

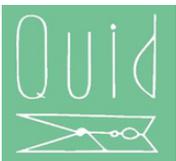


# WORLDPLACES

Coinvolgimento  
significativo e integrazione  
delle donne migranti



AWSA-Be  
Arab Women's Solidarity Association-Belgium  
جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا



UniversidadeVigo



Funded by the Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) of the European Union



# Coinvolgimento significativo e integrazione delle donne migranti

**Autrici: Alyssa Ahrabare e Alicia Arbid**



Il kit di strumenti è stato prodotto dall'Associazione di solidarietà delle donne arabe (Belgio) nell'ambito di un progetto transnazionale finanziato dal Fondo dell'Unione Europea per l'Asilo, la Migrazione e l'Integrazione e attuato da un consorzio di partenariato composto dal capofila Quid (Italia), dalla Rete Europea delle Donne Migranti/European Network Of Migrant Women (ENoMW) (a livello dell'Unione Europea), da Impact Hub (a livello dell'Unione Europea), da Speak (Portogallo), da Generation 2.0 (Greece) e dall'Università di Vigo (Spagna). Il contenuto di questo toolkit non riflette le opinioni e le posizioni della Commissione Europea.





# INDICE DEI CONTENUTI

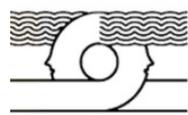
<b>1. PREMESSA E OBIETTIVI</b>	6
AWSA-Be	6
Obiettivi del toolkit	7
Autrici	8
<b>2. WORLDPLACES: PROGETTI E PARTNER</b>	9
Il progetto	9
Le partner	10
<b>3. RACCOMANDAZIONI GENERALI</b>	14
Interrogare gli stereotipi e i pregiudizi personali e sviluppare la sensibilità interculturale	16
Trovare un equilibrio tra il raggiungimento dell'obiettivo del programma e il mantenimento del libero arbitrio di ogni beneficiaria	17
Lavorare in rete	19
Tenere conto della dinamica della sessione quando si concepisce il programma	20
Pensare all'accessibilità	21
Creare una politica di valutazione dei rischi	22
Attenzione al modo in cui si comunica	23
Continuare a valutare e adattare	24
<b>4. COINVOLGIMENTO SIGNIFICATIVO DELLE DONNE MIGRANTI: Il gruppo sociale delle donne</b>	27
Donne migranti	29
Donne migranti appena arrivate	31
Madri migranti come mamme single	31
Specificità legate al background culturale	32
<b>5. COINVOLGIMENTO SIGNIFICATIVO DELLE DONNE MIGRANTI: concentrarsi sulla salute mentale e il benessere</b>	36
Creazione di uno spazio sicuro	39
Rafforzamento della fiducia	41
<b>6. COINVOLGIMENTO SIGNIFICATIVO CON LE DONNE MIGRANTI: Team building in un contesto multiculturale</b>	45
<b>7. CONCLUSIONE E CONTATTI</b>	



# 1. PREMESSA E OBIETTIVI

## AWSA-Be

AWSA-Be - Arab Women's Solidarity Association-Belgium (Associazione di Solidarietà delle Donne Araba - Belgio) - è un'associazione femminista con sede a Bruxelles che promuove i diritti delle donne del mondo arabo, sia nel paese che li ospita che in quello di origine. Ispirata all'AWSA International, fondata nel 1982 dalla femminista egiziana Nawal El Saadawi, l'associazione è stata fondata nel giugno 2006 ed è indipendente da qualsiasi affiliazione politica o religiosa. Da 15 anni, AW- SA-Be crea toolkit su vari argomenti: femminismo, culture arabe, identità e stereotipi, corpo delle donne, salute sessuale ed emotiva, interculturalità, ecc. AW- SA-Be offre programmi di formazione basati su questi contenuti. Queste formazioni sono rivolte a professioniste che svolgono attività con donne e uomini migranti (tra i 18 e i 65 anni) e con le/i giovani (nelle scuole e nei centri giovanili). Inoltre, AWSA- Be propone anche laboratori di autosviluppo sui temi della costruzione dell'autostima, della sfida alle credenze limitanti e del miglioramento della gestione emotiva, con il supporto di un coach di vita professionista. Oltre alle attività educative, AWSA-Be organizza eventi socio-culturali per sensibilizzare sui diritti delle donne e costruire ponti fra culture diverse. Infine, l'organizzazione è attivamente coinvolta in varie reti e piattaforme femministe per combattere la violenza contro le donne e le ragazze e migliorare l'accesso di tutte le donne ai diritti fondamentali.



**AWSA-Be**

Arab Women's Solidarity Association-Belgium

جمعية تضامن المرأة العربية - بلجيكا

AWSA-Be identifica le donne e le ragazze migranti, rifugiate e richiedenti asilo come soggetti che si trovano all'intersezione di diversi sistemi intrecciati di violenza (razzismo e sessismo in particolare). Pertanto, il rafforzamento dell'autostima e lo sviluppo delle capacità di queste donne, provenienti dal mondo arabo e non solo, si allinea profondamente con i valori e gli obiettivi dell'organizzazione. Questo kit di strumenti è lo specchio di anni di azioni sul campo con donne e ragazze migranti. È il risultato della collaborazione tra AWSA-Be e la Rete Europea delle Donne Migranti, una piattaforma che riunisce oltre 50 organizzazioni che lavorano con donne e ragazze migranti in tutta Europa.

Maggiori informazioni: [www.awsa.be](http://www.awsa.be)

AWSA-Be toolkits: <https://www.awsa.be/en/page/outils-pedagogiques>

## Obiettivi del toolkit

L'obiettivo di questo toolkit è fornire consigli e buone pratiche sulla questione del coinvolgimento e dell'integrazione delle donne migranti.

I materiali pedagogici presentati sono stati adattati alle esigenze specifiche del consorzio del progetto WORLDPLACES, ma possono essere applicati da qualsiasi organizzazione che fornisce servizi o lavora con donne e ragazze migranti, richiedenti asilo e rifugiate.

Questo kit di strumenti si concentra principalmente sulla fornitura di una metodologia per le attività di costruzione dell'autostima, del corpo e dell'identità e del patrimonio culturale, nonché sulla costruzione di spazi sicuri per le donne e le ragazze di origine migrante.

Promuovendo una migliore comprensione dei problemi affrontati dalle donne migranti, richiedenti asilo e rifugiate in Europa, incoraggiando i professionisti a sviluppare approcci interculturali e femministi e abbattendo i pregiudizi sulle donne migranti, questo toolkit mira a promuovere il dialogo e la comprensione reciproca tra comunità diverse.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



## Autrici

Il toolkit è stato scritto da: Alyssa Ahrabare e Alicia Arbid.

Alyssa Ahrabare è un'esperta legale specializzata in diritti umani e libertà fondamentali. Attivista femminista, è responsabile del progetto della Rete Europea delle Donne Migranti, portavoce di Osez Ie féminisme! (Osate essere femministe!) e vicepresidente del coordinamento francese della Lobby Europea delle Donne. Alyssa fornisce formazione alle professioniste sull'accesso delle donne ai diritti e alla giustizia. È anche fondatrice di una compagnia che utilizza la pratica artistica per lavorare con le e i giovani sulla promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini e sulla lotta contro tutte le forme di discriminazione e bullismo.

Alicia Arbid è nata nel 1986 nella Repubblica Democratica del Congo. Metà libanese e metà belga, ha conseguito un master in Giornalismo e Informazione. Ha lavorato come coordinatrice dell'Arab Women's Solidarity Association- Belgium dal 2010. Negli ultimi 12 anni ha sviluppato esperienze interculturali sul campo a Bruxelles e una competenza sui diritti delle donne, con particolare attenzione alle donne del mondo arabo. Facilita l'EVRAS (il programma belga per la promozione dell'educazione sessuale ed emotiva) e offre formazione ai professionisti nell'ambito delle missioni di educazione permanente. Interviene a conferenze e seminari in Belgio e a livello internazionale per condividere le buone pratiche e sensibilizzare sull'importanza di un approccio interculturale femminista. È inoltre coinvolta nella Rete europea delle donne migranti e collabora con altre associazioni femminili e culturali.

