

WOMEN RISE





IT-Bridge offre formazione integrata e supporto personalizzato per promuovere l'occupabilità e lo sviluppo professionale dei giovani con background migratorio nel settore IT.

I giovani con background migratorio costituiscono un gruppo particolarmente vulnerabile: sono sovrarappresentati nella categoria NEET (Not in Education, Employment, or Training), più inclini ad abbandonare la scuola prematuramente e a trovare impiego nel mercato del lavoro informale. Il settore IT offre buone opportunità, ma questi giovani spesso non possiedono le competenze necessarie e hanno difficoltà ad accedere alla formazione a causa delle scarse competenze linguistiche e della mancanza di risorse e sostegno per un impegno a lungo termine.

IT-Bridge adotta un approccio sociale innovativo, integrando la formazione con una serie di interventi volti a superare le barriere esistenti. Attraverso un sostegno personalizzato e completo, interviene sulle lacune linguistiche, sulla mancanza di conoscenze locali e sulle fragili reti sociali dei giovani con background migratorio, con l'obiettivo di migliorare la loro occupabilità e facilitare il raggiungimento di obiettivi professionali e formativi significativi.

Indice

Ringraziamenti	5
Introduzione alla guida	6
Sessione 1: Introduzione	11
Sessione 2: Essere donna, essere una donna che lavora	23
Sessione 3: Comprendere le emozioni	31
Sessione 4: Sfide sul posto di lavoro e reazioni allo stress	42
Sessione 5: Vergogna, senso di colpa e ritrovare la fiducia in se stessi	54
Sessione 6: Comunicazione: punti di forza, abilità e capacità di esprimersi	62
Sessione 7: Sessione conclusiva	76
Allegati	84

Dichiarazione di non responsabilità

Cofinanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i pareri espressi sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o del Fondo Sociale Europeo. Né l'Unione Europea né la Commissione Europea possono essere ritenute responsabili per essi.

Ringraziamenti

Women Rise è un intervento che mira a sostenere le donne nell'ampliare le loro fonti di sostegno, costruire meccanismi di coping per affrontare lo stress cronico e rafforzare la loro resilienza intrinseca e il loro empowerment attraverso forti legami con altre donne. Dal 2021 è stato implementato in più di 10 paesi in tutto il mondo, in America Latina, Africa, Asia, Medio Oriente e ora anche in Europa.

Questo documento non sarebbe stato possibile senza il sostegno finanziario dell'Unione Europea attraverso il Fondo Europeo per l'Innovazione Sociale e il suo incondizionato sostegno alla prevenzione e alla risposta alla violenza di genere in Europa. Il lungo percorso verso la parità di genere non sarà possibile né realistico senza l'impegno politico e finanziario di istituzioni regionali, nazionali e sovranazionali. Gli approcci di trasformazione di genere, attraverso il coinvolgimento degli uomini e l'emancipazione delle donne, si sono dimostrati strumenti efficaci per prevenire la violenza di genere. Ciò sarà possibile solo attraverso sforzi sostenuti e a lungo termine. Il lavoro su questa Guida riconosce anche l'esperienza e gli sforzi di altri soggetti interessati che affrontano la violenza di genere e che lavorano duramente ogni giorno per costruire servizi più incentrati sulle vittime, informati sul trauma e di empowerment per le vittime.

Questa risorsa è il risultato dell'attuazione diretta dei gruppi Women Rise da parte dell'IRC e dei suoi partner in Italia e Grecia tra giugno 2023 e giugno 2024. Pertanto, un riconoscimento speciale va ai facilitatori e ai co-facilitatori/mediatori culturali che hanno implementato, adattato e fornito feedback sull'intervento. Questa guida specifica è il risultato di un ulteriore adattamento progettato per essere utilizzato con un pubblico più giovane, donne di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ma può essere adattata a un pubblico più ampio.

Un sincero ringraziamento va a tutte le donne che hanno partecipato a questo progetto, condividendo le loro storie ed esperienze, permettendoci di riconoscere le loro sofferenze e le difficoltà della loro vita passata e presente, e portando gioia e risate nella stanza. Senza la loro energia, il loro buon umore e la fiducia che hanno riposto nel lavoro e nel team dell'IRC, questo lavoro non sarebbe stato possibile.

Introduzione alla guida

Questa guida è una versione riadattata e semplificata di Women Rise: [A Gender-Based Violence Psychosocial Support Framework and Toolkit](#) (Donne in ascesa: un quadro di riferimento e uno strumento di supporto psicosociale contro la violenza di genere), sviluppata dall'International Rescue Committee (IRC). Basandosi sulla risorsa originale, questa nuova versione è stata sviluppata nell'ambito del progetto IT-Bridge, con un'attenzione specifica al sostegno dell'emancipazione economica delle donne attraverso interventi di supporto psicosociale.

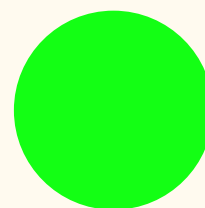
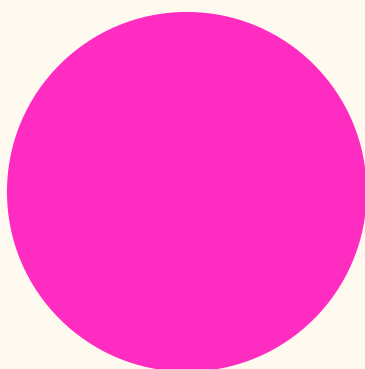
Il toolkit originale Women Rise fornisce un quadro completo di supporto psicosociale (PSS) incentrato sulla violenza di genere (GB-V), che include un programma di gruppo strutturato, materiali di formazione, strumenti di rafforzamento delle capacità e risorse di monitoraggio e valutazione (MCE). Mentre il Toolkit completo rimane accessibile online, questa guida offre una versione più concisa del programma didattico di base per gli interventi di gruppo Women Rise, ora adattato con approfondimenti pratici derivanti dall'implementazione sul campo ad Atene e Palermo e rivisto per allinearsi con l'enfasi del progetto IT-Bridge sull'empowerment delle donne sfollate attraverso il sostegno economico e sociale.

Il progetto IT-Bridge sostiene i giovani provenienti da contesti migratori, un gruppo spesso sovrarappresentato tra i NEET (Not in Education, Employment, or Training) e maggiormente esposto al rischio di abbandono scolastico precoce e lavoro informale. Riconoscendo che il settore IT offre opportunità preziose, ma che questi giovani spesso non dispongono delle competenze e delle risorse necessarie per accedere alla formazione, IT-Bridge adotta un approccio sociale innovativo che integra la formazione tecnica con misure di empowerment e sostegno su misura. Attraverso una guida personalizzata, assistenza linguistica e rafforzamento delle relazioni sociali, il progetto aiuta i partecipanti a superare le barriere linguistiche, culturali e contestuali, migliorando la loro occupabilità e la fiducia nel perseguimento dei propri obiettivi formativi e professionali. Attuato in Italia e in Spagna, IT-Bridge mira a promuovere lo sviluppo delle competenze e l'accesso al mercato del lavoro per i giovani con un background migratorio, puntando al contempo a creare un modello che possa essere replicato in altri programmi di formazione, gruppi vulnerabili e paesi.

Contestualizzazione

L'adattamento e la semplificazione del Women Rise Toolkit nell'ambito del progetto IT-Bridge derivano dal riconoscimento che l'empowerment economico delle donne è strettamente legato al loro benessere psicosociale. Molte donne con un background migratorio devono affrontare barriere intersecanti, tra cui lo sfollamento, l'isolamento sociale e le esperienze di violenza di genere, che possono influire sulla loro fiducia, motivazione e capacità di partecipare pienamente alle iniziative di formazione e occupazionali. Sebbene IT-Bridge si concentri sull'occupabilità e sullo sviluppo delle competenze tecniche, l'integrazione di una versione adattata del quadro Women Rise consente al progetto di adottare un approccio più olistico e informato sul trauma.

Per garantire che i contenuti fossero pertinenti e accessibili, ogni sessione del programma didattico originale è stata rivista tenendo chiaramente presente il gruppo target del progetto: giovani donne migranti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Le attività sono state modificate e, ove opportuno, sostituite con alternative che riflettessero meglio le esigenze, gli stili di apprendimento e le esperienze di vita delle partecipanti. Questo processo ha garantito che la componente di sostegno psicosociale integrasse l'obiettivo più ampio del progetto di rafforzare la fiducia, la resilienza e la disponibilità delle donne a intraprendere percorsi formativi e professionali significativi.



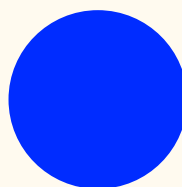
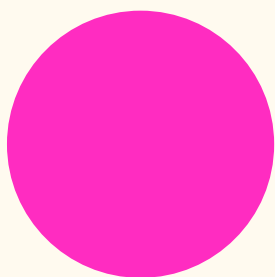
A chi è rivolto?

Questa guida è destinata a una vasta gamma di professionisti, organizzazioni e programmi che lavorano con le donne, in particolare quelle con un background migratorio o di sfollamento, che sono interessati a integrare il sostegno psicosociale e l'empowerment economico nel loro lavoro.

Che tu sia coinvolto nella risposta alla violenza di genere, nella difesa dei diritti delle donne, nella programmazione di mezzi di sussistenza o nello sviluppo più ampio della comunità, questa guida fornisce strumenti pratici per creare e facilitare spazi di gruppo sicuri e di sostegno per le donne. È pensata sia per professionisti specializzati che non specializzati che mirano a sostenere il benessere, la fiducia e l'autosufficienza delle donne attraverso interventi di gruppo.

Sebbene l'approccio non sia rivolto esclusivamente alle vittime di violenza di genere, riconosce che alcune partecipanti potrebbero aver subito varie forme di trauma, compresa la violenza. La guida offre un supporto strutturato alla facilitazione, contenuti adattabili e strumenti per garantire che le sessioni siano rispondenti alle esigenze e ai punti di forza delle partecipanti.

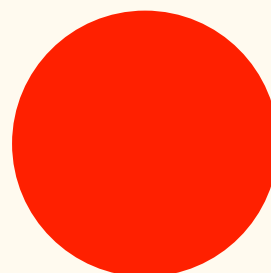
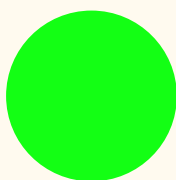
Si raccomanda vivamente di formare e supervisionare i facilitatori prima e durante l'attuazione. Sebbene i materiali di formazione non siano inclusi in questa guida, sono riportati i link alle risorse pertinenti come riferimento.



Obiettivi generali del Toolkit e di questo riadattamento

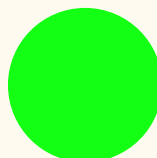
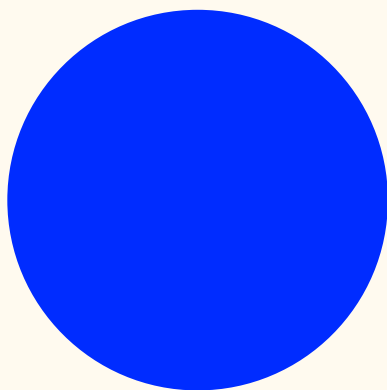
Il Toolkit adattato mira a:

- Fornire un quadro flessibile e pratico per l'attuazione di un sostegno psicosociale di gruppo incentrato sull'emancipazione economica delle donne.
- Supportare i professionisti nella creazione di spazi sicuri e inclusivi che promuovano la guarigione, la connessione tra pari e la costruzione della fiducia.
- Fornire ai facilitatori strumenti e linee guida per integrare il benessere psicosociale nei programmi di empowerment delle donne, di sostentamento o di sviluppo delle competenze.
- Incoraggiare approcci culturalmente sensibili e specifici al contesto che rispondano alle diverse esigenze delle donne in contesti di migrazione o sfollamento.



Come utilizzare questa guida

Il programma Women Rise si basa su un approccio di empowerment ed è pensato per essere modificato e ampliato secondo necessità, in modo da adattarsi alle esigenze specifiche di ogni gruppo di donne nei diversi paesi e programmi. Le esigenze di contestualizzazione dovranno essere determinate in ogni contesto dai facilitatori e dai loro supervisori. Il coinvolgimento e la discussione con la comunità saranno probabilmente utili per contestualizzare termini, concetti e attività. L'apprendimento esperienziale è un aspetto importante della facilitazione dei gruppi. Ogni sessione dovrebbe essere principalmente esperienziale, incentrata e guidata dalle esigenze e dai desideri delle donne del gruppo, e focalizzata sulla costruzione e il rafforzamento delle relazioni reciproche. Pertanto, questo programma non è pensato per essere letto o insegnato riga per riga in senso tradizionale, ma solo per servire da linea guida e promemoria della naturale progressione del corso nel corso delle sessioni.



Sessione 1: Introduzione

Obiettivi

- Conoscersi reciprocamente (partecipanti e facilitatori)
- Comprendere gli obiettivi e le attività del gruppo
- Sviluppare una serie di obiettivi/risultati di base per ciascun partecipante
- Comprendere tutte le regole e stabilire le norme per ciascuna sessione
- Costruire fiducia e comfort all'interno del gruppo

Argomenti trattati

- Presentazioni - conoscere il gruppo
 - Speranze
 - Paure
- Spiegare lo scopo e la struttura del gruppo
- Stabilire regole e aspettative
- Definizione degli obiettivi secondo la metodologia SMART

Materiale necessario

- Lavagne a fogli mobili e pennarelli
- Nastro adesivo
- Post-it
- Pennarelli
- Quaderni per ogni partecipante

Preparazione

- Disegna o stampa un termometro dell'umore o un meme (vedi Allegato I) su una lavagna a fogli mobili o sulla parete. Distribuisci fogli e sedie nella stanza, in modo che i partecipanti possano sedersi dove preferiscono.
- Scegliete musica appropriata per ogni attività
- Preparate piccoli rinfreschi per i partecipanti
- Stampa copie dei moduli di riservatezza per i partecipanti
- Disegna lo schema della sessione sulla lavagna a fogli mobili

Attività uno: Presentazioni, speranze e timori

Tempo: 30 minuti

Passaggi:

1. Date il benvenuto alle donne alla sessione e ringraziatele per aver dedicato il loro tempo a partecipare.
2. Presentate voi stessi e il vostro ruolo: entrambi i facilitatori dovrebbero presentarsi.
3. Riconosci che sono tutte molto impegnate e che hanno dedicato parte della loro giornata per partecipare. Spiega che questo è molto importante, soprattutto per questo gruppo che sta cercando di trovare lavoro in un settore dominato dagli uomini. Dedicare del tempo a queste sessioni consentirà loro di partecipare pienamente e di trarre vantaggio da questi spazi sicuri riservati alle donne. I dati dimostrano che le donne che sostengono altre donne hanno maggiori possibilità di superare i pregiudizi di genere e le barriere che ostacolano il progresso nell'istruzione e nella carriera.
4. Informate i partecipanti che oggi esamineremo le regole del gruppo e forniremo una spiegazione approfondita degli obiettivi del gruppo, ma prima inizieremo con un gioco per presentarci.

