, perché 12 è un numero e ci viene insegnato a pensare con concetti digitali e a usare regole matematiche. Ma "6" non è l'unica risposta: la risposta potrebbe essere: 1 e 2; o 2 X 3 e così via ".

Spiega che il fondamento della nostra attivazione personale sta nella nostra decisione di: mettere in discussione le norme stabilite; cercare nuove prospettive; creare nuove connessioni; trovare nuovi approcci per risolvere vecchi problemi.

## TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	1.5 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Lavagne con fogli di carta, pennarelli, sedie



## Strumento 7. L'albero dei successi<sup>16</sup>

### OBIETTIVI

- ✓ Identificare e valutare le competenze a partire dalle esperienze delle donne.
- ✓ Identificare i risultati come propri successi, derivanti dalle proprie capacità e punti di forza.
- ✓ Identificare quelle competenze ripetute nel caso di ogni donna come le loro competenze chiave, di "ancoraggio".

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

L'attività consiste in tre parti: in primo luogo, la riflessione sul termine successo; in secondo luogo, le donne lavoreranno sul cartellone dell'albero del successo e in terzo luogo, le donne condivideranno i loro cartelloni e le loro esperienze.

#### 1° parte

1. La facilitatrice chiede alle donne di sedersi nella stanza formando una U e da inizio alla discussione su cosa significa successo secondo loro. Per aiutare e promuovere la riflessione, la facilitatrice può utilizzare i materiali di supporto come video (ad esempio un video di un successo di squadra, di un risultato individuale in qualsiasi area: tempo libero, casa, sport, lavoro, ecc.).
2. Alle donne viene chiesto di esprimere alcune parole chiave per definire il successo. La facilitatrice le scrive sulla lavagna. Se non sono state incluse parole come realizzazione personale, realizzazione, obiettivo, sfida, sforzo, ecc., La facilitatrice le aggiungerà sulla lavagna.

#### 2° parte

1. La facilitatrice chiede alle donne di ricordare e riconoscere 3 esperienze di successo della loro vita. Le donne sceglieranno tre esperienze di successo che si adattano alla frase "Ho raggiunto qualcosa di importante per me".
2. La facilitatrice chiede alle donne di disegnare il loro "albero dei successi". Per facilitare il processo, la facilitatrice può disegnare un albero sulla lavagna come esempio. I rami rappresentano i successi. I frutti dei rami rappresenteranno i benefici ottenuti con l'esperienza e il tronco dell'albero rappresenterà le capacità o abilità che hanno contribuito a raggiungere il successo. Le radici rappresenteranno ciò che era indispensabile per raggiungere il successo in termini di conoscenza e attitudini. L'albero può essere disegnato liberamente, ma deve avere 3 rami, ognuno dei quali rappresenta un successo. La facilitatrice sosterrà le donne lungo il loro processo per sviluppare e organizzare le loro idee.

<sup>16</sup> Preso da: Camarasa, M., Sales, L., 2013



### 3° parte

1. Una volta che tutte le donne avranno terminato il loro "albero dei successi", avranno a disposizione 5 minuti ciascuna per presentarlo al gruppo. La facilitatrice spiegherà che questi alberi sono vivi e possono crescere e nutrirsi di nuove esperienze.
2. Il gruppo può fare domande sugli alberi. Si dovrebbe prestare attenzione alle capacità e alle conoscenze che si ascoltano in ciascuna storia. La donna che riceve feedback ascolta attentamente e non rifiuta alcun commento positivo sulle sue conoscenze, attitudini e abilità. Può usare il feedback per decidere quali sono i punti di forza che lei vuole accettare e che facciano parte della sua identità e auto-descrizione.
3. La facilitatrice darà *empowerment* alle donne spiegando che quando alcune abilità, conoscenze e competenze compaiono più volte in un particolare albero, significa che questi elementi sono l'ancora di questa donna, quelli che la aiuteranno a sviluppare le proprie competenze.
4. Per terminare le attività, le donne devono scegliere una, due o tre esperienze di successo e scrivere su un foglio di carta "Le mie competenze per il successo sono ...". Al centro del foglio devono includere l'esperienza di successo e attorno ad essa devono aggiungere le competenze associate al raggiungimento di questo successo.

## TEMPO E RISORSE

**TEMPO**

120 minuti

**MATERIALLE E  
RISORSE**

Cartone, penne, penne colorate, post-it, lavagna.



## Strumento 8. Mercato dei talenti<sup>17</sup>

### OBIETTIVI

- ✓ Supportare le donne a riconoscere le proprie capacità e i propri punti di forza e a parlarne.
- ✓ Allenare le competenze di comunicazione, auto-conoscenza e fiducia in se stesse.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

1. La facilitatrice chiede alle donne la seguente domanda: "Se non ci fossero soldi e potessi comprare tutto ciò di cui hai bisogno e pagare solo donando lavoro, quale lavoro o attività offriresti agli altri?"
2. La facilitatrice fornisce esempi per rendere l'esercizio comprensibile e nomina la più ampia gamma possibile di attività e abilità (*ad esempio creazione di orecchini, traduzione di un'altra lingua, incoraggiamento, danza*).
3. La facilitatrice scrive le offerte di lavoro su pezzi di carta di ogni donna. Quindi, tutte le donne "scambiano i loro talenti" con le altre, il che significa che ogni donna dovrebbe parlare delle sue offerte o proposte.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	40 minuti
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Carta, penne, flipchart, pennarelli

*Suggerimenti per la facilitazione:* si suggerisce per la prossima sessione del programma un follow-up di questa attività che recupera i talenti apparsi nella discussione.

<sup>17</sup> Preso da: Camarasa, M., Sales, L., 2013



## Strumento 9. Dono di note<sup>18</sup>

### OBIETTIVI

- ✓ Supportare le donne a riconoscere le proprie capacità e i propri punti di forza
- ✓ Formare le competenze di auto-conoscenza e fiducia in se stesse

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

1. La facilitatrice scrive sulla lavagna la domanda: "Perché mi piaci". Lo scopo di questa domanda è che ogni donna ci pensi e risponda in relazione a ciascuna delle altre donne del gruppo.
2. Ogni donna ha una carta bianca attaccata alla schiena. Quindi, tutte le donne attraversano la stanza e attaccano un post-it sul retro delle altre donne con la risposta alla domanda "Perché mi piaci".
3. Una volta che tutte le donne hanno scritto le risposte l'una all'altra, ogni donna prende il suo poster (il Dono delle note). Ogni donna legge le risposte date nel poster e riflette su di esse.
4. Quindi la facilitatrice chiede alle donne se tutte sono d'accordo sulle cose positive che sono scritte sul poster, se si vedono in modo simile o no e se pensano che manchi qualcosa.
5. Ogni donna può mantenere il suo poster come un dono di note.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	40 minuti
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Nastro adesivo, fogli di carta, post-it, penne

*Suggerimenti per la facilitazione:* è importante che la facilitatrice fornisca alcuni esempi in quanto alcune donne potrebbero trovare difficoltà a trovare le capacità positive di tutte le altre donne.

<sup>18</sup> Preso da: Camarasa, M., Sales, L., 2013



## Strumento 10. Usiamo le nostre risorse interiori

### OBIETTIVI

- ✓ Presentare alle donne il concetto di leadership
- ✓ Supportare l'immaginazione delle donne in relazione alle opportunità di lavoro: sviluppo della visione
- ✓ Iniziare a pensare al nostro problema come un'opportunità
- ✓ Presentare loro il processo di trasformazione di un'idea in azione

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### 1. Presentazione del concetto di leadership

La facilitatrice spiega quanto segue riguardo al concetto di **leadership**.

La leadership è basata su principi base:

- L'abilità di sviluppare un'idea
- attrarre e guidare le persone verso l'implementazione dell'idea, aiutandole a sviluppare le proprie qualità e
- dirigerle nel raggiungere i propri obiettivi

#### Elementi:

- Sviluppo della visione - le partecipanti imparano come specificare le loro idee, tenendo conto degli obiettivi intermedi che hanno impostato e delle risorse a loro disposizione
- Comunicazione - le partecipanti esplorano le opportunità per influenzare e sperimentare i diversi tipi di relazioni in modo da sentirsi più sicure tra le diverse persone, ruoli e ambienti.
- È uno strumento essenziale per creare fiducia con il team, le direttrici/ i direttori, le/i clienti, le/i colleghe/i. L'efficacia della comunicazione sta migliorando attraverso l'ascolto attivo, la qualità e le domande accuratamente sollevate e messaggi chiari
- Processo decisionale - le partecipanti dovranno prendere decisioni difficili nella loro vita e necessitano di metodi e strumenti che le aiutino. La capacità decisionale è strettamente correlata al concetto di "problem solving" e al pensiero sistematico, ma si trasforma in azione quando si aggiungono determinazione e responsabilità.
- Esecuzione / implementazione / azione - è importante capire in che modo la pianificazione, il controllo e l'organizzazione possono aiutare o ostacolare il raggiungimento degli obiettivi / risultati

Oggi il concetto di leadership richiede più *ascolto*, *equilibrio emotivo*, *integrazione delle diversità*, *supporto*, *mentoring / coaching*. Attraverso la collaborazione con la mentore / la coach, le donne trovano le proprie soluzioni, si assumono la responsabilità e la motivazione per iniziare a realizzarle.



## 2. Usiamo le nostre risorse interiori

Al fine di mettere in pratica diversi elementi di leadership, la facilitatrice propone il seguente strumento.

La facilitatrice invita tutte a considerare e scrivere su un foglio di carta le risorse che potrebbero avere e che possono aiutarle a iniziare la propria attività - a es. stanza libera, terra, computer, conoscenza speciale di qualcosa e così via.

La prossima domanda per le donne è "Puoi usare le risorse di altre persone - le tue amiche, conoscenti o vicine per creare la tua attività?" Per esempio, materiali di scarto, scorte obsolete di qualcosa, auto di scorta, cucina della chiesa, un'abilità o esperienza specifica.

Domanda: e per quanto riguarda le risorse nella tua zona / paese, ad es. luoghi interessanti, luoghi belli e insoliti, gente del posto con competenze o abitudini specifiche?

Dopo che ciascuna donna ha descritto le proprie risorse, la facilitatrice offre un esercizio comune per lo sviluppo di un'attività che utilizza abiti vecchi o non desiderati, che tutte hanno a casa. Come brainstorming ogni donna è invitata a condividere le proprie risposte alla seguente domanda: **Cosa posso fare con i vestiti che non vuole nessuno?** La facilitatrice scrive le risposte sulla flipchart. Dopo l'ultima risposta distribuisce la scheda, che indica alcune idee possibili.

Dopo aver esaminato l'esempio, la facilitatrice chiede alle donne di tornare alle loro risorse e di raccogliere un'idea per la propria attività; scriverla in mezzo al foglio e mettere attorno una mappa concettuale di tutto ciò che pensano come possibile attività.

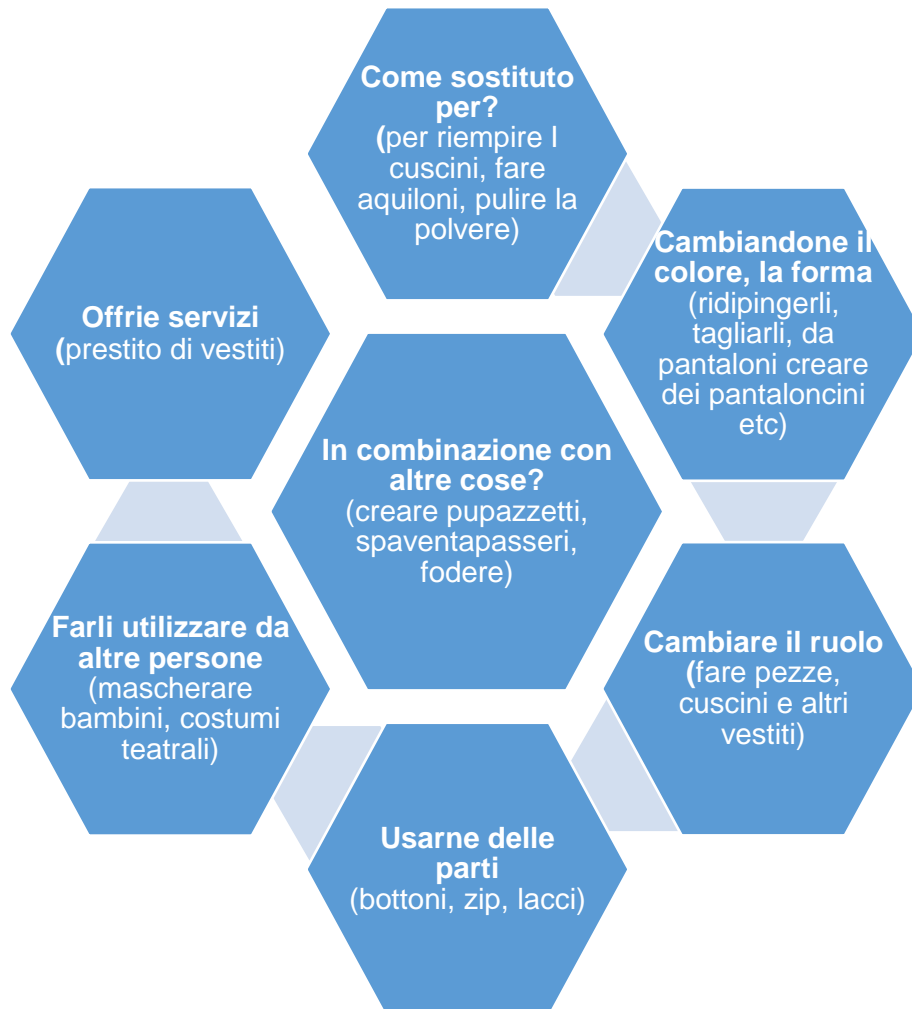
### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	1 ora
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Fogli di carta, penne





## Scheda: Usiamo le nostre risorse interiori: Cosa si può fare con vestiti inutilizzati





## Strumento 11. L'autobus

### OBIETTIVI

- Favorire l'identificazione delle risorse esterne e interne disponibili per il raggiungimento del proprio progetto di vita.
- Valutare la propria identità attraverso le proprie origini, la nascita, il nome.
- Conoscere e/o identificare le persone su cui fare affidamento e che possono darci supporto nella vita.
- Identificare quello di cui si ha bisogno, gli obiettivi e i progetti.
- Identificare gli ostacoli nel proprio progetto di vita.
- Conoscere e/o riconoscere i punti di forza, i valori, le competenze.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Questa attività consente alle donne di riflettere sulla loro situazione attuale e sui loro progetti futuri, di identificare le persone chiave nella loro rete di relazioni, gli ostacoli che incontreranno e gli elementi che possono facilitare il loro viaggio. Permette anche alle donne di immaginare se stesse in posti di lavoro tradizionalmente maschili.

1. La facilitatrice spiega gli obiettivi dell'attività e fornisce una scheda a ciascuna partecipante. Poi consegna a ciascuna un foglio di carta, penne e pennarelli.
2. Le donne rispondono alle domande sulla scheda disegnando il loro autobus, come il veicolo che le porterà ai loro obiettivi (il motore dell'autobus è costituito dai loro punti di forza personali e si muove con l'aiuto di quelle persone che le supportano nella loro vita). Le donne scrivono il loro nome sulla targa dell'autobus e disegnano un segnale dove scriveranno la destinazione (o le destinazioni) che vogliono raggiungere. In questo modo ogni domanda può essere risolta attraverso un disegno. Se le donne preferiscono, possono scrivere invece di disegnare.
3. Una volta che finiscono, condividono con il gruppo il loro stato d'animo.
4. Nella discussione, la facilitatrice pone l'accento sul riconoscimento dei punti di forza e delle competenze che ogni donna deve mettere in pratica nei suoi progetti.

### TEMPO E RISORSE

TEMPO	2 ore
MATERIALI E RISORSE	Grandi cartelloni, pennarelli e penne.

## Scheda dell'autobus



Disegna un autobus.

Questo autobus ha come missione di portarti alla destinazione che vuoi tu.

Devi solo scrivere le tecniche specifiche che deve avere il tuo autobus, incluse le seguenti informazioni:

1. Luogo di partenza dell'autobus e targa (luogo e data di nascita)
2. Caratteristiche, marca e tipo del veicolo (nome, cognome, autoidentificazione scegliendo uno o due aggettivi che ti descrivono)
3. Chi guida l'autobus? Tu? Altre persone
4. Quali sono le persone importanti viaggiano con te? Dove sono sedute: davanti a te, dietro di te, vicino a te?
5. Quanto velocemente sta andando il tuo autobus?
6. Dove sta andando il tuo autobus? (Quali sono i tuoi obiettivi, sogni)
7. Ci sono ostacoli sulla strada? (Quali pensi siano ora le difficoltà che non ti permettono di raggiungere i tuoi obiettivi)
8. Quanto traffico c'è sulla strada? I semafori che sono in rosso (stop!), in giallo (avviso!), in verde (avanti!)
9. Quale carburante userete? Quanta energia hai ora per andare avanti?
10. Cosa hai nel bagagliaio? (Tutto quello che hai imparato, che è tuo ed è stato utile per te per arrivare fino a qui: valori, punti di forza, competenze)



## Strumento 12. I miei interessi professionali

### OBIETTIVI

- Supportare le donne nel trasferimento delle abilità della vita in competenze professionali
- Supportare le donne nell'identificazione del loro piano professionale
- Rafforzare la loro motivazione al lavoro

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

1. La facilitatrice distribuisce tra le partecipanti le carte con le parole presenti sulle schede 1, 2 e 3 e chiede alle partecipanti di scegliere le attività che a loro piace fare di più, dove e come. Ci devono essere copie sufficienti in modo che possano avere la possibilità di scegliere.