*Si ringraziano particolarmente  
Ihssan Himich (AWSA-Be),  
Sévérine Micheroux (La Voix  
de Femmes) e Adriana S.  
Thiago (Rete Europea delle  
Donne Migranti).*

## 2. WORLDPLACES: PROGETTI E PARTNER



### Il progetto

In tutta l'Unione Europea, le donne migranti incontrano notevoli ostacoli nell'accesso e nel mantenimento del lavoro, godendo di conseguenza di minori opportunità di integrazione.

I luoghi di lavoro sono ottimi centri di integrazione; tuttavia, non tutti i sono ugualmente accessibili alle donne migranti prive di istruzione e competenze formali. Ciò comporta l'esclusione dai processi di integrazione e dalla vita lavorativa. Facendo leva sulle migliori pratiche per l'integrazione nel luogo di lavoro, [Worldplaces](#) mira a riunire il settore pubblico e no-profit con le datrici e i datori di lavoro profit in un lavoro locale permanente e multilaterale per colmare la persistente discriminazione nei confronti delle donne di origine migrante.

Il progetto Worldplaces coinvolge partner in Italia, Portogallo, Grecia, Belgio, Austria e Germania, oltre a organizzazioni europee come la Rete Europea delle Donne Migranti. L'obiettivo collettivo del consorzio è promuovere una migliore e più soddisfacente integrazione delle donne migranti sul posto di lavoro. A tal fine, il progetto mira a costruire una serie di kit di strumenti e a condurre azioni e workshop in tutta Europa su diversi temi: [impegno delle donne migranti](#), [leadership](#), [equilibrio tra lavoro e vita privata](#), [scambio linguistico e culturale sul luogo di lavoro](#), [corpo e identità](#).



# I partner

## Rete Europea delle Donne Migranti (in tutta l'UE)



La Rete Europea delle Donne Migranti (European Network of Migrant Women – ENoMW) è una piattaforma multietnica e laica di ONG guidate da donne migranti che lavora per i diritti

delle donne migranti in Europa. L'ENoMW è radicata nei valori fondamentali di uguaglianza, giustizia e femminismo. I membri della Rete vanno dai fornitori di servizi di base alle ONG che si occupano di advocacy e ricerca. I membri dell'ENoMW si occupano di una vasta gamma di argomenti nell'ambito dei diritti umani delle donne migranti e rifugiate, con l'empowerment economico, la lotta alla discriminazione e l'accesso alla giustizia e la lotta alla violenza contro le donne e le ragazze come attività più frequenti. L'ENoMW si impegna a combattere la discriminazione e a promuovere i diritti e gli interessi delle donne migranti e rifugiate all'interno dell'Unione europea attraverso un'azione di advocacy coordinata, lo scambio di informazioni, attività di capacity building, progetti ed eventi e la rappresentanza dei membri dell'ENoMW a livello europeo e nazionale. La Rete si impegna a rafforzare la leadership delle donne migranti, aumentando la loro visibilità e celebrando il loro contributo alle società europee. L'ENoMW riconosce che la discriminazione contro le donne è storicamente radicata in altri progetti patriarcali come il colonialismo, l'imperialismo, la guerra e lo sfruttamento delle risorse naturali. La discriminazione delle donne basata sul sesso è intrinsecamente legata ad altre forme di oppressione basate sulla razza, l'etnia, la classe, l'età, lo status giuridico, la disabilità e l'orientamento sessuale. La violenza maschile è un problema pandemico che colpisce le donne in tutte le culture, classi ed etnie e si manifesta a livello interpersonale, comunitario e istituzionale: per questo ci impegniamo a perseguire l'obiettivo politico di eliminare le cause sistemiche di questa violenza.

Ulteriori informazioni: [www.migrantwomennetwork.org](http://www.migrantwomennetwork.org)

## Impact HUB (in tutta l'UE)

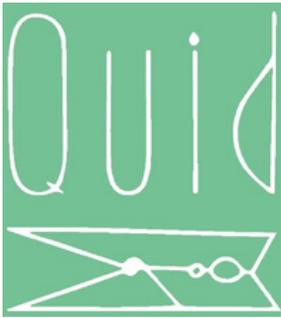
Costruire un business migliore. Progettare soluzioni d'impatto. (Ri-)immaginare il futuro... Impact HUB è una comunità di imprenditrici ed imprenditori, creatrici e creatori, innovatori ed innovatori e intrapreneurs che vogliono agire oggi per creare un domani migliore per le persone e il pianeta.

Impact HUB è un catalizzatore di azioni imprenditoriali da oltre 15 anni. L'organizzazione è nata nel 2005, con una comunità, in una città. Si trattava di uno spazio in cui chiunque avesse un'idea per un mondo migliore poteva incontrarsi e collaborare, un luogo in cui le idee si trasformavano in impatto. Oggi, Impact HUB è una rete globale di 24.250 persone che guidano il cambiamento, composta da oltre 1.000 comunità in più di 60 Paesi in 5 continenti.



Ulteriori informazioni: [www.impacthub.net](http://www.impacthub.net)

## Quid (Italia)



Il modello di impresa sociale di Quid è radicato nella convinzione che, trasformando i limiti del mondo e della società in punti di partenza, il mercato possa sviluppare business model nuovi e innovativi. La missione della struttura inizia dove gli altri si fermano. Dove finisce la catena del valore del tessuto, inizia il processo di progettazione e produzione di Quid. Laddove il mercato del lusso discrimina, Quid costruisce una leadership inclusiva e esperimenti di formazione. Oggi Quid conta 133 dipendenti, il 67% con esperienza di marginalizzazione del lavoro, l'83% donne. L'azienda ha creato oltre 213 posti di lavoro dal 2013. E grazie al suo circuito di filiera, ha allungato il ciclo di vita di oltre 1.170 tessuti collaborando con 50 produttrici e produttori tessili, aziende e marchi in tutti i distretti storici della moda italiana.

Ulteriori informazioni: [www.quidorg.it](http://www.quidorg.it)

## Speak (Portogallo)

SPEAK è un'organizzazione con sede in 24 Paesi che offre corsi di lingua a gruppi che si incontrano di persona e online per imparare insieme. La piattaforma è aperta a tutte/i coloro che vogliono imparare una lingua senza alcuna condizione o restrizione. La pedagogia di SPEAK si basa su giochi, conversazioni e attività di gruppo. Oltre a fornire uno spazio sicuro per imparare nuove lingue, SPEAK mira a costruire ponti tra persone e culture diverse. SPEAK



conta 60 000 partecipanti da 203 Paesi, che parlano 60 lingue. L'organizzazione collabora con fornitori di servizi che lavorano con specifici gruppi vulnerabili e che indirizzano i loro beneficiari verso di loro. Alcuni di questi partner lavorano con donne immigrate e rifugiate, e di conseguenza sono stati creati gruppi specifici, adatti alle esigenze di questo pubblico.

Ulteriori informazioni: [www.speak.social/en/](http://www.speak.social/en/)



Wonderlane / UNSPLASH



## Generation 2.0 (Grecia)



Generation 2.0 RED è un'organizzazione non-profit di persone di diversa estrazione che lavorano insieme per promuovere la parità di partecipazione in una società multiculturale attraverso l'empowerment della comunità. L'organizzazione combina azione e ricerca, con l'obiettivo di promuovere i diritti umani, l'uguaglianza e l'eterogeneità, combattendo il razzismo, la xenofobia e la discriminazione in generale. Generazione 2.0 RED ha oltre dieci anni di esperienza nell'azione sociale, nella ricerca scientifica e legale, nella gestione di programmi e nell'organizzazione di eventi culturali. L'organizzazione partecipa e collabora con le maggiori reti per i diritti umani in Grecia e in Europa, rivendicando i diritti dei gruppi sociali sensibili, a prescindere da origine, nazionalità, religione, sesso e orientamento sessuale. Fornisce ogni giorno servizi gratuiti ai migranti, ha partecipato a festival e ha organizzato numerosi eventi e azioni che promuovono i diritti umani. Inoltre, la struttura ha portato a termine campagne che hanno permesso di ottenere la cittadinanza greca per figlie e figli di migranti. Generation 2.0 RED è nata dalla fusione di Second Generation, che era attiva come gruppo informale dal 2006, e dell'Institute for Rights, Equality & Diversity (i- RED) (Istituto per i Diritti, l'Uguaglianza e la Diversità), nel dicembre 2013.

