



# **CURRICULUM READY WOMEN – Modulo 5: Parità di genere per le donne con disabilità nel mondo del lavoro (obiettivi di sviluppo sostenibile AGENDA 2030)**

## **Introduzione**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Ready Women project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



## Modulo 5: MAINSTREAMING DEL GENERE PER LE DONNE CON DISABILITÀ NEL LAVORO (SUSTAINABLE GOALS AGENDA 2030)

### Introduzione

#### Dimensione concettuale del curriculum

##### Domande

- ☆ Discutere del mainstreaming di genere nel contesto UN' SDG5: Gender Equality. Cos'è il "Gender Mainstreaming" come concetto, come politica, come diritto?
- ☆ Discutere delle forme di discriminazione e violenza contro tutte le donne e le ragazze ovunque. Come lo combattiamo?
- ☆ Qual è il rapporto della donna con la sua famiglia e anche con le istituzioni sociali come la politica, l'istruzione e il diritto? Come dovrebbe essere tale rapporto?
- ☆ Quali sono le difficoltà sia delle donne che dei disabili?

##### Contento<sup>1</sup>

- ☆ Introduzione al gender mainstreaming
- ☆ Curriculum di genere, formale e nascosto

#### Dimensione pratica del curriculum

##### Domande

- ☆ Come favorire l'ingresso nel mercato del lavoro e nelle aree di lavoro che sono chiusi alle donne a causa della disuguaglianza di genere o della privazione delle politiche? Le donne possono trovare lavoro in professioni dominate dagli uomini?
- ☆ Come si combatte la disuguaglianza di genere sul posto di lavoro? Come combattiamo lo stress e il mobbing? Come si arriva al successo?
- ☆ Come discutere gli stereotipi sulla disuguaglianza di genere e l'integrazione della dimensione di genere sul posto di lavoro?
- ☆ Come promuovere una partecipazione efficace e pari opportunità di leadership?

##### Content<sup>2</sup>

- ☆ Buone pratiche per l'integrazione della dimensione di genere per le donne con disabilità

<sup>1</sup> n. 2 cfr. UNESCO, 2015, p. 58.

<sup>2</sup> N. 4 – 5, see UNESCO, 2005, p. 60 and p. 76.



- ☆ Consulente del lavoro, formatore, insegnante attento al genere
- ☆ Comunicazione sensibile al genere
- ☆ Contenuto del materiale didattico e genere
- ☆ Monitoraggio e valutazione attenti al genere

## Introduzione al gender mainstreaming

Cos'è il *mainstreaming* di genere? È "il processo di valutazione delle implicazioni per donne / ragazze e uomini / ragazzi di qualsiasi azione pianificata - inclusa la legislazione, le politiche o i programmi - in tutte le aree ea tutti i livelli. Ciò include la creazione e la condivisione di conoscenza, consapevolezza e responsabilità per l'uguaglianza di genere. È anche una strategia per includere le preoccupazioni di ragazze/donne e ragazzi/uomini nella progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi educativi in modo che ragazze e ragazzi, donne e uomini ne beneficino allo stesso modo"<sup>3</sup>. Inoltre, "l'integrazione della dimensione di genere non è un'attività una tantum. Piuttosto, richiede un'attenzione continua quando si sviluppano programmi e budget per l'istruzione, si progettano scuole, si sviluppano programmi di studio, si governano e gestiscono le scuole e, naturalmente, si insegnano e si utilizzano materiali didattici"<sup>4</sup>.

Questi significati, facilmente rintracciabili nella vasta letteratura relativa al settore, devono essere declinati anche quando il target di riferimento sono le donne con disabilità motoria perché affrontano grandi barriere all'istruzione, eppure non è stato fatto molto per soddisfare le loro esigenze educative. Secondo il Gender Gap Report (WEF 2017), in 144 paesi rimane un divario medio del 32% tra quattro dimensioni dell'indice: partecipazione e opportunità economiche, livello di istruzione, salute e sopravvivenza ed *empowerment* politico. Riconoscendo la gravità della disuguaglianza di genere e il suo impatto sulla vita delle donne in tutto il mondo, uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) è dedicato all'uguaglianza di genere - obiettivo 5. Ciò è rafforzato dall'impegno dell'Agenda 2030 di "non lasciare indietro nessuno" e l'accordo degli Stati membri sul fatto che gli obiettivi sono integrati e indivisibili. Il raggiungimento dell'OSS 5 richiederà l'integrazione della parità di genere negli sforzi per raggiungere gli altri SDG, supportati da quadri giuridici per contrastare la discriminazione di genere profondamente radicata (ECOSOC 2017). Mettere le donne al centro dell'Agenda 2030 richiede interconnessioni più forti tra gli SDG e un impegno reale a investire saggiamente nelle capacità delle donne di far fronte alle pervasive sfide della sostenibilità. Inoltre, l'importanza dell'integrazione della dimensione di genere per lo sviluppo sostenibile è evidenziata negli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030. L'uguale coinvolgimento delle donne è necessario per raggiungere i tre pilastri degli SDG: sostenibilità ambientale, sostenibilità economica e sostenibilità sociale.

Comprendiamo quindi l'importanza della sensibilità al genere e della formazione sensibile al genere: l'uguaglianza è un pilastro importante per lo sviluppo di una comunità inclusiva. Infine, il *mainstreaming* di genere è una strategia che, in riferimento al nostro ambito, include: "La raccolta e l'analisi di dati disaggregati per sesso utilizzando l'analisi di genere; costruire sostegno al cambiamento attraverso alleanze/partnership; sviluppare strategie, programmi e iniziative per colmare le lacune esistenti; mettere in atto queste iniziative e sostenerle con risorse adeguate; sviluppare la capacità del personale di pianificare e attuare (che richiede anche risorse);

---

<sup>3</sup> Wong R., Frei S., Leowinata S. (2014). Gender Mainstreaming Toolkit for Teachers and Teacher Educators. Burnaby: Commonwealth of learning.