5. Spiegate loro che faremo un gioco per conoscerci meglio.

- a. Chiedete ai partecipanti di disporsi in cerchio e di scegliere un'immagine da un meme (vedi Allegato I).
- b. Spiega loro che oggi la domanda è: “Quale lama ti senti di essere oggi?”.
- c. Il facilitatore fornisce un esempio scegliendo un'opzione e condividendo le proprie sensazioni. Spiega al gruppo che la sensazione che scelgono di rappresentare e l'immagine che scelgono di associarvi dipendono interamente da ciascun partecipante.
- d. Ogni partecipante, a turno, entra nel cerchio, dice il proprio nome e poi nomina l'immagine scelta e le caratteristiche che corrispondono ai propri sentimenti.
- e. Presta attenzione a ogni persona e alle emozioni che condivide con il gruppo.
- f. Fate il giro del cerchio. Una volta che tutti hanno finito, ringraziateli per la partecipazione e per la loro creatività.

6. Dite loro che vorreste passare alla prossima attività: stabilire le regole di base.



I meme potrebbero non essere sempre appropriati per tutti i partecipanti. Valuta la possibilità di utilizzare suggerimenti alternativi, come le condizioni meteorologiche, emoticon o altri tipi di immagini.

Attività due: Accordi di gruppo

Tempo: 15 minuti

Passaggi:

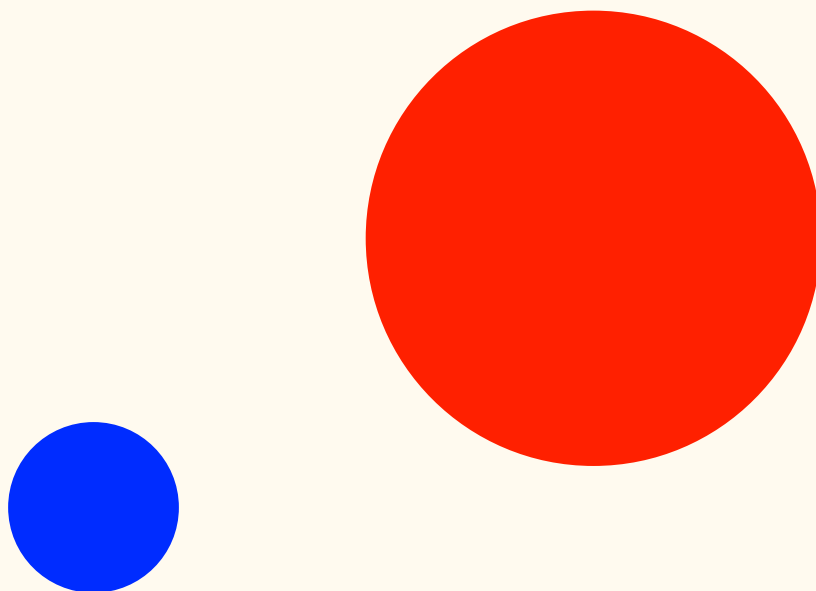
1. Ora che tutti hanno acquisito maggiore familiarità tra loro, spiega che esamineremo alcune regole importanti e stabiliremo gli accordi che seguiremo per il nostro gruppo.
2. Attacca un foglio di carta da lavagna a muro e scrivi sopra le parole “Accordi di gruppo”.
3. Chiedi ai partecipanti se hanno qualche accordo che vorrebbero suggerire ai membri del gruppo di seguire durante il nostro tempo insieme:
 - a. I suggerimenti possono includere cose come: rispettare gli altri, ascoltarli quando parlano, non interromperli, non rispondere al telefono nella sala riunioni, ecc.
 - b. Se hanno difficoltà a rispondere o a trovare un accordo, potete aiutarli a pensarci. In particolare, dovrete suggerire i seguenti principi:
 - Riservatezza: se il gruppo non propone “Riservatezza” o “Mantenere il segreto”, dovrete introdurlo voi stessi. Se lo propongono, assicuratevi di tornarci sopra e di fornire ulteriori spiegazioni.
 - a. Per fidarsi l’uno dell’altro e parlare apertamente, tutti i membri devono promettere di mantenere riservato ciò che viene detto nel gruppo tra i membri del gruppo.
 - b. Gli altri membri potrebbero decidere di confidarci cose private, ma non spetta a noi raccontarle ad altre persone al di fuori del gruppo.
 - c. Ricordate ai partecipanti che sono liberi di condividere le loro esperienze personali con chiunque ritengano affidabile. Possono anche condividere strategie e attività di coping con amici e familiari. Non possono condividere nulla di ciò che viene condiviso dagli altri membri. Non sono esperienze o storie che appartengono a loro.

- Accettare le differenze: proprio come per la riservatezza, se l'accettazione delle differenze non viene menzionata dal gruppo, il facilitatore dovrà introdurre questo concetto. Discutete quanto segue:
 - a. È importante riconoscere le differenze presenti nella stanza. A seconda di come è organizzato il gruppo, potrebbero esserci differenze molto evidenti tra i gruppi e ci saranno sempre differenze invisibili, come differenze di opinioni e credenze. Questo è un aspetto prezioso e un modo importante per i membri del gruppo di imparare gli uni dagli altri.
 - b. Vogliamo che i membri del gruppo siano in grado di condividere i propri sentimenti ed esperienze e di rispettare le differenze. Accettare le differenze è fondamentale per creare uno spazio che sia sicuro e confortevole.
- 

Nonostante le differenze, ci sono sempre più cose che uniscono il gruppo di quelle che lo dividono. È importante che tutti i partecipanti abbiano pari opportunità di contribuire al gruppo. Le pari opportunità di condivisione uniscono il gruppo e ci aiutano a scoprire più punti in comune. Stabilite delle regole di base per dare a tutti pari opportunità di condivisione e decidete cosa fare se qualcuno occupa più del proprio spazio nella sessione.
- Condivisione dei sentimenti: anche in questo caso, se la condivisione dei sentimenti non viene sollevata, come facilitatori dobbiamo introdurre questa idea. Quando si discute della condivisione dei sentimenti, sottolineate:
 - a. Uno dei nostri obiettivi è quello di creare uno spazio in cui ci si senta a proprio agio nell'esprimere emozioni e sentimenti. Ci aspettiamo che, quando condividono sentimenti ed emozioni, i membri del gruppo manifestino fisicamente le proprie emozioni. Ci saranno lacrime ed emozioni difficili da gestire, come la rabbia, in tutto il gruppo. Ci saranno anche risate e divertimento. Tutto questo è prevedibile.
 - b. Nel gruppo, riconoscere ed esprimere le emozioni è un segno di coraggio e audacia nel fidarsi del gruppo abbastanza da esprimere queste emozioni difficili.

4. Per ogni accordo, assicurati che tutti siano d'accordo prima di adottarlo come accordo ufficiale del gruppo. Se ci sono accordi che ritieni importanti ma che non tutti hanno accettato, dedica del tempo a discuterne l'importanza con il gruppo prima di andare avanti.

5. Una volta che il gruppo ha concordato una serie di "regole", chiedi alle ragazze di scrivere i loro nomi o disegnare un simbolo sul foglio, in modo che diventi ufficiale e in qualche modo cerimoniale che seguiranno tali regole durante tutte le sessioni.

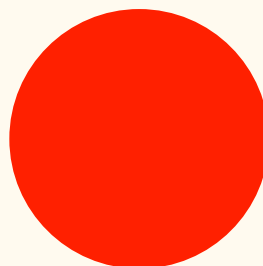
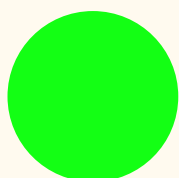


Attività tre: Conoscersi gli altri

Durata: 20 minuti

Procedimento:

1. Distribuire fogli di carta e penne.
2. Chiedete ai partecipanti di descrivere se stessi in poche parole e di scrivere 3 cose che li rappresentano (in forma anonima). Fornite alcuni esempi: “Vengo dal paese X”, “Vivo qui da X anni”, “Mi piacciono i gatti”, “Mi piace passeggiare nel parco”, ecc.
3. Piegare i fogli di carta e metterli in una scatola.
4. In cerchio, ogni partecipante prende un foglio di carta e cerca di indovinare chi lo ha scritto. In questo modo i partecipanti possono conoscersi meglio e capire come gli altri li vedono.
5. Non è necessario far sapere ai partecipanti se hanno indovinato o meno.



Attività quattro

Definizione degli obiettivi

Durata: 30 minuti

Procedimento:

1. Spiegare ai partecipanti che ora avranno l'opportunità di riflettere sulle loro speranze e sui loro obiettivi per il futuro, identificando i propri punti di forza.
2. Distribuite un foglio di carta che useremo per l'attività.
3. Chiedete ai partecipanti di dividere il foglio di carta in due sezioni, come preferiscono. In queste sezioni chiedete loro di disegnare e/o scrivere:
 - a. FUTURO (a breve termine) Considerate le loro speranze per il futuro: un obiettivo SMART o un cambiamento che vorrebbero realizzare entro la fine di questo percorso. Disegnate le competenze, le qualità, il sostegno e le risorse di cui avranno bisogno per raggiungere questo obiettivo. Assicuratevi che i partecipanti sappiano come scegliere un obiettivo su cui lavorare durante le sessioni, fornendo loro una spiegazione chiara di cosa sia un obiettivo SMART e di come scriverne uno (Allegato II). Utilizza [SMARTIE Goals Worksheet - The Management Center](#).
 - b. FUTURO (a lungo termine) Considerate le loro speranze per il futuro: un obiettivo o un cambiamento che vorrebbero raggiungere entro la fine del corso. Individuate le competenze, le qualità, il sostegno e le risorse di cui avranno bisogno per raggiungere questo obiettivo. Assicuratevi che i partecipanti sappiano come scegliere un obiettivo su cui lavorare durante le sessioni.
4. Chiedete ai partecipanti di inserirlo in una cartella che riapriranno tra 2/3 mesi (alla fine del corso).

Attività cinque Introduci gli strumenti e gli esercizi di radicamento

Tempo: 15 minuti

Procedimento:

1. Spiega al gruppo che nelle prossime sessioni verranno presentati una serie di strumenti e pratiche che li aiuteranno a gestire le emozioni, ridurre lo stress e sentirsi più stabili. Questi strumenti faranno parte del loro “Toolbox” (cassetta degli attrezzi), qualcosa che potranno usare ogni volta che avranno bisogno di supporto, sia all’interno che all’esterno del gruppo.

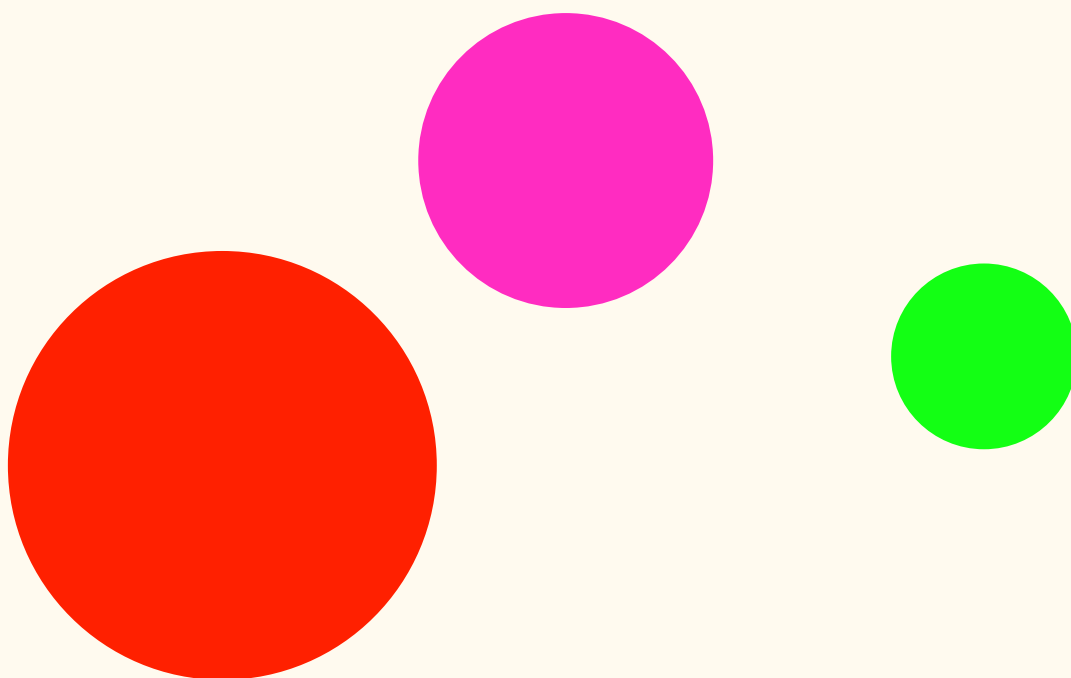
2. Mostra la cassetta degli attrezzi. Può trattarsi di una scatola o di una borsa che porterai ad ogni sessione, oppure di qualcosa che il gruppo creerà insieme nel corso del tempo. Spiega che ad ogni sessione impareranno o metteranno in pratica una nuova tecnica (come esercizi di respirazione, mindfulness, scansioni del corpo o attività creative) e la aggiungeranno alla loro cassetta degli attrezzi personale.

3. Introduci un semplice esercizio di radicamento. Ad esempio, guida il gruppo attraverso una tecnica di radicamento 5-4-3-2-1:

- 5 cose che puoi vedere
- 4 cose che puoi toccare
- 3 cose che puoi sentire
- 2 cose che puoi annusare
- 1 cosa che puoi assaggiare

Chiedi loro di sedersi in silenzio, concentrarsi sui propri sensi e seguire lentamente ogni passaggio.

4. Invita il gruppo a condividere le sensazioni provate durante l'esercizio di radicamento. Non esistono risposte giuste o sbagliate: l'obiettivo è notare e iniziare a sviluppare la consapevolezza di ciò che li aiuta a sentirsi calmi e presenti.
5. Fai sapere loro che nelle sessioni future esploreranno altri strumenti di radicamento e potranno persino decidere quali continuare a utilizzare e aggiungere alla loro versione personale della cassetta degli attrezzi.
6. Concludi chiedendo: "In che modo uno strumento come questo potrebbe aiutarti nella vita di tutti i giorni?" Lascia spazio per alcune brevi risposte, poi ringraziali per la loro apertura e per aver provato qualcosa di nuovo.