Ulteriori informazioni: [www.g2red.org/el/about-us/](http://www.g2red.org/el/about-us/)

# 3. RACCOMANDAZIONI GENERALI





Questa sezione contiene raccomandazioni generali sulle tappe preventive e l'approccio generale suggerito dalle autrici del toolkit per quando si conducono attività con le donne e ragazze migranti, rifugiate e richiedenti asilo.

## Interrogare gli stereotipi e i pregiudizi personali e sviluppare la sensibilità interculturale

Le donne migranti devono affrontare stereotipi e pregiudizi che definiscono la loro percezione del mondo. Le rappresentazioni mediatiche e letterarie, cariche di stereotipi e pregiudizi culturali, giocano un ruolo importante nella costruzione sociale di ciò che una donna migrante è, dovrebbe essere o è autorizzata a fare. Anche i professionisti che lavorano con donne e ragazze migranti hanno la loro sensibilità, le loro esperienze e i loro stereotipi interiorizzati, oltre a un grado maggiore o minore di sensibilità interculturale. In quanto facilitatrici e facilitatori, siamo umane e umani e le nostre esperienze ci hanno formate e formati, ridefinendo le nostre percezioni. Certe situazioni saranno inevitabilmente emozionanti: è solo naturale. La chiave per affrontarle è la consapevolezza dei propri sentimenti e dei propri limiti. Pertanto, un processo di riflessione personale è essenziale affinché la persona che conduce l'attività non proietti i propri pregiudizi personali sui beneficiari. Questo serve anche a creare uno spazio in cui le donne e le ragazze migranti possano sentirsi libere di condividere le loro esperienze, le loro paure e le barriere che affrontano nella loro vita quotidiana.

Inoltre, tale consapevolezza permette alle facilitatrici e ai facilitatori di non essere offese/i dalle reazioni o dagli interventi delle beneficiarie — un aspetto essenziale quando si lavora con un gruppo vulnerabile. Una donna o una ragazza che esce da una stanza o non si impegna in un'attività specifica può avere vari significati: dal trauma che risale, all'incomprensione o un'interpretazione errata degli obiettivi di un'attività. Se la facilitatrice/il facilitatore riesce a rimanere flessibile e comprensiva/o, può disinnescare situazioni di tensione e permettere a tutte di sperimentare e godere appieno dell'attività proposta.



Olga Tokarezyk / @ENOMW

## Trovare un equilibrio tra il raggiungimento dell'obiettivo del programma e il mantenimento del libero arbitrio di ogni beneficiaria

Le professioniste e i professionisti che lavorano con le donne migranti possono talvolta mostrare atteggiamenti di estraneità, moralizzazione, disimpegno nei confronti del loro pubblico: questo può essere un'espressione del relativismo culturale. Il relativismo culturale può essere espresso in modi diversi. Ad esempio, alcune/iprofessioniste/i possono essere riluttanti a discutere di argomenti legati alla sessualità con le donne africane, perché si aspettano che per loro l'argomento sia tabù. Tuttavia, queste donne, come qualsiasi donna d'altronde, hanno bisogno di un accesso adeguato alle informazioni relative alla loro salute, compresa la loro salute e i loro diritti sessuali e riproduttivi. Alcune/i professioniste/i esprimono la loro difficoltà a mettere in discussione il quadro di riferimento (cultura, religione) del loro pubblico per paura di offenderlo o in nome del cosiddetto "rispetto culturale". Altre/i professioniste/i riferiscono di non sentirsi abbastanza legittime per discutere di alcuni argomenti, soprattutto in relazione a valori religiosi o culturali. Dal punto di vista delle autrici, però è necessario combattere queste barriere impegnandosi con organizzazioni specializzate, partecipando a corsi di formazione, leggendo o semplicemente impegnandosi apertamente e onestamente con il proprio gruppo target. In effetti, certe volte, le buone intenzioni, come la volontà di non offendere, risultano in atteggiamenti infantilizzanti e pregiudiziali, ma i diritti umani delle donne non sono negoziabili e inalienabili, indipendentemente dall'origine, dalla cultura o dalla religione.

Si consiglia di non proiettare alcuna idea preconcepita di ciò che la beneficiaria vuole o di ciò che è "meglio" per lei. Si incoraggia invece un approccio che permette di aprire spazi di dialogo e flessibilità. Una delle sfide è trovare una postura che sia incoraggiante e rispettosa dell'autonomia e dell'individualità di ogni persona. Non si tratta di pensare o dire le cose al posto delle beneficiarie. Al contrario, si tratta di aiutarle a raccogliere le informazioni e gli strumenti di cui hanno bisogno per risolvere i propri problemi, e di essere incoraggianti rispettando l'autonomia di ogni donna, per evitare di creare situazioni di dipendenza.

## Come dare alle beneficiarie lo spazio per fare le proprie scelte ? Buone pratiche: La Voix des Femmes (Belgio)

Quando le donne migranti si iscrivono ai corsi di alfabetizzazione, molte/i fornitrici e fornitori di servizi tendono ad indirizzarle verso specifiche profession/ percorsi che ritengono opportuni per il target. Tuttavia, questo può avere l'effetto pernicioso di inimicarsi la donna se sente che le viene imposto qualcosa a cui non si ritiene preparata.

Una buona pratica è quella di accompagnare la riflessione su un percorso di carriera in modo progressivo. Per esempio, discutendo della previdenza sociale, dei vantaggi di avere un lavoro e di ottenere l'indipendenza come donna, e così via. Dare un significato è essenziale: ciò che possono aspettarsi va al di là del guadagnare uno stipendio: può essere la possibilità di uscire di casa, partecipare a un sistema di solidarietà, essere indipendente, creare delle possibilità, fare qualcosa di diverso dallo stare sempre con le figlie e i figli, riequilibrare una relazione, ecc. Affrontare questi diversi argomenti può spingere la beneficiaria a voler intraprendere azioni concrete per ottenere un'occupazione (se già non lo fosse stata).

In alcuni paesi, come il Belgio, le donne vengono spinte a trovare un lavoro e a essere produttive nel mercato del lavoro, a volte ancora prima che si sentano pronte o senza riconoscere la loro volontà. Spesso il percorso professionale che viene loro imposto è stereotipato, spesso legato alle pulizie e all'acucina). L'idea che possano essere impiegate solo in questi settori è frutto di un pregiudizio. Tuttavia, anche pensare che non possano prosperare in settori cosiddetti "femminili" può avere un impatto inadeguato. La chiave è adottare un approccio femminista e lavorare con le beneficiarie sull'indipendenza, l'empowerment e l'autostima. Se non sono impiegate formalmente nel mondo del lavoro, molte donne non considerano che il lavoro invisibile che svolgono per la famiglia (cura dei figli, contabilità, lavoro amministrativo, ecc.) abbia un valore. Cambiare il modo in cui percepiscono se stesse e il loro lavoro può dare loro più fiducia e incoraggiarle a trovare un impiego in base alle proprie condizioni, obiettivi e standard.

Inoltre, anche la promozione di esempi positivi può essere un modo efficace per coinvolgere le donne. Per esempio, organizzare workshop o incontri informali in cui le donne coinvolte in un programma (che si tratti di un corso di lingua, di inserimento lavorativo o di qualsiasi altra attività) possano incontrare le donne che hanno già conseguito con successo uno di quei programmi della fornitrice di servizi può essere fonte di grande motivazione.