<sup>4</sup> Ibidem, p. 33.



monitoraggio, valutazione, rendicontazione, distillazione delle lezioni apprese e comunicazione; ritenere gli individui e le istituzioni responsabili dei risultati assicurando la volontà politica e la leadership"<sup>5</sup>.

### Curricolo di genere, formale e nascosto

Il curriculum è un dispositivo pedagogico costituito da nuclei ricorrenti riferiti alle fasi della sua elaborazione: a) identificazione degli obiettivi, b) determinazione dei contenuti didattici; c) mediazione didattica secondo scelte strategico-organizzative; d) valutazione dei processi e dei risultati dell'azione didattica. Nel contesto dell'integrazione della dimensione di genere, la distinzione tra curricula **formali** e **informali** o **nascosti** (HC) è particolarmente importante. Il primo fa riferimento all'insieme di obiettivi, contenuti, risorse e modelli di valutazione che vengono formulati, a diversi livelli, da un altro. Il curriculum formale include strumenti e tecnologie di apprendimento utilizzati nel processo di apprendimento. I governi stabiliscono i loro curricula nazionali formali. Il curriculum nascosto, d'altra parte, include l'insieme di credenze, valori, dimensioni implicite di insegnamento e apprendimento che vengono assimilati da individui in contesti e occasioni informali come in famiglia o attraverso i media. È quindi particolarmente importante, nel curriculum formale, evitare l'uso di testi o strumenti o situazioni che rafforzano stereotipi sociali o pregiudizi di genere che devono essere assimilati attraverso il curriculum nascosto. A volte vengono assunti e rafforzati tratti di dolcezza nelle femmine e di forza nei maschi, ma questo non è sempre vero nella realtà delle varie fenomenologie personali e, soprattutto, tale stereotipo condiziona la costruzione sociale di rappresentazioni passive per le donne. Si pensi a cosa è influente quando le donne hanno una disabilità motoria. In questo caso, il meccanismo di riproduzione sociale della vittimizzazione è doppiamente potenziato. Nel quadro del **mainstreaming di genere**, un curriculum deve riflettere la natura pluralistica della società e adottare alcuni principi di uguaglianza tra cui l'uguaglianza di genere; verificare che i materiali didattici non presentino stereotipi e siano, invece, sensibili al rispetto delle differenze di genere; la rimozione dei pregiudizi di genere che contribuiscono a perpetuare le disparità e forse anche la discriminazione (che porta al bullismo e al cyberbullismo in casi estremi). Lo scopo dell'educazione è, infatti, insegnare a vivere. Ciò significa, nel caso specifico delle donne con disabilità motoria, "affrontare le incertezze" (Morin, 2015, p. 18) diventando resilienti e responsabilizzando il loro *empowerment*. Per questo motivo un curriculum improntato a questi principi deve presentare obiettivi chiaramente finalizzati allo sviluppo e al potenziamento delle Life skills. Studi hanno dimostrato che tra le maggiori difficoltà che i giovani incontrano nelle prime esperienze lavorative non ci sono gap cognitivi ma l'incapacità di adattarsi in un contesto lavorativo, di analizzare un problema e proporre soluzioni, di comunicare efficacemente, di gestire lo stress. Le soft skills rappresentano un nodo critico nel mancato soddisfacimento della domanda e dell'offerta di lavoro (OCSE, 2015) e sono fondamentali non solo per la ricerca di un lavoro ma per lo sviluppo del proprio "benessere" personale e sociale.

### Buone pratiche per l'integrazione della dimensione di genere per le donne con disabilità

Le buone pratiche suggerite dalla ricerca per promuovere l'integrazione della **dimensione di genere** seguono fondamentalmente quattro direzioni di sviluppo:

1. Promuovere le competenze di genere nei formatori e nei ruoli di top management delle organizzazioni al fine di costruire una cultura delle organizzazioni;

---

<sup>5</sup> UNESCO (2015). *A Guide for Gender Equality in Teacher Education Policy and Practices*, Paris.



2. Integrare l'apprendimento di genere in tutto il curriculum;
3. Mediazione attiva;
4. Valutazione.

Le buone pratiche che contribuiscono a coltivare una cultura sensibile al rispetto delle differenze di genere sono la valutazione delle qualifiche e delle competenze di formatori e consulenti del lavoro in relazione al genere; formazione di formatori per sviluppare abilità di genere; adottare modelli per la valutazione del grado di inclusività dei contesti (Indice di inclusione). Garantire che affrontare le questioni di genere sia un principio guida del curriculum. Rivedere lo scopo, la descrizione, gli obiettivi e gli obiettivi di ogni programma / corso per la reattività di genere, inclusa l'integrazione di: questioni di genere come contenuto ed esercizi; esperienze di apprendimento a sostegno di prospettive, atteggiamenti e competenze sensibili al genere; linguaggio, immagini, scritti e processi sensibili al genere all'interno del curriculum (ad esempio, lui / lei in lingua inglese, foto di donne e uomini, donne e uomini che parlano, autori maschili e femminili, prospettive femminili e maschili, disabilità ecc.); Il materiale didattico dovrebbe essere allineato con le politiche istituzionali (ad esempio la Direttiva Bi - Strategica 40-1 della NATO), la politica e la legislazione nazionale, nonché gli standard internazionali (ad esempio, la Risoluzione 1325 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne). Molto importante è anche la mediazione didattica che deve essere declinata secondo i principi di inclusione e didattica volti a promuovere il dominio sia cognitivo che affettivo. Infine, è necessario implementare una valutazione formativa che includa l'autovalutazione della consapevolezza di genere; triangolazione di discente, istruttore e supervisore riguardo all'apprendimento della consapevolezza di genere, ecc.

