


# Kit di strumenti per riflettere su stereotipi, genere e scelte professionali



Carte per esplorare il tema del genere, dei suoi stereotipi e di ciò che comporta sentirsi «minoranza». Pensate per ragazze e ragazzi in apprendistato e per i/le loro docenti e genitori, ma adattabili a qualunque gruppo voglia confrontarsi sul rapporto tra genere e stereotipi o tra genere e scelte professionali.

**Riflettere su stereotipi,  
genere e scelte professionali**

# **Indice:**

## **Attività didattiche**

## **Atelier fumetti**

## **Glossario**

## **Strumenti riflessivi**

## **Risorse e Servizi**

Il materiale didattico che segue è il frutto del lavoro sviluppato dal Progetto ProAPP ([www.pro-app.ch](http://www.pro-app.ch)) coordinato dalla Fondazione ECAP e che vede come partner il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport del Canton Ticino, la Conferenza Cantonale Genitori e UNIA.



**Riflettere su stereotipi,  
genere e scelte professionali**

# **Attività didattiche**

Il materiale didattico che segue  
è il frutto del lavoro sviluppato  
dal Progetto ProAPP ([www.pro-app.ch](http://www.pro-app.ch))  
coordinato dalla Fondazione ECAP  
e che vede come partner il Dipartimento  
dell'educazione, della cultura  
e dello sport del Canton Ticino,  
la Conferenza Cantonale Genitori  
e UNIA.

## **Stereotipi e scelte professionali**

### Spunti per usare le attività didattiche

Le carte che seguono presentano alcune attività per esplorare il tema del genere, dei suoi stereotipi e di ciò che comporta sentirsi «minoranza».

Sono state pensate per ragazze e ragazzi in apprendistato e per i/le loro docenti, ma possono essere proposte e adattate a qualunque gruppo che voglia confrontarsi sul rapporto tra genere e stereotipi e/o tra genere e scelte professionali.

Il filo che lega le varie attività è quello della metodologia attiva, ovvero mettere i/le partecipanti in situazioni che interrogano il loro pensiero e le loro emozioni, nella convinzione che per parlare di questi argomenti in modo costruttivo ed efficace sia necessario comprendere nel medesimo discorso gli aspetti cognitivi (ciò che penso), gli aspetti emotivi (ciò che provo) e, infine, gli aspetti di azione (cosa posso e voglio fare).

Per questo motivo gli strumenti proposti interrogano e non presentano ricette. Il consiglio ai facilitatori e alle facilitatrici è quello di mettersi da parte e consentire l'espressione libera, senza giudizio. Sarà la riflessione collettiva e la sistematizzazione a seguito delle attività che fornirà la cornice teorica e consentirà il passaggio dal particolare al generale.

Proprio per questa loro natura di stimolo, ogni materiale può essere modificato e adattato al proprio pubblico o all'aspetto particolare che si intende esplorare. Ogni attività propone un «foglio di lavoro» che riporta obiettivi, destinatari, materiali e tempi, nonché le modalità di lavoro. Qui sono inseriti anche suggerimenti e indicazioni pratiche. Seguono poi «carte operative» che possono essere fotocopiate e utilizzate liberamente, secondo la licenza Creative Commons.

Tutte le attività sono state sperimentate e modificate dal team di progetto.

Elenco attività:

- **Pattinare con Marco e Sara**
- **Indovinello: chi è il capo?**
- **Gli schieramenti**
- **La barriera**

## Foglio di lavoro

### Per chi

Tutti e tutte. Alcune riflessioni conclusive si riferiscono in particolare al ruolo dei/delle docenti.

### Obiettivi

- Prendere coscienza delle proprie rappresentazioni stereotipate su uomini e donne
- Prendere coscienza che le rappresentazioni stereotipate sono radicate nella propria cultura
- Mettere in evidenza il fatto che ogni individuo ha in sé una combinazione di caratteristiche cosiddette «maschili» e «femminili». Siamo tutti sottoposti a un processo di socializzazione che ci plasma in quanto donne o uomini. Ciò nonostante, nessuna persona può essere ridotta a caratteristiche tipiche e uniche di un solo genere.

### Tempi

1 ora

### Materiali

- 1 scheda per partecipante (fronte e retro) e penna
- Lavagna per sistematizzazione

### Fase 1-individuale

Si distribuisce una copia della scheda con il racconto a ogni partecipante e si invita a inserire i nomi.

### Consegna

Scrivete «Marco» o «Sara» negli spazi vuoti della storia secondo ciò che vi sembra più adatto alla situazione. Avete 3 minuti, quindi non bisogna pensarci troppo. Dopodiché ne discuteremo insieme. Attenzione: non ci sono risposte giuste o sbagliate.

### Fase 2-discussione in 4 parti

**1.** In plenaria si domanda: «Quali sentimenti avete provato nel compilare la scheda?

Dove non avete avuto dubbi?»

#### Commento

In questa fase è bene far emergere come ci si è sentiti ad affrontare il compito senza fare commenti. I partecipanti possono aver completato il testo in accordo con le aspettative stereotipate sui sessi o, al contrario, distanziandosi dalle stesse. Il fatto che sia stato privilegiato l'uno o l'altro approccio, o addirittura una miscela di entrambi, non ha alcuna importanza per la continuazione dell'esercizio. Il punto essenziale non è sapere dove sono stati inseriti i nomi di Marco e Sara, ma quale caratteristica personale abbiamo attribuito all'uno o all'altra in un determinato spazio.

**2.** Perché? Cerchiamo di sapere, con l'aiuto del testo, perché abbiamo inserito «Sara» o «Marco» negli spazi. È possibile svolgere questa parte individualmente o in gruppo a seconda del tempo a disposizione e se si preferisce promuovere un lavoro di riflessione personale o collettiva.

**Lavoro individuale**

Chiedere di compilare la «Tabella dei ruoli tipici attribuiti ai sessi» che si trova sul retro con la consegna seguente: cerchiamo di sapere, con l'aiuto del testo, perché abbiamo inserito «Sara» o «Marco» negli spazi. Leggi le consegne della scheda.

**2.b****Lavoro in plenaria**

La facilitatrice o il facilitatore ripropone alla lavagna lo schema «Tipicamente femminile/tipicamente maschile». Ripercorrendo la storia, per ogni spazio (o una scelta di essi) chiede di alzare la mano a chi ha inserito «Sara» e a chi «Marco». Chiede quindi: «Quale caratteristica attribuite a Sara/Marco per svolgere questa azione?» Poi, «Quindi questa caratteristica secondo il nostro esercizio è tipicamente maschile o femminile?» e la scrive nella colonna corrispondente scelta dalla maggioranza.