## Lavorare in rete



Quando si conduce un'attività o un programma con donne e ragazze migranti, richiedenti asilo e rifugiate, i ruoli di ogni co-facilitatrice o co-facilitatore devono essere definiti e chiariti sin dall'inizio per ottimizzare il lavoro e i risultati. Si consiglia inoltre di lavorare in rete e di preparare i contatti di organizzazioni di fiducia che si occupano di varie questioni relative alla violenza contro le donne, all'accesso delle donne ai diritti e alla salute (compresa la salute sessuale e riproduttiva), alla consulenza legale, al supporto amministrativo, ai servizi per la famiglia, ecc.

Le donne e le ragazze migranti, richiedenti asilo e rifugiate affrontano molteplici forme di violenza e discriminazione quando arrivano nel Paese di accoglienza, tra cui sotto forma di ritardi amministrativi e difficoltà burocratiche, nonché la mancanza di considerazione da parte di alcuni enti pubblici e politici. Di conseguenza, questo gruppo target può non diffidare delle istituzioni. È quindi ancora più importante fornire loro una rete di supporto chiara e affidabile, ed essere in grado di indirizzarle verso partner competenti quando la propria struttura non è in grado di fornire loro un servizio adeguato alla loro situazione specifica.

Quando è possibile, il lavoro individuale e mirato con ogni beneficiaria permette di comprendere correttamente ogni singola situazione e di fornire le migliori soluzioni possibili. Ciò richiede un tempo di accompagnamento piuttosto consistente e un'équipe multidisciplinare con qualifiche diverse (assistenti sociali, psicologhe, insegnanti, esperte legali, ecc.). Quando non è possibile, come già detto, lavorare in rete è una buona alternativa. Se e quando viene adeguatamente formata, l'équipe incaricata sarà in grado di fare riferimenti efficaci affinché le donne non debbano passare attraverso diversi contatti inutili.

## Tenere conto della dinamica della sessione quando si concepisce il programma

Indipendentemente dall'argomento, dagli scopi e dalla durata dell'attività, l'efficacia nel raggiungere gli obiettivi si basa in gran parte sulla riflessione fatta sul programma in modo da prevedere spazio e tempo sufficienti per consentire alle beneficiarie di integrare pienamente i contenuti che vengono loro forniti. Combattere la voglia di fare troppo in una volta sola è un aspetto importante per pianificare un'attività gestibile ed efficace. Inoltre, è utile alternare diversi strumenti e tecniche. Alle sessioni teoriche possono seguire attività dinamiche e partecipative. Si possono includere momenti di relax e di tempo libero per garantire che le beneficiarie non siano sopraffatte da troppe informazioni. Inoltre, questi momenti informali sono utili per consentire alle partecipanti di incontrarsi e rafforzare la coesione e la fiducia all'interno del gruppo. Si consiglia di lasciare alle partecipanti gestire il proprio spazio e tempo, soprattutto quando si tratta di affrontare temi pesanti come la violenza contro le donne. Autorizzare le partecipanti a lasciare la stanza quando lo desiderano può prevenire casi di ritraumatizzazione e permettere la creazione di uno spazio sicuro.

L'adattabilità rimane un aspetto fondamentale quando si conduce un'attività con qualsiasi tipo di pubblico: percepire se le beneficiarie si stanno impegnando con i contenuti e le attività proposte, valutare se la dinamica del gruppo è positiva e modificare l'attività immediatamente se necessario (mantenendo la coerenza all'interno del team di facilitatrici/facilitatori e in conformità con gli obiettivi della sessione) può sembrare un equilibrio difficile da trovare, ma si ottiene con l'esperienza e una pianificazione adeguata.

Lavorare in un team di più facilitatrici/facilitatori con ruoli chiaramente definiti è di grande aiuto per questo aspetto. Per esempio, se una facilitatrice si concentra sulla gestione del tempo, questa persona è meno attiva di quella che presenta i contenuti e può mantenere una visione globale sulle partecipanti per valutare se qualcuna si sente esclusa, non si impegna o reagisce male ai contenuti o a un/a facilitatrice/facilitatore in particolare. Nel fare questa valutazione, ancora una volta, è importante non dare per scontato nulla: qualcuno che non parla non significa necessariamente che non stia prestando attenzione, ad esempio. Quando si osserva una beneficiaria che non sembra essere pienamente coinvolta nell'attività, rivolgersi a lei in privato, in maniera delicata, e aprire una discussione può fornire un'idea più chiara di ciò che sta accadendo. Una volta effettuata la valutazione, è importante affrontare la situazione in collaborazione con le altre facilitatrici. Infatti, assicurarsi che il team che conduce l'attività sia allo stesso livello di informazione e sulla stessa linea d'onda per quanto riguarda l'approccio e gli obiettivi è un aspetto cruciale, poiché eventuali discrepanze possono essere facilmente individuate dalle beneficiarie e creare diffidenze.

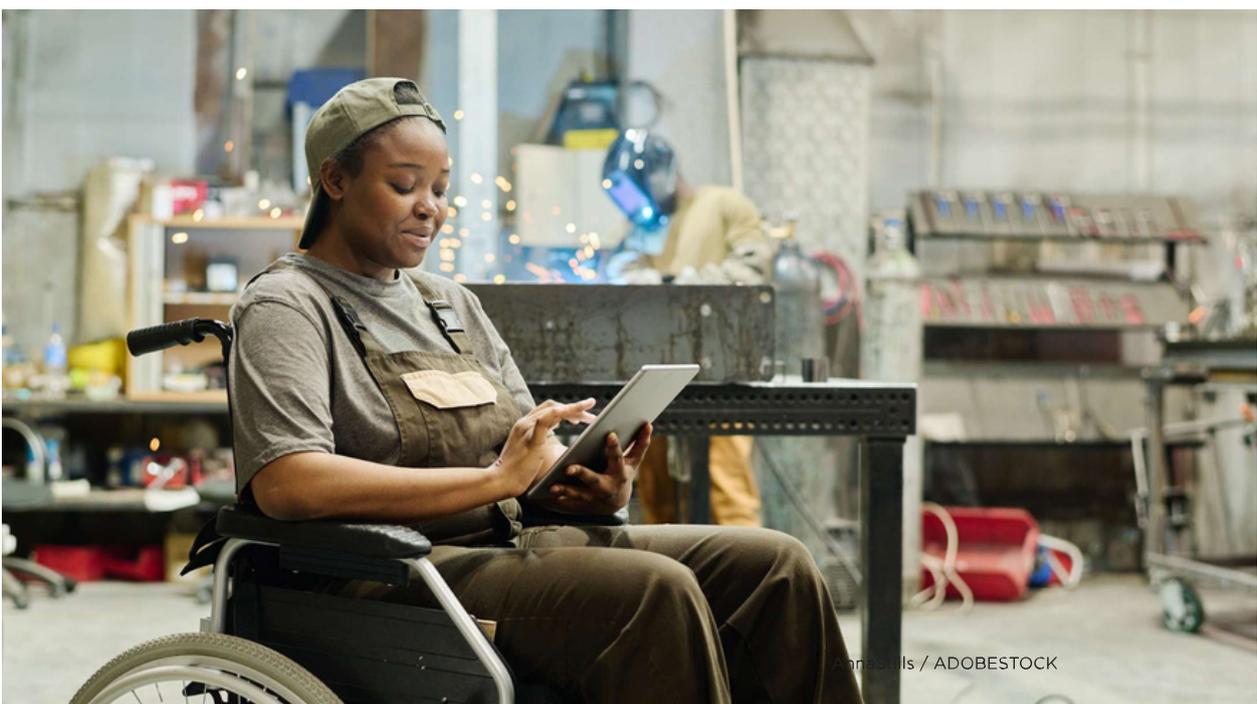
## Pensare all'accessibilità

Le attività pianificate devono essere considerate in relazione alle realtà specifiche del gruppo target. Quando si tratta di donne e ragazze migranti, richiedenti asilo e rifugiate (o donne in generale), gli orari dei laboratori, gli ambienti strettamente femminili e l'accesso agli strumenti digitali (Internet, computer, software o programmi specifici, ecc.) sono tutti aspetti da tenere in considerazione.