Attività sei

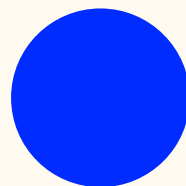
Scegliere un rituale

apertura e chiusura

Tempo: 10 minuti

Procedimento:

1. Spiega al gruppo che ogni sessione inizierà allo stesso modo. Il gruppo dovrebbe discutere su come desidera aprire ogni sessione nelle settimane successive.
2. Concedi alle ragazze qualche minuto per discutere le diverse idee che hanno per l'inizio dell'attività. Se sono in difficoltà, puoi fornire loro alcuni esempi. Ad esempio, potresti sempre riprodurre una canzone che piace loro all'inizio dell'attività (ogni settimana ogni ragazza può scegliere la canzone); scattare una foto con una Polaroid per dare inizio alla sessione; creare una scatola della positività in cui ogni ragazza aggiunge un biglietto positivo alle compagne del gruppo e, alla fine del programma, ognuna di loro avrà la propria scatola della positività da portare a casa.
3. Tutti dovrebbero concordare con l'attività rituale di apertura prima di prendere una decisione definitiva.
4. Decidiamo anche un rituale di chiusura. Le opzioni potrebbero includere un'attività di verifica dell'umore (la stessa effettuata all'inizio della sessione); scattare una foto polaroid per concludere la sessione; creare una scatola della positività in cui ogni ragazza aggiunge un biglietto positivo alle compagne del gruppo e, alla fine del programma, ognuna di loro avrà la propria scatola della positività da portare a casa.
5. Una volta presa la decisione, ringraziale per la partecipazione, la creatività, il tempo e la dedizione dimostrati durante questa prima sessione.



Sessione 2:

Essere donna, Essere una donna che lavora

Obiettivi

- Esplorare i nostri ruoli e contributi come individui e come donne.
- Riflettere sulle sfide che affrontano nella loro vita quotidiana e che potrebbero affrontare in futuro.
- Identificare i fattori protettivi e le risorse di cui dispongono per superare le sfide.

Argomenti trattati

- Riepilogo della settimana 1
- Identificazione dei punti di forza e dei rischi attraverso il modello socio-ecologico
 - Esperienze individuali: chi sono?
 - Ruoli e responsabilità (attuali e futuri)
- Identificazione delle risorse proprie e altrui

Materiali necessari

- Lavagne a fogli mobili
- Nastro adesivo
- Pennarelli
- Carta
- Post-it
- Materiale per disegnare

Preparazione

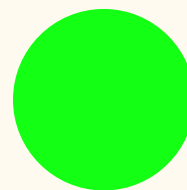
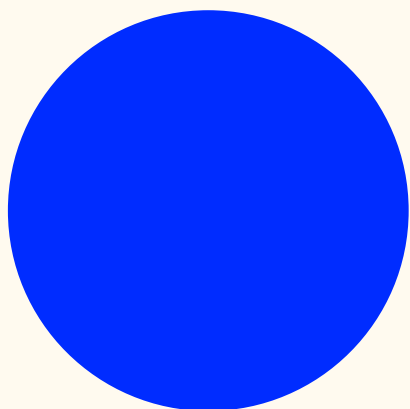
- Prepara una lavagna a fogli mobili con la mappa socio-ecologica disegnata per l'attività due.
- Prepara il tuo modello socio-ecologico
- Stendete dei fogli sul pavimento e disponete delle sedie i n t o r n o , in modo che i partecipanti possano sedersi a loro piacimento.
- Scegli la musica appropriata per ogni attività.
- Prepara dei piccoli rinfreschi per i partecipanti in un angolo della stanza.

Attività uno: Rituale di apertura e della settimana 1

Durata: 10 minuti

Fasi:

1. Dare il benvenuto a tutte le donne alla sessione di questa settimana. Ricordare al gruppo il rituale di apertura concordato la settimana precedente. Chiedere a una delle donne di guidare il rituale di apertura.
2. Una volta terminata l'introduzione, chiedi loro se hanno domande sulla settimana precedente o se desiderano ulteriori informazioni sulla settimana 1.
3. Dedica 5 minuti a rispondere alle domande.
4. Introduci brevemente gli argomenti della giornata prima di passare alla seconda attività.



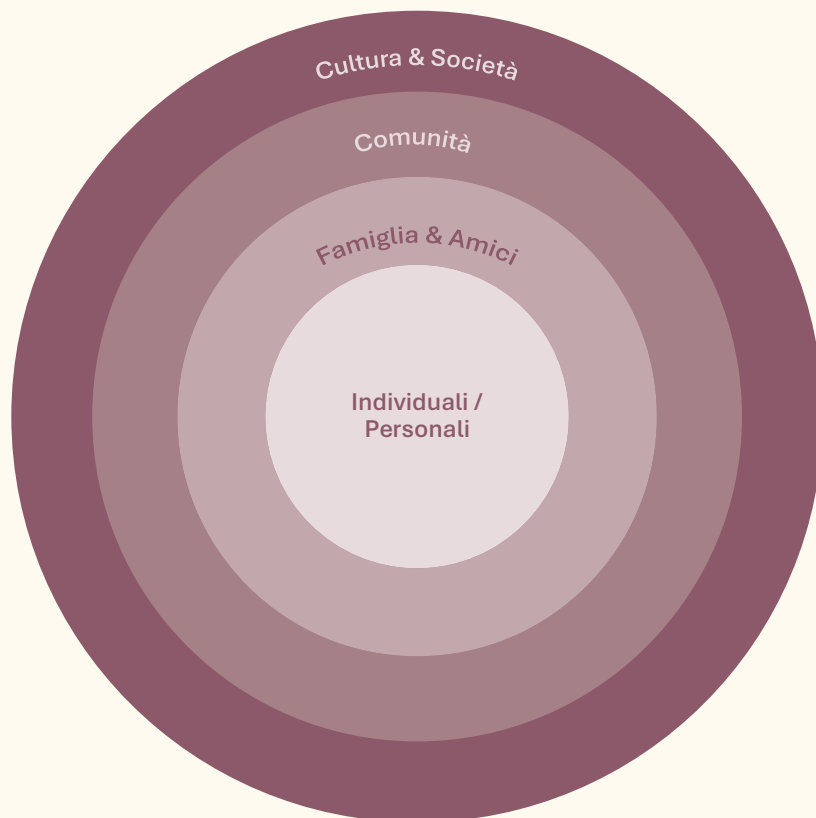
Attività due: Chi sono?

Durata: 50 minuti

Fati:

1. Spiega alle donne che ora faremo un esercizio che darà loro la possibilità di riflettere su se stesse e sulle cose che influenzano il loro benessere e il loro ruolo di donne. Distribuisci quindi ai partecipanti dei post-it e delle penne.
2. Chiedi alle donne di prendersi 5 minuti per riflettere su come risponderebbero alla domanda “Chi sono io?” in 5-10 parole. Possono pensare ai tratti della loro personalità, ai ruoli che ricoprono come donne, alle responsabilità, ecc. Dovrebbero concentrarsi sui punti di forza personali/cose che apprezzano di sé stesse, ma possono anche pensare ai punti deboli e alle cose che vorrebbero migliorare. Per fornire alle donne un esempio, si suggerisce ai facilitatori di preparare le proprie 5-10 parole da condividere con il gruppo.
3. In cerchio, chiedete alle donne di condividere alcune delle cose che hanno pensato. Date loro il tempo di condividere almeno una cosa.
4. Dopo che il gruppo ha avuto il tempo di condividere le proprie riflessioni, dite: “Ora passeremo a un’altra parte dell’esercizio, continuando a riflettere su ciò che abbiamo condiviso riguardo ai nostri ruoli attuali”. Fornite a ciascuna donna un foglio di carta bianco.
5. Tira fuori la prima lavagna a fogli mobili con la mappa socio-ecologica preparata in precedenza. Assicurati che ci sia spazio su entrambi i lati della mappa per scrivere da un lato “Sfide/Fattori di rischio” e dall’altro “Punti di forza/Fattori di protezione”.
6. Spiega al gruppo che ora esploreremo i nostri ruoli in relazione alle diverse relazioni e strutture presenti nella nostra vita. Abbiamo la capacità di cambiare facilmente alcuni dei nostri ruoli, mentre altri dipendono dagli altri e non possiamo cambiarli facilmente senza un sostegno. Alcuni ruoli possono dipendere dal sostegno dei membri della famiglia, mentre altri possono dipendere dal sostegno della comunità o della cultura per poter cambiare. Possiamo pensare a questi ruoli in quattro livelli principali. Questi livelli rappresentano le influenze, le interazioni e le relazioni che possono influenzare il nostro ruolo. In plenaria, rivedi la mappa socio-ecologica con i partecipanti e aggiungi, man mano che procedi all’interno di ogni cerchio, i ruoli che condividono (vedi esempio sotto).

- a. Possiamo pensare al primo livello come incentrato su noi stessi e sui nostri ruoli individuali/personali. Come descrivereste voi stessi e chi siete? (indicando il centro del cerchio)
- b. Più vicini a noi, al secondo livello, troviamo la nostra famiglia e i nostri amici. Quali sono i ruoli che ricopriamo nei confronti dei nostri amici e familiari? (Indicate il primo cerchio fuori dal centro)
- c. Poi, pensa al nostro ruolo nella nostra comunità e (indica il secondo cerchio) ai ruoli che assumiamo qui. Pensa anche ai tuoi ruoli nel mercato del lavoro e nell'ecosistema della forza lavoro
- d. Infine, cultura e società: quali ruoli assumiamo nella società in generale? (terzo cerchio)



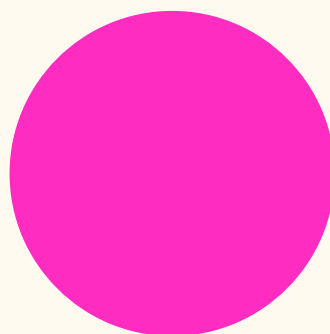
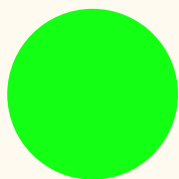
7. Discutete i ruoli che le donne ricoprono a ciascun livello. Chiarite i diversi livelli e determinate se quelli suggeriti per i ruoli menzionati dai partecipanti sono corretti.
8. Ora chiedete loro di riflettere sulle sfide e sui rischi che potrebbero affrontare a ciascun livello del modello socioecologico. Sarebbero diversi se fossero uomini? In che modo sarebbero diversi o simili? Come fanno sentire queste differenze le donne? Ricordate alle donne che gli impatti possono essere sia positivi che negativi.
9. Chiedete ai partecipanti di riflettere se c'è qualcosa che vorrebbero cambiare o se c'è qualcosa a cui vorrebbero dedicare più o meno tempo. Quindi, chiedete loro di compilare il modello socio-ecologico per il loro futuro. Chiedete loro di riflettere sulle seguenti domande: Quali sono i cambiamenti principali? Immaginano di avere un lavoro? Quali ruoli immaginano per se stessi nella formazione e nel lavoro? È facile o difficile immaginarsi nel mercato del lavoro o in determinati ruoli nell'ecosistema della forza lavoro? In che modo le aspettative culturali influenzano la loro visione? In che modo le responsabilità di cura (figli o altro) influenzano la loro visione del proprio ruolo nella comunità?
10. Chiedete ai partecipanti di condividere, se si sentono a loro agio, i nuovi ruoli che immaginano per se stessi e aggiungeteli al modello socio-ecologico. Ci sono ruoli che vorrebbero cambiare o rimuovere nel loro futuro sé e, se c'è il consenso del gruppo, modificate o rimuovete questi ruoli.
11. Ora chiedi loro di riflettere sulle risorse e sui fattori protettivi di cui già dispongono e che possono aiutarle a superare le sfide che devono affrontare nei loro ruoli. Mentre ti concentri sul superamento di alcune delle sfide espresse dalle partecipanti, ricorda alle donne che a volte i nostri ruoli nella società ci rendono più vulnerabili o possono crearci ulteriori problemi. Ciò significa che potremmo anche aver bisogno di un sostegno supplementare. Nel condurre questa conversazione, è importante concentrarsi sul lavoro e sui loro potenziali ruoli di donne che lavorano in un mondo dominato dagli uomini. Aiutatele a riflettere, a condividere e a concentrarsi anche sulle loro risorse e su quelle di cui già dispongono (interne ed esterne) per affrontare le sfide che potrebbero menzionare.
12. Assicuratevi che le donne comprendano che i ruoli cambiano nel tempo a causa di cambiamenti personali, interni ed esterni, familiari o comunitari. Se ci prendiamo il tempo per identificare i nostri sentimenti e bisogni personali all'interno dei nostri ruoli, nonché le nostre sfide, i nostri punti di forza e le nostre risorse, possiamo lavorare con la nostra comunità per cambiare e adattare i ruoli sia degli uomini che delle donne al fine di soddisfare meglio le esigenze di tutti i membri della comunità.

Attività tre Risorse

Tempo: 15 minuti

Passaggi:

1. Spiega alle donne che ora faremo un esercizio per riflettere sulle risorse che abbiamo a disposizione per superare queste sfide.
2. Date a ciascuna donna un foglio di carta per ogni membro del gruppo. Ogni donna scrive una parola o una frase per descrivere un punto di forza o una risorsa che ha notato nelle altre donne durante le interazioni avute finora durante le sessioni. Questi appunti scritti saranno poi inseriti in un cestino preparato in precedenza e destinato a ciascuna persona.
3. Ogni ragazza riceverà il proprio piccolo cestino con le risorse e le parole di gentilezza.
4. Spiega alle donne che possono leggere il contenuto del cestino ogni volta che sentono di non avere risorse o punti di forza. Chiedi alle donne se sono d'accordo a inserire questo esercizio nella cassetta degli attrezzi.