**Commento**

In questo caso si chiarisce che si lavora sullo stereotipo. È possibile che tra i partecipanti sorgano critiche di tipo «ma io non sono così», oppure «oggi non è più così». In questo caso spiegate che si tratta appunto di raccogliere, nel corso di questa seconda tappa, le attribuzioni stereotipate concernenti ragazze e ragazzi.

**3.** Voi dove vi ponete? Chiedete ai partecipanti di mettere individualmente una crocetta su ogni linea della tabella che collega due caratteristiche opposte, secondo il grado in cui loro stessi si considerano vicini all'una o all'altra.

**Commento**

È possibile saltare questo passaggio e passare direttamente alla fase 4. In questo caso si avrà come base di partenza un elenco di caratteristiche di genere per il gruppo e si proporrà in plenaria la domanda «Voi dove vi ponete?»

**4.** «Cosa vi colpisce? Cosa vi fa pensare rispetto ai vostri studenti e studentesse?»

**Conclusione**

Ogni essere umano è un individuo unico, si distingue dagli altri. Nessuno corrisponde al cento per cento alle rappresentazioni stereotipate di ragazze e ragazzi, di donne e uomini. Noi stessi siamo una mescolanza di caratteristiche considerate «maschili» e «femminili».

Eppure nella società queste immagini stereotipate hanno vita dura e la loro impronta è reale. Non siamo sempre coscienti del fatto che questi ruoli associati ai sessi sono ancora presenti e influenzano il nostro comportamento.

In funzione del loro processo di socializzazione le donne e gli uomini si fanno la loro opinione personale della mascolinità e della femminilità, e dunque di allievi e allieve. Questa immagine personale, di solito incoscia, si esprime nell'interazione con i ragazzi e si traduce in espressioni che sottolineano alcune caratteristiche o nell'assegnazione del tipo di compiti oppure nelle attività.

Attività tratta da «Uomini e donne in un team educativo misto. Guida per le strutture d'accoglienza dell'infanzia» dell'Associazione delle strutture d'accoglienza per l'infanzia della Svizzera Italiana, che ringraziamo per averci permesso di riproporla. Le indicazioni didattiche sono rielaborate dal progetto e adattate al pubblico di docenti professionali.

## Pattinare con Marco e Sara

### Attività

**Scrivi «Marco» o «Sara» negli spazi vuoti secondo ciò che ti sembra più adatto alla situazione. Fallo di getto, senza riflettere troppo.**

È inverno. Fa talmente freddo che per la prima volta da diversi anni perfino il piccolo lago situato nelle vicinanze del paese è gelato.

Marco e Sara, due gemelli di 10 anni, vogliono andare a pattinare sul lago. La madre dà loro dei soldi per ogni evenienza. «Tieni» dice, «metti i soldi nella tua borsa da sport \_\_\_\_\_(1). I bambini inforcano le loro biciclette, ma che sfortuna! Una delle due ha la gomma bucata «Il lago non è lontano, siediti sul portapacchi» dice la madre a \_\_\_\_\_(2). «No, il poliziotto del corso di sensibilizzazione a scuola ce l'ha espressamente proibito» risponde \_\_\_\_\_(3). «Può prendere la piccola bicicletta da bambini», dice \_\_\_\_\_(4).

Sul lago stanno già pattinando molti bambini e adulti. Marco e Sara si mettono i pattini, quando a uno dei due si strappa la stringa. «Niente di grave», dice \_\_\_\_\_(5), riannodando la stringa rotta.

I due gemelli vogliono avvicinarsi al canneto, ma in quella zona il ghiaccio non sembra molto spesso. \_\_\_\_\_(6) passa davanti, si avvicina con prudenza ed esamina lo strato di ghiaccio. Altri bambini del paese propongono loro di fare una gara di corsa. Decidono che Marco e Sara dirigeranno la gara. \_\_\_\_\_(7) dà il segnale di partenza. Improvvisamente sul bordo vedono un bambino piccolo che piange. «Che cosa è successo, perché piangi?» gli chiede \_\_\_\_\_(8). «Mi scappa la pipì, ma non riesco ad aprire i pantaloni.» Ha le dita irrigidite dal freddo. «Aspetta, ti aiuto» dice \_\_\_\_\_(9).

Il sole sta già calando e comincia a fare molto freddo. Marco e Sara vogliono andare a casa. «Ho tanto freddo!» si lamenta \_\_\_\_\_(10). «Ma non fare tante storie!» risponde \_\_\_\_\_(11). \_\_\_\_\_(12) deve scansare un ragazzo molto insicuro sui pattini che arrivando diritto su di lui/lei, lo/la fa cadere. «Stupido!» Fa attenzione, ne farai cadere altri!» gli grida «Non parlargli in questo modo, non ho fatto apposta» dice \_\_\_\_\_(13) per calmare le acque.

Nei pressi del posteggio delle biciclette c'è anche lo stand di un venditore di castagne. Il venditore chiede a Marco e a Sara se vogliono dargli una mano. Certo, volentieri! \_\_\_\_\_(14) può rimescolare le castagne nella padella per caldarroste mentre \_\_\_\_\_(15) incassa i soldi dei clienti e consegna il resto. Entrambi, come ricompensa ricevono una manciata di castagne calde.

Ma è tempo di rincasare. \_\_\_\_\_(16) propone di comperare una sorpresa per la mamma, visto che hanno ancora i soldi ricevuti e che la mamma è rimasta a casa da sola tutto il pomeriggio.



# Pattinare con Marco e Sara

## Attività

Tabella dei ruoli tipici attribuiti ai sessi: ripercorrendo la storia, per ogni spazio domandati «Quale caratteristica ho attribuito a Sara/Marco per svolgere questa azione?». Poi inserisci questa caratteristiche nella colonna «tipicamente maschile» o «tipicamente femminile». Sulla medesima riga inserisci una caratteristica opposta.

In questo modo si otterrà un elenco di caratteristiche stereotipate riferite a femmine e maschi.

### Esempio

Tipicamente femminile:  
pulita

tipicamente maschile:  
trascurato

### Tipicamente femminile

### tipicamente maschile

_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____
_____	←—————→	_____

Ora pensa alle tue caratteristiche e metti una crocetta su ogni linea, più o meno vicino al tratto che ti corrisponde.

### Esempio

Tipicamente femminile (Sara)

tipicamente maschile (Marco)

pulita	←————— <b>x</b> —————→	_____
piagnucolosa	←————— <b>x</b> —————→	_____
debole	←————— <b>x</b> —————→	_____

negligente	_____
duro	_____
forte	_____

Che cosa vi colpisce dopo aver compilato il foglio?