La pandemia di COVID-19 ha messo in risalto per la società civile, ma anche per la società più generalmente, la necessità di garantire alle proprie beneficiarie l'accesso alla tecnologia e valutare le loro competenze digitali, adattando le proprie attività in base a queste (e ciò talora fossero inesistenti). È possibile, ad esempio, creare corsi di formazione sulle competenze digitali per le donne, per consentire loro di accedere a programmi online o per sostenerle nella ricerca di un lavoro.

Un altro aspetto da tenere presente è l'adattamento dei materiali ai livelli di lettura e scrittura di ciascun gruppo. Quando è possibile, è consigliabile fornire traduzioni e interpreti, materiali in diverse lingue e condurre le attività in una lingua comprensibile da tutte. Quando ciò non è possibile, la facilitatrice o il facilitatore può riconoscere la difficoltà e il disagio della situazione incoraggiando la solidarietà tra partecipanti affinché si aiutino a capire pienamente ciò che sta accadendo e ad esprimersi.

Anche il luogo e l'ambiente del laboratorio (rumore, attività commerciale, esterno o interno, accessibilità per le persone con disabilità, illuminazione, privacy, ecc.) svolgono un ruolo essenziale nel creare uno spazio adeguato agli obiettivi della sessione.



## Creare una politica di valutazione dei rischi

È importante valutare e anticipare i rischi che le beneficiarie corrono quando partecipano alle attività proposte. Chi lasciano a casa? Queste attività lasciano una traccia digitale per la quale possono subire rappresaglie? Sono in pericolo? Vivono in una comunità altamente controllata? Come valutare il rischio che una persona corre una volta che ha partecipato a un'attività? È necessario porre e rispondere a tutte queste domande prima di organizzare i workshop.

- Formare le partecipanti a riconoscere e comprendere i rischi a cui vanno incontro e a stabilire un piano di sicurezza.
- Assicurarsi che il segreto professionale sia rispettato.
- Siate pronti a gestire i traumi e a condividere i contatti utili.



Vedi Trauma Tapping e tecniche di Havening: Le tecniche di Havening e di Trauma Tapping sono state create dagli svedesi Ulf Sandström e Gunilla Hamne, che da oltre 10 anni lavorano a livello internazionale tra le popolazioni esposte a stress e traumi dovuti a genocidi e conflitti, incarcerazioni, e con ex-bambini/e soldati e donne vittime di violenza sessuale.

## Attenzione al modo in cui si comunica

Una comunicazione chiara e trasparente è fondamentale per la corretta realizzazione degli obiettivi del programma. A questo proposito, è utile fare attenzione alle parole che la facilitatrice/il facilitatore usa durante l'attività, in modo che le idee siano correttamente comprese da tutte. Spiegare le parole e i concetti, anche quando possono sembrare ovvi per la facilitatrice, è un altro aspetto importante. Se sembra che uno o più partecipanti non capiscano ciò che la facilitatrice/il facilitatore sta dicendo, si raccomanda riformulare il messaggio o chiedere ad un'altra partecipante di spiegare con parole sue.

Il linguaggio crudo per descrivere situazioni di violenza deve essere evitato per non scatenare reazioni negative da parte delle beneficiarie. Quando si pongono le domande alle partecipanti, si consiglia di non aspettarsi una risposta specifica, ma piuttosto di cercare di rimbalzare su ogni affermazione per stimolare un pensiero collettivo e un approccio non giudicante.

Non esiste uno stile o una postura unica da privilegiare quando si tratta di facilitare, ma le partecipanti non si sentiranno a proprio agio se l'animatrice o l'animatore non lo è. Per questo motivo, non consigliamo di imitare altre o altri.

È inoltre fondamentale che la facilitatrice/il facilitatore faccia attenzione a non trasmettere stereotipi o generalizzazioni nel suo corso. Definire le parole e le espressioni utilizzate può essere d'aiuto: cosa significa essere una "donna migrante", di chi stiamo parlando?

Infine, da un punto di vista pedagogico, sembra più efficace partire da ciò che è loro già noto, dalle esperienze e dal background delle partecipanti, da ciò che già conoscono, e poi, farle scoprire nuove idee.

### **Consigli per uno stile di comunicazione che ottimizzi il coinvolgimento e il benessere delle beneficiarie:**

- Chiarire le aspettative e i risultati attesi del programma.
- Optare per sessioni più brevi all'interno di un programma più comprensivo.
- Identificare le priorità con le partecipanti.
- Concentrarsi su un piccolo gruppo.
- Prevedere del tempo per gli scambi interpersonali, non solo professionali.
- Lavorare lentamente, tenendo conto del background delle partecipanti, permettendo loro di esprimersi a lungo per identificare le loro paure e preoccupazioni.

## Continuare a valutare ed adattare

Non esiste un'unica ricetta o un modo adeguato per fare le cose, ma è necessario valutare e riadattare costantemente in base alle esigenze e alle reazioni del pubblico, al contesto e ai mezzi a disposizione.

La valutazione è un aspetto essenziale per offrire un servizio di qualità mirato alle esigenze delle beneficiarie. Queste valutazioni possono essere effettuate con diversi mezzi: interviste con le beneficiarie, moduli, questionari online, domande aperte e chiuse, feed back con strumenti specifici come le immagini, ecc.



- È importante non cambiare le parole e le formulazioni usate dalle partecipanti nelle valutazioni per dare un significato adeguato a ciò che sperimentano e sentono. Ad esempio, questa frase raccolta in un modulo di valutazione "Con questo workshop sono uscita dal silenzio" indica empowerment e consapevolezza di sé, oltre alla rottura collettiva del silenzio.

**Alcune domande da porre alle facilitatrici e facilitatori (o che le facilitatrici possono porsi), per valutare il loro lavoro e i loro progressi:**

- Come vi sentite e valutate voi stesse? (pregiudizi, comunicazione, postura, ecc.).
- Come vedete l'evoluzione delle attività/laboratori in base alle specificità delle sue partecipanti?
- Come viene vissuto questo workshop/progetto dalle beneficiarie (testimonianze e feedback)?

## 4. COINVOLGIMENTO SIGNIFICATIVO DELLE DONNE MIGRANTI:

### Capire le specificità del gruppo di lavoro

Ogni gruppo ha le sue caratteristiche e bisogni specifici. Analizzare essi senza avere un quadro troppo rigido di azione costituisce un ennesimo equilibrio da trovare quando si lavora con un gruppo vulnerabile. Questa sezione ha per obiettivo di dare alla lettrice con modelli di analisi da confrontare con la realtà del terreno, che sono sempre diverse, mutevoli e sorprendenti. Capire un gruppo e le sue specificità non dovrebbe prevenire la capacità di tener conto dell'individualità di ogni membro del gruppo.



Per comprendere meglio le difficoltà e i bisogni di un gruppo target, si raccomanda un approccio interculturale, femminista e sociologico. Quando si tratta di donne e ragazze migranti, richiedenti asilo e rifugiate, in particolare quelle appena arrivate nel Paese ospitante, è importante conoscere le realtà che affrontano e hanno affrontato, a seconda dei diversi contesti e delle regioni da cui provengono.

Le donne migranti si trovano all'intersezione di sistemi di oppressione patriarcali, coloniali/razzisti e capitalistici. Pertanto, per comprendere appieno questo gruppo target e le sue specificità, è utile considerarle attraverso le loro esperienze come donne, come donne di origine migrante e come donne che possono subire altre forme di discriminazione (età, orientamento sessuale, disabilità, ecc.). Pur considerando tutti questi aspetti, è fondamentale capire che, nella vita di una donna migrante, essi non si manifestano separatamente e uno dopo l'altro, ma sono piuttosto intrecciati e inseparabili.