### Metodi di *mainstreaming* di genere per consulenti del lavoro, formatori, insegnanti

Suggeriamo pratiche didattiche di apprendimento attivo, basate soprattutto su *learning by doing*, su *learner-centred*, segni di attivismo pedagogico e/o sul nuovo prototipo dell'*hackathon* (noto come *hack day* o *hackfest*)<sup>6</sup> che unisce il fare al pensiero, agire per capire, rivoluzionando i tempi canonici dell'insegnamento scolastico. Fungono da ponte (ponte) tra la materia e l'apprendimento e costituiscono il fulcro del lavoro in classe. Schematizzato nel Repertorio ORA (Damiano, 2007, p. 113)<sup>7</sup> nelle molte varianti delle 'pedagogie dell'esempio' (Bondioli, 1995), a volte inquadrare come dispositivi didattici, a volte come dispositivi di "implementazione" o "valutazione" di didattica (Calvani, 2007), sintetizzate nella tassonomia delle metodologie di apprendimento attivo (Watkins, Eileen, Lodge, 2007) come operative di declinazioni di *action science* (Fabbri, Romano, 2017) questi dispositivi supportano il lavoro di mediazione caratterizzato dall'emergenza al confine tra informale e formale e, sempre, per il fatto di richiedere allo studente un livello di partecipazione alto / molto

<sup>6</sup> Nato nel campo dell'Information Technologies, l'*hackathon* è un evento al quale partecipano a vario titolo esperti di vari settori della tecnologia: sviluppatori software e grafici. Un *hackathon* può avere vari scopi lavorativi, educativi e sociali. Gli *hackathon* di solito presentano un argomento da sviluppare. I partecipanti, organizzati in team di 4-5 persone, propongono idee.

<sup>7</sup> I suddetti autori hanno tentato il difficile compito di costruire repertori di azioni, strategie, dispositivi didattici. Tutti i repertori, però, secondo gli stessi autori che li hanno formulati, sono stati rivisti, ritoccati, integrati e ampliati nel tempo, con il progredire della ricerca.



alto. Qualsiasi formazione di genere sarà quindi caratterizzata da: essere centrata sul discente. Tutta la formazione dovrebbe essere basata sull'osservazione dei partecipanti e delle loro esigenze. È importante dare ai formatori tempo di preparazione sufficiente per condurre una qualche forma di analisi dei bisogni di apprendimento prima della formazione, inclusa l'identificazione delle differenze per ragazzi/uomini e ragazze/donne; per l'utilizzo di metodi partecipativi. Una formazione efficace utilizza metodi partecipativi come casi di studio, brainstorming e risoluzione dei problemi per aiutare i partecipanti a impegnarsi attivamente con l'argomento e imparare facendo. La formazione deve essere seguita da discussioni, seminari di feedback, formazione più personalizzata e/o supporto sul posto di lavoro<sup>8</sup>.

### Comunicazione sensibile al genere

La comunicazione è il primo e più rilevante ambito di studio del mainstreaming di genere, pervaso da un'opacità irriducibile che ostacola continuamente lo scambio e che fa la differenza - in termini di qualità *anche* della formazione - tra i contesti. Quante dinamiche comunicative di bullismo, inferiorità o esclusione si strutturano sotto gli occhi inconsapevoli del trainer! Più spesso l'esperienza comunicativa tra docenti e discenti è accompagnata dall'esperienza spiacevole di sentimenti negativi: impressione di non capire l'altro, di non essere coinvolti, di essere manipolati, di una tensione di cui non si spiegano le ragioni e che non lo sono non è altro che il frutto delle regole non necessariamente esplicite che i membri di un gruppo si danno e che portano a costruire inconsciamente ostacoli di chiusura difensiva o di rifiuto dell'altro. Gli studi pionieristici dell'analisi della comunicazione in classe e dell'analisi transazionale<sup>9</sup> hanno offerto contributi importanti per "svelare l'occulto" della comunicazione, rivelando gli inganni del non detto e il ruolo difensivo del conflitto, spesso attuati al solo scopo di nascondere i bisogni. riconoscimento dello studente o una gestione autoritaria del potere, anche tra i sessi. Così come l'analisi delle pratiche conversazionali ha evidenziato l'esistenza di dinamiche implicite di costruzione dello scambio comunicativo che si concretizzano nell'organizzazione inconscia dei turni, il predominio dell'interazione, la frequenza dei silenzi, l'accettazione o meno dell'intervento dello studente, della durata concessa all'intervento, della "scelta" dello studente invitato a parlare. Tra le pieghe di questa complessità è facile nascondere la disuguaglianza, la discriminazione, l'ostacolo.

### Contenuto del materiale didattico e genere

Gli scopi che un curriculum dovrebbe prevedere sono assunti direttamente dagli obiettivi target fissati dall'SDG 5: raggiungere l'uguaglianza di genere e responsabilizzare tutte le donne e le ragazze e che, data la loro rilevanza, riportiamo integralmente.

1. Eliminare tutte le forme di violenza contro tutte le donne e le ragazze nella sfera pubblica e privata, compresa la tratta, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento.
2. Porre fine a tutte le forme di discriminazione contro tutte le donne e le ragazze ovunque.

<sup>8</sup> Cfr. Wong R., Frei S., Leowinata S. (2014). Gender Mainstreaming Toolkit for Teachers and Teacher Educators. Burnaby: Commonwealth of learning.

<sup>9</sup> F. Montuschi (2002). *L'aiuto fra solidarietà e inganni. Le parole per capire e per agire*. Assisi: Cittadella editrice.



3. Eliminare tutte le pratiche dannose, come il matrimonio infantile, precoce e forzato e le mutilazioni genitali femminili.
4. Riconoscere e valorizzare l'assistenza e il lavoro domestico non retribuiti attraverso la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno della famiglia come appropriato a livello nazionale.
5. Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.
6. Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi come concordato in conformità con il Programma d'azione della Conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo e la Piattaforma d'azione di Pechino e i documenti finali delle loro conferenze.
7. Intraprendere riforme per dare alle donne pari diritti alle risorse economiche, così come l'accesso alla proprietà e al controllo sulla terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali.
8. Migliorare l'uso di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione delle donne.
9. Adottare e rafforzare politiche valide e legislazione applicabile per la promozione dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e ragazze a tutti i livelli.

Questi sono obiettivi, soprattutto il n. 5-8-9 che costituiscono il baricentro del curriculum dedicato alla formazione di secondo e primo livello per donne con disabilità motoria.