# Indovinello: chi è a capo?

Foglio di lavoro

## Per chi

Tutti e tutte

## Obiettivo

Interrogarsi sui propri stereotipi di genere, in particolare per quanto riguarda la capacità di donne e uomini di svolgere determinate professioni.

## Tempi

20'

## Materiali

Un foglio con l'indovinello per partecipante

## Fase 1

I/le partecipanti vengono fatti/e sedere in semicerchio e viene dato a ciascuno un foglio che riporta l'indovinello, pregandoli di scrivere una risposta. Il foglio non verrà mostrato o ritirato, quindi possono sentirsi liberi di inserire il loro pensiero. Vengono lasciati alcuni minuti per riflettere e rispondere.

## Fase 2

In plenaria si chiede ai partecipanti di dare le loro risposte, senza forzare chi non se la sente.

## Commento

In questa fase è bene non fare commenti sulla validità delle risposte, anche in caso di ipotesi particolarmente fantasiose. Se qualcuno indovina si continua comunque a esplorare altre strade, finché ci sono. È anche possibile scrivere le varie risposte in modo che siano visibili.

Il facilitatore, la facilitatrice dà quindi la risposta: la persona a capo del team di chirurgia è la madre.

## Fase 3

### Riflessione

- Come mai non si pensa subito alla madre? (Oppure: come mai tanti di voi non hanno pensato subito alla madre?)
- Questa professione può esercitarla anche una donna bene come un uomo?

## Commento

Si può concludere l'attività richiamando il fatto che gli stereotipi di genere guidano inconsciamente il nostro modo di vedere le professioni.



# Gli schieramenti

## Foglio di lavoro

### Per chi

Ragazzi/e, è possibile adattarla anche ad un pubblico adulto

### Obiettivi

- Riflettere e prendere coscienza delle proprie opinioni in merito ad affermazioni stereotipate sui generi
- Riflettere sulle variabili che costituiscono stereotipi e generi, in particolare per quanto riguarda la scelta di un apprendistato e un settore lavorativo
- Saper argomentare contro gli stereotipi

A seconda delle frasi proposte è possibile approfondire la riflessione su aspetti specifici.

### Tempi

Variabili a seconda del numero di domande e dello spazio dedicato al dibattito.

Consigliamo almeno 30'

### Materiali

Due cartelli con NO e SÌ posizionati ai due estremi dell'aula/corridoio. Per questa attività è necessario uno spazio in cui le persone possano muoversi liberamente.

### Fase 1

Ora noi diremo una frase. Se siete d'accordo andate dove si trova il cartello «sì», se non siete d'accordo andate verso il cartello «no». In questa parte dell'attività dovete schierarvi: non è possibile avere opinioni intermedie o sfumate. Non pensateci troppo!

Il formatore/la formatrice legge la prima frase e fa schierare i/le partecipanti.

### Fase 2

Ora cercate di convincere le persone dell'altro schieramento! Chi viene convinto, anche in parte, si sposta verso il cartello opposto tanto quanto ritiene di aver cambiato opinione.

Il formatore/la formatrice scrive su lavagna o flip chart una sintesi delle argomentazioni espresse (sia pro che contro).

### Commento

Dal momento che l'attività riguarda la capacità di argomentare, è fondamentale che il formatore/trice non commenti le scelte dei/delle partecipanti né prenda posizione. Il suo ruolo sarà quello di governare la discussione dando la parola, riformulando le affermazioni dei/delle partecipanti, proponendo contro esempi quando la discussione langue o ricade troppo in visioni stereotipate.

## **Gli schieramenti**

### **Frase possibili**

- Le ragazze e ragazzi hanno capacità differenti
- Esistono professioni più adatte ai maschi
- Le femmine sono più precise
- I maschi hanno più senso dell'orientamento
- Le femmine hanno più ostacoli
- I maschi non possono piangere (o essere deboli)
- È meglio una classe mista

# La barriera

## Foglio di lavoro

### Per chi

Ragazze e ragazzi. Trattandosi di un'attività che richiede l'uso del corpo si consiglia di proporla in gruppi che abbiano un minimo di conoscenza e confidenza reciproca e in cui non ci siano persone con difficoltà fisiche.

### Obiettivi

- Sperimentare il sentimento di esclusione da un gruppo
- Riflettere sulla relazione tra esclusione e omologazione

### Materiali

Spazio per fare un cerchio di persone in piedi

### Tempo

15 min

### Fase 1-gioco

Si formano gruppi di massimo 10 persone. Ciascun gruppo sceglie una persona da far uscire dalla stanza. Tutte le persone presenti formano una barriera serrata, intrecciando mani e piedi. Il loro obiettivo è quello di respingere la persona rimasta fuori, che a sua volta deve tentare di trovare un varco scoprendo la «chiave di accesso». È vietato respingere con mani e piedi o usare violenza. La persona prescelta esce dalla stanza mentre il gruppo definisce un criterio che gli permetterà di essere ammesso (un dettaglio dell'abbigliamento, un atteggiamento, una richiesta specifica, ecc.). Esempi: togliere gli occhiali, maniche arrotolate, guardare negli occhi, pronunciare la parola «per favore», ecc.

La barriera può essere sciolta se chi è fuori individua in 3 minuti la «chiave». Variante più fisica: non viene stabilito una chiave. Il gruppo deve mantenere il silenzio per tutta la durata del gioco. In questo caso il tempo massimo per riuscire nell'obiettivo è di 2 minuti.

L'attività può essere ripetuta, individuando di volta in volta qualcuno da escludere.

### Fase 2-riflessione

- Si chiede alle persone «escluse» di esprimere emozioni e sensazioni. In particolare, si chiede se hanno percepito come più importante «entrare» a far parte della barriera o «rompere» la barriera.
- I criteri di esclusione erano legittimi?
- Che strategie si potevano usare per essere ammessi? (Negare un aspetto di sé, conformarsi, stabilire una relazione significativa, fare appello ai propri diritti...)

Il formatore/la formatrice conclude l'attività invitando i partecipanti a fare un parallelismo con i contesti di vita quotidiana (in classe, con gli amici, in famiglia, ecc.).

Tratto da «Di che genere sei?» La Meridiana.



**Riflettere su stereotipi,  
genere e scelte professionali**

# **Stereotipi e scelte professionali: atelier fumetti**

Il materiale didattico che segue è il frutto del lavoro sviluppato dal Progetto ProAPP ([www.pro-app.ch](http://www.pro-app.ch)) coordinato dalla Fondazione ECAP e che vede come partner il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport del Canton Ticino, la Conferenza Cantonale Genitori e UNIA.