2. Le partecipanti condividono le loro scelte con il gruppo. Le seguenti domande possono essere utilizzate durante la riflessione:

- Perché hai scelto queste attività e non altre?
- Siete tutte uguali in termini di obiettivi e preferenze?
- Essere una donna ha condizionato la tua scelta? Come?
- È possibile o facile scegliere altre attività che non sono tipicamente associate all'essere una donna?

### TEMPO E RISORSE

TEMPO	1 ora
MATERIALI E RISORSE	Schede e penne

## Scheda 1. I miei interessi professionali: cosa mi piace fare

CONSIGLIARE	LEGGERE
COMPRARE	FARE RICERCHE
CATALOGARE	CERCARE PER CURIOSITA'
PULIRE	VENDERE
PETTINARE	CANTARE
COMUNICARE	SEMINARE
CUCINARE	PARLARE
COLLABORARE	STUDIARE
DECORARE	PRENDERSI CURA
DIFENDERE	PARLARE CON I CLIENTI
PROGETTARE	PARLARE CON LE PERSONE
DISEGNARE	INSEGNARE
GUIDARE	TRADURRE
INTRATTENERE	VIAGGIARE
ORDINARE	USARE IL COMPUTER
RIPARARE	SCRIVERE
CRESCERE	...
GUARIRE	...
AIUTARE	...
INTERVISTARE	...
GESTIRE	...
ORGANIZZARE	...

## Scheda 2. I miei interessi professionali: dove vorrei fare queste attività

IN UNA GRANDE AZIENDA	IN UFFICIO
IN UN' AZIENDA PRIVATA	ALTRO
IN UNA PICCOLA AZIENDA	ALL'APERTO
IN UN LABORATORIO D'ARTE	IN FARMACIA
IN UN SITO DI COSTRUZIONE	IN UNA COPISTERIA
IN UNA COOPERATIVA	NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA
IN UN GRANDE MAGAZZINO	IN UN RISTORANTE
IN UNA FABBRICA	A SCUOLA
IN OSPEDALE	IN UN PICCOLO NEGOZIO
IN HOTEL	IN UNO STORE
IN CASA	
ALL'INTERNO	

IN UN ASILO	
IN UN LABORATORIO	
IN LIBRERIA	
NEI MEZZI D'INFORMAZIONE	
NELLA PROPRIA AZIENDA	
PER UN GIORNALLE	
PER UNA ONG	

### Scheda 3. I miei interessi professionali: come vorrei fare queste attività

CON LE PERSONE IN GENERALE	A TEMPO PIENO
CON I BAMBINI	PART TIME
CON I GIOVANI	SOLO ALCUNE ORE
CON ADULTI	ALLA MATTINA
CON GLI ANZIANI	POMERIGGIO/SERA
PARLARE AI CLIENTI	SHOPPING HOURS
NON PARLARE CON I CLIENTI	CON ORARI FLESSIBILI
CON GLI ANIMALI	CON ORARI FISSI
CON LE MACCHINE	TURNI
CON I VEICOLI	DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ
USANDO LE LINGUE	GIORNI LIBERI DURANTE LA SETTIMANA, INVECE CHE NEL WEEKEND
AVENDO RESPONSABILITÀ	UN SALARIO MINIMO DI..... € /MESE
COME CONSULENTE O PER CONTO MIO	LA NOTTE
LAVORANDO DA CASA	DISPONIBILITÀ A VIAGGIARE
COME TELELAVORATORE	DISPONIBILITÀ A SPOSTARMI IN UN'ALTRA CITTA'
LONTANO DA CASA	AUTOMUNITÀ
IN UN POSTO DI LAVORO FISSO	
CAMBIANDO POSTO DI LAVORO	



## Strumento 13. Incentivi a lavorare<sup>19</sup>

### OBIETTIVI

- ✓ Supportare le donne nel delineare il loro piano professionale
- ✓ Rafforzare la motivazione a lavorare

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La facilitatrice chiede alle partecipanti di terminare la frase "È importante per me lavorare perché ...".

La facilitatrice scrive l'elenco delle possibili motivazioni. Alcune delle idee che potrebbero venire sono:

- Per me è importante lavorare così posso guadagnare i miei soldi.
- Per me è importante lavorare perché devo mantenere la mia famiglia.
- Per me è importante lavorare per evitare conseguenze spiacevoli.
- Per me è importante lavorare per realizzare alcuni dei miei desideri.
- Per me è importante lavorare per imparare cose nuove.
- Per me è importante lavorare per sentirmi utile.
- Per me è importante lavorare per sviluppare ulteriormente le mie capacità.
- Per me è importante lavorare per incontrare persone nuove.
- Per me è importante lavorare per avere qualcosa da fare.
- Per me è importante lavorare per riconoscere le mie capacità e il mio valore.

Quindi le partecipanti decidono individualmente quali sono le ragioni per loro più importanti e le condividono con il gruppo.

Lo strumento può essere utilizzato anche individualmente fornendo l'elenco delle motivazioni alla partecipante e chiedendole di classificare le opzioni da 1 a 6, dal più importante al meno importante per lei.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	30 minuti
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Lavagna e schede

<sup>19</sup> ADATTATO DA WCK - Step A / Tool 3: Exercise incentives to work (Source: Equal ANDROMEDA)

## Strumento 14. CV personalizzato basato sulle competenze per l'empowerment delle donne

### OBIETTIVI

- ✓ Esplorare sistematicamente le esperienze lavorative e di vita delle donne per identificare le competenze e iniziare a pensare alla preparazione del CV e alla ricerca di un lavoro.
- ✓ Sostenere le donne, specialmente quelle con un basso livello di istruzione e nessuna esperienza lavorativa, a capire quali sono le loro capacità e conoscenze informali e non formali, identificando i loro interessi e consentendo loro di fare un ulteriore passo verso la definizione del loro piano professionale.
- ✓ Supportare le donne che non hanno una lunga esperienza lavorativa o lacune nell'esperienza lavorativa (ad esempio, durante situazioni di violenza) e non sanno come scrivere un "CV standard" per eventuali cambiamenti di carriera.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Il formato CV "standard" solitamente utilizzato per la preparazione ad un colloquio di solito include i seguenti elementi:

1. Profilo personale
2. Obiettivo
3. Formazione scolastica
4. Esperienza lavorativa
5. Attività nel Non-profit / volontariato
6. Abilità linguistiche
7. Interessi/ hobbies
8. Referenze.

Le donne con un basso livello di istruzione, scarsa esperienza lavorativa, lacune nella loro esperienza o con nessuna esperienza lavorativa di solito non hanno nulla da inserire negli elementi 3, 4, 5 e 6. Vedere questi elementi mancanti nel loro CV può essere piuttosto demotivante. Quindi il lavoro della consulente / facilitatrice è di motivare le partecipanti rendendo visibili le qualità e le abilità che già hanno. Con ciò la consulente non solo dà alle donne una maggiore autostima, ma aumenta anche la loro motivazione per un ulteriore apprendimento o per il lavoro di volontariato. Un CV basato sulle competenze della partecipante può essere successivamente utilizzato per la ricerca di lavoro.

La facilitatrice distribuisce le dispense e chiede alle partecipanti di scrivere i loro CV. La facilitatrice fornisce supporto. Una seconda professionista (addetta alle note) sarà utile per aiutare la facilitatrice a sistemare le informazioni dopo ogni workshop.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	3 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Dispense, penne



### Dispensa del CV personalizzato basato sulle competenze

Per ottenere un lavoro è necessario sapere quali conoscenze, esperienze e competenze si hanno. (Competenza significa abilità, talento, capacità di fare qualcosa) Ti aiuta a trovare un lavoro che sia adatto a te. A volte è difficile vedere i tuoi punti di forza con un occhio critico. In questo esercizio, tu insieme alla tua responsabile, identificherete tutte le tue conoscenze, esperienze e abilità.

1.1. Hai molti ruoli nella tua vita. Potresti essere madre, sorella, figlia, zia, nonna, amica. Per ognuno di questi ruoli svolgi diversi compiti. Pensa a cosa fai, a quali cose / attività compi e scrivilo. Annota i ruoli che hai nella tua famiglia:

Nome: \_\_\_\_\_

Ruolo 1 (Figlia)

\_\_\_\_\_

Ruolo 2 (Mamma)

\_\_\_\_\_

Ruolo 3  
(Sorella/Nonna/Zia /parente)

\_\_\_\_\_

Annota i compiti che svolgi nei diversi ruoli:

Compito 1:	Compito 1:	Compito 1:
Compito 2:	Compito 2:	Compito 2:
Compito 3:	Compito 3:	Compito 3:
Compito 4:	Compito 4:	Compito 4:
Compito 5:	Compito 5:	Compito 5:

Annota quali conoscenze, capacità e attitudini sono necessarie per essere in grado di eseguire/ svolgere questi compiti:

Conoscenza 1:	Conoscenza 1:	Conoscenza 1:
Conoscenza 2:	Conoscenza 2:	Conoscenza 2:
Capacità 1:	Capacità 1:	Capacità 1:
Capacità 2:	Capacità 2:	Capacità 2:
Capacità 3:	Capacità 3:	Capacità 3:



1.2. Potresti avere del tempo libero, un hobby. Che hobby e interessi hai? Quali conoscenze e competenze sono richieste per il tuo hobby? Scrivi il tuo hobby preferito o il tuo interesse principale.

Il tuo hobby: \_\_\_\_\_

Compito 1  
\_\_\_\_\_

Compito 2  
\_\_\_\_\_

Compito 3  
\_\_\_\_\_

Annota quali conoscenze e competenze sono necessarie per essere in grado di eseguire / svolgere questi compiti:

Conoscenza 1:	Conoscenza 1:	Conoscenza 1:
Conoscenza 2:	Conoscenza 2:	Conoscenza 2:
Capacità 1:	Capacità 1:	Capacità 1:
Capacità 2:	Capacità 2:	Capacità 2:
Capacità 3:	Capacità 3:	Capacità 3:

1.3. Che competenze hai acquisito a scuola? Annota quali scuole e programmi hai scelto:

Livello di istruzione: \_\_\_\_\_

Scuola 1  
\_\_\_\_\_

Scuola 2  
\_\_\_\_\_

Scuola 3  
\_\_\_\_\_

Scrivi le conoscenze acquisite a scuola:

Conoscenza 1:	Conoscenza 1:	Conoscenza 1:
Conoscenza 2:	Conoscenza 2:	Conoscenza 2:
Conoscenza 3:	Conoscenza 3:	Conoscenza 3:
Conoscenza 4:	Conoscenza 4:	Conoscenza 4:
Conoscenza 5:	Conoscenza 5:	Conoscenza 5:

Scrivi le competenze acquisite a scuola:

Competenza 1:	Competenza 1:	Competenza 1:
Competenza 2:	Competenza 2:	Competenza 2:
Competenza 3:	Competenza 3:	Competenza 3:
Competenza 4:	Competenza 4:	Competenza 4:
Competenza 5:	Competenza 5:	Competenza 5:

1.4. Quali conoscenze e competenze hai acquisito in altri corsi?

Scrivi quali altri corsi hai frequentato

Livello di istruzione: \_\_\_\_\_

Corso 1

\_\_\_\_\_

Corso 2

\_\_\_\_\_

Corso 3

\_\_\_\_\_

Scrivi le conoscenze acquisite attraverso i corsi:

Conoscenza 1:	Conoscenza 1:	Conoscenza 1:
Conoscenza 2:	Conoscenza 2:	Conoscenza 2:
Conoscenza 3:	Conoscenza 3:	Conoscenza 3:
Conoscenza 4:	Conoscenza 4:	Conoscenza 4:
Conoscenza 5:	Conoscenza 5:	Conoscenza 5:

Scrivi le competenze acquisite attraverso i corsi:

Competenza 1:	Competenza 1:	Competenza 1:
Competenza 2:	Competenza 2:	Competenza 2:
Competenza 3:	Competenza 3:	Competenza 3:
Competenza 4:	Competenza 4:	Competenza 4:
Competenza 5:	Competenza 5:	Competenza 5:

1.5. Quale conoscenza, esperienza e competenza ti ha dato il tuo precedente lavoro?

Annota i tuoi lavori precedenti:

Ambito: \_\_\_\_\_

Lavoro 1

\_\_\_\_\_

Lavoro 2

\_\_\_\_\_

Lavoro 3

\_\_\_\_\_

Scrivi i compiti (doveri) che avevi nel tuo lavoro precedente :

Compito 1:	Compito 1:	Compito 1:
Compito 2:	Compito 2:	Compito 2:
Compito 3:	Compito 3:	Compito 3:
Compito 4:	Compito 4:	Compito 4:
Compito 5:	Compito 5:	Compito 5:

Scrivi le conoscenze acquisite nel tuo precedente lavoro:

Conoscenza 1:	Conoscenza 1:	Conoscenza 1:
Conoscenza 2:	Conoscenza 2:	Conoscenza 2:
Conoscenza 3:	Conoscenza 3:	Conoscenza 3:
Conoscenza 4:	Conoscenza 4:	Conoscenza 4:
Conoscenza 5:	Conoscenza 5:	Conoscenza 5:

Scrivi le abilità che hai acquisito nel tuo lavoro precedente :

Competenza 1:	Competenza 1:	Competenza 1:
Competenza 2:	Competenza 2:	Competenza 2:
Competenza 3:	Competenza 3:	Competenza 3:
Competenza 4:	Competenza 4:	Competenza 4:
Competenza 5:	Competenza 5:	Competenza 5:

1.6. Potresti aver anche fatto volontariato (lavoro non retribuito e volontario). Quale conoscenza, esperienza e competenza hai acquisito lavorando come volontario?

Scrivi della tua esperienza di volontariato (se lo hai svolto):

Ambito: \_\_\_\_\_

Lavoro 1  
  
 \_\_\_\_\_

Lavoro 2  
  
 \_\_\_\_\_

Lavoro 3  
  
 \_\_\_\_\_

Scrivi i compiti (doveri) che avevi lavorando come volontario:

Compito 1:	Compito 1:	Compito 1:
Compito 2:	Compito 2:	Compito 2:
Compito 3:	Compito 3:	Compito 3:
Compito 4:	Compito 4:	Compito 4:
Compito 5:	Compito 5:	Compito 5:

Scrivi le conoscenze acquisite durante il volontariato:

Conoscenza 1:	Conoscenza 1:	Conoscenza 1:
Conoscenza 2:	Conoscenza 2:	Conoscenza 2:
Conoscenza 3:	Conoscenza 3:	Conoscenza 3:
Conoscenza 4:	Conoscenza 4:	Conoscenza 4:
Conoscenza 5:	Conoscenza 5:	Conoscenza 5:



Scrivi le competenze acquisite durante il volontariato:

Competenza 1:	Competenza 1:	Competenza 1:
Competenza 2:	Competenza 2:	Competenza 2:
Competenza 3:	Competenza 3:	Competenza 3:
Competenza 4:	Competenza 4:	Competenza 4:
Competenza 5:	Competenza 5:	Competenza 5:



---

## Strumento 15. Analisi delle competenze e piano d'azione

---

### OBIETTIVI

- ✓ Supportare le donne nell'analisi delle loro competenze.
- ✓ Supportare le donne nel prendere decisioni riguardanti i loro obiettivi professionali.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La facilitatrice chiede alle partecipanti di riflettere su ciò a cui hanno lavorato alle sessioni precedenti sulle competenze e gli interessi professionali.

Quindi distribuisce la dispensa e chiede alle donne di scrivere le competenze che hanno, quelle competenze che pensano possano migliorare per integrarsi nel mercato del lavoro e i passi che potrebbero compiere per ottenere questo miglioramento.

Dopo il lavoro individuale, le partecipanti condividono i risultati con il gruppo.

La facilitatrice aiuta le partecipanti ad abbinare le loro competenze a dei lavori specifici, in base ai loro interessi.

I risultati di questa attività saranno inclusi nel file personale di ogni donna al fine di effettuare un'analisi più precisa delle offerte di lavoro e supportarla nella ricerca del lavoro e in una ulteriore formazione.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Dispense, penne

---



## Dispensa sull'analisi delle competenze e piano d'azione

QUALI COMPETENZE HO?	COSA POSSO MIGLIORARE?	COME POSSO FARLO? Azioni che dovrei intraprendere
Formazione		
Esperienze lavorative		
Competenze		





## Sviluppo di aree / competenze chiave

### Strumento 16. Stop! Stabilisci i tuoi limiti

#### OBIETTIVI

- ✓ Conoscere i propri limiti
- ✓ Imparare a preservare il proprio spazio interpersonale
- ✓ Imparare a stabilire dei limiti
- ✓ Sviluppare assertività e capacità comunicative

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Sessione di gruppo sulla difesa personale. Le partecipanti imparano a difendere il proprio spazio personale e corporeo rilevando i segnali del corpo che ritengono piacevoli e quelli che li infastidiscono o sono invasivi.