Ci sono due campi per i contenuti di base del curriculum:

- a) Promozione della leadership
- b) Promozione dell'*empowerment*

Per quanto riguarda il primo strumento, la fonte di riferimento è il libro *Women and Leadership in Open and Distance Learning and Development*, a cura di Asha Kanwar, Frances Ferreira e Colin Latchem (COL: Vancouver, 2013). Si discute di una formazione "dolce" delle donne attraverso un esercizio autoriflessivo volto a "identificarsi" e poi "agire sul rafforzamento" di alcune abilità funzionali per "saper vivere" e diventare manager di se stesse. Le abilità sono le seguenti:

**Integrità.** La mancanza di integrità è al centro di molte crisi di leadership. Per ispirare fiducia, devi avere fiducia e senza integrità non puoi esserci fiducia. Devi mostrare integrità nel modo in cui conduci la tua vita personale, nelle tue relazioni, nel modo in cui lavori e nel modo in cui gestisci, supporti e incoraggi le altre persone.

**Orientamento al servizio.** Se la tua agenda si basa principalmente su motivazioni personali, potresti non diventare mai un leader di successo. Costruito in una buona leadership è l'idea di servire gli altri. Basti pensare a Nelson Mandela, Mahatma Gandhi, Martin Luther King e Aung San Suu Kyi per apprezzare questo punto.

**Ottimismo e visione.** Non puoi guidare gli altri in nuove aree se sei negativo e pessimista. Le persone hanno bisogno che i leader siano allegri, fiduciosi di risultati positivi e ottimisti di fronte alle difficoltà. Il mondo può essere visto come pieno di problemi che non possono essere risolti o di sfide che è possibile affrontare. Devi mantenere il secondo punto di vista per essere un leader.

**Decisività.** È un mondo complesso e probabilmente non avrai tutte le informazioni o risposte facili per ogni decisione che devi prendere. E a volte, dovrai prendere decisioni rapide. Se passi molto tempo a cercare di trovare la risposta migliore, è probabile che chi ti segue perda fiducia in te e cada.

**Coraggio.** Affronterai problemi difficili e incerti. Ci saranno momenti in cui dovrai fare o dire



qualcosa che non è popolare. Può essere solo là fuori di fronte, da solo, essere agli occhi del pubblico o dover affrontare i media o la tua comunità. Quindi, devi mostrare coraggio personale.

**Resilienza.** Ci saranno sempre fallimenti e battute d'arresto nei tuoi sforzi come leader. Non funziona mai prenderli troppo male, troppo sul personale. Devi sviluppare la capacità non solo di imparare dai fallimenti, ma anche di rialzarti e riprovare.

**Autoriflessione.** Devi essere aperto a nuove esperienze, ascoltare, chiedere consigli, prestare attenzione alle critiche. Tutto questo ti aiuta a imparare e crescere. Ma devi anche imparare di più sulla tua natura, scopo ed essenza. Comprendendo te stesso, andando oltre ciò che vuoi che le persone pensino di te e oltre ciò che è a tuo agio, sarai un leader più forte.

**Manager motivante.** Scegli bene il personale e poi ti prendi cura di loro, dando loro il tempo, la tecnologia e il supporto di cui hanno bisogno per svolgere il loro lavoro davvero bene. Sei gentile ed equo, riconosci le grandi prestazioni, dai e condividi il merito con generosità e dedica tempo alla comprensione. Sei umile. E aiuti, guidi e fai da mentore al tuo staff.

**Disciplina.** È molto importante che tu lavori a lungo e duramente quando necessario, controlli quello che dici e come lo dici - anche quando sei arrabbiato o ferito - sappi cosa stai facendo e sembra che tu lo sappia, anche.

**Senso dell'umorismo.** Usa l'umorismo e le risate per alleviare la tensione nelle situazioni difficili. Non prenderti troppo sul serio e usa l'umorismo per aiutare anche gli altri a lasciar andare la tensione. Molte situazioni possono essere affrontate molto più facilmente se il leader è in grado di usare l'umorismo.

Il secondo strumento è, invece, incentrato sullo sviluppo dell'empowerment della comunità, particolarmente efficace nel migliorare l'autostima e la spinta all'empowerment collettivo attraverso la valorizzazione del contributo di ciascuno. Il concetto di empowerment è descritto in letteratura come interdipendente con il concetto di qualità della vita e quindi è particolarmente indicato nei corsi di formazione per persone con disabilità. Un modello di funzionamento autenticamente inclusivo si basa sulla promozione dell'empowerment e sa come potenziarne il potenziale creando empowerment della comunità.

Secondo Israel et al., è competenza delle persone comprendere meglio e controllare meglio le forze personali, sociali, economiche e politiche che determinano la loro qualità di vita con l'obiettivo di migliorarla.

Viene fatta una distinzione tra l'empowerment dell'individuo, dell'organizzazione o della comunità. Il primo indica la capacità di un individuo di prendere decisioni e di esercitare il controllo sulla propria vita personale. Sottolinea il concetto di sé. Il secondo indica quando un'organizzazione è gestita democraticamente: i suoi membri condividono informazioni e potere, usano processi cooperativi per prendere decisioni e sono coinvolti nella scelta, implementazione e controllo degli sforzi per raggiungere obiettivi definiti in comune. Una tale organizzazione contribuisce all'empowerment delle persone che partecipano al processo. Infine, una comunità "responsabilizzata" è una comunità in cui individui e organizzazioni utilizzano collettivamente le proprie capacità e risorse per soddisfare i propri bisogni. Si aiutano a vicenda, risolvono i loro conflitti e aumentano la loro influenza sulla qualità della vita della comunità.