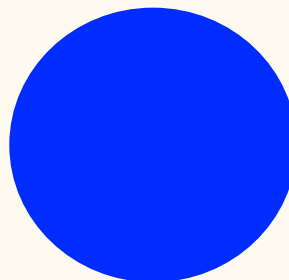
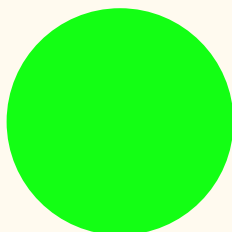


Attività quattro Chiusura della sessione

Tempo: 5-10 minuti

Passaggi:

1. Ricorda alle donne che oggi ci siamo concentrate sulle nostre esperienze personali e su quelle condivise come donne.
2. Chiedete alle donne se hanno domande su ciò che abbiamo discusso oggi.
Rispondete a tutte le domande che vengono poste.
3. Spiega che, d'ora in poi, alla fine di ogni sessione verrà chiesto loro di aggiungere una risorsa/parola gentile al cesto degli altri. In questo modo, alla fine del programma, ognuno di loro potrà portare a casa un cesto pieno di risorse e parole gentili a cui poter attingere in caso di necessità.
4. Concludete la sessione con il rituale di chiusura che hanno scelto alla fine della Sessione 1.



Sessione 3: Comprendere le emozioni

Obiettivi

- Riconoscere che le donne spesso provano emozioni difficili.
- Esplorare la differenza tra sentimenti ed emozioni.
- Comprendere come persone diverse mostrano ed esprimono le emozioni in modi diversi.
- Discutere cosa sia il benessere psicosociale e come si possa manifestare.

Argomenti trattati

- Riepilogo della settimana 2
- Identificare emozioni e sentimenti diversi
- Identificare strategie comuni per affrontare le emozioni difficili
- Comprendere il benessere psicosociale e il sostegno emotivo

Comprendere le reazioni fisiche alle emozioni e ai sentimenti

Materiali necessari

- Fogli A4
- Nastri adesivi
- Segnalibri
- Lavagna a fogli mobili
- Schede delle emozioni

Preparazione

- Scrivi sulla lavagna a fogli mobili le affermazioni relative ai sentimenti.
- Preparare in anticipo tutte le carte dei sentimenti. Assicurarsi che ce ne siano abbastanza per il gruppo.

Attività uno:

Riepilogo della settimana 2

Tempo: 10 minuti

Passaggi:

1. Date il benvenuto a tutte le donne alla sessione di questa settimana. Chiedete se una delle donne può offrirsi volontaria per guidarle nell'apertura.
2. Al termine dell'introduzione, chiedi se ci sono domande sulla settimana scorsa o argomenti della settimana 4 su cui vorrebbero maggiori informazioni.
3. Dedicate 5 minuti a rispondere alle domande.
4. Introduci brevemente gli argomenti della giornata prima di passare alla seconda attività.

Normalizzazione:

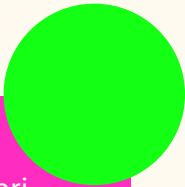
È importante riconoscere che le donne spesso provano emozioni difficili come tristezza, angoscia, rabbia, ecc. Alcune di queste emozioni possono essere culturalmente accettabili, altre no. Alcune emozioni possono essere considerate "più negative" di altre nella nostra cultura. Indipendentemente da come la nostra cultura vede queste emozioni, sono tutte normali e continueranno a manifestarsi nella nostra vita. Ciò che cambia è il modo in cui le consideriamo e la nostra capacità di gestirle.

Attività due: Identificare emozioni/sentimenti

Tempo: 30 minuti

Passaggi:

1. Iniziate l'attività parlando del concetto di fiducia. Spiegate al gruppo che uno degli obiettivi che vogliamo raggiungere in questo gruppo è un maggiore senso di fiducia.
2. Spiega che quando parliamo di fiducia, ci riferiamo alla fiducia reciproca, ma anche alla fiducia in noi stessi. Può essere difficile fidarsi di noi stessi e delle nostre emozioni dopo esperienze difficili.
3. Oggi vogliamo iniziare a comprendere ed esplorare le emozioni e le sensazioni che provocano nel nostro corpo. Inizieremo anche ad esplorare il modo in cui affrontiamo le emozioni che proviamo.
4. Chiedete al gruppo se riescono a nominare alcune emozioni. Scrivete tutto ciò che dicono su una lavagna a fogli mobili, anche se nominano sentimenti piuttosto che emozioni.
5. Spiega ai partecipanti che abbiamo un numero limitato di emozioni e che queste sono spesso inconscie: non dobbiamo pensarci, perché hanno origine nella parte del nostro cervello che valuta il pericolo e la motivazione. L'elenco più comune delle emozioni principali comprende tristezza, rabbia, sorpresa, gioia, disgusto e paura. Cerca queste emozioni o aggiungile se non sono presenti nell'elenco
6. Ora chiedete ai partecipanti in che modo le emozioni differiscono dai sentimenti. Spiegate che i sentimenti richiedono un pensiero cosciente e possono durare molto più a lungo delle emozioni. I sentimenti sono reazioni a quelle emozioni.



Contestualizzazione:

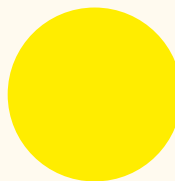
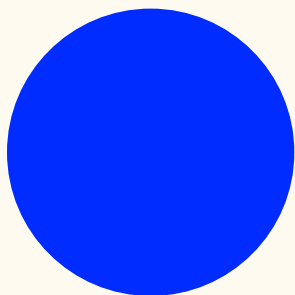
La cultura spesso determina il modo in cui una persona esprime i propri sentimenti (anche in base all'età, al sesso, ecc.). Riflettete su cosa questo significhi in termini di esperienza di tali sentimenti e se e come possa influenzare i partecipanti e le dinamiche di gruppo. Prenditi del tempo per discutere di come i sentimenti e la cultura siano collegati e cerca di affrontare eventuali domande o divergenze di opinione.

7. Spiega che esistono molti più sentimenti che emozioni e che i sentimenti possono variare da cultura a cultura. Impariamo e proviamo sentimenti in base alle nostre esperienze, alla nostra cultura e alla nostra personalità individuale. Sottolinea tutti i sentimenti che hanno già menzionato e che sono stati scritti sulla lavagna a fogli mobili. Chiedi al gruppo di pensare al maggior numero possibile di sentimenti diversi. Invitali a dire ad alta voce i diversi sentimenti e scrivilo sulla lavagna a fogli mobili man mano che li dicono.
8. Una volta identificata un'ampia gamma di sentimenti, chiedete loro se pensano che tutti questi sentimenti siano normali.
9. Chiedete al gruppo se ritiene importante parlare dei propri sentimenti. Perché sì o perché no?
10. Spiega ai partecipanti che oggi inizieremo ad approfondirele diverse emozioni come parte del processo di costruzione della fiducia. Se siamo più consapevoli e in grado di riconoscere più facilmente le emozioni, questo ci aiuta a fidarci di ciò che proviamo e a sapere quali strumenti utilizzare per gestirle.
11. Sottolinea che tutti i sentimenti sono normali e completamente naturali. Non esistono sentimenti negativi. Tutti noi proviamo sentimenti diversi in momenti diversi. L'importante è imparare a esprimerli o gestirli in modo sano, piuttosto che dannoso.

12. Dite loro che leggerete una serie di affermazioni sui sentimenti. Dopo ciascuna di esse chiederete loro se è vera o falsa.

- a. I sentimenti coinvolgono una reazione totale del corpo (T)
- b. I sentimenti non sono influenzati dai pensieri e dalle percezioni (F)
- c. I sentimenti possono essere semplici o complessi (V)
- d. I sentimenti possono darti energia (V)
- e. I sentimenti non sono mai misti. Se ne prova solo uno alla volta (F)
- f. I sentimenti sono spesso contagiosi (V)
- g. I sentimenti non sono giusti o sbagliati (V)
- h. Le persone spesso reprimono i sentimenti (V)

13. Assicuratevi di discutere ciascuna di esse, specialmente se il gruppo non è d'accordo su tutte, e assicuratevi di spiegare perché ciascuna affermazione è vera o falsa, se necessario.



Attività tre: Reazioni fisiche alle emozioni e sentimenti

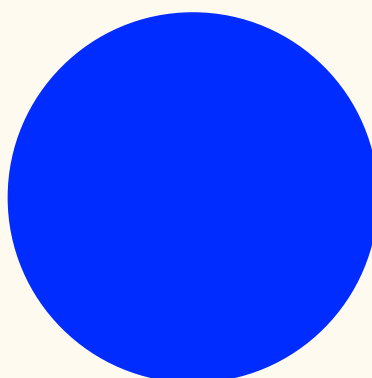
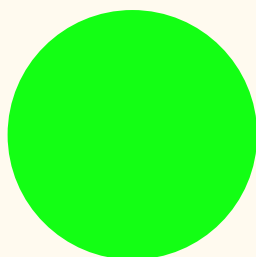
Tempo: 20 minuti

Passaggi:

1. Spiega al gruppo che ora faremo un'attività che ci aiuterà a identificare le diverse emozioni/sentimenti.
2. Consegnate a ciascun partecipante una delle schede dei sentimenti con un'emozione (Allegato III). Dovrebbero esserci almeno 2 copie di ciascuna scheda dei sentimenti. Tutti dovrebbero avere un'emozione/un sentimento che corrisponde a quello di qualcun altro. Scegliete il numero di emozioni/sentimenti in base al numero di partecipanti.
3. Spiega al gruppo che non possono condividere la loro carta delle emozioni con gli altri. Devono tenerla segreta. Assicurati che tutti conoscano la propria emozione. Se ci sono partecipanti analfabeti, assicurati che abbiano una carta e che tu abbia spiegato loro qual è la loro emozione in un'altra stanza o lontano dagli altri.
4. Spiega ai partecipanti che devono alzarsi e camminare per la stanza dimostrando fisicamente la loro emozione, senza mostrare la loro carta. Mentre lo fanno, devono cercare di trovare un'altra persona che provi la stessa emozione. Assicurati che i partecipanti sappiano che non è loro permesso chiedere agli altri quale sia la loro parola emotiva. Devono osservare gli altri e trovare la loro corrispondenza. Possono chiedere solo se sono molto sicuri che l'altra persona sia la loro corrispondenza.
5. Una volta trovata la propria coppia, chiedi ai partecipanti di sedersi insieme e raccontarsi a vicenda un'esperienza in cui hanno provato quell'emozione.
6. Dopo che tutti hanno avuto la possibilità di parlare con il proprio partner, chiedi alle coppie di condividere quale emozione hanno dovuto rappresentare.

7. Quando il gruppo si è riunito, ponete alcune di queste domande di debriefing:

- a. Come avete trovato la vostra coppia emotiva? Su cosa vi siete concentrati?
- b. Quali emozioni erano difficili da riconoscere? Mostriamo tutti le emozioni allo stesso modo? Proviamo tutti le emozioni allo stesso modo?
- c. Quando avete condiviso le vostre esperienze, cosa avete imparato gli uni dagli altri?
 - Com'è stato raccontare a qualcun altro un'esperienza negativa?
 - Il tuo partner ti ha aiutato a sentirti sostenuto quando hai parlato di un'esperienza difficile? E quando hai condiviso un'esperienza positiva? In che modo il tuo partner ti ha sostenuto? Come ti sei sentito ad avere qualcuno che ti sosteneva?



Attività quattro: Comprendere il benessere psicosociale e il zil sostegno emotivo

Tempo: 15 minuti

Passaggi:

1. Chiedete loro di pensare ai diversi modi in cui affrontano o elaborano i propri sentimenti quando non ne parlano. Sottolineate che quando ci permettiamo di esplorare e riconoscere i nostri sentimenti in modo sano, siamo più preparati ad affrontare quelli difficili.
2. Spiega che trovare modi per gestire le emozioni difficili è una parte importante per ritrovare la fiducia in noi stessi se l'abbiamo persa. Spiega al gruppo che le attività all'inizio e alla fine di ogni sessione hanno lo scopo di sviluppare le nostre capacità e il nostro "arsenale" per gestire le emozioni difficili.
3. Chiedete al gruppo quali tecniche utilizzano per gestire le emozioni difficili. Potete anche fornire esempi degli esercizi che abbiamo utilizzato nel gruppo e indicare per quali emozioni sono utili, se i partecipanti hanno difficoltà. (Es.: respirazione profonda per l'ansia, tecniche di rilassamento per lo stress, colpire un cuscino per la rabbia/ira, ecc.)
4. Spiega al gruppo che quando parliamo di "benessere psicosociale" intendiamo sentirsi generalmente bene con se stessi e con la propria vita. Significa anche sentirsi sicuri della propria capacità di affrontare le sfide e di risolvere i problemi. Significa sentirsi in grado di svolgere le attività quotidiane.

5. Spiega al gruppo che questo non significa che non proviamo emozioni difficili, ma che ci sentiamo preparati e in grado di superarle senza che causino disturbi nella nostra vita quotidiana. Parte di questa capacità consiste nel saper dare un nome e identificare sia le emozioni positive che quelle difficili.

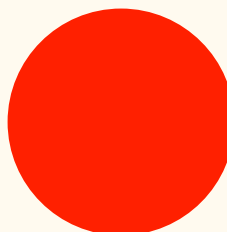
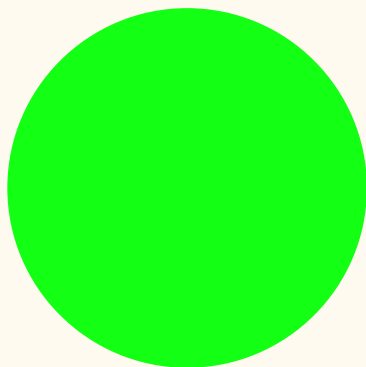
6. Quali emozioni pensate di provare quando abbiamo un buon benessere psicosociale? Quali sono le caratteristiche di una persona con un buon benessere psicosociale? Aiutateli a individuare caratteristiche quali fiducia in se stessi, apertura mentale, consapevolezza di sé, attività sociale, consapevolezza delle proprie emozioni, attività nella comunità.

7. Concludete la sessione rafforzando i seguenti punti:

a. Il benessere psicosociale significa che siamo in grado di provare una vasta gamma di emozioni senza esserne sopraffatti. Significa anche che siamo in grado di funzionare e svolgere le nostre attività quotidiane sentendoci in gran parte felici e sostenuti. Siamo anche in grado di affrontare in modo positivo le sfide e le difficoltà.

b. A volte, per farlo, abbiamo bisogno di sostegno, in particolare da parte degli altri. In questa attività abbiamo iniziato a sperimentare il sostegno emotivo con i nostri partner emotivi.

c. Abbiamo anche iniziato a identificare diverse emozioni che potrebbero non essere espresse o provate da tutti allo stesso modo.