Attraverso questo esercizio, le donne osservano e analizzano la loro capacità di stabilire dei limiti quando qualcuno si avvicina loro. Allo stesso tempo imparano ad essere assertive sul corpo e trasferire questa assertività nella comunicazione verbale.

1. Le partecipanti si dividono in due gruppi della stessa dimensione.
2. Ogni gruppo è posto di fronte all'altro, lasciando una distanza approssimativa da 5 a 8 metri.
3. Il primo gruppo riceve le istruzioni ed ognuna di loro dovrà avvicinarsi alla donna che ha di fronte nell'altro gruppo in linea retta e con diversi tipi di intenzione (amichevole, felice, invasiva, aggressiva, etc.). Queste intenzioni devono essere espresse chiaramente.
4. Le donne dell'altro gruppo ricevono le istruzioni e se si sentono invase devono fermare la donna che le si avvicina, mentre se trovano la loro presenza piacevole, devono permetterle di avvicinarsi.
5. I ruoli vengono scambiati in modo che tutte le donne stiano in entrambi i gruppi.
6. Alla fine dell'esercizio, le partecipanti sono invitate a condividere con il gruppo le loro sensazioni, se hanno avuto difficoltà a stabilire dei limiti e quali atteggiamenti di approccio hanno trovato più facili da gestire.

#### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	1 ora
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Una grande stanza



## Strumento 17. Essere assertive sul lavoro

### OBIETTIVI

- ✓ Capire cos'è l'assertività
- ✓ Analizzare le situazioni in cui si ha difficoltà nell' essere assertive, soprattutto quando si cerca lavoro e nei contesti di lavoro
- ✓ Promuovere la comunicazione assertiva e sviluppare capacità di comunicazione e negoziazione

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La comunicazione assertiva facilita le relazioni sociali. Lo sviluppo di questa competenza è necessario per il recupero delle donne che hanno subito violenza. Questo strumento è utile sia per il trasferimento di abilità assertive nella vita di tutti i giorni sia nelle situazioni di ricerca di lavoro / o sul posto di lavoro.

La facilitatrice fornisce una spiegazione su che cos'è l'assertività e come viene messa in pratica.

Le partecipanti pensano a situazioni di ricerca di lavoro (ad esempio un colloquio di lavoro) o al posto di lavoro in cui hanno avuto difficoltà o hanno dovuto essere assertive e scelgono una delle situazioni.

Le donne si organizzano in coppia per interpretare la situazione. Dopo 20 minuti fanno il gioco di ruolo davanti al resto del gruppo. L'obiettivo è di rappresentare la situazione sentendosi responsabilizzate e capire che siamo in grado di comunicare in modo tale da difendere i nostri diritti.

Infine, la facilitatrice chiede alle partecipanti di esprimere in una parola i propri sentimenti e valutare l'attività.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Nessuno

---

## Strumento 18. Immaginare e pensare positivamente

---

### OBIETTIVI

- ✓ Formare le partecipanti a immaginare e pensare positivamente.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### 1. Immaginare

La facilitatrice spiega che gli atleti si immaginano quotidianamente nelle partite e nelle gare importanti. Creano immagini chiare di come si sentono, quali ostacoli ci sono nei loro percorsi e come li superano. Come persona che ha subito violenza, la capacità di immaginare se stessi superando gli ostacoli può essere davvero utile nella ricerca del lavoro e in altri ambiti della vita. Puoi immaginare mentalmente o creando immagini visive degli obiettivi che vuoi raggiungere.

Quindi la facilitatrice invita le partecipanti a un esercizio di immaginazione guidato incentrato sui colloqui, le offerte di lavoro che riceverai e il tuo primo giorno di lavoro. La facilitatrice chiede: "Che cosa immagini?" E dopo alcuni minuti le partecipanti condividono ciò che hanno immaginato.

La facilitatrice continua creando un atteggiamento mentale di *empowerment* nella fase successiva.

#### 2. Pensare positivamente

La facilitatrice spiega: "Abbiamo da 40.000 a 60.000 pensieri al giorno. La maggior parte di essi sono reazioni e vecchi schemi di pensiero. Spesso non riusciamo a controllare il nostro pensiero. Molti potrebbero sentirsi spesso controllati o condizionati da precedenti reazioni o vecchi schemi di pensiero. Tu non lo sei. Tu puoi effettivamente mettere in pausa e scegliere quali tipi di pensieri avere. La neuroscienza mostra che questo porta a risultati positivi più rapidamente rispetto che accumulare pensieri negativi".

La facilitatrice distribuisce la dispensa con le domande e lascia 20 minuti affinché le partecipanti possano pensare agli eventi della loro vita che possono inserire nelle diverse affermazioni. Dopo l'esercizio, invita le partecipanti a raccontare come si sentono.



## Dispensa - Pensare positivamente

***In primo luogo, dobbiamo catturare il nostro pensiero negativo legato alla ricerca del lavoro.***

---

---

---

***In secondo luogo, dobbiamo ricordarci di quelle volte che ci siamo sentite bene, forti e fiduciose, anche se non sono correlate alla ricerca del lavoro.***

---

---

---

***Terzo, dobbiamo identificare i pensieri positivi che ci fanno concentrare durante il processo di ricerca del lavoro.***

---

---

---

## La consapevolezza di genere

### Strumento 19. Essere donna

#### OBIETTIVI

- ✓ Comprendere e prendere coscienza dei ruoli che la società assegna alle donne.
- ✓ Analizzare i messaggi sessisti dei media
- ✓ Comprendere come questi stereotipi hanno influenzato vita delle partecipanti

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Sessione di gruppo di analisi e per la consapevolezza su idee preconcepite riguardo uomini e donne e su come abbiano influenzato la vita delle donne.

La facilitatrice fa una breve introduzione sui ruoli assegnati alle donne nel corso della storia. Quindi apre la discussione su quanto segue:

Come pensi che siano le donne?

Come pensi che siano gli uomini?

Le risposte vengono analizzate e la facilitatrice può quindi chiedere se ciascuna caratteristica può essere riscontrata sia negli uomini che nelle donne.

Poi inizia un'altra discussione: quale immagine pensi che diano i media (specialmente la pubblicità) dei ruoli delle donne e degli uomini?

Per rispondere a questa domanda, le partecipanti realizzano un collage di immagini pubblicitarie prese da riviste, giornali e spot televisivi che rappresentano donne e uomini.

Discutono i diversi ruoli, prestando attenzione all'oggettivazione della donna e ai messaggi sessisti.

Infine, la facilitatrice chiede: Nell'essere una donna, quali difficoltà o vantaggi hai avuto?

Per rispondere a quest'ultima domanda le partecipanti realizzano un murale con due colonne: vantaggi e difficoltà. Ogni donna scrive o disegna in ogni colonna quelli che sono stati per lei i vantaggi o le difficoltà.

#### TEMPO E RISORSE

##### TEMPO

2.5 ore

##### MATERIALI E RISORSE

Immagini pubblicitarie discriminatorie e sessiste prese da riviste, giornali e spot televisivi. Materiali per realizzare un murale: carta marrone, pennarelli e matite colorate.

## Strumento 20. Fattori strutturali, personali e di competenza

### OBIETTIVI

- ✓ Supportare le donne nel comprendere le differenze tra fattori strutturali, personali e di competenza.
- ✓ Aumentare la consapevolezza sull'esistenza di fattori strutturali che limitano le opportunità delle donne.
- ✓ Supportare le donne nell'identificazione di fattori strutturali, personali e di competenza che influenzano la loro personale situazione.
- ✓ Aumentare la consapevolezza sui problemi e le strategie comuni tra le donne.
- ✓ Rafforzare l'iniziativa individuale e collettiva e il sostegno tra le donne.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La facilitatrice chiede alle donne di pensare alle cose che vogliono fare nella loro vita (per esempio, avere un lavoro, una bella casa, dei bambini, ecc.). Fanno una lista con tutti i loro desideri.

Poi pensano ai possibili ostacoli che troveranno per realizzare i loro sogni (per esempio, non sono in grado di trovare un lavoro perché c'è molta concorrenza nel mercato del lavoro in questo momento).

Dopo che tutte le donne hanno riflettuto sui loro sogni e ostacoli, le partecipanti condividono i loro pensieri con la classe e la facilitatrice raccoglie le idee nella seguente tabella:

Cosa vogliamo fare	Cosa ci impedisce di farlo

Ciò consentirà alle donne di vedere che molti dei desideri e delle difficoltà sono condivisi tra diverse partecipanti al corso.

Quindi la facilitatrice etichetterà gli ostacoli che sono emersi durante la sessione e li organizzerà in tre gruppi: fattori personali, fattori strutturali e fattori di competenza (vedere la tabella 1 come esempio). La facilitatrice spiega i tre tipi di elementi in termini di base:

- ✓ Fattori strutturali: cose che molte di noi condividono e non possiamo cambiare individualmente, ma possono essere modificate nel tempo grazie ad azioni collettive. La facilitatrice può commentare che è ovviamente molto comune non poter avere molte delle cose che si desiderano.
- ✓ Fattori personali: cose che sono specifiche della nostra situazione individuale e che potremmo essere in grado di cambiare o meno. Possono anche essere correlati a fattori strutturali.
- ✓ Fattori di competenza: cose che parlano delle nostre conoscenze, abilità e attitudini individuali e che possiamo cambiare.

Ciò aiuterà le donne a capire cosa possono essere capaci di cambiare nella loro vita e cosa dovrebbero essere in grado di negoziare. Da una prospettiva di genere e



interculturale, un'enfasi particolare viene data alle disuguaglianze legate al genere e alla discriminazione di origine, che limitano le opportunità di sviluppo personale delle donne. Questa analisi è utile per valutare l'occupabilità, le opportunità e i limiti dell'apprendimento permanente, lo sviluppo personale, l'inclusione sociale e tutta una varietà di contesti e situazioni.

Dopo aver identificato tutti i fattori, la facilitatrice apre una discussione su cosa possono fare le partecipanti per superare i vari ostacoli elencati e crea una lista sulla lavagna (vedere un esempio nella tabella 2 della dispensa). Ciò consentirà alle partecipanti di iniziare a vedere i loro obiettivi individuali relativi al loro progetto personale. Aiuterà inoltre le partecipanti a vedere che le difficoltà strutturali possono essere compensate con lo sviluppo delle competenze individuali e quali tipi di azioni collettive possono aiutare a ridurre le disuguaglianze strutturali.

## TEMPO E RISORSE

---

**TEMPO**

2 ore

---

**MATERIALI E  
RISORSE**Una lavagna, penne, fogli di carta e pennarelli.

---

## ESEMPI

**TABELLA 1. FATTORI STRUTTURALI, PERSONALI E DI COMPETENZA**

Fattori strutturali	Fattori personali	Fattori di competenza
<b>Crisi economica</b>	<b>Avere tre figli a cui badare e nessun supporto</b>	<b>Non essere in grado di usare un computer</b>

**TABELLA 2. COSA FARE RIGUARDO AI DIVERSI FATTORI**

Fattore	Tipo di fattore	Che cosa fare
<b>Crisi economica</b>	<b>Strutturale</b>	<b>Essere informato sulla situazione, condividere le preoccupazioni e supportare le strategie con altre persone ...</b>
<b>Avere tre figli a cui badare e nessun supporto</b>	<b>Personale</b>	<b>Chiedere a un'amica di prendersi cura dei miei figli una volta ogni tanto ...</b>
<b>Non essere in grado di usare un computer</b>	<b>Di competenza</b>	<b>Cercare di trovare un corso di informatica gratuito, chiedere a mia figlia di insegnarmi ....</b>





## Strumento 21. Mappatura delle attività

### OBIETTIVI

Questo strumento e il seguente consistono in attività partecipative finalizzate a promuovere la riflessione e la discussione delle donne sul carico diseguale del lavoro di cura e l'impatto che ha sulla loro vita e sui loro diritti. Gli strumenti sono stati presi e adattati da un programma di formazione per facilitatori di comunità basato sulla metodologia di Reflection-Action<sup>20</sup> sviluppata da ActionAid International e IDS in collaborazione con Oxfam GB<sup>21</sup>. I due strumenti inclusi in questa sezione possono essere utilizzati con gruppi di donne di qualsiasi livello di alfabetizzazione coinvolti in un percorso di *empowerment* economico. Crediamo infatti che la consapevolezza del valore del lavoro di cura non retribuito e della necessità di redistribuirlo in modo più equo tra famiglie e istituzioni e tra uomini e donne dovrebbe essere considerata una parte necessaria di un più ampio processo di *empowerment* delle donne.

Questo strumento esamina le diverse attività che le donne e gli uomini fanno ogni giorno e in che modo ciò contribuisce all'economia locale.

Le partecipanti si rendono conto che prendersi cura delle persone è una parte fondamentale dell'economia, anche se questa non è un lavoro retribuito. Le partecipanti iniziano anche a discutere sulla suddivisione del lavoro tra donne e uomini e sul motivo per cui alcune attività sono più spesso svolte dalle donne piuttosto che dagli uomini e viceversa. Questo strumento chiede alle partecipanti di pensare a tutte le attività che svolgono nella loro vita quotidiana e di indicarlo su schede che le partecipanti devono categorizzare. Questo include attività come preparare la colazione, riposare, lavorare, fare attività sportiva.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Fase 1: in una discussione di gruppo le partecipanti elencano TUTTE le attività che normalmente svolgono durante il giorno.

Passaggio 2: le partecipanti disegnano o scrivono, se possono, un'attività per ogni carta. Uomini e donne riceveranno carte colorate diverse - ad esempio, gli uomini riceveranno le carte verdi mentre le donne riceveranno quelle gialle. Se è un gruppo di sole donne, chiedi loro di scrivere o disegnare attività che gli uomini fanno normalmente su carte colorate differenti.

Passo 3: La facilitatrice chiede "Quali di queste attività ti hanno aiutato a prenderti cura della tua famiglia e dei tuoi amici?"

<sup>20</sup> [www.reflect-action.org](http://www.reflect-action.org)

<sup>21</sup> ActionAid, IDS, Oxfam, *Redistributing care work for gender equality and justice - a training curriculum*, June 2015: [www.actionaid.org/sites/files/actionaid/redistributing\\_care\\_work\\_final\\_0.pdf](http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/redistributing_care_work_final_0.pdf)

Fase 4: le partecipanti raggruppano quindi queste attività insieme, comprese le quattro categorie - lavori di casa, cura dei bambini, cura degli anziani (vedi tabella sotto). La facilitatrice inserisce una carta sopra queste attività intitolata "Cura per le persone"

Fase 5: la facilitatrice chiede quindi: "Quali di queste attività sono pagate o generano reddito?"

Passaggio 6: le partecipanti raggruppano quindi queste attività insieme e la facilitatrice inserisce una carta sopra a questi intitolati "Lavoro retribuito".

Step 7: "Quali attività fai nel tuo tempo libero?"

Fase 8: le partecipanti raggruppano quindi queste attività insieme e la facilitatrice inserisce una carta sopra queste intitolate "Attività ricreative".

Passaggio 9: "Quali attività riguardano il riposo e la cura di te stesso?"

Fase 10: le partecipanti raggruppano quindi queste attività insieme e la facilitatrice inserisce una carta sopra questi intitolate "Riposo e cura di sé".

**Tabella: categorie di attività**

Lavoro retribuito	Fare lavori retribuiti
	Lavorare in proprio o nell'attività di famiglia
	Produzione di prodotti per la vendita / il mercato
	Commercio su piccola scala
	Lavoratore/trice domestico/a
Prendersi cura delle persone (lavoro non retribuito)	Lavori di casa (preparare cibo / cucinare, pulire la casa, lavare i vestiti, fare la spesa)
	Prendersi cura dei bambini (nutrirli, fargli il bagno e vestirli, giocare con loro, aiutarli a fare i compiti, accompagnarli a scuola o all'ospedale o in qualsiasi altro servizio pubblico, dargli sostegno morale, lavorare per la comunità)
	Cura degli anziani (alimentazione, fare il bagno a un disabile, anziano o un adulto malato, accompagnamento in ospedale o in qualsiasi altro servizio pubblico, sostegno morale, lavorare per la comunità)
Attività ricreative	Apprendimento (frequentare corsi per adulti, fare i compiti)
	Sociale e culturale (socializzare con amici e familiari, preparare, partecipare a una cerimonia (ad esempio funerale), partecipare a un evento sportivo, praticare sport / altri hobby)

	Uso dei mezzi di comunicazione (guardare la TV, ascoltare la radio, utilizzare Internet, leggere i giornali, utilizzare il cellulare)
Riposo e cura di sé	Dormire (dormire, riposare nel letto)
	Cura di sé (mangiare o bere, vestirsi, lavarsi, ricevere assistenza sanitaria)

**Domande critiche:**

- C'è qualcosa che manca a questa attività di mappatura?
- Questa attività di mappatura identifica le principali attività presenti nella tua comunità?
- Identifica le attività che richiedono più tempo per te.
- Dato che le carte delle donne e quelle degli uomini saranno di colori diversi, sarà visivamente chiaro a quali attività gli uomini e le donne dedicano più tempo.
  - Quali attività fanno gli uomini e le donne allo stesso modo? Che attività gli uomini e le donne fanno diversamente, e perché?
  - A quali attività partecipano ragazze e ragazzi?
  - Quanto tempo dedicano le donne e gli uomini alle diverse attività?
  - Possono sia gli uomini che le donne svolgere le attività di cura elencate qui?
  - Ci sono attività che vengono svolte più dalle ragazze?
  - Ci sono attività che vengono svolte più dalle donne?
- In che modo la quantità di denaro che hai incide sul tempo che dedichi alle attività di lavoro di cura?
- Quali di queste attività fai contemporaneamente?