Sette azioni sviluppano l'emancipazione di genere:

- ☆ sviluppo della leadership
- ☆ utilizzo, supporto e sostegno dei media
- ☆ istruzione e partecipazione pubblica
- ☆ organizzazione di partenariati: formazione di associazioni, cooperative e coalizioni
- ☆ formazione professionale e microimprese
- ☆ capacità di gestione dei conflitti (cos'è la violenza, tipi di violenza, differenza di conflitto-violenza, gestione delle situazioni di conflitto, ecc.);
- ☆ analisi dell'immagine delle donne nei media; riduzione degli stereotipi di genere (cosa sono



- gli stereotipi e come dissiparli);
- ☆ cyberbullismo (come difendersi e non offendere);
- ☆ educazione all'affettività e al microbullismo (stare insieme, gestire l'abbandono, autodifesa, rafforzare le capacità personali, ecc.).

## Monitoraggio e valutazione sensibili al genere

È soprattutto nei luoghi di lavoro dove donne e uomini si incontrano, dove un corpo diverso si incrocia per la prima volta. Qui giochiamo una grande sfida: l'educazione alla differenza. Le differenze non sono cose, ma relazioni. E le relazioni si muovono, cambiano, si trasformano nel tempo. Quindi, anche la valutazione e l'identificazione dei criteri per rilevare, misurare e comprendere queste trasformazioni. Il pensiero della differenza chiama in causa anche la trasmissione della conoscenza, per la quale la scuola e la valutazione giocano un ruolo centrale.

## Riferimenti

- Bondioli A. (1995), L'esempio tra pedagogia e psicologia: modeling, tutoring, scaffolding. In *Melanges de l'Ecole française de Rome*, 107 (2).
- Calvani A. (2007). *Elementi di didattica. Problemi e strategie*. Roma: Carocci.
- Damiano, E. (2007). *Il sapere degli insegnanti. Introduzione alla didattica per concetti*. Milano: FrancoAngeli.
- Fabbri L., Romano A. (2017). *Metodi per l'apprendimento trasformativo. Casi, modelli, teorie*. Roma: Carocci.
- Franco I.B., dos Muchangos L., Okitasari M., Mishra R., Akhtar Mousumi M., Nguyen A., and Norichika K. (2018), *Gender Mainstreaming in the 2030 Agenda: A Focus on Education and Responsible Consumption & Production*, in Policy Brief, n.15, United Nations University
- Israel B. et al, (1994), *Health education and community empowerment: conceptualising and measuring perceptions of individual, organizational and community control*, Health Education Quarterly, Summer 1994, pp 149-170.
- Morin E. (2015). *Penser global: L'homme et son univers*. Paris: Robert Laffont.
- UNESCO (2015). *A Guide for Gender Equality in Teacher Education Policy and Practices*, Paris.
- Watkins C., Eileen E., Lodge C. (2007). *Effective learning in classrooms*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications.
- Wong R., Frei S., Leowinata S. (2014). *Gender Mainstreaming Toolkit for Teachers and Teacher Educators*. Burnaby: Commonwealth of Learning.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## CURRICULUM READY WOMEN – Modulo 5: PARITÀ DI GENERE PER LE DONNE CON DISABILITÀ NEL MONDO DEL LAVORO (OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE AGENDA 2030)

Ready Women project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



## Modulo 5: MAINSTREAMING DEL GENERE PER LE DONNE CON DISABILITÀ NEL LAVORO (SUSTAINABLE GOALS AGENDA 2030)

### Curricolo di formazione:

#### 1. Scopo della formazione

La formazione è rivolta a donne con disabilità fisiche e sensoriali in cerca di occupazione. Si propone di offrire conoscenze di base sulle politiche e strategie efficaci per l'integrazione di genere e disabilità e sulle strategie / strumenti per la risoluzione di casi pratici, nonché per influenzare lo stimolo alla partecipazione sociale e la condivisione di esperienze.

“*Mainstreaming of gender*”, il quinto modulo di questo corso di formazione, insegna alle donne con disabilità qual è il concetto di *gender mainstreaming* e come affrontare i problemi che potrebbero incontrare nella loro vita sociale e professionale.

Le informazioni acquisite in questo modulo consentiranno loro di riconoscere i vantaggi e gli svantaggi dell'essere donne e di difendere i propri diritti quando sono esposte a qualsiasi discriminazione derivante dall'essere donne nel loro ambiente. Le donne che si trovano ad affrontare un potenziale di esclusione sociale a causa della loro disabilità sperimentano anche doppi svantaggi a causa della disuguaglianza di genere.

#### 2. Parole-chiave e frasi

- ☆ integrazione di genere e disabilità,
- ☆ barriere, disabilità, difficoltà
- ☆ disabilità e politiche di genere, programmi di intervento, agenzie
- ☆ *case study*, strategie di risoluzione,
- ☆ informazioni tramite web, *web community*

#### 3. Obiettivi

- ☆ Conoscere i principali concetti di disabilità e di genere al fine di comprendere la relazione che lega entrambi nell'attuale scenario culturale
- ☆ Conoscere le principali politiche dei Paesi e i principali programmi per orientarsi nel fenomeno della disuguaglianza e affrontarlo
- ☆ Elaborare e mettere in pratica alcune strategie utili nel *mainstream* di genere e disabilità
- ☆ Utilizzare strategie e strumenti immediati per condividere esperienze personali e best practice



#### 4. Risultati di apprendimento

- ☆ Definire la disabilità e concetti correlati
- ☆ Definire il termine di genere e concetti correlati
- ☆ Conoscere le politiche di genere e disabilità esistenti
- ☆ Identificare i principali programmi di intervento sull'inclusione di genere e disabilità nel proprio e in altri paesi europei
- ☆ Conoscere metodi e strategie efficaci nell'inclusione di genere e disabilità
- ☆ Analizzare e risolvere un caso reale di ostacolo all'integrazione
- ☆ Conoscere le principali strategie per condividere le migliori pratiche e le esperienze personali di inclusione di genere e disabilità all'interno della comunità più ampia

#### 5. Contenuti del corso

L'obiettivo generale della formazione sarà presentato nei due aspetti di seguito elencati. Informazioni teoriche e pratiche sul genere saranno trasmesse ai partecipanti nell'ambito delle domande poste di seguito.