Attività cinque: Attività conclusiva

Durata: 15 minuti

Fasi:

1. Chiedete a qualcuno di ricordare al gruppo il significato di “psicosociale” e poi chiedete a qualcun altro perché è importante concentrarsi sul nostro benessere.
2. Questo esercizio aiuta chi si sente ansioso a calma r s i . Può anche essere utilizzato per concentrarsi sul qui e ora.
3. Incrocia le braccia davanti a te e portale verso il petto. Con la mano destra, afferra la parte superiore del braccio sinistro. Con la mano sinistra, afferra la parte superiore del braccio destro. Stringi delicatamente e tira le braccia verso l'interno. Mantieni la presa per qualche istante. Trova la giusta intensità di pressione per te in questo momento.
4. Mantieni la tensione e rilascia. Quindi stringi di nuovo per un po' e rilascia. Rimani così per un momento. Consenti ai partecipanti di ripetere questo esercizio alcune volte.
5. Concludi discutendo:
 - a. Chiedete ai partecipanti se hanno notato qualche differenza nel modo in cui si sentono, nella respirazione, nella frequenza cardiaca, nei pensieri o nel corpo dopo l'esercizio.
 - b. Discutete se volete aggiungere questo esercizio al Toolbox.
6. Chiedete alle donne se hanno domande su ciò che abbiamo discusso oggi. Rispondete a tutte le domande che vi vengono poste.
7. Concludete la sessione con il rituale di chiusura che hanno scelto alla fine della Sessione 1.
8. Prima di andare via, aggiungete una risorsa/parola gentile al cesto della gentilezza delle altre.

Sessione 4: Sfide sul luogo di lavoro e reazioni allo stress

Obiettivi

- Comprendere che tutte le emozioni sono normali purché non interferiscano con la nostra capacità di svolgere le attività quotidiane.
- Comprendere l'impatto dello stress e delle reazioni allo stress.
- Comprendere le capacità di coping, sia negative che positive.
- Comprendere l'importanza di esprimere e gestire le emozioni in modo positivo piuttosto che negativo, specialmente sul posto di lavoro.

Argomenti trattati

- Identificare le cause dello stress
- Sentimenti e meccanismi di coping: meccanismi di difesa e loro effetti
- Identificazione dei meccanismi di coping individuali

Materiali necessari

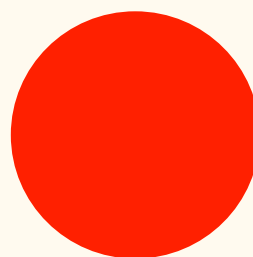
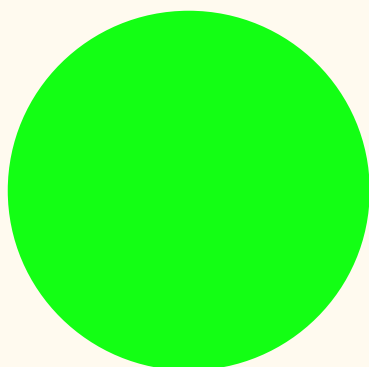
- Lavagna a fogli mobili
- Nastro adesivo
- Pennarelli
- Fogli A4

Attività uno: Rituale di apertura e reconclusione della terza settimana

Durata: 10 minuti

Procedimento:

1. Date il benvenuto a tutte le donne alla sessione di questa settimana. Chiedete se una delle donne può offrirsi volontaria per guidarle nell'apertura.
2. Al termine dell'apertura, chiedete loro se hanno domande sulla settimana scorsa o se desiderano ulteriori informazioni sulla settimana 3.
3. Dedicate 5 minuti a rispondere alle domande.
4. Introduci brevemente gli argomenti della giornata prima di passare all'attività 2.



Attività due: Che cos'è lo stress e reazioni allo stress

Tempo: 25 minuti

Passaggi:

1. Dite: Completare i corsi di formazione e cercare lavoro può essere molto stressante. Lo stress è una sensazione che coinvolge sia la mente che il corpo ed è causato da nervosismo, frustrazione, rabbia, senso di sopraffazione, preoccupazione e molto altro ancora! Ora faremo un esercizio per identificare meglio cos'è lo stress e come reagiamo ad esso.

2. Prendete una lavagna a fogli mobili e disegnate la sagoma di un corpo. Spiegate che disegneremo i modi in cui lo stress si manifesta nel nostro corpo.

3. Chiedete ai partecipanti di pensare a uno “stress quotidiano”: avere abbastanza tempo per preparare la cena, qualcuno che sta male in casa, litigare con un amico, essere emozionati all'idea di rivedere un amico dopo tanto tempo, iniziare un nuovo lavoro, assumersi una nuova responsabilità o un nuovo progetto, ecc. Come lo percepite nel vostro corpo? In quale parte del corpo lo sentite?

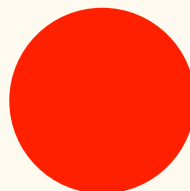
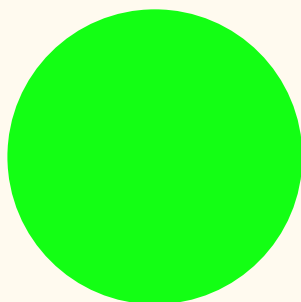
a. Mentre i partecipanti ti danno suggerimenti, chiedi a ciascuno di loro di disegnare un simbolo che rappresenti il proprio suggerimento nel punto del corpo in cui lo avverte. Ad esempio, un mal di testa potrebbe essere rappresentato da linee frastagliate sulla fronte.

b. Quindi chiedete alle donne in che modo lo stress influisce sul loro modo di interagire con gli altri. Se sono stressate, come trattano gli altri? Cosa succede al di fuori del loro corpo, nel loro ambiente? Dovrebbero nuovamente disegnare un simbolo che rappresenti questo concetto, ma può essere al di fuori del corpo, oppure avere origine nel corpo ma dirigersi verso l'esterno.

4. Chiedete qual è la parola che indica lo stress nella cultura di ciascuno. Ha lo stesso significato che ha in Italia/Spagna?

5. Dite: Quando ci sentiamo stressati, il nostro corpo reagisce. Il nostro respiro diventa più superficiale, i muscoli si irrigidiscono e il cuore batte più velocemente. Questo fenomeno è chiamato risposta allo stress. Lo stress è normale. È una reazione naturale a una minaccia, una sfida o un problema percepiti. Il nostro corpo reagisce aumentando la frequenza cardiaca, la pressione sanguigna e l'apporto di energia, aumentando efficacemente la nostra consapevolezza e consentendoci di reagire e rispondere più rapidamente. Una volta che la minaccia è passata o è stata affrontata, la nostra maggiore consapevolezza e le nostre reazioni possono tornare alla normalità. Tuttavia, livelli elevati di stress o stress prolungato nel tempo possono causare mal di testa/emicrania, dolori muscolari/cronici, esaurimento, tristezza/depressione e persino portare ad ansia e burnout, rendendo difficile fare le cose che dobbiamo o vogliamo fare.

6. Torna alla lavagna a fogli mobili del corpo. Ricorda che siamo molto più del nostro stress. Ricorda che nominando i nostri fattori di stress e identificando i passi per ridurlo un po' alla volta, ne riduciamo il potere su di noi. Possiamo sentirci al sicuro e radicati nel nostro corpo gestendo in modo proattivo i fattori di stress e circondandoci di sistemi e persone di supporto, e dedicandoci ad attività salutari.



Attività tre:

Gestione dello stress e meccanismi di coping

Tempo: 20 minuti

Passaggi:

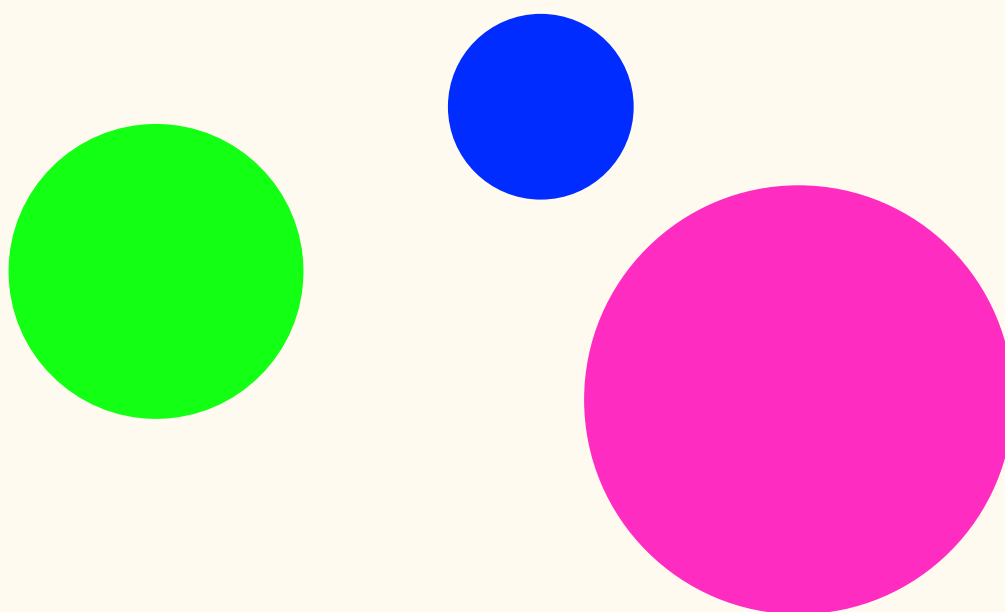
1. Spiega al gruppo che ora faremo un'attività che ci aiuterà a identificare diversi meccanismi di coping per affrontare lo stress.
2. Spiegare che utilizziamo quelli che chiamiamo meccanismi di coping per gestire le nostre emozioni, compreso lo stress. Alcuni meccanismi di coping sono positivi e possono aiutarci a elaborare queste emozioni, mentre altri sono più negativi e ci aiutano a evitare le emozioni che ci mettono a disagio, piuttosto che affrontarle. Spesso chiamiamo questi meccanismi di coping negativi "difese" perché li utilizziamo per evitare sentimenti che potrebbero essere troppo difficili, troppo minacciosi o che potremmo non sapere come esprimere.
3. Le difese possono diventare dannose quando le usiamo continuamente per evitare sentimenti spiacevoli. Le difese possono permetterci di evitare sentimenti o problemi che causano sentimenti spiacevoli e questo può creare distanza tra noi e le persone che amiamo se stiamo evitando un ambito o un'azione che ci rende infelici.
4. Chiedete al gruppo di pensare alle volte in cui hanno usato le difese. Quali hanno usato? Sono state usate in modo costruttivo (come in un momento di crisi) o le usiamo ripetutamente senza affrontare le nostre emozioni? Come si capisce quando le difese stanno diventando negative?
5. Ora chiedete al gruppo di pensare ai meccanismi di coping che utilizzano che non sono difese ma aiutano a elaborare e superare le emozioni difficili in modo costruttivo. Potrebbe essere necessario fornire uno o due esempi tratti dalla vostra vita. Suggerimenti comuni includono l'esercizio fisico, le visite agli amici, canticchiare/cantare, la musica, la chiesa o i servizi religiosi/la preghiera, la meditazione, giocare con i propri figli, ecc.

6. Chiedete loro di scrivere ciò che funziona per loro e di apporlo sulla forma del corpo dell'attività 2. Chiedete loro di condividere con l'intero gruppo le attività che li aiutano maggiormente a calmarsi, affrontare le difficoltà o provare un senso di pace.

7. Mentre le partecipanti applicano diversi meccanismi di coping alla forma del corpo, chiedi se quel meccanismo ha funzionato per altre donne. In caso contrario, sottolinea che non tutto funziona per tutte le persone. Le persone sono diverse e troveranno più o meno utili meccanismi diversi. Ciò che è importante è sperimentare e praticare un'ampia varietà di esercizi per trovare quelli che funzionano meglio per noi.

8. Eserciteremo un semplice meccanismo di coping che ci aiuta a ridurre lo stress radicandoci nel nostro corpo. Il facilitatore dimostra la tecnica del respiro a sirena da nebbia inspirando normalmente e poi emettendo il suono “voo” dal profondo dello stomaco mentre espira, permettendo la massima vibrazione possibile. Mentre il facilitatore inspira, mostra come lasciare che il respiro riempi lo stomaco e il torace, tenendo anche una mano sullo stomaco e sul torace. Guida il gruppo nell'esecuzione dell'esercizio di respirazione almeno 10 volte. Se l'attività viene interrotta dalle risate, non preoccuparti. Le risate e l'umorismo sono uno dei modi migliori per spezzare la morsa dello stress.

9. Ricorda al gruppo che stiamo lavorando per sviluppare ulteriori meccanismi di coping per il nostro Toolbox, in modo da avere a disposizione molti strumenti per elaborare le emozioni difficili piuttosto che difenderci da esse.



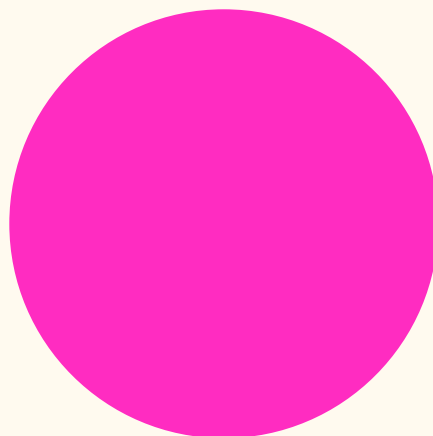
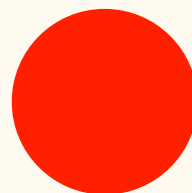
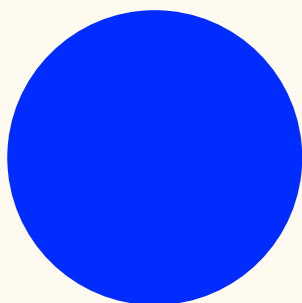
Attività quattro: Impatto degli stereotipi di genere sulla percezione delle attività lavorative

Durata: 25 minuti

Fasi:

1. Spiegare che in molti luoghi di lavoro le persone hanno idee su come uomini e donne “dovrebbero” comportarsi. Queste idee sono chiamate stereotipi di genere. Possono influenzare il modo in cui vengono giudicate le reazioni allo stress. Ad esempio, a volte gli uomini sono considerati “forti” quando sono decisi, mentre le donne possono essere definite “emotive” per lo stesso comportamento.
2. Chiedete ai partecipanti di pensare a un’occasione in cui la reazione di una donna a scuola, al lavoro o nella vita privata è stata giudicata più severamente di quanto lo sarebbe stata quella di un uomo. Oppure pensate a un’occasione in cui avete sentito di non poter reagire come avreste voluto perché siete donne.
3. Sulla stessa lavagna a fogli mobili di prima, scrivi due colonne: “Reazioni appropriate” e “Reazioni inappropriate”
 - a. Chiedete: nella vostra cultura o esperienza lavorativa, quali comportamenti sono considerati appropriati per le donne quando sono stressate? Quali sono considerati inappropriate? (esempi: alzare la voce, piangere, chiedere aiuto, rimanere in silenzio, difendersi).
 - b. Dopo aver elencato i comportamenti, chiedete: questi stessi comportamenti sarebbero giudicati diversamente se fossero tenuti da un uomo? Perché?