**Questioni di potere da considerare:**

**Genere:** avere diverse cartelle colori per donne e uomini mostrerà immediatamente le somiglianze e le differenze tra le loro attività. Nella maggior parte dei casi, le donne e le ragazze saranno maggiormente coinvolte nel lavoro di cura rispetto agli uomini e ai ragazzi. Probabilmente scoprirai che gli uomini hanno più tempo per il lavoro retribuito o come lavoratori agricoli, operai, commercianti, ecc. Molte donne invece saranno coinvolte sia in lavori retribuiti che non retribuiti come l'agricoltura di sussistenza. Qui le facilitatrici vogliono dimostrare che le donne sono coinvolte in lavori retribuiti e non retribuiti ed inoltre hanno a carico il lavoro di cura non retribuito. Per approfondire l'analisi le facilitatrici possono chiedere:

- Qual è il valore delle attività non retribuite e di cura?
- In che modo ciò influisce su come vediamo il contributo all'economia / alla comunità che danno le donne e le ragazze ?

**Età:** i/le bambini/e e i/le giovani hanno attività diverse rispetto alle donne e agli uomini poichè i primi vanno a scuola piuttosto che al lavoro. Tuttavia, alle ragazze potrebbe essere chiesto di portare un carico di lavoro di cura più pesante rispetto ai loro fratelli o altri componenti maschili della famiglia.

Le donne anziane possono anche dover svolgere maggiore lavoro di cura rispetto ai parenti maschi anziani.

**Disabilità:** le persone disabili o con un handicap fisico e mentale e coloro che sono malate (a causa della vecchiaia o di una malattia) sono spesso a carico degli altri membri della famiglia. Ciò implica un aumento del lavoro di cura non retribuito per gli altri membri della famiglia e tali persone potrebbero aver bisogno di una maggiore assistenza e supporto da parte della comunità.

**Classe:** alcune persone nella comunità avranno la possibilità di pagare i beni e i servizi di assistenza mentre altri non potranno. Ad esempio, i membri più ricchi della comunità potrebbero essere in grado di pagare l'elettricità o assumere collaboratori/trici domestici/che nelle loro famiglie che li aiutino in cucina e nella cura dei bambini. Ciò significa che dedicano meno tempo al lavoro di cura rispetto a famiglie più povere.

#### ESPANDERE LA DISCUSSIONE:

**Cura delle persone - può essere retribuita?** Sì, il lavoro di cura può essere retribuito assumendo un/a collaboratore/trice domestico/a o pagando un centro di assistenza all'infanzia. Cucinare in un ristorante o curare i pazienti in un ospedale sono tutti esempi di lavoro retribuito.

**In che modo i salari per il lavoro di cura retribuito sono paragonabili al salario di un ingegnere o di un politico?** Gli stipendi per il lavoro di cura sono spesso molto più bassi in quanto si presume richiedano bassi livelli di competenze, anche se creano molti benefici per la comunità. Ciò può dimostrare che il lavoro di cura retribuito è spesso sottovalutato e sottopagato nonostante il suo contributo all'economia.

**Dovrebbero essere retribuiti tutti i lavori relativi alla cura delle persone o dell'ambiente?** Non tutti i lavori di cura non retribuiti dovrebbero ricevere un salario - ovvero la cura dei propri figli, la cura di un genitore anziano, la preservazione di un fiume e delle foreste di una comunità.

Una nota sulla monetizzazione della cura - Questo modulo non suggerisce che si debba pagare tutto il lavoro di cura non retribuito. La strategia è riconoscere il lavoro di cura, ridurlo e soprattutto ridistribuirlo in modo che il lavoro di cura non si concentri solo su donne e ragazze. È anche importante considerare che anche quando il lavoro di cura è retribuito, è sottopagato perché è considerato lavoro delle donne e meno valorizzato. Pertanto, nel caso di operatrici assistenziali retribuite, come le collaboratrici domestiche, le infermiere o coloro che forniscono servizi per l'infanzia, dovrebbero percepire una retribuzione dignitosa perché l'assistenza fornita giova agli individui e alla società nel suo complesso.

## TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Carte colorate, penne, fogli di carta

---

## Strumento 22. Come può essere condivisa la cura?

---

### OBIETTIVI

**Descrizione:** l'idea della responsabilità collettiva è rappresentata attraverso la distribuzione di ruoli personificati (ad es. marito, figlia, funzionario, ecc.) tra le partecipanti per la persona che si occupa della cura seduta al centro, al fine di elencare il numero degli attori che possono supportarla e condividere con lei il carico di cura al fine del raggiungimento dei suoi diritti.

**Obiettivo:** introdurre l'idea che prendersi cura di qualcun altro è una responsabilità collettiva che coinvolge non solo le famiglie, ma anche il settore privato e, in particolare, lo Stato. Introdurre lo Stato come il principale responsabile nel dovere affrontare la distribuzione ineguale del lavoro di cura e l'ineguaglianza sistemica di l'ingiustizia di genere.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### Passi per l'utilizzo dello strumento:

Fase 1: le partecipanti scelgono l'attività lavorativa di cura che desiderano maggiormente redistribuire, ad esempio assistenza all'infanzia, assistenza ai malati, recupero di cibo o acqua. La facilitatrice chiede: chi sono le persone che stanno svolgendo questo compito ora? (cioè madre, figlia maggiore). La persona che si occupa della cura si trova al centro del quadrato. L'attività di cura selezionata è rappresentata da un simbolo e si trova nelle mani della persona che si occupa della cura. È possibile utilizzare un caso reale, una partecipante del cerchio.

Fase 2: Intorno alla persona vengono disegnate quattro aree. La facilitatrice ora presenta le prime due aree. Una è quella domestica (cioè la famiglia) e un'altra è la comunità (cioè le/i vicine/i, le/gli amiche/ci, le ONG, le organizzazioni religiose, il comitato degli anziani). Le partecipanti scelgono i simboli per i due spazi.

Fase 3: alle partecipanti viene quindi chiesto di pensare alle persone della famiglia e della comunità che stanno aiutando la persona al centro a svolgere l'attività di cura selezionata (ad esempio l'assistenza all'infanzia).

Fase 4: La facilitatrice presenta ora le altre due aree attorno alla persona seduta nel mezzo, una è lo stato (cioè il governo locale / comune) e un'altra è il settore privato (cioè il datore di lavoro, i mercati, i negozi). Alle partecipanti viene quindi chiesto di pensare a persone provenienti dallo Stato e dal settore privato che stanno aiutando la persona al centro con l'attività di cura selezionata. Ad esempio, nel caso dello Stato, questo potrebbe essere un insegnante di scuola, un'infermiera, un/a consigliere/a



locale che ha portato una struttura per l'infanzia nell'area. Nel caso del settore privato, questo potrebbe essere un/a datore/trice di lavoro che ha incluso una struttura per l'infanzia all'interno del posto di lavoro o un'attività locale che fornisce servizi di assistenza all'infanzia gratuiti (in questo caso, la facilitatrice può ricordare che i servizi a pagamento non dovrebbero sostituire i servizi pubblici gratuiti statali, specialmente quando lo Stato interviene nelle aree povere).

**Domande critiche:** chiedi alla persona al centro la sua attuale situazione:

- Hai poche o molte persone che ti aiutano nel tuo compito di cura?
- Le persone intorno a te, fanno anch'esse molto lavoro di cura e non hanno tempo per attività non- assistenziali (figlia primogenita, infermiera nella clinica locale)? O potrebbero fare di più?

**Chiedi alla persona al centro quale sarebbe la sua situazione ideale:**

- Un quadrato della condivisone del lavoro di cura ideale può essere disegnato aggiungendo più persone in modo che il lavoro di cura possa essere distribuito meglio. Chi altro potrebbe svolgere questo compito nei quattro diversi quadrati? Ciò consentirebbe a coloro che attualmente stanno facendo il lavoro di impiegare meno tempo / sforzo fisico / denaro nell'attività di cura.
- C'è qualcun altro della famiglia e della comunità che potrebbe fare più lavoro di cura (cioè uomini e gruppi di comunità)? E nello Stato (cioè più infermiere/i) e nel settore privato? La facilitatrice dovrebbe assicurarsi che il riquadro dello Stato sia riempito di idee poiché lo Stato è un attore chiave per ridistribuire il lavoro di cura, specialmente nelle aree in cui le persone non possono permettersi di pagare i servizi di assistenza.

La facilitatrice può concludere con l'idea chiave che l'attività di cura è responsabilità di tutti/e e non possiamo lasciare una o più persone a fare tutto, in quanto ciò è ingiusto e conduce alla violazione dei loro diritti umani.

**Suggerimento per la facilitatrice:** se il gruppo è interessato a saperne di più su come la cura è inclusa in documenti sui diritti umani, la facilitatrice può condividere questo breve riassunto con le partecipanti:

187 paesi su 194 hanno ratificato la La Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW). La CEDAW riconosce esplicitamente la responsabilità sproporzionata delle donne per alcuni aspetti dell'assistenza e l'impatto che questo ha sui loro diritti umani:

*"Le responsabilità che le donne devono sopportare e crescere i figli incideranno sul loro diritto di accedere all'istruzione, all'occupazione e ad altre attività legate al loro sviluppo personale. Impongono anche ingiusti oneri di lavoro alle donne ... Alleviare le donne di alcuni degli oneri del lavoro domestico permetterebbe loro di impegnarsi più pienamente nella vita delle loro comunità. La dipendenza economica delle donne dagli uomini spesso impedisce loro di prendere importanti decisioni politiche e di partecipare attivamente alla vita pubblica".*

I governi sono quindi responsabili nel garantire che la responsabilità della cura non interferisca con il rispetto dei diritti delle donne, e nel garantire anche a coloro che hanno bisogno di cure di accedere a servizi di assistenza di qualità. Sono inoltre



rilevanti molti altri obblighi in materia di diritti umani concordati a livello internazionale. Ad esempio, i governi hanno l'obbligo di rispettare, proteggere e soddisfare tutti i diritti umani contenuti nel Patto internazionale sui diritti civili e politici e nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali "senza discriminazioni di alcun tipo". Ciò significa che i governi devono garantire che le donne possano godere pienamente dei diritti quali il diritto al lavoro, il diritto alla partecipazione politica, il diritto alla sicurezza sociale, il diritto alla libertà di espressione, il diritto a un tenore di vita adeguato su una base uguale agli uomini.

## TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	1 ora
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Cestino, fogli di carta, penne



## Reti ed *empowerment* collettivo

### Strumento 23. La mia rete di relazioni

#### OBIETTIVI

- ✓ Valutare le conseguenze dell'isolamento e il sentimento generato dalla perdita del supporto sociale.
- ✓ Riflettere sull'importanza di un'ampia rete sociale.
- ✓ Facilitare le strategie per avviare e / o espandere la propria rete di relazioni.
- ✓ Informare su risorse, servizi, reti e alternative di supporto e scambio.

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

##### 1. Che cos'è una rete di relazioni?

In questa attività, le partecipanti sono accompagnate nella valutazione di quanto sia necessario avere una rete di relazioni e le conseguenze dell'isolamento che spesso va di pari passo con l'esperienza della violenza domestica.

Le partecipanti sono invitate a fare un brainstorming su cosa sia una rete. Per fare questo, la facilitatrice offre alle donne un gomitolo di lana. Ogni volta che una donna parla, ottiene il gomitolo, in modo che venga creata una rete di lana tra le partecipanti.

La facilitatrice scrive le idee che appaiono sulla lavagna o sulla flip chart e aggiunge altre idee, se non emergono. Sottolinea l'importanza di avere una rete sociale di supporto contro l'isolamento che è spesso associato alla violenza domestica. Le partecipanti riflettono sulle conseguenze dell'isolamento e del sentimento generato dalla perdita del supporto sociale.

La metafora fisica creata dalla lana che forma una rete consente di visualizzare l'importanza delle reti, così come il fatto che le reti possano cambiare.

##### 2. Disegna la tua rete

Alle donne viene chiesto di disegnare la propria rete su un foglio di carta. La facilitatrice lascia abbastanza tempo per questo esercizio personale e quindi le partecipanti sono invitate a condividere i loro risultati con il gruppo.

- Come è la tua rete?
- Come ti sei sentita nel disegnare la tua rete?
- Avresti disegnato una rete diversa in un altro momento della tua vita?
- Vuoi disegnare una rete diversa per il tuo futuro?

##### Pensa a...

- Famiglia
- Vicinato
- Parenti
- compagne di scuola con cui hai interessi comuni
- persone che hai incontrato in vacanza



- membri del gruppo femminile
- colleghe/i (ex colleghe/i)
- insegnanti (ex insegnanti)
- ...

### 3. Ampliamo la nostra rete

**Questa attività ha lo scopo di incoraggiare le donne a generare strategie per espandere la propria rete di relazioni.**

Le partecipanti sono invitate a fare un brainstorming sulla domanda: "Come puoi espandere la tua rete?". In primo luogo, pensano individualmente e scrivono le loro idee su carte colorate / cartoncini. Successivamente le condividono con il gruppo e le carte vengono incollate su un cartellone o sul muro. Quindi l'intero gruppo commenta le idee.

Se non vengono presentate le seguenti idee, la facilitatrice potrebbe aggiungerle:

Idee generali:

- Ottenere supporto occasionale da servizi / organizzazioni su problemi specifici
- Ampliare le relazioni sociali
- Trovare modi alternativi di relazionarsi e / o vivere
- Uscire dall'isolamento
- Incontrare persone di altri contesti
- Darsi da fare

Idee più specifiche:

- Iscrivere a corsi o andare a conferenze e workshop
- Partecipare in un'associazione (brainstorming su diversi tipi di associazioni e quali associazioni conoscono)
- Incontrare persone nei luoghi che siamo soliti frequentare (lavoro, scuola, bambini, parco, ecc.)
- Incontrare nuove persone attraverso i contatti che ho già
- Entrare a far parte di nuovi gruppi dove poter stringere amicizia (Internet, riviste, ecc.)
- Vicinato
- Famiglia

Poi ogni donna scrive su un foglio 5 idee su come ampliare la propria rete. Le partecipanti sono invitate a condividere le idee con il resto del gruppo.

## TEMPO E RISORSE

### TEMPO

1.30 h

### MATERIALI E RISORSE

Lavagna o flipchart, gomito di lana, carta marrone per un murale, cartelloni, pennarelli, penne

## Strumento 24. Networking per opportunità lavorative<sup>22</sup>

### OBIETTIVI

- ✓ Esplorare come le reti attuali e organizzate potrebbero essere utilizzate per creare una rete di relazioni per future opportunità lavorative
- ✓ Migliorare le competenze della pianificazione e del processo decisionale

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### 1. Networking per opportunità lavorative

La facilitatrice spiega:

Ovviamente abbiamo bisogno di supporto ogni volta che ci poniamo un grande obiettivo davanti. Ed è importante ottenere il giusto tipo di supporto che ci fornisca energia, concentrazione e ottimismo. Non è difficile trovare persone che pensano che il mercato del lavoro sia negativo, che l'economia sia terribile o che la tua situazione sia disastrosa. Tu però non devi pensare nello stesso modo. Queste persone non è che abbiano torto, possono avere le loro ragioni per pensarla in questo modo.

Tu devi concentrarti su ciò che è positivo. Per ogni azienda che sta male, ce n'è una che inizia o cresce. Se sei una persona che sta cercando un nuovo lavoro o un nuovo inizio, ci sono molte opportunità per farlo. Le persone ottengono nuovi posti di lavoro e hanno nuove opportunità ogni giorno. La tua situazione è unica e otterrai ciò che stai cercando. E lo otterrai più velocemente se ci sono persone sicure e positive che ti supportano.

Un numero abbastanza significativo di posti di lavoro si trova attraverso conoscenti e contatti personali. Dobbiamo sapere come stringere relazioni con queste persone. In altre parole, abbiamo bisogno di sapere come sviluppare una rete di informazioni e di supporto per trovare un lavoro e per rivolgersi a un datore di lavoro al fine di riuscire a ottenere un colloquio individuale.

Stringere relazioni non è solo un modo accettabile ed efficace per trovare lavoro, ma può anche essere applicato a tutte le situazioni della nostra vita quotidiana perché:

- Rende più facile l'accesso alle informazioni
- Crea opportunità di scambio
- Porta verso nuove relazioni, nuove opportunità
- Amplia gli orizzonti, sia professionali che personali
- Aiuta a raggiungere i propri obiettivi e le proprie aspettative
- Soddisfa le esigenze di base di avere contatti
- Migliora la mia vita personale e professionale
- .....
- .....