##### 5.1. Dimensione concettuale

###### Domande

- ☆ Discutere dell'inclusione di genere nel contesto del SDG 5 delle Nazioni Unite: uguaglianza di genere. Che cos'è il "Gender Mainstreaming" come concetto, politica e diritti?
- ☆ Discutere delle forme di discriminazione e violenza contro tutte le donne e le ragazze ovunque. Come lo combattiamo?
- ☆ Qual è il rapporto della donna con la sua famiglia e anche con le istituzioni sociali come la politica, l'istruzione e il diritto? Come dovrebbe essere?
- ☆ Quali sono le difficoltà sia delle donne che dei disabili?

##### 5.2. Dimensione pratica

###### Domande

- ☆ Come accedere a diversi lavori e aree di lavoro che sono solitamente preclusi alle donne a causa della disuguaglianza di genere o della privazione delle politiche? Le donne possono trovare lavoro in professioni dominate dagli uomini?
- ☆ Come si combatte la disuguaglianza di genere sul posto di lavoro? Come combattiamo lo stress e il mobbing? Come si arriva al successo?



- ☆ Come discutere gli stereotipi sulla disuguaglianza di genere e l'integrazione della dimensione di genere sul posto di lavoro?
- ☆ Come promuovere una partecipazione efficace e pari opportunità di leadership?

## 6. Ore di apprendimento

Il modulo formativo durerà complessivamente 12 ore (4 sessioni, ogni sessione 3 ore). La durata del modulo può variare e adattarsi al ritmo di apprendimento delle donne che frequentano il corso. Tuttavia, si consiglia un minimo di 12 ore di insegnamento.

## 7. Metodi di insegnamento e apprendimento

Il corso può essere tenuto utilizzando due metodi di insegnamento.

### 1. Formazione di gruppo interattiva

I partecipanti potranno partecipare attivamente alle lezioni attraverso sessioni di formazione faccia a faccia.

Brainstorming, discussione di gruppo e Buzz groups, analisi di casi-studio, plenaria, tecnica domanda-risposta, rompighiaccio ecc.

### 2. Formazione online

È possibile seguire i corsi di formazione e completare i moduli dalla piattaforma online per coloro che non possono frequentare i corsi fisici.

Per questo i formatori, i mentori o i consulenti del lavoro potrebbero utilizzare alcuni metodi:

*ò Ricerca online guidata*

*ò Gruppo di lavoro di squadra ed esercizi di scrittura sul web*

## 8. Metodi di valutazione

Verranno utilizzati sondaggi sulla soddisfazione dell'istruzione e valutazione della formazione pre-post-test e altri simili:

- ☆ Domanda e risposta
- ☆ Ricostruzione del caso
- ☆ Valutazione del prodotto

## 9. Risorse

<http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/g/gender-mainstreaming-curriculum>

Aula per la formazione, due formatori, dispense per studenti su modulo, programma Microsoft Office, proiettore, computer e altro materiale didattico.



## Riferimenti

- ☆ Miller C., Albert B (2005). Mainstreaming disability in development. Lessons from gender mainstreaming – retrived form [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08c5be5274a27b2001147/RedPov\\_gender.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08c5be5274a27b2001147/RedPov_gender.pdf)
- ☆ Chataika Y. (2013). Gender and Disability Mainstreaming Training Manual - <https://www.womenenabled.org/pdfs/mapping/DIWA%20Gender%20and%20Disability%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf>
- ☆ Perla L. (2020). Didattica e pratiche dell'active learning. In Crescenza G., Volpicella A. (2020). Apprendere a insegnare. Competenze e sensibilità della professione docente (pp. 264-274), Roma: Edizioni Conoscenza.
- ☆ Watkins C., Carnell E., Lodge C. (2007). Effective Learning in Classrooms. London: Sage.
- ☆ Wong R., Frei S., Leowinata S. (2014). Gender Mainstreaming Toolkit for Teachers and Teacher Educators. Burnaby: Commonwealth of learning.
- ☆ Gender Mainstreaming in the 2030 Agenda: A Focus on Education and Responsible Consumption & Production, in Policy Brief, n.15, United Nations University. I.B. Franco, L. dos Muchangos, M. Okitasari, R. Mishra, M. Akhtar Mousumi, A. Nguyen, and Norichika Kanien (2018).



## 10. ALLEGATO – SESSIONI: (vedi la tabella allegata)

Di seguito vengono presentate le 4 sessioni formative, nella loro focalizzazione (Tab. 1) e nella loro articolazione specifica (Tab. 2-4). Sono il risultato del riadattamento di alcune risorse adeguate (Miller & Albert, 2005; Chataika, 2013), snellite in alcuni punti ed estese in altri per essere profilate secondo le caratteristiche delle donne con disabilità fisiche e sensoriali.

Modulo	Argomento	Obiettivi
<b>Sessione 5.1 ELEMENTI</b>	a) Introduzione al mainstreaming di genere b) Curricolo di genere 'formale' e 'nascosto' c) Concetti di disabilità e genere al fine di promuovere la consapevolezza	Rafforzare l'impegno e il significato di "non lasciare nessuno indietro" dell'Agenda 2030.  Conoscere i principali concetti di disabilità e di genere al fine di comprendere la relazione che lega entrambi nell'attuale scenario culturale.  Riconoscere i problemi degli ostacoli culturali e materiali all'integrazione richiesta dal genere e dalla disabilità.  Conoscere e impostare strategie per mitigare il fenomeno di esclusione legato al genere e alla disabilità
<b>Sessione 5.2 MAPPA</b>	a) Buone pratiche per l'integrazione della dimensione di genere per le donne con disabilità  b) Mappa delle politiche, dei programmi, della società civile e dei governi per migliorare l'integrazione della dimensione di genere e della disabilità in ogni Paese	Conoscere le principali politiche dei Paesi e i principali programmi per orientarsi nel fenomeno della disuguaglianza e affrontarlo  Conoscere la mappa delle istituzioni governative, delle associazioni e delle parti interessate per migliorare l'integrazione di genere e disabilità e per farvi ricorso
<b>Sessione 5.3 ROAD-MAP</b>	Metodi di inclusione di genere per consulenti del lavoro, formatori, insegnanti  Contenuto del materiale didattico e genere  Monitoraggio e valutazione attenti al genere	Conoscere diversi metodi e strategie utili per l'integrazione della dimensione di genere e della disabilità  Conoscere i livelli di integrazione di genere e disabilità e le azioni specifiche da intraprendere. Per esempio: cosa fare in caso di ostacoli e obiezioni all'integrazione? Come e con chi elaborare piani d'azione concreti?  Riassumere nella tassonomia delle metodologie di apprendimento attivo (Watkins, Eileen, Lodge, 2007, Perla 2020)