# **Stereotipi e scelte professionali: atelier fumetti**

## Foglio di lavoro

### **Per chi**

Tutti e tutte

### **Obiettivi**

- Interrogarsi sugli stereotipi di genere legati alle professioni
- Stimolare la riflessione sulle conseguenze che certi comportamenti condizionati da stereotipi di genere possono avere

### **Tempi**

15 min. per vignetta

### **Materiali**

- 1 copia delle vignette scelte (una o più) a testa
- Fogli con vignette vuote per disegnare il seguito o scrivere la storia
- Proiettore per mostrare in plenaria le vignette disegnate

### **Fase 1-individuale poi piccolo gruppo**

Ogni ragazzo/a riceve una delle seguenti vignette e viene invitato/a a immaginare come proseguirà la scena. Nella consegna è importante sottolineare come in ogni vignetta sono presenti tre personaggi, per valorizzare il ruolo di chi osserva.

### **Fase 2-in plenaria**

Riproduzione in plenaria delle scene create e riflessione su quanto immaginato dai gruppi.

Possibili sviluppi delle situazioni concepiti dagli apprendisti del CPT di Locarno coinvolti nel progetto sono scaricabili sul sito

[www.pro-app.ch/prodotti](http://www.pro-app.ch/prodotti)













L'ANNO PROSSIMO INIZIO  
L'APPRENDISTATO  
COME PARRUCCHIERE

NON SAPEVO  
FOSSI GAY









**Riflettere su stereotipi,  
genere e scelte professionali**

# Glossario

Il materiale didattico che segue è il frutto del lavoro sviluppato dal Progetto ProAPP ([www.pro-app.ch](http://www.pro-app.ch)) coordinato dalla Fondazione ECAP e che vede come partner il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport del Canton Ticino, la Conferenza Cantonale Genitori e UNIA.

# Stereotipi e scelte professionali

## Spunti per usare il glossario

Il glossario è concepito come flash card: ogni termine compare sulla faccia della carta, mentre sul retro si trova la definizione. In alcune voci, dopo una prima definizione sintetica, sono presenti spunti teorici e il rimando a siti o risorse di approfondimento.

Si tratta, infatti, di tematiche complesse e l'obiettivo di questo glossario è quello di dare un primo orientamento, invitando ad approfondire anche attraverso le risorse indicate. La scelta dei termini è avvenuta sulla base di quanto emerso dai laboratori con docenti e studenti/studentesse. Il/la docente o facilitatore/trice può far vedere alla classe il termine, chiederne il significato e poi verificare sul retro se è quello corretto. Questa modalità consente di far emergere le rappresentazioni di ciascuno, cosa già si conosce o si pensa di conoscere, stimolare la formulazione di ipotesi e, infine, verificare sulla base della letteratura. Può essere anche uno spunto di discussione rispetto alle fonti di conoscenza.

Le voci incluse nel glossario sono:

- **Identità**
- **Stereotipo e Pregiudizio**
- **Stereotipi di genere**
- **Discriminazione**
- **Sessismo**
- **Omofobia e transfobia**
- **Sesso biologico (e intersessualità)**
- **Genere**
- **Identità sessuale**
- **Identità di genere (e cisgender, transgender)**
- **Orientamento sessuale**
- **Queer**
- **LGBTQ+**
- **Fluidità di genere**

Le definizioni sono nostre rielaborazioni e integrazioni da diverse fonti, in prevalenza:

- Dizionario Treccani
- Salute sessuale Svizzera  
<https://www.salute-sessuale.ch>
- Istituto europeo per la parità di genere  
<https://eige.europa.eu>
- Council of Europe Sessismo Riconoscilo Indicalo Fernalo (coe.int)  
<https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-it.html>
- Ministero pari opportunità, «Gender School»  
<https://www.genderschool.it>
- Informagiovani del Canton Ticino per la definizione di «sesso biologico»  
<https://www4.ti.ch/generale/infogiovani/affettivita-e-sessualita>

# Identità

## Identità

**Complesso di caratteri che distinguono una persona.  
Consapevolezza di sé come individuo.**

L'identità si riferisce alla percezione che ogni individuo ha di sé stesso, cioè della propria coscienza di esistere come persona in relazione con altri individui. Questa percezione di identità non è solo individuale. È il riconoscimento reciproco fra l'individuo e la società.

La costruzione dell'identità è un processo soggetto a continue revisioni, confronti con le alternative disponibili, consolidamenti, per l'intero corso di vita.

L'acquisizione dell'identità non è, infatti, preconstituita una volta per tutte e non può mai essere considerata conclusa, ma continua ad evolversi e plasmarsi attraverso le conoscenze e le esperienze che le persone accumulano nella vita (es. cominciare un nuovo lavoro, diventare genitori, nonni, cambiare lavoro, fare una nuova formazione, sposarsi, convivere, divorziare...).

Secondo questo modello, l'individuo rivede decisioni che sembravano già assunte in quanto non più soddisfacenti, sente il bisogno di validare gli impegni già presi o di rimetterli in discussione. Si impongono così nuove ristrutturazioni, le fasi precedenti non vengono mai abbandonate, ma assimilate e riadattate.



Sintesi dell'articolo di A. Garelo  
Chi sono IO? La costruzione dell'Identità  
(guidapsicologi.it)  
Leggi qui l'articolo completo

# Stereotipo

## **Stereotipo**

**In psicologia, opinione preconstituita, generalizzata e semplicistica, che non si fonda, cioè, sulla valutazione personale dei singoli casi ma si ripete meccanicamente, su persone o avvenimenti e situazioni.**

Gli stereotipi sono quindi semplificazioni mentali di caratteristiche o comportamenti complessi di gruppi di persone.

Queste semplificazioni sono costruite culturalmente. Gli stereotipi si costruiscono nella mente in modo automatico per semplificare le complessità del nostro ambiente e attribuiscono caratteristiche e qualità senza verificare se sono vere o no.

# Stereotipo di genere



## **Stereotipo di genere**

**Gli stereotipi di genere sono generalizzazioni su cosa ci si aspetta dagli uomini e dalle donne in uno specifico contesto sociale o in una determinata situazione.**

Sono iper-semplificazioni riguardo a gusti, attitudini e comportamenti, ma anche riguardo a capacità, ambizioni e ruoli sociali.

Tali caratteristiche vengono ritenute «naturali», biologicamente fondate, anche se numerosi studi hanno confermato essere il prodotto delle aspettative sociali e della loro influenza sugli individui.

# Pregiudizio

## **Pregiudizio**

**Idea, opinione concepita sulla base di convinzioni personali e prevenzioni generali, senza una conoscenza diretta dei fatti, delle persone, delle cose, tale da condizionare fortemente la valutazione, e da indurre quindi in errore (preconcetto).**

Contrariamente agli stereotipi, i pregiudizi sono accompagnati da emozioni e hanno una componente valutativa. Non si basano sull'esperienza e sulla percezione, ma su un'opinione su cui solitamente non si riflette ed è quindi un giudizio che è stato valutato in anticipo. I pregiudizi di solito hanno connotazioni negative e sono difficili da eliminare a causa della loro complessità e diversità.