<sup>22</sup> Parzialmente adattato da Step D / Tool 3: Networking (Source: ERGANI / Women's Centre of Karditsa)



Quindi la facilitatrice dà loro 10 minuti per pensare al lavoro svolto nello strumento "La mia rete personale" (la rete attuale e i piani per migliorare la propria rete) e pensare quali opportunità di lavoro possono sorgere da questo e come potrebbero usarle.

Possono usare la tabella nella dispensa per vedere quali contatti di lavoro hanno nella loro rete e dove invece ci sono delle lacune. La facilitatrice chiede loro di includere persone e organizzazioni che gli forniscono i seguenti tipi di supporto:

- Ricerca di un lavoro
- Supporto morale ed emotivo
- Connessioni di rete
- Idee di brainstorming

## 2. Suggerimenti per espandere i contatti professionali

La facilitatrice spiega:

La comunicazione / contatto con i membri della rete è fondamentale perchè loro sono i primi ad essere informati sui possibili nuovi posti di lavoro o sulle possibili organizzazioni del territorio. C'è bisogno di prepararsi e tenere presente quanto segue:

- Ricorda loro chi sei e dove vi siete incontrati
- Spiega il motivo per cui hai avuto questo contatto senza lasciare che la persona di cui stai parlando cerchi di immaginare cosa le stai chiedendo.
- Fai notare perché l'hai contattata. (Grazie alla tua posizione, sei a conoscenza del mercato del lavoro, lavori nel settore a cui sei interessata quindi potresti aver sentito parlare di questa possibilità di lavoro, ecc.)
- Presenta brevemente te stessa e le tue qualifiche.
- Sii precisa sul modo in cui possono aiutarti (indirizzati verso coloro che potrebbero aiutarti, fai il loro nome come fonte di raccomandazione, ecc.)
- Chiedi gentilmente quando potresti contattarla di nuovo.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Fogli e penne



## Dispensa 1. Networking per opportunità lavorative

Nome della persona o dell'Organizzazione	Tipo di supporto che ti forniscono	Modi in cui ti supportano	Modi per ringraziarli/e



## Strumento 25. Reti e *tutoring* delle donne

### OBIETTIVI

- ✓ Conoscere organizzazioni femminili e donne che hanno subito violenza che possono fungere da modello
- ✓ Promuovere il sostegno tra le partecipanti, al di fuori del gruppo, ponendo diverse alternative di continuità
- ✓ Riconoscere e valutare i membri del gruppo

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### 1. Visita o conversazione

La facilitatrice organizza una visita presso un'organizzazione femminile o un incontro con una rappresentante di un'organizzazione o con una donna che ha subito violenza che sia personalmente ed economicamente indipendente.

La facilitatrice promuove la discussione e incoraggia nuove reti di relazioni per un'ulteriore partecipazione nell'organizzazione o la creazione di relazioni di *tutoring*.

#### 2. Il futuro del gruppo

Questa attività consente alle partecipanti di valutare e decidere se vogliono dare continuità al lavoro di gruppo.

La facilitatrice distribuisce piccoli fogli di carta e le donne scrivono individualmente se vogliono continuare a condividere le cose con le altre donne del gruppo in futuro (per esempio, attività specifiche che vorrebbero fare con alcune partecipanti o l'intero gruppo).

Consegnano le carte in modo anonimo. Successivamente la facilitatrice le legge e commenta:

- Ci sono già state idee per tenersi in contatto?
- Quali potrebbero essere?
- Come potresti farlo?
- Saresti disposta e pronta a farlo?

La facilitatrice può suggerire sia il contatto faccia a faccia che online, ad es. gruppi di Facebook, gruppi di WhatsApp.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore (prima parte), 30 minuti (seconda parte)
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Cartelloni

## Tecniche di ricerca del lavoro: sicurezza nella ricerca di lavoro

### Strumento 26. La sicurezza prima di tutto

#### OBIETTIVI

- ✓ L'obiettivo è essere proattive riguardo sia l'essere sicure che sentirsi sicure. Uno dei passi necessari per sentirsi proattive è creare consapevolezza sul livello della sicurezza individuale di una persona che ha subito violenza. Persone diverse si sentono al sicuro in diverse situazioni legate alla ricerca di lavoro e al lavoro. Altre no. In ogni caso, una donna che ha subito violenza deve essere consapevole del proprio livello di sicurezza in modo da poter creare il suo approccio alla ricerca del lavoro.

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

**Nota importante:** questa non è un'analisi obiettiva del rischio, ma un'analisi soggettiva della sicurezza della donna in un momento specifico. Lo scopo è che la donna sia consapevole dei rischi che potrebbe correre: alcune potrebbero essere troppo fiduciose riguardo alla loro sicurezza, mentre altre potrebbero avere troppa paura di agire.

Tuttavia, la facilitatrice dovrebbe fare un'analisi oggettiva del rischio, in coordinamento con altre professioniste che lavorano con la donna (psicologhe, professioniste legali, ecc.), per prestare attenzione ai possibili rischi durante il corso. L'analisi soggettiva in questo strumento può fornire elementi per ulteriori indagini.

#### 1. Valutazione della sicurezza

La facilitatrice spiega:

È importante affrontare in modo proattivo i problemi di sicurezza durante la ricerca del lavoro e anche sul posto di lavoro. Ogni singola situazione è unica, tuttavia esistono pratiche di sicurezza che possiamo applicare in molti scenari. Il primo passo per gestire la sicurezza è essere consapevoli del proprio livello di comfort nelle tipiche situazioni di ricerca di lavoro e sul posto di lavoro.

La facilitatrice distribuisce alle partecipanti la dispensa 1. La dispensa 1 include una lista di ricerche di lavoro e scenari di lavoro comuni. Ci sono anche colonne che dicono "Sicura", "Neutrale" e "Non sicura". Le donne dovranno passare e valutare ogni scenario della lista inserendo una X nella casella che meglio corrisponde al loro sentimento riguardo quell'attività. Se ci sono degli scenari mancanti, le partecipanti possono inserirli in righe con l'etichetta "Altro". Non ci sono risposte giuste o sbagliate.

La facilitatrice consente di avere abbastanza tempo per lavorare (10 minuti), supporta le partecipanti se ci sono domande e osserva il livello di comfort delle partecipanti.

Dopo 9 minuti, la facilitatrice avverte che è rimasto solo 1 minuto. Dopo che tutte hanno finito, chiede loro di contare il numero di X "Sicuro", di X "Neutro" e di X "Non Sicuro" e di scrivere il numero totale in fondo al foglio.

Domande per la discussione:

- Chi pensa che sia utile conoscere la percezione del proprio livello di sicurezza?
- Chi si sente meglio? Perché?
- Chi si sente peggio? Perché?

Quando si fanno queste domande lo scopo è di dare alle partecipanti la possibilità di condividere le reazioni che emergono istintivamente e assicurarsi che tali sentimenti siano OK.

La facilitatrice ascolta attentamente e con empatia e fornisce un feedback su ciò che dicono, quindi in questo modo si sentono ascoltate e rispettate. Successivamente dice loro che tutte le reazioni sono OK e sono una parte utile per diventare più consapevoli della loro situazione e le ringrazia per la condivisione.

## 2. Analisi della sicurezza

Ogni partecipante deve scrivere il suo livello di sicurezza generale che è risultato nelle caselle in cima alla pagina e scrivere le situazioni della pagina precedente in cui si sentono le più sicure e meno sicure.

La facilitatrice chiede alle donne di appoggiare le penne e dice: "È utile identificare gli scenari in cui ti senti sicura e a tuo agio, nonché quelli in cui non lo fai. Ciò ti consente di fare delle scelte che ti mettono in situazioni in cui ti senti al sicuro e di ridurre al minimo le situazioni in cui non lo fai".

Lei chiede alle partecipanti:

- Durante la tua ricerca del lavoro e nei tuoi lavori attuali o futuri, come puoi assicurarti di ripetere lo scenario "sicuro"?
- Durante la tua ricerca del lavoro e nei tuoi lavori attuali o futuri, come potresti minimizzare lo scenario "non sicuro"?

Infine, la facilitatrice dice: "Osserva come stai già sviluppando più energia e capacità di scelta nella tua ricerca del lavoro, nel tuo lavoro e nella tua carriera".

## 2. Applicare le buone pratiche di sicurezza alla ricerca del lavoro e nell'ambiente di lavoro

1. La facilitatrice chiede alle partecipanti di lavorare in piccoli gruppi e pensare a come possono applicare la sicurezza in diversi aspetti chiave della ricerca del lavoro. Suggerisce le seguenti domande per guidare la discussione:

### Rete di relazioni

- ✓ Quali contatti sono necessari per la ricerca di un lavoro?
- ✓ Come comunichi in modo sicuro con le persone durante questo processo?
- ✓ Di cosa hai bisogno per aumentare la tua sensazione di sicurezza durante il networking?

### Social media

- ✓ Quali siti sono più utili quando si cerca un lavoro?
- ✓ Quali sono le informazioni più rilevanti da condividere su un sito e quali no?
- ✓ Quali sono i modi in cui puoi condurre una ricerca di un lavoro senza utilizzare questi siti?

### Doveri sul lavoro

2. Dopo alcune discussioni, i gruppi condividono i risultati tutti insieme. La facilitatrice fornisce i seguenti suggerimenti:

**Il networking** sta facendo creando connessioni. Fare connessioni è una parte importante del processo di ricerca del lavoro. Questo spesso porta a condividere i tuoi contatti e il tuo curriculum.

### CONSIGLI VELOCI

- ✓ Configura un'email che solo tu puoi controllare. Non includere il tuo nome e cognome nel tuo indirizzo email. Usa invece le tue iniziali combinate con un numero. Assicurati che tutto ciò che usi sia professionale ed appropriato.
- ✓ Aggiorna il tuo curriculum e rispondi alle e-mail mentre sei in biblioteca o a casa di amici.
- ✓ Crea una **rete sicura** per te stessa, comunicando con un'amica, un/a familiare o un/a consulente su attività di rete, colloqui e altri elementi in modo che sappiano dove ti trovi, chi incontrerai e quando tornerai.

I **social media** come Facebook, LinkedIn e altri che facilitano la connessione tra le persone potrebbero essere buoni modi per cercare nuove opportunità di lavoro, e dovresti assicurarti di utilizzare questi siti in modo sicuro.

### CONSIGLI VELOCI

- ✓ Digita il tuo nome su google per vedere dove vengono visualizzate le tue informazioni su Internet. Contatta i/webmaster per rimuovere le informazioni che non desideri siano disponibili.
- ✓ Evita di inserire il tuo indirizzo e altre informazioni personali (inclusi nome, e-mail, numero di telefono e foto) su siti pubblici.
- ✓ Se utilizzi Facebook, LinkedIn e altri siti pubblici, assicurati che i tuoi post siano professionali e appropriati.
- ✓ Scopri come gestire le tue impostazioni sulla privacy su qualsiasi sito a cui partecipi.

**Doveri sul lavoro.** È meglio essere chiare e oneste con se stesse e con il/la proprio/a datore/trice di lavoro in merito all'ambiente di lavoro e alle mansioni lavorative per te o ai tuoi problemi.

### CONSIGLI VELOCI

- ✓ Determina in anticipo tutti i probabili dubbi. Sii pronta a fare domande riguardo questi dopo aver ricevuto l'offerta di lavoro ma prima di accettarla. Assicurati di poter soddisfare le aspettative del lavoro prima di accettarlo.
- ✓ Sappi che un lavoro che si adatta ai tuoi **requisiti di sicurezza** ti permetterà di svolgere al meglio le tue mansioni, che è ciò che anche il/la tuo/a datore/trice di lavoro vuole. (Vai alla Dispensa 2)

## TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	35 minuti (Valutazione: 10 minuti; Analisi : 10 minuti; Dichiarazione: 10 minuti; Condivisione: 5 minuti)
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Fogli e penne, dispense stampate.



## Dispensa 1. Mettere la sicurezza al primo posto: valutazione della sicurezza

Per le seguenti situazioni, segna una X se ti senti **Sicura**, **Neutrale** o **Non Sicura**.  
 Sentiti libera di aggiungere **altre situazioni** specifiche per te nelle altre righe.

Sicura	Neutrale	Non Sicura	Situazioni
			<b>Situazioni di ricerca del lavoro</b>
			Inserire le mie informazioni personali nel mio curriculum.
			Inserire le mie esperienze lavorative nel mio curriculum.
			Condividere le mie referenze con un/a possibile datore/trice di lavoro.
			Ampliare la rete di relazioni su Facebook.
			Ampliare la rete di relazioni su LinkedIn.
			Distribuire i tuoi contatti durante eventi in cui si possono stringere relazioni nuove.
			Fare colloqui.
			Altro:
			<b>Situazioni da pendolare casa-lavoro</b>
			Guidare al e dal lavoro.
			Prendere mezzi pubblici.
			Lavorare lontano da casa.
			Lavorare vicino a casa.
			Camminare da e verso la tua auto.
			Altro :
			<b>Situazioni nell'ambiente di lavoro</b>
			Fare un turno di notte.
			Lavorare all'interno di una struttura sicura.
			Lavorare in una struttura aperta al pubblico.
			Lavorare in uno spazio aperto con altre persone intorno.
			Lavorare da sola in un ufficio.
			Fare un lavoro di consegna.
			Aprire o chiudere un ufficio, un negozio o un ristorante.
			<b>Uso e in/Out.</b>
			Avere un programma stabilito.
			Avere un programma flessibile che cambia sempre.
			Rispondere al telefono.
			Altro:
			<b>Situazioni relazionali in ambito lavorativo</b>
			Sviluppare relazioni con i/le colleghi/e.
			Sviluppare amicizie con i/le colleghi/e.



			Lavorare con qualcuno che conosce la tua storia.
			Altro:
			<b>Situazioni di assistenza all'infanzia</b>
			Lasciare i bambini con altre persone durante l'orario di lavoro.
			Portare i/le bambini/e a scuola e poi andare a riprenderli/e.
			Altro:
			<b>Totale delle X in ogni colonna</b>



## Dispensa 2. Mettere la sicurezza al primo posto: analisi della sicurezza

Scrivi il numero totale di X in ogni colonna. Tieni presente che la sicurezza è un processo in evoluzione. Questo indica il tuo rapporto con la sicurezza **ad oggi**.

Sicura	Neutrale	Non sicura
<b>Alto livello di sicurezza</b>	<b>Livello di sicurezza medio</b>	<b>Basso livello di sicurezza</b>

Scrivi le situazioni menzionate nell'altra pagina in cui ti senti **meno sicura** (o aggiungi altre situazioni se non sono state menzionate).

.....

.....

.....

.....

.....

Scrivi le situazioni menzionate nell'altra pagina in cui ti senti **più sicura** (o aggiungi altre situazioni se non sono state menzionate).

.....

.....

.....

.....

.....

Che cosa è utile ricordare sulla sicurezza durante questa fase?

.....

.....

.....

.....

.....



# Tecniche di ricerca del lavoro: analisi del mercato del lavoro

## Strumento 27. Il mercato del lavoro

### OBIETTIVI

- ✓ Conoscere la situazione del mercato del lavoro
- ✓ Analizzarlo in modo critico in un quadro strutturale
- ✓ Conoscere le condizioni di lavoro e i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### 1. Il mercato del lavoro

La facilitatrice spiega le principali caratteristiche del mercato del lavoro nel suo paese e nella sua zona. Spiega come è cambiato il mercato del lavoro negli ultimi decenni.

Quindi le partecipanti si riuniscono in piccoli gruppi e la facilitatrice distribuisce le offerte di lavoro stampate da giornali o siti di ricerca di lavoro online. Chiede alle partecipanti di pensare: "Cosa richiede il mercato del lavoro e cosa mi offre?".

Segue una discussione di gruppo.

#### 2. Le condizioni di lavoro e i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici

La facilitatrice invita una donna in un sindacato o in un'associazione di lavoratori/trici (ad esempio di lavoratori/trici domestici/che) a discutere le condizioni di lavoro (tipi di contratto, contratti collettivi, ecc.), i diritti dei/delle lavoratori/trici, i diritti delle donne e la tutela della discriminazione sul posto di lavoro.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore (prima parte), 2 ore (seconda parte)
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Offerte di lavoro da giornali o da internet



## Tecniche di ricerca del lavoro: CV

### Strumento 28. Scrivere il proprio CV

#### OBIETTIVI

- ✓ Capire che cos' è un CV.
- ✓ Iniziare a scrivere il primo CV, che può essere migliorato più avanti.

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La facilitatrice spiega che sulla base dell'analisi che si è svolta per scrivere un CV basato sulle competenze di base, ora le partecipanti scriveranno un CV che possono utilizzare per la ricerca del lavoro.