## Il gruppo sociale delle donne

Le donne, come gruppo, subiscono discriminazioni e violenze a causa del loro sesso. Questa violenza può assumere la forma di abusi verbali, psicologici, fisici, sessuali, economici o amministrativi. Nelle sue forme estreme, può arrivare all'omicidio, che può essere definito "femminicidio" (omicidio di una donna perché è una donna). Negli Stati membri dell'Unione europea si contano 50 femminicidi alla settimana. Per parlare di questo tipo di violenza, molte organizzazioni femministe scelgono di usare l'espressione "violenza maschile contro donne e ragazze". In effetti, nella stragrande maggioranza dei casi, questa violenza è perpetrata dagli uomini contro le donne (il 95% della violenza domestica contro le ragazze e le donne è commessa da uomini, ad esempio). La violenza maschile contro le donne e le ragazze esiste in tutti i Paesi del mondo e colpisce tutti gli aspetti della vita delle vittime. Si verifica in tutte le culture, religioni, comunità ed età. L'idea che la violenza contro le donne e le ragazze costituisca un continuum è stata concettualizzata dalla professoressa Liz Kelly nel 1988.

Il concetto di continuum implica che la violenza maschile contro le donne e le ragazze, di qualsiasi tipo essa sia, è il risultato di relazioni di potere strutturali tra i sessi. Implica anche che tale violenza, per quanto diversa, si basa su radici comuni.

Oltre a questa violenza, le donne, come gruppo, affrontano disuguaglianze in ogni aspetto della vita pubblica e privata (casa, posto di lavoro, spazi politici, strada, ecc.)

### Alcune cifre:

- Secondo gli ultimi dati di Eurostat, in Europa l'onere del lavoro domestico grava ancora prevalentemente sulle donne. In media, nell'UE, il 79% delle donne cucina e si occupa delle faccende domestiche ogni giorno, rispetto a solo il 34% degli uomini. Oltre a questo lavoro per lo più invisibile, non retribuito e sottovalutato di cucina, pulizia, pianificazione e organizzazione, le donne portano anche un carico "emotivo" e "mentale" nel prendersi cura della famiglia. Il ruolo di caregiver primario per le figlie/i figli e il coniuge è ancora largamente inteso come spettante alla madre.
- Secondo la Commissione europea, il divario retributivo tra donne e uomini nell'UE è pari al 14,1% ed è cambiato solo in minima parte nell'ultimo decennio. Ciò significa che le donne guadagnano in media il 14,1% in meno all'ora rispetto agli uomini.
- Negli Stati membri del Consiglio d'Europa, gli uomini rappresentano ancora in media circa i tre quarti dei membri dei governi e dei parlamenti nazionali.

Anche la violenza simbolica o culturale contro le donne è talvolta invisibile. Tuttavia, essa funge da fondamento per l'intero continuum della violenza sessista e sessuale. Le culture patriarcali alimentano stereotipi di genere che rinchiudono donne e uomini in ruoli prestabiliti, presentati come una realtà inalienabile quando, in realtà, sono semplici costruzioni sociali. Gli stereotipi sessisti trasmettono l'idea che le donne siano sottomesse e docili per natura, dedite ai compiti domestici e alla cura degli altri. Gli uomini, invece, dovrebbero essere dominanti e capaci di conquistare il mondo. Le società patriarcali considerano quindi logico che le donne siano sotto l'autorità degli uomini, o addirittura che appartengano a loro. Possiamo trovare queste concezioni profondamente radicate, con manifestazioni diverse, in tutte le culture e le società. Di conseguenza, la volontà di controllare la vita, il corpo e la sessualità delle donne è presente nelle religioni, nelle leggi e nei costumi di tutto il mondo.



## Le donne migranti

La violenza maschile intima e strutturale che tutte le donne affrontano, nei loro diversi contesti e le loro capacità, si aggrava nel caso delle ragazze migranti, rifugiate e richiedenti asilo, che devono affrontare molteplici fattori di discriminazione e sono quindi socialmente più vulnerabili. Oltre alla violenza maschile contro le donne, le ragazze migranti devono affrontare anche razzismo, esclusione culturale, segregazione, soffitto di vetro etnico, mancanza di accesso ai servizi pubblici, difficoltà legate al riconoscimento di diplomi e qualifiche, ostacoli alla mobilità, sessualizzazione e feticizzazione specifiche basate sulle loro origini. Alcune donne migranti appartengono anche ad altri gruppi discriminati (donne lesbiche, donne con disabilità, ragazze minorenni, donne senza documenti, ecc.), il che le espone a rischi sproporzionati di violenza ed esclusione.



Per comprendere queste vulnerabilità e barriere che si intersecano tra loro, è necessario esaminare i gruppi specifici e analizzare i loro bisogni. Quando i responsabili delle politiche considerano le "donne migranti" come un'entità collettiva, è molto facile cadere in stereotipi e amalgami che minano il benessere e l'accesso ai diritti di alcuni gruppi di donne. È quindi essenziale adottare un approccio specifico per il gruppo a cui ci si rivolge. Questa è la base dell'approccio intersezionale, necessario per affrontare efficacemente le realtà di donne e ragazze.

A livello istituzionale, le donne migranti subiscono discriminazioni che hanno un forte impatto sulla loro salute fisica e mentale e che, a loro volta, si ripercuotono sulla partecipazione a diverse attività e impegni. Ad esempio, alcuni istituti fissano sistematicamente degli appuntamenti al momento dei corsi di lingua che le donne migranti devono frequentare in Belgio come parte del loro percorso di integrazione, pretendendo contemporaneamente che frequentino questi corsi regolarmente.

È importante notare che spesso le donne migranti si sentono esauste. Psicologicamente, la loro stima di sé stesse può essere ridotta (a causa della loro esclusione) e ci può così essere un bisogno urgente di dare loro più fiducia e più valore, creando spazi di cura. Perciò, indipendentemente dagli obiettivi e dell'argomento del programma per donne e bambine migranti, si consiglia di mirare sempre alla creazione di un'atmosfera serena che possa permettere ad esse di sentire che stanno facendo progressi, dove sono incoraggiate, motivate e ricaricate.

Quando si tratta di condurre progetti e programmi in corso con donne e ragazze migranti (o alle donne in generale), è necessaria un'attenzione specifica ai potenziali contesti di violenza. Uno sviluppo sostenibile (sia esso professionale, di soft skills o di empowerment) non può esistere se le situazioni di violenza non vengono affrontate adeguatamente (sia dalla struttura che fornisce il servizio diretto alla beneficiaria, sia da un'organizzazione di fiducia a cui la donna può rivolgersi). La salute e il benessere mentale non devono essere ignorati quando si tratta di progettare e realizzare attività con donne e ragazze migranti, soprattutto perché l'accesso alle cure non è sempre facile per questo gruppo target. Per questo motivo, un'analisi sociologica dei bisogni del gruppo è un prerequisito per fornire servizi e programmi di supporto evitando un impatto psicologico negativo sulle potenziali vittime di violenza sessuale e maschile all'interno del gruppo.

### **Alcune domande che aiutano a identificare le esigenze specifiche delle donne migranti:**

- Quali sono le sfide che le donne migranti devono affrontare e quali possono essere le barriere che impediscono loro di partecipare a un'attività? - barriera culturale, orari, tempo, paura di ciò che ci si aspetta, ambiente sconosciuto, ecc.
- Cosa può allontanarle? Come farle sentire a proprio agio? Cosa tenere in considerazione durante la pianificazione della logistica?
- Come adattare i contenuti e i materiali alle esigenze specifiche delle donne migranti? Qual è il modo più efficace?

## Donne migranti appena arrivate

Nel fornire supporto ad una donna migrante appena arrivata, il primo passo consigliato è quello di aiutare ad identificare le priorità specifiche alla sua situazione (senza proiettare alcuna soluzione "ideale" o esercitare pressioni su di lei). Ciò è particolarmente rilevante quando si tratta di donne migranti prive di istruzione formale e di titoli di studio, perché hanno una serie ridotta di opzioni.