Come detto, gli stereotipi sono sempre presenti e aiutano l'individuo a ridurre percezioni e informazioni complesse. Dal momento che non è possibile impedirne l'emergere, è importante imparare a gestire gli stereotipi in modo tale che non diventino pregiudizi e si fossilizzino.

Il modo migliore per opporsi al pregiudizio è fornire informazioni. Se conosciamo meglio la nostra controparte, formiamo un'immagine più differenziata di persone o culture e impariamo così a capirle meglio.

È altrettanto importante che rendiamo noi stessi e coloro che ci circondano consapevoli dei pregiudizi. Solo quando diventiamo consapevoli di avere dei pregiudizi possiamo agire contro di essi. Questo funziona sia per gli individui che nei processi dinamici di gruppo.

# Discriminazione

## Discriminazione

**La discriminazione di genere è una disparità o un trattamento svantaggioso di un individuo o di un gruppo di individui basata sul genere.**

La discriminazione di genere riguarda il diverso modo di trattare con le persone perché sono maschi o femmine, piuttosto che sulla base delle loro capacità fisiche e intellettuali. Si parla di discriminazione quando questo diverso trattamento avviene sistematicamente e compromette o annulla il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in ambito politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.

La discriminazione può derivare sia dalla legge che dalla pratica.

La discriminazione è diretta quando si tratta qualcuno in modo meno favorevole rispetto a qualcuno dell'altro sesso (ma anche età, nazionalità, razza, religione) a parità di circostanze. L'abuso e le molestie sessuali sono forme di discriminazione diretta.

La discriminazione è indiretta quando una regola, una politica o una pratica è costruita e attuata in modo tale che un genere non si sia in grado di accedervi, ponendo l'individuo in una posizione di svantaggio rispetto al sesso/genere altro.



In Svizzera la discriminazione di genere sui luoghi di lavoro è combattuta dalla Legge sulla parità dei sessi (LPar) che prevede:

- Divieto di discriminazione in base al sesso, in particolare a causa dello stato civile, della situazione familiare o della gravidanza
- Protezione contro le molestie sessuali sul posto di lavoro
- Tutela contro il licenziamento ritorsivo attuato in seguito a un reclamo interno o a un'azione legale per discriminazione
- Processi gratuiti in caso di controversie riguardanti discriminazioni nella vita professionale
- Alleggerimento dell'onere della prova
- Azioni collettive
- Analisi della parità salariale e verifica indipendente
- Aiuti finanziari nella vita professionale

Scansiona il codice QR per leggere la legge completa

# Omofobia e transfobia

## Omofobia e transfobia

**Paura dell'omosessualità, sia come atteggiamento di condanna dell'omosessualità, sia come timore ossessivo di essere o di scoprirsi omosessuale. Quando ci si riferisce alle persone transessuali o transgender si parla di transfobia.**

Omofobia e transfobia si manifestano in vario modo:

- atteggiamento che considera anormali o malate le persone omosessuali e transessuali e l'eterosessualità come l'unica espressione naturale della sessualità
- linguaggio che utilizza espressioni di derisione o insulto
- violenza che comprende aggressioni verbali e violenza fisica
- passività e omissione: che consiste nel non dire o fare niente di fronte a un comportamento omofobo
- istituzionalizzata: pratica istituzionale in cui le persone LGBT+ (vedi def.) sono sfavorite



Definizione da:

<http://www.comune.torino.it/torinogiovani/salute-e-vita-affettiva/omofobia-e-transfobia>  
e Enciclopedia Treccani

# Sesso biologico



## Sesso biologico

**Il sesso biologico è l'appartenenza dal punto di vista biologico al sesso maschile o femminile. Risponde quindi alla domanda: «A quale sesso corrisponde il mio corpo?».**

La definizione di sesso biologico si basa su vari fattori: il patrimonio genetico, gli organi genitali e il quadro ormonale. Sulla base di questi criteri osservati alla nascita, al bambino viene assegnato un sesso maschile o femminile.

Ci sono persone che nascono con un apparato riproduttivo e/o un'anatomia sessuale, sia interna che esterna, che non rientrano nelle classiche definizioni di maschile e femminile. La varietà di queste situazioni è molto ampia e non sempre individuabile alla nascita. Si parla allora di intersessualità. Alle coppie di cromosomi più comuni, XX (femmina) e XY (maschio), sono possibili altre combinazioni (ad es. Xo, XXY, ...). Anche la forma degli organi genitali e la quantità di ormoni sessuali nel corpo possono variare. Sia sul piano genetico e ormonale sia per quanto concerne l'aspetto degli organi genitali esterni ed interni, la biologia umana non si limita quindi alle due categorie «maschio» e «femmina». L'intersessualità è un termine ombrello che designa numerose variazioni dello sviluppo sessuale, ossia la presenza di caratteristiche sessuali biologiche innate (genetiche e/o anatomiche e/o ormonali) che non corrispondono alle norme sociali e mediche del sesso maschile e femminile. Queste variazioni delle caratteristiche sessuali possono essere rilevate prima o dopo la nascita, durante l'infanzia, durante la pubertà, in età adulta o anche mai. Le persone intersessuali hanno un corpo sano e sono in buona salute.

Secondo l'ONU, la percentuale di persone intersessuali nella popolazione mondiale è di circa l'1,7%. Se mettiamo in relazione queste cifre con la Svizzera, significa che ci sono approssimativamente tante persone intersessuali quanti sono le/gli abitanti delle città di Berna o Losanna. La maggior parte di queste persone intersessuali è e rimane invisibile.

# Genere

## Genere

**Il genere è una definizione socialmente costruita di attributi e opportunità sociali associati al fatto di essere di sesso femminile o maschile e alle relazioni tra uomini e donne e tra bambine e bambini, nonché alle relazioni tra donne e alle relazioni tra uomini.**

Questi attributi, opportunità e relazioni sono costruiti dalla società e sono acquisiti tramite i processi di socializzazione. Sono specifici di un dato contesto e di un dato momento e sono mutevoli. Il genere determina ciò che è atteso, permesso e valutato in una donna o in un uomo in un determinato contesto.

Nella maggior parte delle società ci sono differenze e disuguaglianze tra le donne e gli uomini per quanto riguarda le responsabilità assegnate, le attività intraprese, l'accesso alle risorse e il loro controllo, nonché le opportunità decisionali.