	Metodi e strategie per l'integrazione di genere e disabilità	Autovalutazione della consapevolezza di genere; triangolazione tra discente, istruttore e supervisore per quanto riguarda l'apprendimento della consapevolezza di genere.
<b>Sessione 5.4 COMUNICAZIONE</b>	Comunicazione sensibile al genere  Strategie per condividere e diffondere le migliori pratiche e le esperienze personali di genere e disabilità mainstream all'interno della comunità più ampia	Scoprire l'implicito della comunicazione nei discorsi di genere e sulla disabilità  Conoscere alcune strategie efficaci e strumenti immediati per condividere esperienze personali e buone pratiche  Diventare un promotore di iniziative di condivisione all'interno di una comunità allargata e aperta

Tabella 1: Argomenti delle sessioni e loro obiettivi

Unità / Sessione n° 5.1: Introduzione al gender mainstream in riferimento alla disabilità Durata prevista: 3 ore Obiettivi generali: Definire 'disabilità' e 'genere' e concetti correlati Risorse: Aula di formazione, due formatori, dispense per studenti sul modulo, programma Microsoft Office, proiettore, computer, altro materiale didattico				
Contenuti del programma	Risultati di apprendimento	Metodi / punti chiave	Attività (tempo, descrizione in dettaglio)	Valutazione
Disabilità	Definire il termine disabilità e concetti correlati	Brainstorming	Il/la formatore/rice organizza un'attività rompighiaccio. Traccia un diagramma di Venn con tre serie vuote sulla LIM e chiede ai presenti di offrire una definizione di disabilità spiegando somiglianze / differenze rispetto ad altri termini - come 'deficit' e 'handicap' - e di indicare in quale serie a metterlo a posto.  Quindi disegna un altro diagramma di Venn con due serie vuote sulla	Domande e risposte
Genere	Definire il termine genere e concetti correlati			Domande e risposte



			LIM, accanto al diagramma precedente, e chiede ai presenti di offrire una definizione di genere spiegando somiglianze / differenze rispetto al termine 'sesso' e di indicare in quale raggruppamento inserirlo.	
Barriere	Riconoscere le principali barriere di genere	Casi di studio - Dispense (estratti da libri, collegamenti a siti online specializzati, tracce di video e film)  Discussioni di gruppo e Buzz groups	Il/la formatore/rice divide la presenti in piccoli gruppi e distribuisce il materiale digitale utile per analizzare lo stesso caso (un caso per gruppo). I casi correlate a esempi di barriere - scolastiche, lavorative, sociali - dovute a disabilità e / o discriminazione di genere.  Dopo aver studiato il caso, ogni gruppo spiega gli aspetti rilevanti agli altri gruppi.  Mentre ogni gruppo si relaziona, il/la formatore/rice scrive alla lavagna le somiglianze / differenze di ciascuna descrizione.	Analisi dei casi
Mainstream	Comprendere i concetti di mainstream di	Plenaria	Il formatore illustra gli aspetti essenziali del concetto di	



	genere e disabilità		"integrazione della dimensione di genere" e le principali fasi di sviluppo attraverso alcuni documenti internazionali o nazionali.	
	Comprendere la distinzione tra curricolo formali e informali o nascosti (HC).	Casi di studio e Discussioni di gruppo	Il/la formatore/rice descrive un caso comune di 'mancata corrispondenza' tra un curriculum formale 'gender friendly' (un programma di formazione che rispetta la diversità) e un curriculum nascosto 'non- gender friendly' (pratiche e atteggiamenti di formatori o tirocinanti con pregiudizi)  Il/la formatore/rice attiva una discussione di gruppo e stimola l'analisi del caso di "mismatch".	Ricostruzione del caso
			Infine le presenti compilano un questionario individuale sui contenuti studiati. Il/la formatore/rice fa un riassunto e una conclusione.	Questionario



**Unità / Sessione n° 5.2:** Mappe delle buone pratiche nell'integrazione della dimensione di genere per le donne con disabilità (politiche, programmi, società civile e governi)

**Durata prevista:** 3 ore

**Obiettivi generali:** Conoscere le politiche, i programmi e le agenzie di intervento esistenti su genere e disabilità

**Risorse:** Aula di formazione, due formatori, dispense per studenti sul modulo, programma Microsoft Office, proiettore, computer, altro materiale didattico

Contenuti del programma	Risultati di apprendimento	Metodi / punti chiave	Attività (tempo, descrizione in dettaglio)	Valutazione
Disabilità e politica di genere	Conoscere le politiche di genere e di disabilità esistenti	Plenaria e Brainstorming	<p>Il/la formatore/ice illustra gli aspetti essenziali dell'argomento "disabilità e politica di genere" e alcuni documenti relativi a livello internazionale o nazionale.</p> <p>Lui/lei rompe il ghiaccio scrivendo la parola "politiche" alla lavagna e chiedendo quali politiche i presenti pensano di beneficiare in quanto donne con disabilità.</p> <p>Mentre ognuno risponde, il/la formatore/ice scrive sulla lavagna le parole evocate in relazione alla "politica"</p>	Question and Answer
Programmi di intervento	Identificare i principali programmi di intervento sul mainstream di genere e disabilità nel proprio e in altri Paesi europei	<p>Lavoro di squadra (ricerca online guidata)</p> <p>Discussioni di gruppo e gruppi Buzz</p> <p>Documenti politici Dispense (estratti da rapporti, link su siti online specializzati)</p>	<p>Il/la formatore/ice divide le presenti in piccoli gruppi e distribuisce il materiale digitale utile per svolgere ricerche in rete relative a politiche e programmi di intervento nel proprio Paese.</p> <p>Ogni gruppo organizza il materiale trovato e, alla fine del lavoro, lo illustra al resto dei gruppi, condividendolo tramite LIM</p>	Valutazione dei prodotti