La lingua è una barriera fondamentale per l'integrazione delle donne appena arrivate nella società ospitante. Tuttavia, non è sempre la priorità della donna o ciò che lei ritiene più urgente. La donna può essere più concentrata sulla sopravvivenza e sul sostentamento della famiglia. Scoraggiamo fortemente l'alienazione e la moralizzazione, che possono avere un forte impatto sulla salute mentale e fisica delle donne migranti.

## Le madri migranti come madri single

Nel caso delle donne che sono madri, ci sono anche dei punti di da tener conto per aiutarle a meglio pianificare il loro progetto professionale: la gestione del tempo, la cura delle figlie e dei figli, le credenze autolimitanti, la gestione dei figli, la gestione del tempo. autostima, tra molti altri. È utile tenere presente che per alcune madri single migranti l'opzione di un asilo nido solleva questioni profonde legate al loro status culturale di madri. È quindi essenziale affrontare la questione da un punto di vista interculturale. senza cadere nel relativismo culturale o l'etnocentrismo, ma piuttosto accompagnando le donne nelle loro riflessioni, proponendo loro di trascorrere una giornata in un asilo nido, ad esempio, per osservare come vengono trattati i bambini, ed avviare circoli di discussione su questo tema con altre donne migranti.



## Specificità legate al background culturale

Alcune specificità possono emergere in base al retroterra culturale delle beneficiarie. Per esempio, le donne provenienti dalla Russia, dall'Europa dell'Est o dalla Cina (ex paesi comunisti) sono spesso cresciute in un ambiente con un forte sistema di controllo governativo che non le ha incoraggiate a sviluppare la loro capacità di agire.

Le donne dell'Asia sud-occidentale,(India, Pakistan), del Medio Oriente e di alcuni Paesi arabi possono aver subito forti pressioni da parte della comunità, che possono influire sul loro senso di autostima e talvolta far loro temere di fare delle scelte.

La specificità delle donne che hanno sperimentato il controllo comunitario o intimo (familiare e della cerchia ristretta) rispetto a quelle che hanno sperimentato il controllo statale risiede nelle cause che portano all'intorpidimento della capacità decisionale: da un lato si tratta di mantenere la pace ed evitare i conflitti, dall'altro si tratta di condizionamenti sociali. È necessaria una sensibilità religiosa e interculturale, senza ostacolare lo scopo o i messaggi da trasmettere.

### Come mantenere l'armonia in un contesto multietnico - Buone pratiche: Associazione AMAL (Tunisia)

Garantire una convivenza di successo tra donne di etnie, religioni e culture diverse è un obiettivo di molte organizzazioni che lavorano con le donne migranti.

- Questa coesione deve essere creata dall'équipe: quando le persone sono trattate allo stesso modo, senza discriminazioni, dalle persone responsabili delle attività, si crea un'atmosfera di rispetto reciproco e di solidarietà, una dinamica positiva tra le donne.
- L'uso di attività creative e informali per esprimere, imparare, condividere, mettere in parola le esperienze può essere uno strumento di grande successo. Ad esempio, lo sviluppo di scambi culinari e la possibilità per donne di diversa provenienza di cucinare insieme e conoscere prodotti, sapori e odori di altre culture possono consentire scambi significativi e la creazione di fiducia.
- All'inizio di ogni laboratorio è importante spiegare le regole di riservatezza e di rispetto reciproco, eventualmente mostrando (o creando collettivamente) una Carta dei Valori comune.
- Non avere paura di affrontare apertamente le tensioni è molto importante anche per trovare un terreno comune senza infantilizzare le beneficiarie.

## Come mantenere le beneficiarie impegnate in un programma fatto su misura per loro? - Buone pratiche: AWSA-Be (Belgio) e La Voix des Femme (Belgio)

Quando si lavora con gruppi vulnerabili come le donne e le ragazze migranti, mantenere le partecipanti impegnate può essere un problema fondamentale. A volte le donne si dichiarano disponibili ma non vengono alla prima sessione, oppure se ne vanno dopo la seconda o la terza. Le sessioni online non sono sempre d'aiuto. Molte partecipanti non completano l'intero programma e quindi non ricevono gli strumenti e le informazioni adeguate. Come si può affrontare questo problema?

- Individuare le cause per trovare la soluzione. Molto spesso, le cause della scomparsa di unabeneficiaria devono essere identificate caso per caso. Non è sempre possibile raggiungere ogni beneficiaria (la maggior parte delle organizzazioni non ne ha la capacità). Tuttavia, quando è possibile, è utile valutare fin dall'inizio se la beneficiaria ha problemi socio-economici, se la sua attenzione è rivolta altrove (senso di urgenza/priorità) e se la beneficiaria ha accesso a un ambiente di supporto. In base alla risposta a queste domande, è possibile fornire un'attenzione e un sostegno speciali come passo preventivo per evitare che le donne abbandonino il programma.
- Si raccomanda inoltre di adattare il focus delle attività/programmi agli interessi del gruppo. È possibile iniziare con una vasta gamma di argomenti: diritti umani, diritti delle donne, violenza, shock culturale, laicità, diritto alla casa, istituzioni, sicurezza sociale, diritti riproduttivi e sessuali, ecc. Passo dopo passo, in base agli interessi del gruppo (sia quelli individuali che collettivi), è possibile personalizzare i contenuti. Questo è applicabile a prescindere dagli scopi del programma che l'organizzazione sta conducendo, poiché qualsiasi argomento nasconde una vasta gamma di preoccupazioni per le donne migranti. Per esempio, dietro l'accesso al lavoro possiamo trovare la digitalizzazione, la cura dei bambini, l'immagine di sé, gli stereotipi e la discriminazione, la violenza e così via. È anche possibile pianificare workshop dedicati a domande aperte e chiedere direttamente al gruppo i suoi bisogni, le sue aspettative e i suoi desideri, il che può aiutare a creare fiducia e a elaborare un programma di attività su misura.
- Molte donne abbandonano i programmi di formazione a lungo termine a causa di esigenze vitali o perché si scoraggiano dopo la respinta della loro richiesta di permesso di soggiorno, per esempio. È quindi importante offrire programmi a breve termine, in modo che le partecipanti in situazione di precarietà possano seguire i corsi di formazione fino alla fine.
- Quando è possibile, è anche utile fornire laboratori "à la carte", adattati alla situazione personale. In questo modo si ottengono risultati positivi in un periodo di tempo molto breve.

## Che tipo di workshop brevi o "à la carte" possono essere offerti?

- Workshop relativi all'aumento dell'autostima;
- Workshop di sensibilizzazione per attrezzare le donne contro la violenza;
- Laboratori post-formazione per le donne che non si sentono perse dopo aver completato un programma di formazione. Questi workshop post-formazione sono un buon modo per dare un seguito con strumenti intermedi in base alla situazione della beneficiaria, al fine di prepararla all'autonomia.

In base alle capacità dell'organizzazione, si raccomanda di mantenere il maggior numero possibile di contatti con le beneficiarie (senza esercitare pressioni su di loro): comunicazione regolare a più riprese, vicinanza ai partecipanti a livello individuale, adattamento alle loro esperienze, ecc.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



**Idee per mantenere l'impegno delle beneficiarie per tutta la durata del programma:**

- Evidenziare i vantaggi della formazione;
- Organizzare sessioni con le donne che hanno completato con successo la formazione;
- Fornire un sostegno monetario per le spese di viaggio;
- Fornire assistenza all'infanzia e supporto ai bambini;
- Offrire spazi conviviali in cui le donne possano parlare liberamente;
- Organizzare un supporto individuale e multidisciplinare (prima, durante e dopo il programma).