# Identità sessuale

## **Identità sessuale**

**L'identità sessuale è come ci si pensa in termini di attrazione verso persone dell'altro sesso o del proprio sesso.**

L'identità sessuale e il comportamento sessuale sono strettamente correlati all'orientamento sessuale (vedi def.) ma sono distinti. Di fatto, con identità sessuale ci si riferisce alla concezione di sé che ha un individuo, mentre il comportamento si riferisce ad atti sessuali effettivi compiuti dall'individuo, laddove l'orientamento sessuale si riferisce ad attrazioni verso persone dello stesso sesso o sesso opposto, a entrambi i sessi o più o a nessuno.

# Identità di genere

## Identità di genere

**L'identità di genere è la percezione che un individuo ha del proprio genere: la sensazione propria di sentirsi maschili, femminili, entrambi o nessuno dei due, indipendentemente dal sesso biologico.**

È determinata dalla consapevolezza di sé e dal senso di appartenenza a un genere o a nessuna categoria di genere comunemente riconosciuta.

L'identità di genere non riguarda solo il modo in cui si percepisce il proprio genere, ma anche il modo in cui si presenta il proprio genere. L'espressione di genere è l'aspetto esteriore di una persona, il modo in cui una persona esprime il genere, ad esempio attraverso l'abbigliamento, l'acconciatura, il trucco, la lingua, il comportamento, il nome o i pronomi. L'espressione di genere di una persona e la sua identità di genere possono coincidere, ma non necessariamente.

La maggior parte delle persone ha un'identità di genere coerente con il sesso a cui sono state assegnate alla nascita. In questo caso si parla di cisgenere (**cisgender**).

Le **persone trans**, invece, non si identificano o non si identificano completamente con il sesso loro assegnato. Un uomo trans è un individuo che si definisce uomo anche se è stato assegnato al sesso femminile. Una donna trans è una persona che è stata assegnata al sesso maschile ma si definisce donna.

Alcune persone non si identificano né (esclusivamente) come uomo né (esclusivamente) come donna. Queste persone sono chiamate **non binarie**. Studi internazionali indicano che circa l'0,5–3% delle persone sono trans. Di questi, fino al 60% sono non binari.

Alcune persone trans decidono di fare una transizione sociale e/o fisica/ medica perché vogliono vivere ed essere riconosciute nella loro identità di genere. Ci sono molti modi per effettuare una transizione, ad esempio scegliendo un nome e/o un pronome adatto, modificando il proprio aspetto (acconciatura, abbigliamento, trucco, accessori, ecc.), la propria gestualità, ricorrendo a misure legali (cambio ufficiale del nome e/o del sesso) o mediche (trattamento ormonale e/o operazioni). Non vi è alcun obbligo né modello unico per quanto riguarda la transizione.

# Orientamento sessuale



## **Orientamento sessuale**

**L'orientamento sessuale di una persona è la sua attrazione fisica, mentale, emotiva e sessuale per un particolare sesso** (maschio o femmina).

L'orientamento sessuale è tipicamente diviso in almeno quattro categorie: eterosessualità (attrazione per gli individui dell'altro sesso), omosessualità (attrazione per individui dello stesso sesso), bisessualità, (attrazione per gli individui di entrambi i sessi) e asessualità (nessuna attrazione per nessuno dei due sessi).

# Queer

## Queer

**Tutte le persone che non sono conformi ai modelli e alle norme relativi al genere e alla sessualità. Spesso usato da chi rifiuta con forza le tradizionali identità di genere e da chi rifiuta le categorie dell'orientamento sessuale come gay, lesbica e bisessuale.**

Negli anni Novanta queer fu proposto come alternativa alla sigla LGBT da quelle sottoculture che criticavano il movimento per essersi orientato su posizioni conservatrici e istituzionali, avendo scelto di mettere al centro della propria battaglia politica temi come il matrimonio e le adozioni. All'inizio, quindi, queer era un termine che si portava dietro un significato politico radicale e «ribelle», che però perse con il passare degli anni.

Oggi queer – che letteralmente significa «eccentrico» – è usato principalmente da quelle persone che non si riconoscono nelle tradizionali definizioni usate per gli orientamenti sessuali e per le identità di genere, che vogliono rimettere in discussione anche da un punto di vista politico.

Queer è usato per esprimere dissenso verso l'eteronormatività, cioè la convinzione che quello eterosessuale sia l'unico orientamento legittimo, e il binarismo di genere, cioè la convinzione che esistano soltanto il genere maschile e quello femminile.

Il presupposto è che su eteronormatività e binarismo si siano poi costruiti i principali stereotipi che ritengono fuori norma gli orientamenti e le soggettività a cui non vengono riconosciuti pari e pieni diritti.

**LGBT**  
**LGBTQ+**

## LGBT LGBTQ+

**Sigla che definisce le persone appartenenti alla comunità lesbica, gay, bisessuale, transessuale e queer intersessuale.**

«Oggi con LGBT si indicano solitamente le persone che non sono eterosessuali, cioè che non sono attratte unicamente dalle persone dell'altro sesso, e le persone non cisgender, cioè che non si identificano con il proprio sesso biologico. Questo include persone lesbiche (L), gay (G) e bisessuali (B), transgender (T).

La sigla LGBT in parte sostituì i termini usati in precedenza, come omosessuale e lesbica, e soprattutto l'espressione «comunità gay», definizione che non rappresentava una buona parte delle persone che ne facevano effettivamente parte.

Nel corso del tempo alla sigla originale si sono aggiunte altre lettere, a indicare altri orientamenti sessuali e altre identità di genere. [...]

Negli ultimi anni alcuni attivisti e attiviste hanno chiesto l'aggiunta di altre lettere, anche se evidentemente ogni lettera che si aggiunge rende più difficile la comprensione, l'uso e la diffusione della sigla, compromettendone gli obiettivi.

Non sempre quindi queste proposte sono state bene accolte, e in molti casi il dibattito è ancora in corso.

Spesso, per evitare di escludere alcuni orientamenti o identità di genere dalla sigla, si usa LGBTQ+, o talvolta LGBTQI+.»



Sintesi dell'articolo del Ilpost  
«Cosa vuol dire LGBTQ+».  
[Leggi qui l'articolo completo](#)

# Fluidità di genere

## Fluidità di genere

**La fluidità di genere è un'identità di genere non fissa (fluida, appunto) che cambia nel tempo o a seconda della situazione.**

La parola fluidità di genere fa riferimento a quelle persone che percepiscono la loro identità di genere come fluida, ossia variabile nel tempo. Possono identificarsi come uomini, donne, entrambi o nessuno dei due. Una persona genderfluid può fluttuare tra diverse espressioni di genere nel corso della sua vita o esprimere contemporaneamente più aspetti di vari indicatori di genere.