Agenzie	Elaborare una mappa personale / di gruppo delle organizzazioni governative, delle agenzie e delle parti interessate che implementano i programmi noti	Lavoro di squadra (ricerca online guidata)  Discussioni di gruppo e Buzz Group	Il/la formatore/ice illustra brevemente le funzioni del software cartografico alla LIM e chiede ai gruppi di creare una mappa di agenzie / organizzazioni che implementano programmi di intervento  Ogni gruppo crea una mappa, quindi la illustra al resto dei gruppi, condividendola sulla LIM  Il/la formatore/ice attiva un gruppo di discussione finale e stimola l'analisi del caso di "mismatch".	Valutazione del prodotto (mappa aggiornabile interattiva)
			Infine le presenti compilano un questionario individuale sui contenuti studiati. Il/la formatore/ice fa un riassunto e una conclusione.	Questionario

**Unità / Sessione n° 5.3:** Metodi e strategie per l'integrazione della dimensione di genere e della disabilità e l'autovalutazione della consapevolezza di genere

**Durata prevista:** 3 ore

**Obiettivi generali:** Conoscere metodi e strategie efficaci di apprendimento attivo nel mainstreaming di genere e disabilità, studi di casi pratici sull'argomento

**Risorse:** Aula di formazione, due formatori, dispense per studenti sul modulo, programma Microsoft Office, proiettore, computer, altro materiale didattico

Contenuti del programma	Risultati di apprendimento	Metodi / punti chiave	Attività (tempo, descrizione in dettaglio)	Valutazione
Studio di caso	Conoscere metodi e strategie efficaci di apprendimento attivo nel mainstreaming di genere e disabilità	Analisi di casi-studio (indagare su un caso di ostacolo all'integrazione, esaminare elementi e strategie, proporre la	Il/la formatore/ice svolge un'attività di benvenuto: guardare/ ascoltare una canzone / un film; leggere / ascoltare una poesia - relativa all'argomento.	Domande e risposte



		<p>soluzione più efficace)</p> <p>Dispense (estratti da rapporti, collegamenti a siti online specializzati, libro di "prova del caso")</p>	<p>Divide le presenti in piccoli gruppi e distribuisce il materiale digitale utile per analizzare lo stesso caso. I casi sono ostacoli connessi all'integrazione sociale / lavorativa dovuti a disabilità e / o discriminazione di genere.</p>	
Strategie di risoluzione	<p>Analizzare e risolvere un caso reale di ostacolo all'integrazione</p> <p>Sviluppare strategie pratiche per migliorare l'integrazione della dimensione di genere e della disabilità</p>	Lavoro di squadra (prodotto: report di analisi del caso e soluzione)	<p>Ogni gruppo analizza il caso e sviluppa strategie di risoluzione che coinvolgono organizzazioni / agenzie conosciute (Unità / Sessione n. 5.2)</p> <p>Ogni gruppo scrive un breve rapporto sulle strategie di risoluzione ipotetiche</p>	Valutazione del processo
		Discussioni di gruppo e dibattiti	<p>Ciascun gruppo illustra le ipotesi di soluzione agli altri gruppi, sottolineando i criteri di azione.</p> <p>Il/la formatore/ice modera e guida il dibattito tra i gruppi e scrive alla lavagna somiglianze / differenze dell'ipotesi di soluzione.</p>	Valutazione dell'argomentazione
			<p>Infine le presenti compilano un questionario individuale sui contenuti studiati. Il/la formatore/ice fa un riassunto e una conclusione.</p>	Questionario



Unità / Sessione n° 5.4: Comunicazione sensibile al genere				
Durata prevista: 3 ore				
Obiettivi generali: Conoscere le principali strategie per condividere le migliori pratiche e le esperienze personali di genere e disabilità mainstream all'interno della comunità più ampia				
Utilizzare i principali strumenti per la diffusione di informazioni via web e all'interno di una comunità				
Risorse: Aula di formazione, due formatori, dispense per studenti sul modulo, programma Microsoft Office, proiettore, computer, altro materiale didattico				
Contenuti del programma	Risultati di apprendimento	Metodi / punti chiave	Attività (tempo, descrizione in dettaglio)	Valutazione
Informazioni web	Conoscere le principali strategie per condividere le migliori pratiche e le esperienze personali di mainstream di genere e disabilità all'interno della comunità più ampia	Esercizi di scrittura di gruppo e web	Il/la formatore/ice evidenzia gli aspetti principali della comunicazione web  Illustra esempi concreti di comunicazione efficace via web, come condivisione di migliori pratiche ed esperienze personali  Propone come esempio una prima attività di scrittura condivisa sulla LIM	Domande e risposte
Comunità web	Utilizzare i principali strumenti per la diffusione di informazioni via web e all'interno di una comunità	Analisi del discorso	Ogni presente scrive una bozza che descrive le migliori pratiche / esperienze da comunicare via web e sceglie il metodo appropriato (es. un post per forum, per blog, per social network)	Valutazione del prodotto
	Essere in grado di presentare e diffondere informazioni via web e all'interno di una comunità	Tecniche di scrittura web basate (es. Prodotto: thread e argomento sul forum)	Ogni presente opera tramite PC sulla modifica e l'ottimizzazione dei contenuti web - accompagnata da foto, didascalie, ecc.	Valutazione del prodotto
		Discussioni di gruppo e dibattiti	Il/la formatore/ice coordina il lavoro a distanza e, al termine dell'attività, ne illustra le caratteristiche prevalenti.  Il/la formatore/ice coordina un breve dibattito finale che spiega i punti di forza / debolezza dei lavori presentati.	Domande e risposte



			Infine le presenti compilano un questionario individuale sui contenuti studiati. Il/la formatore/ice fa un riassunto e una conclusione.	Questionario
--	--	--	---	--------------