## **5. COINVOLGIMENTO SIGNIFICATIVO DELLE DONNE MIGRANTI:**

### **Focus sulla salute mentale e il benessere**

Nel corso della loro migrazione, oltre alle esperienze traumatiche vissute prima della migrazione, molte donne hanno affrontato diverse sfide, come restrizioni e barriere nell'accesso all'alloggio, all'istruzione, alla salute, alla carriera, un reddito basso o nullo, un'elaborazione dolorosa e poco accogliente della domanda di asilo, la mancanza di sostegno da parte del governo e la discriminazione nei servizi, che hanno portato ad ansia, depressione e disturbo da stress post-traumatico. Alcune di queste donne spesso associano le loro emozioni negative, come lo stress e l'ansia, alla perdita del loro status professionale e alla mancanza di potere sulla loro vita. Le donne hanno più probabilità degli uomini di essere confrontate con fattori di rischio esterni per la salute mentale. Questi fattori includono la violenza maschile, il controllo patriarcale della famiglia e della comunità, le tradizioni dannose, lo sfruttamento sessuale o lavorativo, la mancanza di sostegno sociale, la disoccupazione e la povertà. Questi fattori sono spesso interconnessi e determinano condizioni aggravate e prolungate di discriminazione e violenza. Ciò ha un impatto negativo a lungo termine sul benessere psicologico e sulla salute delle donne, che deve essere preso in considerazione. quando si implementa un programma rivolto alle donne migranti.

Per ulteriori informazioni su questo argomento, consultare: : [www.migrantwomennetwork.org](http://www.migrantwomennetwork.org)

**Concretamente, come può un programma pensato per le donne migranti affrontare il tema della salute mentale e del benessere?**



## Costruzione di uno spazio sicuro



Christina Wocinte / UNSPLASH

È importante creare un sentimento di appartenenza, supporto emozionale, e un'atmosfera riparatrice per condurre programmi con donne migranti senza avere un impatto negativo sul loro benessere.



### Alcuni consigli per la costruzione di spazi sicuri:

- Partire da un luogo di comfort/conoscenza.
- Privilegiare l'impostazione del cerchio, mettere le partecipanti a proprio agio, creare entusiasmo.
- Permettete a tutte di lavorare nei propri tempi.
- All'inizio, privilegiare attività che permettono alle partecipanti di parlare di sé stesse facilmente: con la condivisione e col tempo, si creerà la fiducia.
- Privilegiare piccoli gruppi di lavoro
- Fare interagire le partecipanti, farle porre e rispondere a domande.

## Rafforzamento della fiducia

Al seguito delle violenze subite, le donne migranti spesso hanno un basso livello di autostima. Lavorare sulla fiducia in sé stesse e sull'identità con le donne e le ragazze permette di rafforzare il loro impegno sociale e di ottimizzare la loro capacità di azione.

L'assenza di stima di sé può creare timori che portano all'auto-denigrazione. Per lavorare su questa questione con le beneficiarie è possibile chiedere loro di riflettere sull'origine di tale mancanza di stima:

- dall'infanzia
- genitori asenti o poco comprensivi
- mancanze durante l'adolescenza
- incidenti nella vita
- traumi e violenza
- discriminazioni e internalizzazione delle discriminazioni e degli stereotipi
- cattive influenze
- ipersensibilità
- parole negative e auto-giudizio
- 

**Diventa allora possibile discutere e capire meglio le paure che sono legate a poco autostima:**

- paura della critica
- Dare troppa importanza alle opinioni delle/degli altri e a quello che potrebbero dire
- sentimenti di inferiorità
- Questi possono essere rintracciati nell'infanzia, ad un'epoca di umiliazione, ignoranza e sentimento di non essere amate.
- difficoltà o inabilità a farsi valere
- Incapacità di dire no, farsi valere e esprimere i propri bisogni
- perfezionismo
- Fissare obiettivi irraggiungibili che portano a sentimenti di frustrazione e delusione
- colpevolezza
- Può essere un ostacolo nell'andare avanti





## **6. COINVOLGIMENTO SIGNIFICATIVO DELLE DONNE MIGRANTI**

### **Team building in un contesto multiculturale**

Sviluppare una base di valori comuni all'interno di un determinato gruppo, struttura o istituzione è sempre il primo passo per costruire un senso di comunità. Sebbene definire questo quadro di riferimento non significhi essere d'accordo su tutto, implica essere intransigenti quando un principio fondamentale viene trasgredito (ad esempio, commenti razzisti e sessisti). Questo lavoro chiaro permette alle beneficiarie di sentirsi al sicuro in quanto c'è coerenza tra i gesti e le parole. Quando si lavora in gruppo, che sia multiculturale o meno, una comunicazione chiara e un quadro di rispetto reciproco sono fondamentali.

## Consigli per migliorare la coesione del team sul posto di lavoro:

- Incoraggiare l'autoconsapevolezza e l'espressione dei sistemi di valori personali. Conoscere il proprio quadro di riferimento come professionista può consentire di individuare incomprensioni, irritazioni e reazioni di resistenza;
- In quanto coordinatrice o manager, lavorare sulla coerenza del team comunicando, essendo consapevoli del background, dei punti di forza e delle debolezze di ciascuna e tenendone conto quando si delegano, creano gruppi di lavoro e si distribuiscono i compiti;
- Condividere pratiche di responsabilizzazione e solidarietà tra i membri del team.
- Programmare riunioni di gruppo informali. I momenti di scambio e talvolta di confronto sono importanti per dare a tutte l'opportunità di riflettere sulle proprie rappresentazioni e di riaffermare i valori condivisi;
- Programmare momenti di valutazione collettiva dei processi, dei progetti e delle attività; organizzare attività di team building per il team al di là dei progetti professionali - per vivere momenti personali all'interno del team

Olga Tokarezyk / @ENOMW





Olga Tokarezyk / @ENOMW

**Idee di attività di team building:**

- Attività legate al corpo e al movimento - Sessione di movimento:
  - Mano nella mano, le partecipanti immaginano di essere magneti che si attraggono o si respingono. Devono seguire il movimento di qualcun'altra. Questo è un modo per liberare il controllo e costruire la fiducia all'interno del team;
  - Attività sportive
  - Attività di meditazione e rilassamento.
  
- Attività legate alla natura - Costruzione di un terrario:
  - Compostaggio degli scarti di cucina per trasformarli in terriccio, imparare a coltivare e utilizzare le erbe aromatiche in un ambiente urbano e di piccole dimensioni e sviluppare le tecniche di coltivazione di base;
  - Ikebana: arte della composizione floreale, ma non sofisticata e difficile o costosa. Questa tecnica si concentra su 3 elementi: un elemento radicante che simboleggia la terra, uno intermedio che rappresenta l'individualità e un ultimo che sale per materializzare i propri obiettivi;
  - Passeggiate guidate nella natura.





## 7. CONCLUSIONI E CONTATTI

Questo kit di strumenti offre l'opportunità alle professioniste e ai professionisti che lavorano con le donne e le ragazze migranti, richiedenti asilo e rifugiate.

I membri dell'équipe sono invitati a mettere in discussione le loro rappresentazioni e i loro limiti e a fare un passo indietro sulle situazioni che possono aver incontrato nella loro pratica. Si spera che i consigli qui forniti possano consentire discussioni aperte all'interno delle équipe multiculturali e tra le équipe e le beneficiarie.

Un kit di strumenti è sempre vivo, vitale e adattabile e incoraggiamo la lettrice e il lettore a farlo proprio, a sviluppare le proprie competenze, a tenersi aggiornata/o e a mostrare flessibilità e resilienza di fronte alle sfide specifiche che deve affrontare.

Infine, ricordiamo l'importanza del lavoro delle organizzazioni della società civile e di altre strutture che lavorano direttamente con le donne e le ragazze migranti, richiedenti asilo e rifugiate e incoraggiamo i movimenti per i diritti delle donne guidati da donne migranti in Europa e altrove.

### CONTATTI



Website: [www.awsa.be](http://www.awsa.be)



Email: [awsabe@gmail.com](mailto:awsabe@gmail.com)



Facebook: [@awsabe](https://www.facebook.com/awsabe)

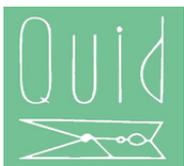


Instagram: [@awsaawsabe](https://www.instagram.com/awsaawsabe)





AWSA-Be  
Arab Women's Solidarity Association-Belgium  
جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا



UniversidadeVigo



Funded by the Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) of the European Union