4. Sottolinea che gli stereotipi possono spingere le donne a reprimere o nascondere le proprie emozioni, anche quando esprimerle sarebbe salutare. Spiega che non sempre è possibile controllare gli stereotipi, ma che possiamo imparare a reagire in modo da proteggerci e contestare i giudizi ingiusti. Esprimere lo stress con calma e assertività aiuta a rompere gli stereotipi e dimostra leadership.



Attività cinque: Stress legato al lavoro ed esprimere le emozioni in modo sano e positivo

Durata: 25 minuti

Fasi:

1. La maggior parte delle persone in cerca di lavoro non ha un impiego o un reddito sufficiente. Ciò significa che probabilmente sono preoccupate per i soldi e per il pagamento delle bollette. Potrebbero dover candidarsi più volte per diversi lavori, il che può farle sentire rifiutate o inadeguate. Se qualcuno non parla bene l'inglese, potrebbe sentirsi frustrato o spaventato all'idea di parlare in un'altra lingua, cosa che di solito è necessaria per trovare un lavoro in Italia/Spagna. A volte le persone avevano un buon lavoro prima di venire in Italia/Spagna, un lavoro in cui si sentivano realizzate, e ora si trovano a dover fare qualcosa di nuovo e sconosciuto. Per alcuni di noi potrebbe essere la prima volta che ci avviciniamo al mercato del lavoro, il che a volte può essere spaventoso e scoraggiante. A volte potremmo avere un lavoro che ci richiede molto dal punto di vista fisico, mentale o emotivo.

2. Chiedete alle donne di condividere ad alta voce quali sono alcune delle cause di stress nella loro vita attuale legate al lavoro.

3. Dite: Tutte queste cose sono molto stressanti! Ora che abbiamo discusso perché cercare lavoro o gestire le esigenze lavorative può essere stressante, vediamo perché è importante cercare di gestire questo stress. Lo facciamo per un paio di motivi:

- a. È importante riconoscere che la ricerca di un lavoro e le sfide lavorative sono difficili e possono richiedere molto tempo per essere risolte!
- b. Quando siamo stressati, è più difficile essere motivati, sentirsi sicuri e stare abbastanza bene da cercare o gestire il lavoro o fare altre cose che dobbiamo fare.
- c. Poiché cercare lavoro e gestire le sfide lavorative è così difficile, potremmo aver bisogno di fare qualcosa in più per far fronte alla situazione, in modo da poter rimanere in buona salute per noi stessi e per le persone che amiamo.

4. Dite: Lo stress e le emozioni sono normali, ma il modo in cui li esprimiamo può avere esiti molto diversi. Se esprimiamo le emozioni in modo dannoso, possiamo danneggiare le nostre relazioni e le nostre opportunità di lavoro. Se esprimiamo le emozioni in modo sano, le persone ci vedono come persone forti, capaci e affidabili.

5. Diciamo che ora faremo un esercizio per riflettere sui modi negativi e positivi di esprimere lo stress sul posto di lavoro.

6. Dividete i partecipanti in coppie o terzetti. Assegnate a ciascun gruppo uno scenario di stress sul posto di lavoro (ad esempio, un cliente è scortese, un collega si prende il merito di un'idea, un capo assegna un compito all'ultimo minuto).

- a. Chiedete loro di recitare due versioni:
 - i. Risposta negativa (difensiva, arrabbiata o introversa)
 - ii. Risposta positiva (calma, chiara, assertiva).
- b. Dopo ogni gioco di ruolo, chiedi al gruppo: quale reazione preferiresti se fossi il collega o il manager? Perché?

7. Sottolinea che esprimersi in modo positivo non significa nascondere i propri sentimenti, ma comunicarli in modo da proteggere la nostra dignità, le nostre relazioni e la nostra salute. Spiega che più ci esercitiamo a esprimerci in modo sano, più le persone ci vedranno come persone sicure e professionali.

Attività sei: Chiusura della sessione

Tempo: 5-10 minuti

Passaggi:

1. Chiedete alle donne se hanno domande su ciò che abbiamo discusso oggi. Rispondete a tutte le domande che vengono poste.
2. Chiudete la sessione con il rituale di chiusura che hanno scelto alla fine della sessione 1.
3. Prima di andare, aggiungi una risorsa/parola gentile ai cestini della gentilezza degli altri.

Sessione 5: Vergogna, senso di colpa e ritrovare la fiducia in se stessi

Obiettivi

- Dare un nome e comprendere la vergogna e l'auto-colpevolizzazione
- Comprendere la differenza tra vergogna e senso di colpa
- Identificare modi positivi per affrontare la vergogna
- Esplorare strategie per dimostrare compassione.

Argomenti trattati

- Comprendere la differenza tra vergogna e senso di colpa
- Dignità vs. vergogna
- Identificare strategie positive per affrontare la vergogna

Materiali necessari

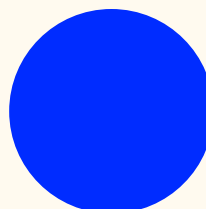
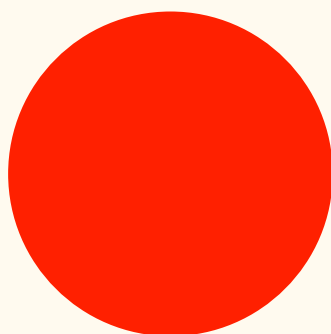
- Lavagna a fogli mobili
- Nastro adesivo
- Pennarelli
- Fogli A4

Attività uno: Rituale di apertura e chiusura della quarta settimana

Durata: 10 minuti

Fasi:

1. Dai il benvenuto a tutte le donne alla sessione di questa settimana. Chiedi a una delle donne di guidare il rituale di apertura.
2. Al termine dell'apertura, chiedi loro se ci sono domande sulla settimana scorsa o argomenti della settimana 4 su cui vorrebbero avere maggiori informazioni.
3. Dedicate 5 minuti a rispondere alle domande.
4. Introduci brevemente gli argomenti della giornata prima di passare alla seconda attività.



Attività due: Senso di colpa e vergogna

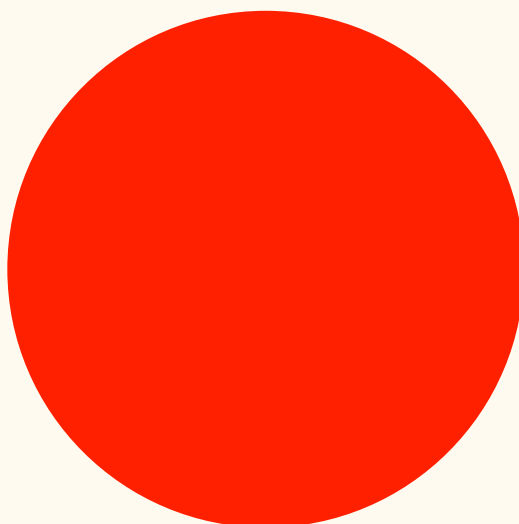
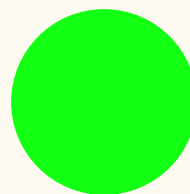
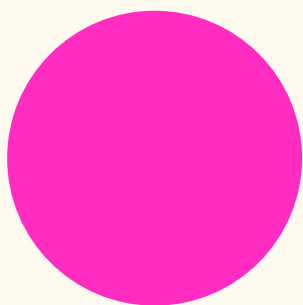
Durata: 20 minuti

Fasi:

1. Nella terza settimana abbiamo iniziato a parlare dei sentimenti e delle emozioni. Ricordate ai partecipanti la differenza tra sentimenti ed emozioni.
2. Chiedete ai partecipanti di riflettere sulle emozioni che hanno provato nella settimana appena trascorsa. Se necessario, fornite loro degli esempi. Come possiamo vedere, alcune emozioni sono più positive, altre più negative. Oggi esploreremo il senso di colpa e la vergogna e come questi possono influenzarci.
3. Chiedete al gruppo di dividersi in quattro piccoli gruppi e di discutere su quale sia, secondo loro, la differenza tra provare vergogna e provare senso di colpa.
4. Chiedete loro di concentrarsi su come queste due emozioni simili vengono percepite in modo diverso quando le proviamo. Date loro 5 minuti per discuterne.
5. Trascorsi i 5 minuti, concedete loro altri 2 minuti per elaborare una definizione di vergogna e una definizione di senso di colpa.
6. Chiedi a ciascun gruppo di presentare le proprie definizioni. Una volta che tutti avranno finito, spiega loro che il senso di colpa e la vergogna, pur essendo simili, sono diversi. Il modo più semplice per spiegare la differenza è questo:
 - a. Il senso di colpa è: “Ho commesso un errore. Ho sbagliato. Ma sono comunque un buon dipendente”.
 - b. La vergogna è: “Faccio solo errori; non sono in grado di svolgere questo lavoro. Non sono una brava persona”.

7. Spiega loro che c'è una grande differenza tra provare un senso di colpa per aver fatto qualcosa e sentirsi una persona cattiva che non è degna di amore. Ricorda loro che tutti meritiamo amore e comunica che la prossima settimana ci concentreremo su alcune pratiche per ricordarlo a noi stessi.

8. Spiega loro che quando siamo in grado di riconoscere che ci sentiamo male o che abbiamo commesso un errore, ma continuiamo a ricordare e credere che siamo degni e meritiamo amore e cura, allora proviamo un senso di dignità.



Attività tre: Compassione e dignità

Durata: 25 minuti

Passaggi:

1. Chiedete ai partecipanti di prendersi un momento per identificare un momento in cui hanno provato vergogna. Dite loro di assicurarsi che sia un ricordo che si sentono a proprio agio nel condividere con il gruppo.
2. Chiedete ai partecipanti di identificare anche un momento in cui hanno provato un senso di dignità o appartenenza. Anche in questo caso, deve trattarsi di un ricordo che si sentono a proprio agio nel condividere.
3. Quando pensiamo alla vergogna, spesso essa si autoalimenta, nel senso che proviamo vergogna per il fatto stesso di provare vergogna. Uno dei modi per rompere questo circolo vizioso è riconoscere il nostro valore e provare compassione per noi stessi.
4. Chiedete al gruppo: cosa significa avere compassione per gli altri? Cosa significa avere compassione per noi stessi?
 - a. Per chi è più facile provare compassione, per noi stessi o per gli altri? Perché è difficile provare compassione per noi stessi? Perché è difficile riconoscere il nostro valore?
 - b. Cosa ci diciamo quando proviamo vergogna? Queste parole sono gentili o crudeli nei nostri confronti? Riflettete su questo mentre svolgiamo l'esercizio.

5. Discutete dell'autocompassione:

- a. Spesso è più facile provare compassione per gli altri che per noi stessi
- b. Se non diremmo qualcosa a nostra madre o a nostro figlio in questa situazione, non dovremmo dirlo nemmeno a noi stessi
- c. La compassione non significa essere perfetti
- d. La compassione significa concederci lo spazio e il permesso di accettare che non siamo perfetti

6. Discutere della vergogna e dell'auto-colpevolizzazione:

- a. Spesso proviamo vergogna perché ci sentiamo in colpa per qualcosa
- b. Potremmo incolpare noi stessi per un evento traumatico, ma un evento traumatico non è colpa nostra
- c. Potremmo incolpare noi stessi per qualcosa come aver bruciato la cena, ma cose del genere capitano a tutti
- d. Nessuno di noi è perfetto
- e. Tutti noi a volte commettiamo errori
- f. La chiave è reagire a quei momenti con gentilezza verso noistessi.

6. Prenditi qualche minuto per riflettere su cosa puoi fare per mostrare più compassione verso te stesso in futuro. Quali strategie utilizzi già? Quali strategie potresti adottare?

7. Se ti senti a tuo agio, chiedi ai partecipanti di condividere con gli altri le strategie su cui hanno riflettuto con il gruppo.

Attività quattro: Chiusura della sessione

Tempo: 5-10 minuti

Passaggi:

1. Spiega che concluderemo con un esercizio per approfondire e consolidare i sentimenti e i messaggi positivi. Faremo un esercizio che prevede di picchiettare il corpo combinato con messaggi positivi pronunciati ad alta voce.
2. Scegli una frase su di te che includa uno dei tuoi punti di forza. Ad esempio: “Sono una persona buona e dedita al lavoro”, “Sono competente”, “Sono forte”, “Sono intelligente”. Ripeti la frase sottovoce o ripeti mentalmente.
3. Appoggia il palmo della mano destra sulla spalla sinistra. Appoggia il palmo della mano sinistra sulla spalla destra.
4. Pronuncia prima la frase, poi dai un colpetto con la mano destra sulla spalla sinistra e poi con la mano sinistra sulla spalla destra. Dai dieci colpetti in totale, cinque per lato, ripetendo ogni volta le frasi.
5. Concludi discutendo:
 - a. Chiedi ai partecipanti se hanno notato qualche differenza nel modo in cui si sentono, nel loro respiro, nella frequenza cardiaca, nei loro pensieri o nel loro corpo dopo l'esercizio.
 - b. Discuti se desideri aggiungere questo esercizio al Toolbox.
6. Concludete la sessione con il rituale di chiusura che hanno scelto alla fine della Sessione 1.
7. Prima di andare via, aggiungete una risorsa/parola gentile ai cestini della gentilezza degli altri.