La facilitatrice fa una breve descrizione delle varie sezioni presenti nel CV. Poi mostra loro alcuni esempi. Fa inoltre le seguenti osservazioni:

- Non è necessario aggiungere una fotografia, ma se cerchi lavoro in un ambito in cui hai a che fare con dei clienti, potrebbe essere consigliabile aggiungerla. Non è necessario scrivere il tuo stato civile. Non è necessario scrivere la tua età, il tuo luogo di nascita, la cittadinanza o il tuo numero di telefono: ti chiederanno questi dati se ne avranno bisogno.
- Sii sintetica (1 pagina o, se hai già fatto molte esperienze, 2 pagine).
- Se non hai fatto molta esperienza lavorativa, sottolinea la tua formazione, le tue competenze o il lavoro di volontariato svolto.
- Se non hai qualifiche, concentrati sulla tua esperienza lavorativa.
- Se sei adulta, concentrati sul tuo carattere dinamico.

La facilitatrice offre alle partecipanti la dispensa con il modello di CV e lascia loro circa 30 minuti per scrivere il proprio CV.

Segue una breve discussione per vedere cosa è risultato più difficile, cosa non è stato chiaro, ecc.

#### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	1.30 h almeno
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Una stanza con diversi computer, una stampante e dispense



## Dispensa Scrivere il tuo CV: modello CV

### Informazioni personali

Nome	.....
Cognome	.....
Indirizzo	.....
Telefono	.....
Email	.....

**Livello di educazione**

**Formazione (generale o professionale)**

**Esperienze lavorative**

**Lingue**

**Altre esperienze**

**Competenze**

**Interessi**

**Referenze (lettera di raccomandazione)**



## Tecniche di ricerca di lavoro: colloqui di lavoro<sup>23</sup>

### Strumento 29. Prepararsi per un colloquio di lavoro

#### OBIETTIVI

- ✓ Familiarizzare su come è strutturato e su qual è l'obiettivo di un colloquio di lavoro
- ✓ Prepararsi per un colloquio di lavoro e valutare com'è andata dopo averlo fatto

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

##### 1. Preparare il colloquio: informazioni

La facilitatrice spiega lo scopo di un colloquio di lavoro e distribuisce le dispense 1, 2 e 3 e ne spiega il contenuto.

Il colloquio è il modo in cui entrambe le parti possono incontrarsi e conoscersi. Quando si riceve una richiesta per un colloquio, è bene avere una preparazione specifica.

Il colloquio con il/la datore/trice di lavoro, il/la rappresentante o il comitato è uno dei modi per assumere nuovo personale. Poiché stai cercando un impiego, è sicuro che dovrai passare attraverso questa procedura in un momento o nell'altro. Il colloquio di selezione è una procedura di valutazione dal punto di vista del/la datore/trice di lavoro, ma solitamente aiuta entrambe le parti (datore/trice di lavoro-candidata/o) perché dà l'opportunità:

-Al/alla datore/trice di lavoro, di individuare i punti che più gli interessano del mio CV e valutare aspetti della mia personalità.

-Al/alla candidato/a, di conoscere meglio il lavoro e l'ambiente, il/la datore/trice di lavoro o i/le dirigenti dell'azienda, per presentarsi e convincerli/le che le sue capacità possono soddisfare le esigenze sia dell'azienda sia di quella specifica posizione lavorativa.

La facilitatrice discute con le partecipanti il contenuto delle dispense e risponde alle domande. Lei può dare i seguenti suggerimenti:

- Modi per richiedere il colloquio: al telefono, tramite un appuntamento o sarà il/la datore/trice di lavoro a specificare il luogo, l'ora e la data.
- Prima del colloquio è bene sapere: il tipo e la dimensione dell'azienda, il settore in cui opera, il nome della persona con cui ti sei accordata, tutti i punti di forza, quante più informazioni possibili su ciò che l'azienda sta facendo in questo momento, avere il nome della persona con cui andrai a interloquire; avere un CV e una lettera di raccomandazione insieme alla copia del diploma e/o altri certificati di istruzione, ecc.
- Prima del colloquio - controlla il tuo aspetto: vestiti, dettagli, accessori, mantieni la calma.

<sup>23</sup> Parzialmente adattato da Step D / Tool 2: Telephone communication - interview (Source: ERGANI / Women's Centre of Karditsa)



- Durante il colloquio, ricorda: presentati, stringi la mano, siediti dopo essere stata invitata ad accomodarti, preparati per domande come perché sei qui, cosa puoi fare per la nostra azienda, quale stipendio ti aspetti.
- Dopo l'intervista, ricorda: ringrazia e chiedi entro quando ti sapranno dire l'esito del colloquio.
- Gli errori più comuni che facciamo quando partecipiamo a un colloquio di lavoro sono: essere nervose, mancanza di autocritica, confrontarsi con altri/e candidati/e, discutere di problemi personali.

In alternativa, la facilitatrice può suggerire alle partecipanti di provare a simulare un colloquio.

## 2. Valutazione

La facilitatrice spiega che non ci si dovrebbe preoccupare se il primo colloquio non va bene. Distribuisce la dispensa 4 e commenta con le partecipanti come dovrebbero riflettere dopo ogni colloquio e vedere come possono migliorare le proprie prestazioni.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Dispense



## Dispensa 1. Preparare un colloquio di lavoro

### IL COLLOQUIO GIOCA UN RUOLO SIGNIFICATIVO PER OTTENERE IL LAVORO

Questo è il motivo per cui è necessaria una preparazione. Tuttavia, prima di passare al capitolo della preparazione, dovrete di rispondere alle seguenti domande. Se è la prima volta che cercate un lavoro oppure se non siete mai state colloquate prima e provate ad immaginare il vostro comportamento in una situazione simile.

	DOMANDE	SI	NO
1	Sono pronta a parlare dei requisiti del lavoro		
2	Ho raccolto informazioni sull'azienda		
3	Fai domande durante il colloquio		
4	Prima del colloquio, ho provato ad identificare il valore attuale di quella posizione lavorativa		
5	Sono pronta a spiegare tranquillamente il perchè delle mie dimissioni dalle precedenti posizioni lavorative		
6	Sono pronta a spiegare brevemente i motivi per cui la società farebbe bene ad assumermi		
7	Conosco le mie debolezze e posso compararle con i miei punti di forza rendendo le mie debolezze meno importanti		
8	Posso convincerli/le che i miei punti di forza incontrano le richieste della posizione lavorativa		
9	Dopo il colloquio, posso fare una stima del risultato		
10	Prima del colloquio, ho individuato i miei punti di forza		

Somma i "SI"

- Se ho meno di 5 "SÌ": ho bisogno di lavorare di più sulla la preparazione del colloquio. Quello che segue sarà molto utile.
- Se ho 5-8 "SÌ": sono preparata ma posso migliorare. Avrò bisogno di leggere attentamente i seguenti capitoli.
- Se ho 8 o più "SÌ": sembra che sia pronta e che possa gestire la tecnica del colloquio. Ad ogni modo, leggerò attentamente quanto segue. Perché? Perché durante il colloquio, devo dimostrare di essere la miglior candidata per la posizione lavorativa.



## Dispensa 2. Preparare un colloquio di lavoro

Per essere preparata, ho bisogno di essere in grado di rispondere a due domande fondamentali:

1. Domanda: "Cosa vogliono sapere su di me?"
2. Domanda: "Che cosa voglio sapere su di loro?"

### 1 ° COSA VOGLIONO SAPERE SU DI ME

Vogliono sapere:

- Se sono responsabile, energica, proattiva, affidabile, ecc.
- Se le mie qualifiche, le mie motivazioni, la mia personalità soddisfano le esigenze della posizione lavorativa, nonché l'atteggiamento e la filosofia dell'azienda.
- Se sono disposta ad essere flessibile su questioni riguardanti lo stipendio, l'orario di lavoro, la polizza assicurativa, ecc.

Scopriranno il tutto:

a) Ponendoti delle domande

b) Valutando il tuo aspetto e comportamento durante il colloquio. In altre parole, L'IMPRESSIONE CHE FAI A LORO

### Possibili domande che potrebbero farti

1. Domande relative alla tua carriera / esperienza (occupazione precedente, tipo di lavoro, motivo per cui hai lasciato il lavoro precedente, i tuoi progetti per il futuro, ecc.)
2. Domande relative alla tua educazione / formazione
3. Domande sulla tua vita personale (stato civile, interessi, progetti ecc.)
4. Domande relative a questioni di interesse generale
5. Domande di autovalutazione

Affinché le risposte alle domande precedenti siano convincenti, hai bisogno di:

- Conoscere i tuoi punti di forza ed essere pronta a presentarli in modo tale che le tue debolezze (ad esempio, la mancanza di esperienza) passino in secondo piano.
- Conoscere i requisiti per quella posizione lavorativa in modo da essere più convincente quando si confrontano le mie qualifiche con le competenze richieste (il contesto dell'impiego, i principali obblighi, gli obblighi aggiuntivi ecc.)

Pertanto, hai bisogno di raccogliere informazioni sull'azienda e su chi ti farà il colloquio in quanto ciò potrebbe darti qualche informazione sulle domande che ti verranno poste.

### Le impressioni date

L'impressione che dai durante il colloquio avrà un ruolo molto importante perché confermerà o meno i punti che già ci sono (dal CV, lettere di raccomandazione ecc.).

L'impressione che gli/le altri/e hanno di noi proviene da due (2) tipi di messaggi:

- Verbale – Le parole che usiamo
- Non- verbale – Il linguaggio del corpo



Più della metà dei messaggi proviene dal tuo aspetto personale.

<p><u>Cose a cui devo stare attenta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abbigliamento</li> <li>- Capelli</li> <li>- Trucco</li> <li>- Ordine e igiene</li> <li>- ATTENZIONE A NON ESAGERARE!</li> </ul>	<p><u>Altre cose a cui devo stare attenta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il tono della mia voce</li> <li>- Postura</li> <li>- Movimento delle mani</li> <li>- Gestii vari</li> <li>- E ovviamente le PAROLE che utilizzo</li> </ul>
---	--

LE MIE PAROLE, LA VOCE E IL CORPO DEVONO TRASMETTERE LO STESSO MESSAGGIO. IN CASO CONTRARIO, IL MESSAGGIO CHE IL MIO CORPO INVIA PREVALICHERA'.



## Dispensa 3. Preparare un colloquio di lavoro: Suggerimenti: cose da fare e da non fare

### COSA DEVO FARE

1. Sii puntuale alle riunioni. Stima prima la durata del viaggio, le qualifiche richieste e i ritardi che possono esserci.
2. Sii educata. La cortesia dà sempre buona impressione.
3. Siediti comodamente piegandoti leggermente in avanti.
4. Concentrati sulla conversazione. Guarda la persona con cui stai parlando negli occhi (ma non fissare) e mostra loro che stai seguendo la conversazione.
5. Cerca di capire se la persona con cui stai parlando è amichevole o ostile, una figura importante o meno e se vuole parlare lei o preferisce ascoltare. Cerca di far fare loro la parte che vogliono svolgere.
6. Se non sei d'accordo, dillo con cautela e cortesia.
7. Sai quello che vuoi. Convinci la persona con cui stai parlando che sai cosa stai cercando. Non essere vaga. Sii precisa.
8. Enfatizza le tue qualifiche e in che modo sono collegate alle esigenze della posizione lavorativa che cercano.
9. Sii onesta e schietta. Le esagerazioni e le bugie possono causare sfiducia. (Ricorda cosa c'è nel tuo CV)
10. Fai domande se l'opportunità si presenta.
11. Se hai bisogno di prendere appunti su qualcosa che consideri importante, chiedi prima il permesso. Questo è il motivo per cui è necessaria una penna e un blocco notes.
12. Mantieni la calma e sii fiduciosa qualunque possa essere l'esito dell'intervista.

### COSA NON DEVI FARE

1. Non masticare la gomma.
2. Non parlare veloce
3. Non rispondere alle domande in fretta (concediti qualche secondo per organizzare i tuoi pensieri).
4. Non criticare mai le/gli altre/i o gli/le ex datori/trici di lavoro.
5. Non parlare troppo. Vagare con i discorsi senza meta non va bene, come dire sì senza dare nessuna spiegazione.

### COSA VOGLIO SAPERE RIGUARDO LORO

Vorrei assolutamente sapere:

- Stipendio
- Orario di lavoro
- Assicurazione
- Vari vantaggi
- Opportunità di formazione professionale

Questi punti e soprattutto gli accordi sullo stipendio sono i punti più delicati dell'intera procedura. Questo è il motivo per cui hai bisogno di conoscere il "valore attuale" della posizione lavorativa e cercare di menzionare questo problema verso la fine della conversazione dopo aver esaminato le intenzioni della società di assumermi.

## Dispensa 4. Preparare un colloquio di lavoro: dopo l'intervista: la valutazione

### LE PRIME IMPRESSIONI

Quali potrebbero essere secondo te le possibilità di essere assunta?  
 È stata un'esperienza piacevole, stressante, spiacevole ...?  
 L'intervistatore/trice è stato/a amichevole, interessante ...  
 La procedura è stata corretta ...  
 In caso contrario, cosa sarebbe dovuto avvenire in modo diverso e perché?  
 Quali problemi sono stati riscontrati?

### LA MIA PRESTAZIONE

Potevo essere (o sembrare) calma?  
 Sono stata in grado di dimostrare che ho familiarità con l'attività dell'azienda?  
 Quali problemi (domande) ero o non ero in grado di prevedere?  
 Quali domande sembravano difficili? Perché?  
 Che impressione ritengo di aver fatto?  
 Ora che ho risposto a tutto quanto sopra, la mia risposta alla prima domanda è sempre la stessa?

### PER IL FUTURO

Cosa ho imparato dal colloquio riguardo la mia presentazione?  
 La prossima volta che avrò bisogno di passare attraverso una procedura simile, quali punti devo migliorare e come?

### RIEPILOGO

Valutare il rendimento del mio colloquio nel più breve tempo possibile.  
 Individuare i punti che devono essere migliorati e pianificare come migliorarli.  
 Informare le persone (se ce ne sono) che mi hanno dato la loro raccomandazione sul risultato ed ringraziare.  
 Se alla fine non ti è stata offerta la posizione, chiedi gentilmente perché.

### Domande difficili

1. Come gestirai i tuoi figli (combinazione maternità-impiego)
2. Come affronti la possibilità di matrimonio / impiego.
3. Il problema dell'età (se entri nel mercato del lavoro dopo una certa età)
4. Se sei disposta a lavorare su in prova senza paga o assicurazione



---

## Strumento 30. La mia presentazione

---

### OBIETTIVI

- ✓ Formare le partecipanti su come presentarsi durante i colloqui.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Ogni donna riceve la dispensa con un elenco di suggerimenti per un breve discorso introduttivo con cui può iniziare il colloquio.

Le partecipanti passano alcuni minuti esaminando le diverse domande e quindi la facilitatrice lascia loro 20 minuti per preparare il proprio discorso.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	30 minuti
--------------	-----------

---

<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Dispensa
--------------------------------	----------

---



## Dispensa del mio discorso iniziale

Ciao, il mio nome è:

---

**Sto cercando** (un impiego a tempo pieno, un impiego temporaneo, un nuovo lavoro):

---

---

---

**Sono particolarmente interessata a** (alcuni tipi di lavoro, settore dell'industria, aziende):

---

---

---

**Dove posso essere utile** (le tue competenze):

---

---

*Continua la conversazione con:*

- Conoscete qualcuno con cui potrei parlare per sapere delle possibili opportunità?*
- Hai qualche domanda su ciò che sto cercando?*
- Come posso aiutarti?*



## Strumento 31. Look professionale

### OBIETTIVI

- ✓ Invitare le partecipanti a riflettere sul proprio aspetto e possibili suggerimenti per migliorarlo al fine di sembrare più professionali durante i colloqui di lavoro

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La facilitatrice discute con le partecipanti se pensano che mostrare un aspetto professionale sia importante durante i colloqui di lavoro. Guida una discussione su ciò che pensano sia un aspetto professionale o meno.

Poi spiega: "Ora che conosci le aspettative e il modo in cui vuoi apparire, diventa creativa su come ottenere un aspetto professionale, anche quando hai un budget limitato. Con il tuo gruppo di discussione fai un brainstorming di idee nelle seguenti aree".

Distribuisce la dispensa e chiede alle partecipanti di formare dei gruppi e discutere i modi per ottenere un aspetto professionale. La dispensa include degli esempi per iniziare la conversazione.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	40 minuti
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Dispense



## Dispensa. Look professionale

L'aspetto	Idee creative ma economiche
<p><b>Abiti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sii sicura che siano puliti e stirati</li> <li>-Indossa anche una giacca o un maglione</li> <li>-Evita i jeans</li> </ul>	<p>Prendi in prestito da tua sorella</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Capelli/Trucco</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sii acqua e sapone</li> <li>-Evita profumi forti</li> <li>-Evita di essere troppo appariscente</li> </ul>	<p>Prima del colloquio fatti truccare gratuitamente in un negozio</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Gioielli</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pochi è meglio</li> <li>-Evita quelli troppo luccicanti</li> <li>-Hai solo bisogno di un paio di orecchini</li> </ul>	<p>Comprali in un negozio a basso costo</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Scarpe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pratiche</li> <li>-Evita tacchi troppo alti</li> <li>-Evita scarpe da ginnastica</li> </ul>	<p>Comprale in un negozio a basso costo o in saldo</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>Portafogli/borsa/CV/carte di credito</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Portali in modo organizzato</li> <li>-Non preoccuparti della coordinazione</li> </ul>	<p>Prendili in prestito da un'amica</p> <p>_____</p> <p>_____</p>



## Competenze informatiche

### Strumento 32. L'importanza del PC e come usarlo

#### OBIETTIVI

- ✓ Fornire una breve introduzione su come usare il computer

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

I seguenti argomenti possono essere affrontati in sessioni di formazione a seconda delle necessità (alcune partecipanti potrebbero già avere alcune competenze informatiche).