La fluidità di genere può essere una fase di transizione, che consente alle persone di esplorare il genere prima di trovare un'espressione o un'identità di genere più stabile, o continuare per tutta la vita.

La prima menzione nota del termine è del 1994 nel libro *Gender Outlaw: On Men, Women and the Rest of Us* della teorica di genere Kate Bornstein.



Sintesi dell'articolo di Costanza Giannelli,  
La fluidità di genere: cosa significa?  
[Leggi qui l'articolo completo](#)

# Sessismo



## Sessismo

**Per sessismo si intende qualsiasi espressione (atto, parola, immagine, gesto) basata sull'idea che alcune persone, principalmente donne, vengono considerate inferiori sulla base del loro sesso.**

### **Esempi di sessismo nel mondo del lavoro**

Privare di fatto le donne che hanno figli delle opportunità di carriera; nelle riunioni, ignorare le donne, appropriarsi dei loro contributi o metterle a tacere; presumere una mancanza di autorevolezza delle donne rispetto agli uomini e quindi affidare agli uomini i compiti di gestione; commenti gratuiti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento delle donne, che ne sminuiscono la professionalità; commenti dispregiativi nei confronti di uomini che svolgono mansioni di assistenza, sia professionale che familiare; spiegazioni da parte di un uomo ad una donna riguardo qualcosa di ovvio, o di cui la donna è esperta (mansplaining)

### **Perché affrontare questo problema?**

Il sessismo sul posto di lavoro mina l'efficienza di coloro che ne sono vittime e il loro senso di appartenenza. Silenziare attraverso atti di sessismo significa ignorare idee e talenti, o non utilizzarne il potenziale. I commenti riduttivi creano un'atmosfera intimidatoria e oppressiva per chi li riceve, e possono degenerare in atti di violenza o molestie. Le vittime possono sviluppare livelli di ansia più elevati, essere più soggette a scatti d'ira e depressione. Più in generale, il sessismo comporta salari più bassi e minori opportunità per chi ne è vittima.



Approfondimenti, materiali didattici  
e un quiz si trovano qui: [Sessismo Riconoscilo](#)  
[Indicalo Fermalo \(coe.int\)](#)

**Riflettere su stereotipi,  
genere e scelte professionali**

# **Strumenti riflessivi per docenti**

Il materiale didattico che segue  
è il frutto del lavoro sviluppato  
dal Progetto ProAPP ([www.pro-app.ch](http://www.pro-app.ch))  
coordinato dalla Fondazione ECAP  
e che vede come partner il Dipartimento  
dell'educazione, della cultura  
e dello sport del Canton Ticino,  
la Conferenza Cantonale Genitori  
e UNIA.

## Scheda di auto-osservazione della pratica in aula

Questa scheda è uno strumento per far emergere alcuni aspetti del proprio stare in aula in presenza di pochi alunni di genere diverso dalla maggioranza. È importante provare a osservarsi durante situazioni specifiche, sospendendo il più possibile il giudizio. Non per forza i vari atteggiamenti implicano un approccio sessista, ma è importante sapersi guardare per prendere coscienza del fatto che determinati comportamenti possono avere un impatto sul vissuto del singolo studente o studentessa e, di conseguenza, sulle sue possibilità di apprendimento.

### Domande

### Osservazioni

#### Quando interagisco con l'unica ragazza o l'unico ragazzo...

##### Comunicazione

Quanto la/lo guardo?

Che tono di voce uso?

Gli/le sto più vicino/lontano

rispetto ai compagni? (prossemica)

Quante volte dò la parola?

Interrompo quando parla?

Quanto mi aspetto che risponda?

##### Mettere sotto la lente

Mi capita di sottolineare il suo genere?

Quanto spesso?

Quante volte la/lo lodo?

Quante volte mi capita di portarla/o ad esempio?

#### Quando interagisco con l'intera classe...

Uso termini legati solo ad un genere?

Che ruoli assegno nei lavori di gruppo e in aula?

Sono variati?

Gli esempi che porto sono variati?

Tengono conto della realtà

sia dei maschi che delle femmine?

Contengono visioni stereotipate?

Questa griglia non è legata unicamente al genere, ma può essere utilizzata come strumento di auto-osservazione in presenza di minoranze

# Incidenti critici

## Foglio di lavoro

### Per chi

Docenti

### Obiettivi

- Riflettere su possibili dinamiche legate al genere in aula
- Individuare strumenti per gestire situazioni particolari
- Individuare le strategie comunicative allievo/a - docente che facilitano l'apprendimento per tutte/i

### Tempi

30' lavoro in gruppo e almeno 30' restituzione e sistematizzazione in comune

### Materiali

schede di lavoro

### Fase 1-lavoro in gruppi 30'

Si presentano brevemente le tre situazioni e si invitano i/le partecipanti a dividersi in gruppi da 5/6 persone secondo il tema di maggior interesse.

- **Incidente critico «Gio»:** un ragazzo non viene scelto dal gruppo delle compagne;
- **Incidente critico «Flavia»:** una ragazza risponde scocciata all'insegnante che le chiede di fare la portavoce perché brava (riflessione sulla fatica nel sentirsi sotto la lente);
- **Incidente critico «Luca»:** un ragazzo viene additato dai compagni perché «sopra le righe»

Consegna di una scheda di lavoro per ciascuno a seconda del gruppo scelto. Si invita prima a leggere e riflettere individualmente e quindi discutere.

### Fase 2-messa in comune di fattori scatenanti e strategie individuate 30'

Si invitano i docenti a condividere alcune piste di lavoro, che vengono sistematizzate su lavagna.

Qui di seguito indichiamo alcuni temi possibili:

### **Incidente critico «Gio»:**

#### **Possibili strategie**

Intervenire su tutte le dimensioni del lavoro del formatore (attività, gruppo, individuo).

#### **Attività**

Proporre attività specifiche per far emergere le diverse caratteristiche della persona, in modo che non venga più percepita solo come «maschio» (quindi altro da sé).

#### **Gruppo**

Evitare, in una prima fase, di far scegliere dai/dalle studentesse i componenti dei gruppi, ma scegliere i/le componenti a seconda delle caratteristiche di affinità. Proporre esercizi che richiedono sforzo collettivo.

#### **Individuo**

Evitare l'auto esclusione.