Sessione 6: Comunicazione: Punti di forza, abilità e capacità di esprimersi

Obiettivi

- Comprendere l'importanza delle abilità comunicative interpersonali e professionali e identificare i punti di forza, le abilità e le aree di crescita
- Comprendere come esprimersi e difendere se stessi e gli altri, compreso come stabilire/chiarire le preferenze comunicative e dare e ricevere feedback
- Identificare le migliori pratiche per stabilire confini personali e professionali
- Esercitati a trasferire le competenze comunicative apprese alla formazione, al lavoro e alle situazioni della vita personale

Argomenti trattati

- Competenze interpersonali e migliori pratiche di comunicazione professionale
- Autodifesa e definizione delle aspettative in materia di comunicazione e confini
- Comunicazione efficace e aspettative sul posto di lavoro
- Dare e ricevere feedback

Materiali necessari

- Lavagne a fogli mobili
- Fogli di carta
- A4 Pennarelli
- Poster stampato – Abilità di comunicazione interpersonale

Preparazione

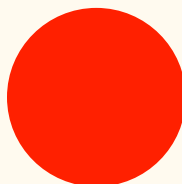
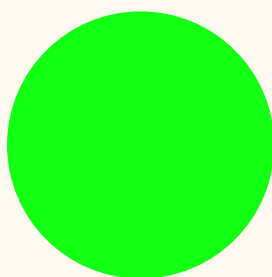
- Preparare due poster con due elenchi di abilità comunicative per le attività due e tre

Attività uno: Rituale di apertura e della settimana 5

Tempo: 5 minuti

Passaggi:

1. Date il benvenuto a tutte le donne alla sessione di questa settimana. Chiedete se qualcuna di loro si offre volontaria per guidarle nell'apertura.
2. Al termine dell'introduzione, chiedi loro se hanno domande sulla settimana scorsa o se desiderano ulteriori informazioni sulla settimana 5.
3. Dedicate alcuni minuti a rispondere alle domande

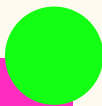


Attività due: Importanza delle personal e professionali

Tempo: 15 minuti

Passaggi:

1. Consegnate ai partecipanti un foglio di carta bianco. Chiedete loro di seguire le vostre istruzioni in silenzio.
2. Leggi quanto segue senza prestare attenzione ai progressi dei partecipanti



Questa attività metterà in evidenza le scarse capacità comunicative dei partecipanti, preparandoli a una discussione sulle tecniche di comunicazione efficaci.

Istruzioni:

- a. Chiudi gli occhi
- b. Piegate il foglio a metà
- c. Strappate l'angolo in alto a destra del foglio
- d. Piegate nuovamente il foglio a metà
- e. Strappate l'angolo superiore sinistro
- f. Piega di nuovo il foglio a metà
- g. Strappare l'angolo in basso a destra
- h. Piega nuovamente il foglio a metà
- i. Strappare l'angolo inferiore sinistro
- j. Ora apri gli occhi e apri il foglio
- k. Confrontate i vostri risultati con quelli degli altri

3. Conduci una discussione sull'efficacia della comunicazione del facilitatore chiedendo prima ai partecipanti di osservare le differenze tra i fiocchi di neve e riflettere sul motivo per cui variano così tanto. Discuti le possibili ragioni con il gruppo:

- a. le istruzioni erano poco dettagliate/potevano essere interpretate in modi diversi
- b. l'ascoltatore non ha compreso le istruzioni
- c. non c'era modo di chiarire, porre domande o comunicare con gli altri membri del gruppo
- d. nessun segnale non verbale poiché non era possibile vedere il linguaggio del corpo della facilitatrice

4. Chiedete ai partecipanti che differenza avrebbe fatto per i loro fiocchi di neve se la facilitatrice fosse stata più completa, chiara, concreta e concisa nelle sue istruzioni.

5. Spiegare che per ottenere i risultati migliori e più coerenti in questo e in qualsiasi altro compito è necessaria una buona comunicazione. Introdurre le 5 C della comunicazione efficace.

Le 5 C della comunicazione efficace	Definizione
Completa	Fornire tutte le informazioni necessarie
Chiaro/Coerente	Garantire che il messaggio sia facilmente comprensibile e strutturato in modo logico
Concreto	Essere specifici e dettagliati
Conciso	Mantenere il messaggio breve o di lunghezza adeguata all'argomento
Cortese/Rispettoso	Essere rispettosi

6. Chiedi ai partecipanti che tipo di domande o chiarimenti avrebbero voluto porre al facilitatore ma non hanno potuto. Che differenza avrebbe fatto poter porre quelle domande? Spiega che porre domande e rispondere, ovvero dare e ricevere feedback, è una parte fondamentale di una comunicazione efficace.

7. Approfondisci ulteriormente come influirebbe sulla loro capacità di ascoltare e portare a termine il compito se il facilitatore comunicasse le istruzioni in modo paternalistico o aggressivo. Sarebbero stati in grado di ascoltare e seguire le istruzioni?

8. Sottolinea che una comunicazione veramente efficace richiede che sia chi parla sia chi ascolta interagiscano reciprocamente utilizzando le loro capacità di regolazione emotiva e relazionale, ovvero le capacità intrapersonali (all'interno della propria persona) o interpersonali (tra le persone). Valuta la possibilità di utilizzare la seguente immagine per introdurre i due diversi tipi di competenze:

9. Spiega che il resto della sessione si concentrerà sui modi pratici per coltivare le abilità comunicative che li aiuteranno a migliorare le loro interazioni personali e professionali.



Attività tre: Identificazione dei punti di forza e delle aree di crescita delle competenze

Tempo: 20 minuti

Passaggi:

1. Chiedere ai partecipanti di pensare ad esempi di grandi comunicatori nella loro vita (personale, studi e lavoro).

- a. Come fanno queste persone sentire gli altri quando comunicano?
- b. Quali altre abilità possiedono i buoni comunicatori?

2. . Scrivi le risposte iniziali dei partecipanti alla lavagna.

3. Mostra il seguente poster per approfondire quali abilità interpersonali (tra le persone) o intrapersonali (all'interno della propria persona) possiede un buon comunicatore.

Competenze personalifondamentali per una comunicazione efficace	
Competenze intrapersonali	Competenze interpersonali
Intelligenza emotiva Gestire le emozioni con saggezza	Comunicazione Condivisione chiara delle idee
Riflessione su se stessi Imparare dall'esperienza	Ascolto attivo Piena attenzione
Resilienza Riprendersi dalle difficoltà	Empatia Comprenderei sentimenti
Gestione dello stress Mantenere la calma sotto pressione	Lavoro di squadra e Affidabilità Capace di essere affidabile e di lavorare bene con gli altri
Definizione degli obiettivi Pianificare il futuro e raggiungere gli obiettivi	Risoluzione dei problemi/dei conflitti Risolvere conflitti o problemi

4. Spiegare che esprimere la propria opinione, dare e ricevere feedback e gestire le conversazioni in modo efficace può essere spaventoso o sembrare al di là delle nostre attuali capacità, soprattutto quando si parla con figure autoritarie, come supervisori o insegnanti, o di qualcosa di importante per noi; tuttavia, le capacità di comunicazione sono fondamentali per il successo personale e professionale. Sviluppare capacità di comunicazione efficace è come sviluppare i muscoli. All'inizio può essere scomodo esercitare le nuove capacità, ma con la ripetizione diventiamo più forti.

a. Sottolineate che comunicare i propri bisogni e le proprie prestazioni sarà vantaggioso per loro e li aiuterà a migliorare le competenze e le conoscenze attraverso l'accesso a ulteriore supporto e risorse, ad aumentare la qualità del lavoro e le dinamiche di gruppo e ad aumentare le prospettive di carriera.

5. Chiedete ai partecipanti di identificare e scrivere 2 abilità interpersonali/intrapersonali o comunicative che già possiedono e di aggiungerle al loro paniere di risorse.

6. Chiedete loro di scrivere una competenza che vorrebbero migliorare nella comunicazione. Formate dei gruppi di tre persone e fate esercitare loro le seguenti tre abilità di ascolto discutendo di qualcosa che hanno imparato dal corso

7. Discutete in gruppo i diversi modi per mettere in pratica quotidianamente l'ascolto attivo, la risoluzione dei problemi e le 5 C.

a. Ascolto attivo: con i bambini, gli amici, i coniugi, esercitatevi a fare una pausa prima di rispondere frettolosamente per verificare la vostra comprensione. Potete anche esercitarvi con domande aperte e dare e ricevere feedback ben ponderati.

b. Intelligenza emotiva/regolazione: esercitatevi a identificare le emozioni che sorgono nelle vostre conversazioni e ad autoregolarvi prima di rispondere (facendo un respiro profondo, allontanandovi di un passo, bevendo un bicchiere d'acqua).

c. Fiducia e chiarezza: esercitatevi a parlare con sicurezza davanti allo specchio, in un video autoregistrato o con un amico di qualcosa che avete imparato attraverso un corso di formazione o un progetto di lavoro o di una domanda che vorreste porre per aumentare la vostra comprensione.

Attività quattro: Ascoltare e parlare: auto-tutela e confini

Tempo: 15 minuti

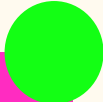
Passaggi:

1. Chiedere ai partecipanti di riflettere sulle conversazioni cruciali in cui sono stati coinvolti e che hanno risolto problemi o cambiato il corso di relazioni o eventi. Le conversazioni potrebbero essere con genitori, figli, coniugi, parenti, amici, datori di lavoro, insegnanti, membri della comunità, assistenti sociali, ecc. I facilitatori possono condividere un esempio e poi guidare i partecipanti attraverso le seguenti domande di riflessione.

- a. Il risultato sarebbe stato lo stesso se loro o un'altra persona non avessero ascoltato attivamente, parlato al momento giusto o gestito bene la conversazione?
- b. Quali aspetti dell'approccio, delle domande poste o delle risposte fornite hanno contribuito a favorire lo scambio e a portare al cambiamento o alla risoluzione?
- c. Il facilitatore può integrare le risposte dei partecipanti con quanto segue: empatia, apertura mentale, franchezza o sicurezza, approccio/tono o presentazione di una soluzione ben ponderata

2. Introdurre il termine “auto-tutela”. Definizione: prendere l’iniziativa di comunicare i propri bisogni e desideri. Spiegare che esprimersi è una forma di auto-tutela ed è fondamentale per raggiungere la crescita personale e gli obiettivi di carriera. Sottolineare che nelle culture lavorative, esprimersi al momento giusto e nel modo giusto è molto apprezzato. Infatti, i candidati e i dipendenti che difendono se stessi in modo appropriato hanno maggiori possibilità di ricevere offerte di lavoro e promozioni. Quando si parla di qualcosa relativo al lavoro, non è considerato irrispettoso dare suggerimenti e fare richieste relative al lavoro e rivelare difficoltà e bisogni personali che influenzano o migliorano la propria capacità di svolgere il proprio lavoro. L’auto-difesa dovrebbe sempre seguire i 5 principi della comunicazione efficace.

3. Si noti che è normale sentirsi a disagio nel sollevare esigenze e difficoltà personali, carenze, problemi o comportamenti problematici altrui in qualsiasi situazione, ma soprattutto sul posto di lavoro. Chiedete ai partecipanti di discutere in piccoli gruppi di 2-3 persone in che modo le norme e i tabù di comunicazione nella loro famiglia, cultura o religione potrebbero rendere alcune conversazioni particolarmente scomode per loro.



Contestualizzazione: molte culture che nutrono grande rispetto per gli insegnanti, i leader religiosi o altre figure autoritarie potrebbero trovare difficile avere uno scambio bidirezionale o aperto con gli istruttori o i supervisori, poiché le consuetudini culturali potrebbero prevedere semplicemente di ricevere istruzioni o consigli da coloro che ricoprono posizioni di autorità

4. Riunisci il gruppo e concedi 3-5 minuti per la condivisione.

5. Per favorire applicazioni nella vita reale, condividete e risolvete i problemi relativi al seguente scenario:

a. Sadiqa ha iniziato un nuovo lavoro nel reparto IT di un ospedale. Nei primi due mesi ha seguito il consiglio del suo collega Ahmed di non sovraccaricare il personale medico, già molto impegnato, con più di una e-mail di follow-up per completare gli aggiornamenti necessari dei programmi dei laptop o la formazione sulla sicurezza; tuttavia, Sadiqa è preoccupata per i rischi per la sicurezza, dato che il numero di formazioni incomplete e aggiornamenti mancati è in aumento. Sente la necessità di sollevare la questione con il supervisore della rete, Giovanni.

i. Quali timori o barriere personali/culturali potrebbe dover superare per affrontare la questione?

ii. Quale sarebbe il modo appropriato per affrontare il suo supervisore?

iii. Quali diverse abilità comunicative sarebbe importante che lei affinasse per prepararsi a una conversazione?

iv. Quali soluzioni potrebbe proporre durante la conversazione?

6. Dividetevi in gruppi di due e chiedete a uno dei membri di ogni gruppo di sollevare la questione e proporre una soluzione come se fosse Sadiqa, mentre l'altro risponde e pone domande come se fosse il supervisore. Riunitevi in un unico grande gruppo. Chiedete loro di discutere cosa è andato bene nella comunicazione e cosa è stato difficile per loro nell'attività, nonché come potrebbero rafforzare la loro sicurezza esercitandosi in queste abilità. C'è stata una condivisione costruttiva di feedback sulle soluzioni offerte dalla persona che interpretava Sadiq o sono stati fissati limiti, scadenze o confini su come interagire con il personale che non ha completato i corsi di formazione IT richiesti o gli aggiornamenti dei laptop?

7. Chiedete ai partecipanti di riflettere su quali confini o limiti personali o professionali hanno dovuto stabilire in passato. Discutete con tutto il gruppo su come i confini personali favoriscano una comunicazione sana e dinamiche personali o lavorative positive.

a. I confini e la competenza interculturale consentono a tutti di sentirsi a proprio agio, specialmente sul posto di lavoro, dove le nostre identità diverse e intersecanti si manifestano nelle interazioni.

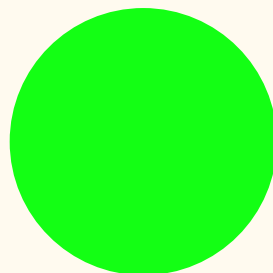
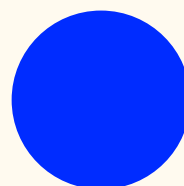
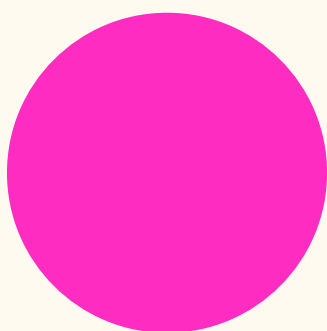
b. Sottolineate che sollevare tali questioni e ottenere sostegno sul posto di lavoro attraverso il personale delle risorse umane e le protezioni e il sostegno offerti è un loro diritto sul posto di lavoro

Attività cinque: Chiusura della sessione

Tempo: 5 minuti

Passaggi:

1. Informate le partecipanti che la prossima settimana ci sarà l'ultima sessione, incentrata sugli obiettivi futuri.
2. Chiedi alle donne se hanno domande su ciò che abbiamo discusso oggi. Rispondi a tutte le domande che vengono poste.
3. Prima di andare, aggiungi una risorsa/una parola gentile al cesto della gentilezza delle altre.