#### 1. Perché usare il computer?

È importante fornire alle partecipanti storie di successo di persone che non erano abituate ad usare il computer. La facilitatrice può affermare ad esempio che il suo lavoro è migliorato grazie all'uso del computer.

La facilitatrice mostra i seguenti video:

(<https://www.digitallearn.org/courses/why-use-a-computer>):

- I computer non fanno per me - 06: 00min.
- Sono sopraffatta - 05: 00 min.
- La sicurezza - 04: 00min.

***Questo corso di apprendimento si conclude con un esercizio attraverso il quale le partecipanti rispondono alle seguenti domande:***

- I pro e i contro dell'uso del computer e di Internet
- Scala dell'importanza: su una scala da 1 a 10, quanto è importante per te imparare ad usare un computer o fare pratica?
- Scala della fiducia: su una scala da 1 a 10, quanto sei sicura di poter imparare a usare un computer e Internet?

#### Lavoro individuale: definire un obiettivo

- Stabilisci due obiettivi che puoi realizzare nelle prossime due settimane che ti spingeranno a migliorare l'utilizzo di un computer. Assicurati di includere una scadenza per il raggiungimento dell'obiettivo.

#### 2. Iniziare ad usare un computer

In questa sessione le partecipanti impareranno cos'è un computer e come usare un mouse e una tastiera.

La facilitatrice mostra i seguenti video:

(<https://www.digitallearn.org/courses/getting-started-on-a-computer>)

- Cos'è un computer 02: 30min.



- Il mouse 05: 30min.
- La tastiera 05: 30min.
- Porte: 30 minuti.

### 3. Utilizzare un PC

È importante assicurarsi che le partecipanti abbiano già familiarità con i due argomenti precedenti. La facilitatrice mostra i seguenti contenuti:

(<https://www.digitalllearn.org/courses/using-a-pc-windows-10>):

- Cos'è Windows
- Il desktop
- File e cartelle
- Lavorare con Windows
- Salvataggio e chiusura di file
- Eliminazione di file

## TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	PC, proiettore, flipchart, evidenziatori



## Strumento 33. La ricerca in Internet

### OBIETTIVI

- ✓ Fornire una breve introduzione su come fare ricerche in Internet, in particolare per la ricerca di un lavoro.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### 1. Ricerca generale: come fare ricerche su internet

La facilitatrice presenta alcuni consigli per migliorare la ricerca su Internet contenuti in questo articolo: <https://www.techrepublic.com/blog/10-things/10-tips-for-smarter-more-efficient-internet-searching>

#### 2. Ricerca del lavoro

La facilitatrice presenta i principali siti di ricerca di lavoro nel proprio Paese / regione. Ogni partecipante naviga su questi siti web per 30 minuti e spiega le difficoltà che può avere.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Stanza con dei PC, proiettore



## Strumento 34. Uso sicuro dei social media

### OBIETTIVI

Gli esercizi suggeriti in questa categoria consentiranno alle donne di:

- ✓ Navigare in Internet in sicurezza
- ✓ Utilizzare gli smartphone in modo sicuro e disattivare il GPS
- ✓ Evitare di incorrere in spese indesiderate
- ✓ Usare i social media in modo sicuro
- ✓ Capire le cose più importanti da fare per navigare in sicurezza su internet

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

#### 1. Il ruolo e l'uso dei social media e i loro benefici per le nostre vite

La facilitatrice presenta le seguenti informazioni sotto forma di lezione o presentazione e pone delle domande.

“Oggi giorno i social media giocano un ruolo importante nella nostra vita, li usiamo per tenerci in contatto con i nostri amici e fare nuove amicizie. Inoltre, i social media sono un modo per mostrare al mondo cosa stiamo facendo, attraverso foto o video. Questi strumenti sono tutti molto utili, ma permettono ad altri di controllare la nostra vita?”

Qualche anno fa i social media non erano ancora così conosciuti, ma oggi le persone li usano praticamente per qualsiasi cosa nella loro vita quotidiana. Perché la gente compra i CD quando abbiamo Youtube? Perché le persone comprano i giornali quando abbiamo Facebook e Twitter? Quando ci svegliamo non abbiamo bisogno di uscire dal letto per vedere cosa succede nel resto del mondo. Tutto sembra più facile con i social media. Ma la presenza dei social media nella nostra vita quotidiana è eccessiva?

Navigare sui social media può farti sentire connessa a una comunità più ampia, ma è un falso senso di connessione. I social media possono rendere difficile per noi distinguere tra quelle che sono le relazioni importanti del mondo reale e relazioni nate sui social media. A causa delle nostre relazioni con i social media ci sarà una maggiore probabilità che le nostre relazioni nel mondo reale si indeboliscano.

Il secondo impatto negativo dei social media è che le persone sono esposte ad abusi informatici. Attraverso i social media è più facile minacciare le persone in modo anonimo e questo porterà profondi danni psicologici alle persone che subiscono questi abusi. I social media sono molto utili per le aziende per rimanere in contatto con i loro clienti e ottenere informazioni importanti su di loro, ma c'è anche un lato negativo: le informazioni personali sono facilmente reperibili”.

Alcuni fatti sconvolgenti:

- Ogni foto caricata su Facebook diventa proprietà di Facebook
- Una volta che clicchi mi piace su un sito o vi prenoti una vacanza, esso è in possesso dei tuoi dati e può inviarti offerte o altre comunicazioni
- Quando il GPS del nostro telefono è attivo, siamo rintracciabili al 100%.

#### 2. Suggerimenti per l'utilizzo sicuro dei social media

La facilitatrice presenta le seguenti informazioni sotto forma di lezione o presentazione e pone delle domande.



“Usare i social network significa condividere informazioni online con altre persone, ma ci sono alcune informazioni che non dovresti mai condividere online. La protezione di queste informazioni può aiutare a prevenire qualsiasi cosa, dal furto della tua identità alla tua sicurezza fisica. Non condividere mai il tuo codice fiscale (comprese le ultime 4 cifre), la data di nascita, l'indirizzo di casa, il numero di telefono (il telefono aziendale può essere un'eccezione) e il luogo in cui sei nata.

I social network oggi offrono agli utenti un maggiore controllo delle impostazioni sulla privacy. Non dare per scontato che devi selezionare tutte le impostazioni che il sito ti offre. Controlla le sezioni sulla privacy per vedere le opzioni per limitare chi può vedere le tue informazioni personali.

Vuoi mettere online il tuo curriculum completo affinché tutti possano vederlo? Probabilmente no. Sarebbe troppo facile utilizzare le tue informazioni per compilare una richiesta di prestito in banca. Limita i dettagli sulla tua esperienza di lavoro su siti come Facebook. Cancella la cronologia delle chat dal tuo telefono / computer, questo liberarti da eventuali brutte situazioni.

È facile configurare un sito Facebook o LinkedIn utilizzando un'identità falsa, inclusi i collegamenti a siti fasulli. Ciò significa che devi verificare che una pagina che afferma di appartenere a un amico appartenga effettivamente a quella persona prima di condividere troppe informazioni o fare clic sui link.

Non pubblicare un post online scrivendo cose come ad esempio: "Via per il fine settimana ... Ritorno lunedì". Gli strumenti di micro-blogging che hanno la funzione "Cosa stai facendo adesso?" come Twitter Facebook, LinkedIn e altri social network rendono disponibili ad amici ed estranei informazioni che non vorresti diffondere. Sii consapevole delle informazioni che pubblichi e che altri potrebbero usare per scopi pericolosi.

Una buona idea è cercare il tuo nome su Google e controllare il profilo che altri vedono sui social network. Puoi così vedere dove appari e quali informazioni sono visibili su di te. In questo modo puoi intervenire e modificare le impostazioni del tuo profilo in modo adeguato. Puoi fare questa ricerca una volta al mese.

La crescita dei social network implica che i siti possono utilizzare le tue informazioni per venderti prodotti. Quali informazioni dal tuo profilo possono essere utilizzati dai plug-in come le applicazioni di Facebook? Consulta le norme sulla privacy del sito, controlla le informazioni che rendi accessibili e attiva le impostazioni sulla privacy.

Accettare richieste di amicizia da persone che non conosciamo può essere pericoloso. Lo fai spesso? In quali condizioni?”.

### 3. Quiz sull'uso sicuro dei social media

La facilitatrice divide le donne in squadre in base al numero di partecipanti. I gruppi hanno 10 minuti di tempo per discutere dei contenuti dell'articolo. Si dà in seguito il via a una gara sulla base di domande poste dalla facilitatrice (le domande per il quiz sono alla pagina seguente). Dopo ogni domanda il gruppo ha 10 secondi per decidere quale sia la risposta giusta. La facilitatrice segna i punti mano a mano. Ogni risposta giusta equivale a 1 punto.

Alla fine della gara, le partecipanti hanno 10 minuti per condividere opinioni. Esempi di domande per la discussione finale: come ti senti?; Sei più informata ora ?; Hai imparato qualcosa di nuovo?; Le informazioni sono state utili? Perché?; C'è qualcos'altro di cui vorresti discutere?

#### 4. Creazione di un profilo Facebook/Twitter/YouTube

L'attività consiste in due parti: la prima prevede la creazione di profili personali da parte delle partecipanti, la seconda prevede una discussione su quello che di nuovo hanno notato durante la creazione dei loro account. La domanda guida è: il loro approccio era in qualche modo diverso prima della formazione?

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	2 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Proiettore, computer o smartphones o tablet per i partecipanti, dispense.

### Quiz sull'uso sicuro dei social media

#### Domande per il Quiz:

- C'è un modo per verificare chi può vedere i tuoi post?
- È importante modificare le impostazioni sulla privacy?
- Le cinque cose che non dovresti mai condividere su Facebook sono...?
- Scriveresti le tue password, numeri PIN, numero di conto bancario, dati della carta di credito, codice fiscale sul tuo telefono / computer per poterli reperire facilmente?
- Vuoi condividere la tua data di nascita, l'indirizzo di casa o il numero di telefono di casa sul tuo account dei social media?
- Se un tuo amico ti chiede di fornire i tuoi dati personali online (tramite Skype o chat di Facebook), lo faresti?
- Sei obbligato a usare le impostazioni del sito su cui ti stai registrando?
- Per quali scopi le persone possono utilizzare le informazioni personali che hai condiviso su Facebook?
- Qualcuno può chiedere un prestito dalla tua banca fingendo di essere te?
- I siti possono utilizzare le tue informazioni per venderti prodotti?
- È pericoloso accettare la richiesta di amicizia su Facebook di persone che non conosci?
- Come dovrebbe essere una password sicura?



## Strumento 35. Caso studio: finte offerte di lavoro

### OBIETTIVI

- ✓ Mostrare alle partecipanti il pericolo dietro a offerte di lavoro false
- ✓ Capire come distinguere un'offerta di lavoro finta da una reale
- ✓ Far comprendere quali possono essere i pericoli di un invito a un falso colloquio di lavoro.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La facilitatrice presenta alcuni esempi di offerte di lavoro false (cercate e preparate in anticipo). Si possono trovare su internet, giornali o programmi televisivi.

Un'altra opzione è dividere le donne in gruppi, dare loro il tempo di leggere diverse offerte di lavoro false. Dare ai gruppi 10 minuti di tempo per discuterne. In seguito ogni gruppo presenta il suo caso in plenaria.

L'esercizio termina con una discussione in cui le partecipanti fanno una lista di tutte le caratteristiche che contraddistinguono un'offerta di lavoro falsa.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	20 minuti
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	PC, proiettore.





## Capacità imprenditoriale

### Strumento 36. Valutazione della creatività e dell'innovazione

#### OBIETTIVI

- ✓ Incoraggiare le donne a pensare in modo creativo
- ✓ Valutare la creatività e aiutare la donna a capire se è pronta a intraprendere il percorso imprenditoriale
- ✓ Sostenere il processo di *empowerment* delle donne attraverso la valorizzazione delle loro capacità.

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

##### 1. Sono creativa? Ho un approccio creativo?

La facilitatrice distribuisce alle donne la dispensa n° 1 (disponibile alla pagina seguente) e chiede loro di rispondere alle domande assegnando 3 punti per ogni risposta uguale a "sempre"; 2 punti per ogni risposta uguale a "a volte"; 1 punto per "raramente" e 0 punti per "mai".

Alla fine si spiega il significato del punteggio, non necessariamente chiedendo alle partecipanti di condividere il loro risultato con il resto del gruppo:

25 - 30 punti: ritieni di avere un approccio creativo

20 - 24 punti: pensi di essere creativa e pronta a rafforzare la tua creatività

15 - 19 punti: senti che hai bisogno di sviluppare il tuo pensiero creativo

Meno di 15 punti: non ti consideri una persona creativa.

##### 2. Dobbiamo essere "innovatrici" per avviare un'attività di successo? Un esempio: l'impresa di pulizie

La facilitatrice spiega che essere innovative non significa necessariamente inventare qualcosa o sviluppare un nuovo prodotto. L'invenzione è solo una forma di innovazione. L'innovatrice pensa in modo diverso, cerca opportunità con occhi e mente aperti, non ha paura di sperimentare e applicare approcci diversi. L'innovazione nel mondo del business può assumere molte forme e risponde a una serie di domande:

**COSA?** Miglioramento del tipo di prodotto e servizio che offriamo. Potrebbe essere l'applicazione di un nuovo approccio alla produzione, un nuovo colore del prodotto, un nuovo stile, una nuova dimensione o forma.

*Esempio:* A. e L. iniziano a pubblicare una rivista femminista, che è unica nel Paese

**A CHI?** Un approccio innovativo verso una specifica nicchia di mercato. Potremmo essere innovatrici per un gruppo specifico di persone, perché gli interessi e le esigenze cambiano a seconda dell'età, del momento della vita, dello stile di vita, della cultura, del reddito, del gusto, dei valori e del luogo,

*Esempio:* X. T. è specializzata nell'organizzazione di viaggi e vacanze per persone con disabilità



**COME?** Un approccio innovativo può consistere nel creare un'idea diversa di organizzazione o produzione aziendale.

***Esempio:** Possiamo cambiare il materiale con cui produciamo un prodotto introducendo l'uso del materiale di riciclo; possiamo cambiare il prezzo o il metodo di consegna*

**QUANDO?** Un approccio innovativo a livello di tempistiche. Eventuali cambiamenti nelle stagioni, nel ciclo di vita, dei momenti di difficoltà improvvisi, che potrebbero diventare momenti importanti.

***Esempio:** Un'agenzia di tipizzazione offre servizi notturni, consentendo ai clienti (ad esempio direzione di teatro) di avere documenti pronti per il giorno dopo.*

**DOVE?** - Un approccio innovativo connesso allo spazio. Il cambio di sede commerciale crea una nuova opportunità? La tecnologia consente alle persone di lavorare da casa e in luoghi lontani dai loro clienti.

***Esempio:** B.A. apre un'asilo in un luogo insolito - in uno dei grandi supermercati della città.*

**PERCHE'?** - Se ci guardiamo intorno, vedremo una serie di problemi intorno a noi che possono essere risolti grazie ad una nostra nuova idea di business. Un'idea di successo risponde a bisogni esistenti o crea nuove esigenze.

La facilitatrice esplora insieme alle partecipanti l'esempio di lancio di un'impresa di pulizie utilizzando la dispensa 2. Invita le donne a scrivere con coraggio su un foglio le loro idee. Ogni azienda nasce da un'idea, ma ovviamente non possiamo aspettarci che ogni idea possa dare nascita ad un'impresa.

### 3. Mappatura delle idee

La facilitatrice chiede alle donne di sviluppare una loro idea di impresa e verificarne il potenziale di sviluppo. Se hanno difficoltà, la facilitatrice può optare per una discussione collettiva: lascia che si formino gruppi da quattro e che scelgano insieme un'idea comune su cui lavorare. Questo approccio genererà più idee. Una volta sviluppate le idee nei gruppi, ciascun gruppo presenta la sua idea, cui segue una discussione in plenaria.

#### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	4 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Fogli di carta, penne



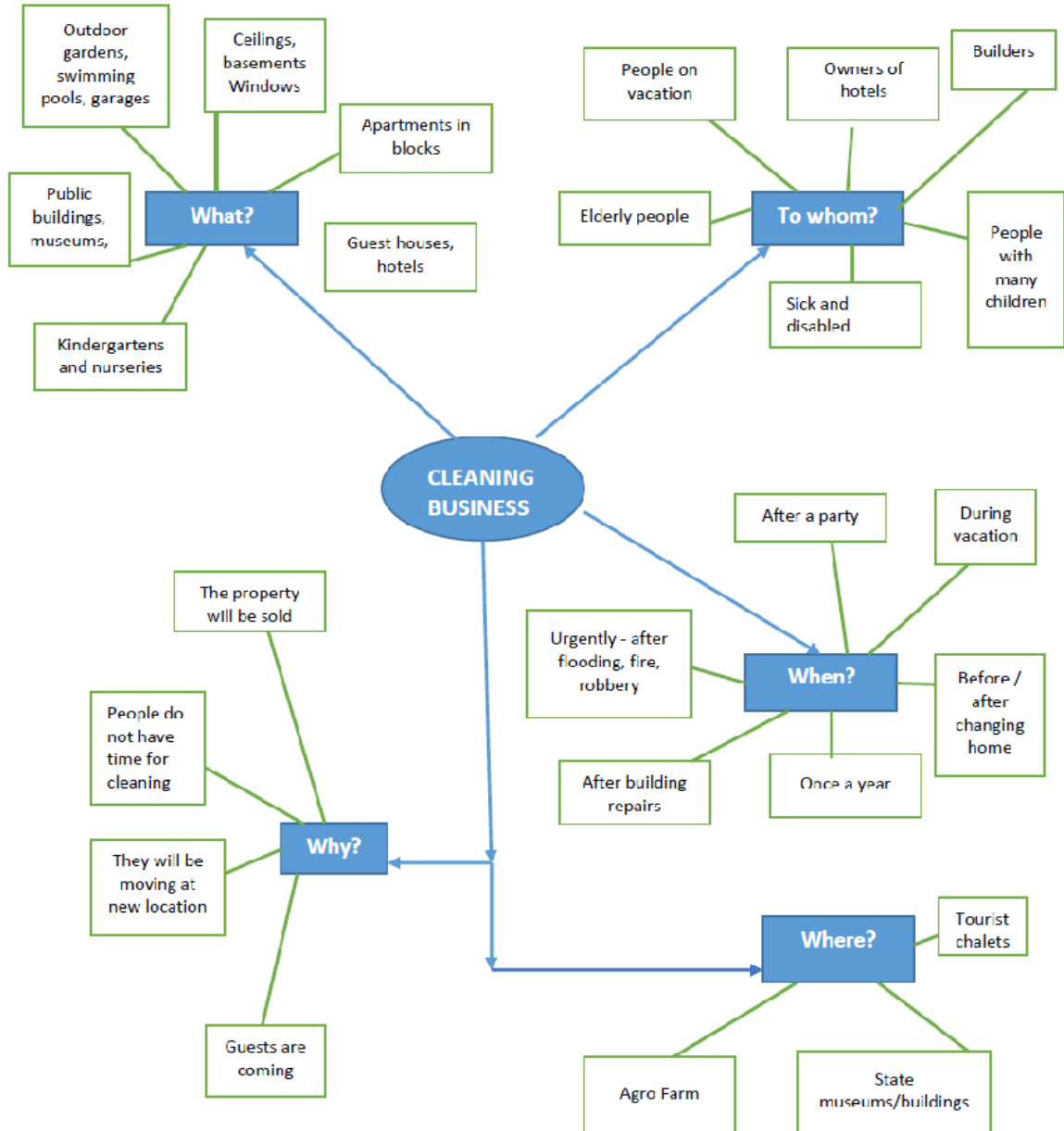
## Dispensa 1. Valutazione della creatività e innovazione: sono creativo? Ho un approccio creativo?

- **Sei curiosa?** Sei interessata ai problemi e ai punti di vista di altre persone? Ti chiedi spesso perché le cose siano state fatte esattamente in un determinato modo, e perché le persone facciano le cose in quel modo?
- **Metti in discussione le cose che accadono?** Sfidi le ipotesi, i pregiudizi o le opinioni che ti eri fatta?
- **Cogli le opportunità?** Cogli le opportunità che si presentano? Vuoi risolvere i tuoi problemi e soddisfare i tuoi bisogni?
- **Sei aperta alle nuove tendenze?** Monitori con costanza i cambiamenti nell'ambiente di vita e di lavoro in cui vivi / lavori? Sei attenta ai cambiamenti che riguardano ad esempio le nuove tecnologie o che avvengono a livello di governo e di leggi o nella moda?
- **Ti assumi dei rischi?** Ti piace sperimentare idee nuove e investire il tuo denaro in idee in cui credi, anche quando gli altri ne dubitano?
- **Sei intuitiva?** Cerchi una soluzione logica ai problemi o ti affidi all'istinto?
- **Sei una persona che si adatta facilmente?** Ti piace prendere un'idea o un concetto da una situazione e applicarla ad un'altra?
- **Riesci a vedere e prevedere le cose prima degli altri?** Pensi al futuro più di quanto facciano le persone intorno a te? Pensi a cosa faranno le persone nel prossimo secolo?
- **Hai risorse interne?** Usi le cose più di una volta? Ti occupi di risolvere i problemi? Le persone contano su di te?
- **Credi di essere una persona creativa?** Pensi in modo creativo? Ti fidi delle tue intuizioni?

PUNTEGGIO GENERALE:

## Dispensa 2. Valutazione della creatività e dell'innovazione: l'impresa di pulizie

### HANDOUT 2: CLEANING BUSINESS





## Strumento 37. Quando le idee diventano impresa?

### OBIETTIVI

- ✓ Aiutare le partecipanti a strutturare e sviluppare la loro idea imprenditoriale.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

La facilitatrice spiega alle partecipanti che è essenziale saper gestire le proprie idee in modo da non perdere tempo a sviluppare quelle non realizzabili. Suggerisce di porsi le seguenti tre domande:

1. C'è una chiara necessità della mia idea sul mercato?
2. Posso fornire ciò che il mercato / le persone richiedono?
3. Posso fornire il mio prodotto / servizio nella forma, nel luogo, nel tempo necessari e a un prezzo adeguato?

Le 3 seguenti attività sono utili a rispondere a queste domande.

#### 2. Il mercato è appropriato per la mia idea?

La facilitatrice distribuisce la dispensa 1 e chiede alle partecipanti di rispondere a ciascuna domanda segnando nella casella corrispondente: **V** quando la risposta è SÌ; **X** quando è NO; ? quando NON LO SANNO.

La facilitatrice spiega che per le risposte con segno "?", è necessario che facciano ulteriori ricerche prima di continuare a sviluppare la loro idea. Dove ci sono delle "X", è necessario ripensare alla loro idea iniziale e trovare delle alternative.

#### 3. Posso fornire quello che le persone vogliono?

La facilitatrice distribuisce la dispensa 2 e chiede alle partecipanti di rispondere a ciascuna domanda segnando nella casella corrispondente: **V** quando la risposta è SÌ; **X** quando è NO; ? quando NON LO SANNO.

Se ci sono delle risposte con segno "X", la facilitatrice chiede alle partecipanti se vale la pena andare avanti. Se rispondono a una domanda con un "?", è necessario che si informino maggiormente prima di procedere.

#### 4. Posso raggiungere i miei clienti?

La facilitatrice distribuisce la dispensa 3 e chiede alle partecipanti di rispondere a ciascuna domanda segnando nella casella corrispondente: **V** quando la risposta è SÌ; **X** quando è NO; ? quando NON LO SANNO.

Se hanno 5 o più "X" devono chiedersi: "Perché? È solo una questione di ottenere maggiori informazioni o è difficile o persino impossibile arrivarci?". Se quest'ultimo caso è vero, forse non dovrebbero continuare con quest'idea per il momento e ripensare ad altre idee e soluzioni.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	4 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Fogli di carta e penne.



## Dispensa 1. Quando le idee diventano un'impresa? C'è un mercato per la mia idea?

- CHI sono i miei clienti? Quali sono le loro caratteristiche?
  - Età, sesso, provenienza.....
  - Occupazione .....
  - Gruppo sociale/ classe .....
  - Ubicazione/ area .....
  - Requisiti specifici.....
  - Frequenza degli acquisti.....
  - Altro .....
  
- Il mio prodotto / servizio può essere competitivo? Per quali ragioni i clienti sceglieranno il mio prodotto /servizio?  
.....
  
- I miei clienti sono pronti a pagare quale prezzo?  
.....
  
- Qual è la dimensione del mio mercato? Ci sono abbastanza persone che vorrebbero/ comprerebbero il mio prodotto / servizio?  
.....
  
- Avrò più clienti in futuro?
  - Se SI, su che basi .....
  - Se NO, perchè? .....
  
- È possibile che il mio prodotto / servizio sia adattato e venduto in altri mercati? Dove? Quali?  
.....



## Dispensa 2. Quando le idee diventano impresa? Sono in grado di fornire ciò che le persone desiderano?

- Devo assumere qualcuno per produrre il mio prodotto / servizio? Se Sì, conosco qualcuno che può aiutarmi?
- Quante ore/ giornate alla settimana ho bisogno di questa persona?
- So quale tipo di contratto di lavoro è più appropriato e quali sono gli obblighi legali che impone?
- Quanto mi costerà assumere questa persona?
- Questo costo è coperto dal prezzo del mio prodotto / servizio?
- Conosco i fornitori di cui ho bisogno, dove si trovano, qual è la qualità e il costo dei loro materiali rispetto alla concorrenza?
- Il costo di consegna è compreso nel prezzo del mio prodotto / servizio?
- So di quale attrezzatura ho bisogno, dove posso trovarla e quanto mi costerà?
- Il costo del deprezzamento e della manutenzione dell'attrezzatura sono inclusi nel prezzo del mio prodotto/servizio?
- So di quali spazi ho bisogno e quanto mi costa affittarli?
- Quanto mi costerà registrare l'attività commerciale?
- Quanti soldi ho ora per avviare questa impresa? Ho bisogno di più soldi? Dove li trovo?
- I quanti soldi avrò bisogno per mantenere la mia impresa nel primo anno?



## Dispensa 3. Quando le idee diventano impresa? Riesco a raggiungere i miei clienti?

- So come e dove i miei clienti acquistano prodotti / servizi simili al mio al momento?
- So se i miei clienti hanno già contattato altri mercati o organizzazioni? DOVE?
- Ho già contattato potenziali clienti che hanno detto che comprerebbero il mio prodotto/servizio da me? Quanti di loro?
- So come raggiungere una gamma più ampia di clienti? IN CHE MODO?
- Posso garantire le consegne con il mio mezzo di trasporto? COME?
- Devo contattare un'azienda esterna? QUALE?
- Posso usare la rete di distribuzione di un'altra azienda? COME?





## Strumento 38. Come avviare un'impresa (sociale)

### OBIETTIVI

- ✓ Dare alle donne strumenti concreti e semplici per sviluppare un'idea di impresa passo dopo passo.

### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

L'esercizio seguente migliora le conoscenze e le abilità sviluppate nei due esercizi precedenti. Si raccomanda di utilizzarlo con donne che hanno già deciso fermamente di diventare imprenditrici.

La facilitatrice distribuisce la dispensa e spiega alle partecipanti le 10 fasi per definire le basi per avviare qualsiasi attività commerciale, compresa un'impresa sociale.

Si tratta di una serie di passi da seguire al fine di evitare di dimenticare elementi importanti che possono mettere a rischio l'intera attività.

### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	1 ora
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Dispensa

## Dispensa. Come avviare un'attività o un'impresa sociale: 10 passi fondamentali

**Passo 1:** Metti alla prova la tua idea imprenditoriale: ho le giuste capacità imprenditoriali? Pensa a chi potrebbe acquistare il tuo prodotto o servizio. Qual è il vantaggio per loro e quanto pagheranno? Se hai in mente un'impresa sociale, pensa a come il tuo prodotto / servizio avrà un impatto positivo per la società e qual è il tuo target. Qual è lo scopo a lungo termine della tua attività?

**Passo 2:** Identifica il tuo mercato di riferimento e i tuoi clienti. Ti aiuterà anche a identificare i tuoi concorrenti e come competere in modo efficace.

**Passo 3:** Quali sono i tuoi requisiti aziendali? Hai considerato la migliore ubicazione per la tua impresa? Identifica i requisiti e i costi degli strumenti di cui hai bisogno. Quanto personale dovrai impiegare? La tua idea imprenditoriale può trarre beneficio dalle nuove tecnologie (ad esempio vendendo online)?

**Passo 4:** Quali sono i tuoi requisiti di investimento? Identifica i modi per finanziare la tua attività. Cerca sostegno finanziario e beneficia di fondi istituzionali. Chiedi consiglio su altre fonti di finanziamento, ad es. banche, cooperative di credito, microfinanza, supporto familiare, altri finanziamenti non bancari.

**Passo 5:** Qual è la migliore forma legale? Informati sulle leggi rilevanti nel tuo Paese / regione. Quale tipo di azienda ti permetterà di ottenere la migliore qualità di servizi / prodotti?

**Passo 6:** Sviluppa il tuo piano promozionale. Come promuoverai il tuo prodotto o servizio? Chi e qual è il tuo mercato di riferimento (locale, nazionale, internazionale)? Quali canali di distribuzione saranno utilizzati?

**Passo 7:** Trova i partner giusti e le persone con cui vuoi lavorare.

**Passo 8:** Gestione dei rischi. Avviare un'impresa è un passo importante. Per alcune significa rischiare i propri risparmi e un lavoro sicuro. Identifica i rischi che potresti incontrare.

**Passo 9:** Scrivi il tuo business plan. È fondamentale per il successo. È la chiave per ottenere risultati e fare in modo che le cose accadano. Il business plan può essere utilizzato come strumento operativo che ti aiuterà a gestire l'attività in modo efficace.

**Passo 10:** Fai crescere e amplia la tua attività.

## Chiusura e valutazione

### Strumento 39. Valutazione – focus group

#### OBIETTIVI

- ✓ Valutare il percorso formativo attraverso lo strumento del focus group e raccogliere le raccomandazioni delle partecipanti per migliorare il programma

#### IMPLEMENTAZIONE PASSO DOPO PASSO

Il focus group deve essere organizzato alla fine di ogni percorso formativo.

Lo strumento per guidare il focus group è composto da 4 affermazioni. Ogni affermazione di riferisce a un obiettivo del programma ed è seguito da domande che guidano la discussione di gruppo.

Lo strumento di valutazione raccoglie infine le raccomandazioni che le donne faranno emergere durante la discussione al fine di migliorare il percorso di *empowerment*.

Per essere efficace lo strumento di valutazione deve basarsi sulla fiducia nel gruppo e la possibilità per le partecipanti di esprimersi liberamente e in modo costruttivo.

#### Come funziona lo strumento di valutazione?

Lo strumento viene utilizzato alla fine dei percorsi formativi attraverso una sessione di valutazione con le donne che vi hanno partecipato. Il gruppo è invitato a fare un passo indietro per riflettere sulla propria esperienza e la percezione di sé sulla base delle 4 affermazioni presentate dalla facilitatrice

La sessione dura circa un'ora e mezza. Il numero ideale di partecipanti è massimo 10 persone. L'operatrice legge le tre affermazioni una alla volta e utilizza le relative domande guida per facilitare la discussione. Le domande guida possono essere presentate tutte insieme o discusse una per una. È importante far riflettere le partecipanti sul loro percorso e incoraggiarle a proporre azioni e suggerimenti che possano migliorare ulteriormente la loro situazione.

#### Note per la facilitatrice:

Raccogli nella sezione “raccomandazioni” i suggerimenti impliciti ed espliciti che emergono dalla discussione. Non tutti dipenderanno dal Centro antiviolenza o dal programma offerto, ma richiederanno ad esempio interventi istituzionali o un ruolo da parte di altri attori/altri progetti, etc.

Condividi e confronta i risultati del focus group con altre facilitatrici che hanno applicato la stessa metodologia.

#### TEMPO E RISORSE

<b>TEMPO</b>	1,5 ore
<b>MATERIALI E RISORSE</b>	Nessuno



**Affermazione 1:**

Il percorso di *empowerment* economico in cui sono stata coinvolta mi ha aiutato a sviluppare nuove competenze.

**Domande guida:**

- Pensi di avere opportunità di accedere opportunità lavorative?
- Ti è capitato di recente di pensare a nuovi progetti di vita?

**Principali punti emersi dalla discussione:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

**Cosa può/vorrei migliorare/cambiare:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

**Raccomandazioni**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_



**Affermazione 2:**

Ho cambiato la percezione di me stessa e delle mie potenzialità.

**Domande guida:**

- Ti senti più sicura delle tue capacità personali e professionali?
- Pensi di avere competenze sufficienti per apportare i cambiamenti che desideri nella tua vita?
- Pensi di avere una rete di persone attorno disposte ad aiutarti in caso di necessità?

**Principali punti emersi dalla discussione:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

**Cosa può/vorrei migliorare/cambiare:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

**Raccomandazioni**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_



**Affermazione 3**

L'economia non è fatta solo di soldi e il lavoro di cura non retribuito ne è parte integrante.

**Domande guida:**

- Perché il lavoro di cura non retribuito dovrebbe essere preso in considerazione quando si parla di economia?
- In che modo il lavoro di cura non retribuito incide sulla vita delle donne?

**Principali punti emersi dalla discussione:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

**Cosa può/vorrei migliorare/cambiare:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

**Raccomandazioni**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_



**Affermazione 4:**

L'indipendenza economica è un forte strumento per uscire dalla violenza.

**Domande guida:**

- Pensi di avere le capacità per raggiungere la tua indipendenza economica?
- Pensi di essere in grado di capire quali sono le tue risorse e potenzialità?

**Principali punti emersi dalla discussione:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

**Cosa può/vorrei migliorare/cambiare:**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_

**Raccomandazioni**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_