Sessione 7: Guardando al futuro

Obiettivi

- Rivedere gli argomenti e le questioni principali trattati nelle settimane precedenti.
- Festeggiare il completamento del gruppo e concludere le sessioni in modo positivo
- Riflettere sui nostri obiettivi e sui sistemi di supporto che abbiamo creato

Argomenti trattati

- Riesame delle sessioni precedenti
- Celebrazione delle nostre comunità
- Revisione degli obiettivi
- Salutarsi

Materiali necessari

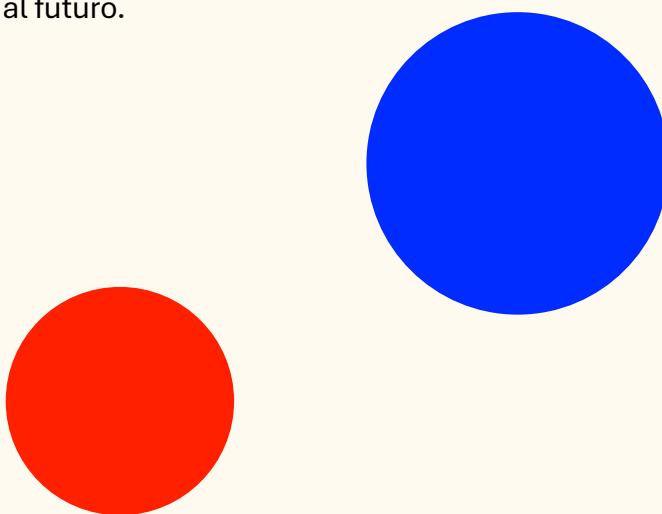
- Lavagne a fogli mobili
- Nastro adesivo
- Colla
- Pennarelli Fogli per gli obiettivi

Attività uno: Riepilogo delle settimane precedenti settimane

Tempo: 10 minuti

Passaggi:

1. Dare il benvenuto a tutte le donne alla sessione di questa settimana.
2. Chiedere a una partecipante di guidare il rituale.
3. Dedicate 5 minuti a rispondere alle domande sulla sessione precedente.
4. Introduci gli argomenti di oggi. Spiega che, dato che siamo giunti alle ultime sessioni, vogliamo concludere e guardare al futuro.



Attività due: L'albero della vita

Durata: 60 minuti

Fasi:

1. Spiega al gruppo che, giunti alla conclusione, vogliamo dedicare del tempo a riflettere su ciò che abbiamo vissuto e su come possiamo utilizzarlo per affrontare una nuova fase.

2. Distribuite carta e materiale per disegnare. Spiegate alle donne che ognuna di noi disegnerà un albero. L'albero dovrà includere le radici, il terreno circostante, i rami, le foglie e dei frutti di qualche tipo. Ogni albero sarà unico per la donna che lo disegna.

3. Concedete alle donne 5-10 minuti per disegnare il loro albero. Una volta che tutte avranno finito di disegnare l'albero, spiegate che ogni parte dell'albero rappresenta un aspetto diverso della loro vita. Man mano che esaminiamo le diverse parti dell'albero, le donne possono scrivere parole/frasi che rappresentano ciascuna parte, oppure possono disegnare dei simboli. Le diverse parti dell'albero sono:

- a. Radici: ciò che ti rende la persona che sei oggi
- b. Terra: la loro vita quotidiana attuale
- c. Tronco – Le loro abilità e i loro punti di forza unici
- d. Rami – Speranze, desideri, obiettivi per il futuro
- e. Foglie – persone importanti per loro/fonti di sostegno

4. Fornisci alcuni spunti e suggerimenti mentre aggiungono elementi al disegno dell'albero.

Per le radici, chiedi loro di riflettere su:

- a. Da dove provengono (ad esempio, villaggio, città, paese);
- b. La loro famiglia (origini, cognome, ascendenza, famiglia allargata);
- c. L'istruzione e le esperienze lavorative che hanno avuto in passato;
- d. Altre esperienze che li hanno definiti

Per quanto riguarda il contesto, chiedete loro di riflettere su:

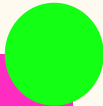
- a. Dove vive attualmente il partecipante
- b. Quali attività o routine svolge ogni giorno
- c. Le faccende e le attività comuni
- d. Corsi/formazione che stanno seguendo. Lavori che stanno svolgendo

Per il tronco, chiedete loro di riflettere su:

- a. Le competenze che hanno acquisito attraverso questo gruppo, tra cui
- b. Talenti
- c. Cose che sanno fare bene o di cui sono orgogliosi di sé stessi
- d. Cose che gli altri membri del gruppo hanno detto che sanno fare bene
- e. Abilità speciali, come essere gentili con gli altri, prendersi cura degli altri (potrebbero essere cose che fanno ogni giorno senza pensarci troppo). I loro punti di forza.

Per quanto riguarda i rami, chiedete loro di riflettere su:

- a. Nuovi obiettivi a breve e medio termine per il futuro
- b. Nuove speranze a lungo termine per il futuro



Gli obiettivi e le speranze possono essere piccoli e personali o più grandi, come desiderare la fine della guerra o poter tornare nel proprio paese d'origine, sperare di trovare un lavoro o organizzare una cena con qualcuno che non vedono da tempo.

Per quanto riguarda le foglie, chiedete loro di riflettere su:

a. Sistemi di supporto e fonti individuali di sostegno. (Questi possono includere altri membri del gruppo, familiari, ecc.)

b. Le persone che sono importanti per loro – non importa se alcune delle persone importanti nella loro vita sono morte. Se la persona è/era importante per loro, dovrebbero metterla sulle foglie. Assicurati che tutti sappiano che va bene scrivere i nomi di coloro che sono morti o scomparsi. Queste persone sono ancora importanti per noi, anche se non fanno più parte della nostra vita quotidiana.

5. Chiedete alle donne di rivedere tutte le diverse parti del loro albero. Se desiderano aggiungere qualcosa alle diverse parti, possono farlo. Ora daremo un'occhiata più da vicino ai rami (speranze per il futuro) e al loro disegno originale del passato, del presente e del futuro.

Attività tre: Guardando al futuro

Tempo: 20 minuti (dei 60 minuti dell'albero della vita)

Passaggi:

1. Una volta che tutti hanno completato i propri disegni, chiedete loro di rivedere l'obiettivo che si erano prefissati all'inizio. Hanno raggiunto il loro obiettivo? Oppure devono ancora lavorarci su? In entrambi i casi, continueremo a guardare al futuro.
2. Se non hanno ancora raggiunto il loro obiettivo, dovrebbero pensare a quali abilità e supporto hanno identificato nel loro tronco e nelle foglie che li aiuteranno/possono aiutarli a raggiungere il loro obiettivo.
3. Se ritengono di aver raggiunto il loro obiettivo, chiedi loro di dedicare qualche minuto a rivedere gli obiettivi e le speranze degli altri rami. Dovrebbero sceglierne uno su cui concentrarsi, in modo da sentirsi in grado di lavorare per raggiungerlo. Quali competenze e quale supporto potrebbero aiutarli a raggiungere questo nuovo obiettivo?
4. Spiega loro che devono riflettere sui passi da compiere per raggiungere i propri obiettivi (sia quelli nuovi che quelli su cui stanno lavorando dall'inizio del gruppo). Puoi assegnare loro il compito di compilare a casa il foglio degli obiettivi SMART mentre si impegnano a raggiungere gli obiettivi attuali o quelli appena fissati. Utilizza il foglio di lavoro degli obiettivi SMART - The Management Center.

Attività quattro: Chiusura della sessione e saluto

Tempo: 20 Minuti

Passaggi:

1. Informate i partecipanti che siamo giunti al termine della nostra sessione. Dedicheremo il tempo che ci resta per salutarci.
2. Chiedete alle donne di riunirsi nel cerchio per l'ultima volta.
3. Chiedete alle partecipanti se c'è qualcosa che vorrebbero condividere con il gruppo. Un'esperienza positiva? Qualcosa che hanno imparato? Una tecnica che porteranno con sé quando se ne andranno?
4. Lascia che i membri del gruppo condividano a turno ciò che desiderano/hanno da dire agli altri.
5. Quando avranno finito di parlare e condividere, ringraziateli nuovamente per aver trascorso queste 7 settimane insieme a noi.
6. Ricordate loro che sarete in contatto con loro la prossima settimana per alcune pratiche burocratiche finali, ma che queste saranno svolte individualmente.
7. Prima di andare via, scrivete un'ultima risorsa/parola gentile per riempire i cestini della gentilezza degli altri. Ora sono pronti per essere portati a casa e aperti nei momenti di bisogno.

Allegati

Allegato 1

Termometro dell'umore



Come ti senti oggi?



Felice



Frustrato



Calm



Preoccupato



Triste



Assonnato



Arrabbiato

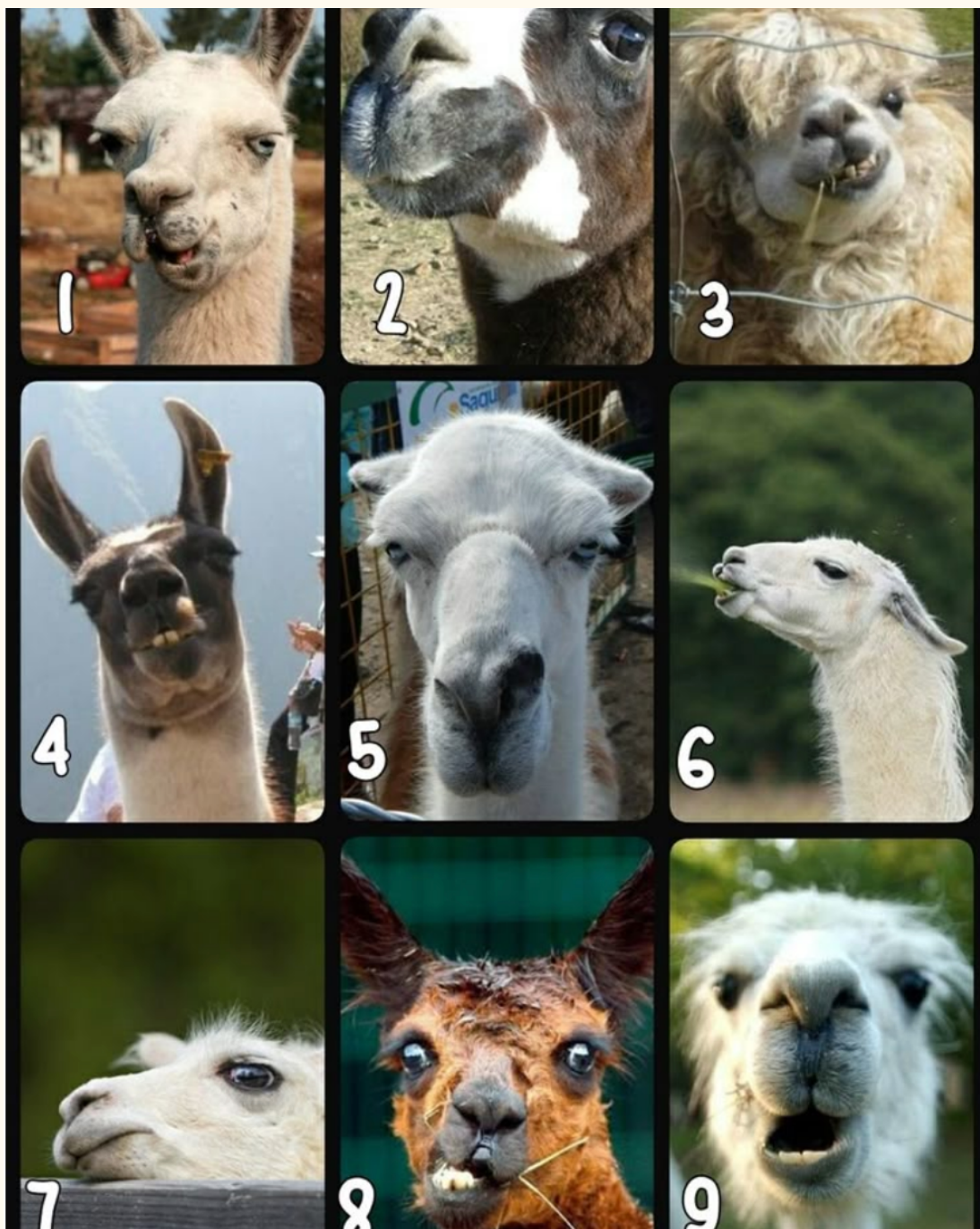


Speranzoso



Sopraffatto

Quale lama tienti oggi?



**Su una scala da 1 a 10, come
stai oggi?**



Allegato 2

Obiettivi SMART relativi all'umore e

Come scriverne uno

Iniziale	Scrivi l'obiettivo che hai in mente
OBIETTIVO	

S	Cosa vuoi realizzare? Chi deve essere coinvolto? Quando vuoi farlo? Perché questo è un obiettivo?
SPECIFICO	

M	Come puoi misurare i progressi e sapere se hai raggiunto con successo il tuo obiettivo?
MISURABILE	

A	Hai le competenze necessarie per raggiungere l'obiettivo? In caso contrario, puoi acquisirle? Qual è la motivazione alla base di questo obiettivo? Lo sforzo richiesto è commisurato al risultato che l'obiettivo consentirà di raggiungere?
REALIZZABILE	

R	Perché misto ponendo questo obiettivo adesso? È in linea con gli obiettivi generali?
PERTINENTE	

T	Qual è la scadenza? Ed è realistica?
TEMPISTICA	

SMART	Rivedi ciò che hai scritto e formula una nuova dichiarazione di obiettivi basata sulle risposte alle domande sopra riportate
OBIETTIVO	

Esempio

Obiettivi	Punti di forza	Ostacoli	Azioni da intraprendere	Responsabile	Data prevista	Stato
Redigere un CV in formato inglese	Certificazione professionale Competenze trasferibili Curriculum vitae esistente	Competenze limitate nella ricerca di lavoro	Il job coach invierà al cliente alcuni modelli di CV	Job coach	Oggy	
			Il cliente esamina e inizia a compilare un modello di CV	Cliente	Nel corso della prossima settimana	
			Sessione individuale per rivedere e completare il CV	Entrambi	In 2 weeks settimane (XX.XX-XX.XX)	
			Partecipare al workshop sul CV/JRT per approfondire la comprensione	Entrambi	Prossimo gruppo tra 3 settimane	

Allegato 3 - Scheda dei sentimenti

Felicità	Eccitazione	Calma	Orgoglio
Speranza	Curiosità	Stanchezza	Nervosismo
Tristezza	Frustrazione	Solitudine	Rabbia
Confusione	Ansia	Gratitudine	Dolore