### **Incidente critico «Flavia»:**

#### **Il punto**

- Pressione psicologica e aspettative possono essere un peso. Rimarcare la differenza non sempre è salutare.
- Importanza del gruppo nella psicologia dell'adolescente
- Intervenire su tutte le dimensioni del lavoro del formatore (attività, gruppo, individuo). Vedi sopra

### **Incidente critico «Luca»:**

#### **Il punto**

- Comprendere i bisogni dietro gli atteggiamenti eccentrici di Luca e del compagno
- Importanza del gruppo nella psicologia dell'adolescente
- Intervenire su tutte le dimensioni del lavoro del formatore (attività, gruppo, individuo).
- Come gestire l'orientamento di genere e gli stereotipi ad esso associati

# Incidente critico «Gio»

## Consegna

Leggete la situazione d'aula e confrontatevi nel gruppo sulle possibili strategie di intervento, seguendo le domande guida. Avete 30 minuti.

In plenaria ciascun gruppo riporterà in particolare i possibili fattori scatenanti e le strategie individuate (con pro e contro).

## Situazione

Nella vostra classe di 12 alunni Gio è l'unico maschio. Siete a gennaio del primo anno e vi siete accorti che in questi mesi Gio non interagisce con le compagne, vive passivamente anche le lezioni e non interviene spontaneamente se non interrogato direttamente. Durante la lezione la docente propone un esercizio da fare in sottogruppi e dà la consegna di dividersi in tre. La divisione è molto spontanea e veloce, ma Gio non viene coinvolto in nessuno dei gruppi e rimane in disparte.

## Spunti di riflessione

### Analisi

- Cosa è successo?
- Quali sono i possibili fattori che hanno portato a questa situazione? (pensando allo studente in questione, alla classe, al docente)
- Come questa situazione può influire sull'apprendimento del singolo o della classe?
- Come questa situazione può influire sul clima di classe?

### Intervento

- Secondo voi è il caso di intervenire?
- Che strade si possono percorrere?
- Quali i pro e i contro di queste strategie?
- Cosa evitereste assolutamente?



# Incidente critico «Flavia»

## Consegna

Leggete la situazione d'aula e confrontatevi nel gruppo sulle possibili strategie di intervento, seguendo le domande guida. Avete 30 minuti.

In plenaria ciascun gruppo riporterà in particolare i possibili fattori scatenanti e le strategie individuate (con pro e contro).

## Situazione

La classe di informatica è composta da 10 maschi e 1 femmina. Non ci sono problemi di integrazione evidenti e il gruppo sembra unito.

Durante una lezione viene proposta una attività in gruppi. Il docente si guarda in torno poi rivolgendosi a Flavia dice: «Tu che sei brava, poi fai da portavoce».

Flavia si alza per raggiungere il gruppo e sottovoce, ma in modo da farsi sentire chiaramente, sbotta: «Sempre io, mi sono rotta.»

## Spunti di riflessione

### Analisi

- Cosa è successo?
- Quali sono i possibili fattori che hanno portato a questa situazione? (pensando alla studentessa in questione, alla classe, al docente)
- Come questa situazione può influire sull'apprendimento del singolo o della classe?
- Come questa situazione può influire sul clima di classe?

### Intervento

- Secondo voi è il caso di intervenire?
- Che strade si possono percorrere?
- Quali i pro e i contro di queste strategie?
- Cosa evitereste assolutamente?





## Incidente critico «Luca»

### Consegna

Leggete la situazione d'aula e confrontatevi nel gruppo sulle possibili strategie di intervento, seguendo le domande guida. Avete 30 minuti.

In plenaria ciascun gruppo riporterà in particolare i possibili fattori scatenanti e le strategie individuate (con pro e contro)

### Situazione

In una classe di parrucchieri e parrucchiere ci sono 6 ragazze e 3 ragazzi.

Uno di questi, Luca, ha atteggiamenti e modo di parlare sopra le righe, vestiti eccentrici, non perde occasione di sottolineare in modo plateale il suo essere «diverso».

Deve arrivare in visita un supervisore. Il giorno prima il docente dice alla classe:

«Mi raccomando, ragazzi, fate i tranquilli e mantenete un profilo consono».

Un compagno, rivolgendosi ai compagni sghignazzando, dice:

«Luca non ce la farà mai».

### Spunti di riflessione

#### Analisi

- Cosa è successo?
- Quali sono i possibili fattori che hanno portato a questa situazione? (pensando allo studente in questione, alla classe, al docente)
- Come questa situazione può influire sull'apprendimento del singolo o della classe?
- Come questa situazione può influire sul clima di classe?

#### Intervento

- Secondo voi è il caso di intervenire?
- Che strade si possono percorrere?
- Quali i pro e i contro di queste strategie?
- Cosa evitereste assolutamente?



**Riflettere su stereotipi,  
genere e scelte professionali**

# **Risorse e Servizi Per l'inclusione di genere nell'apprendistato**

Progetto ProAPP ([www.pro-app.ch](http://www.pro-app.ch))  
coordinato dalla Fondazione ECAP  
e che vede come partner il Dipartimento  
dell'educazione, della cultura  
e dello sport del Canton Ticino,  
la Conferenza Cantonale Genitori  
e UNIA.



**p. 4**

**Orientarsi nella formazione e nel mondo del lavoro**

Servizio orientamento scolastico

Città dei mestieri della Svizzera italiana

**p. 5**

**Consulenza sui diritti del lavoro**

Ispettori/ispettrici – sezione di formazione di riferimento

Consultorio giuridico donna e lavoro Equilab

UNIA – apprendisti

**p. 6**

**Consulenza in caso di molestie**

Laboratorio di psicopatologia del lavoro

Servizio per le pari opportunità del Canton Ticino

Servizio di consulenza - maltrattamento e abuso - SIM (DECS) - Repubblica e Cantone Ticino

**p. 7**

**Percorsi professionali**

Home - AMBIENTERAGAZZE (TICH)

hommes dans le social (hommes-dans-le-social.ch)

Associazione ingegnere

Tec-Challenge

Federazione associazioni Femminili Ticino Plus

Progetto Nuovo Futuro

**p. 8**

**Sostegno personalizzato**

Docente mediatore/ docente mediatrice

Servizio mentoring di projuventute

**p. 9**

**Didattica e risorse**

Bilzobalzo

Cifre della parità

Education 21

Salute sessuale svizzera

Ghigi R. Fare la differenza. Educazione di genere dalla prima infanzia all'età adulta, il Mulino

Il linguaggio modella il nostro modo di pensare? Articolo in Podcast di Vera Gheno 13 min.

NATIONS UNIES Le langage inclusif (strumenti in francese)

Guida all'uso inclusivo della lingua italiana nei testi della Confederazione

**p. 10**

**Associazioni di riferimento**

Conferenza cantonale genitori

Associazioni genitori delle scuole di riferimento

## **Orientarsi nella formazione e nel mondo del lavoro**

### **1. Servizio orientamento scolastico e professionale**

Possono rivolgersi agli Uffici regionali per una consulenza di orientamento, allievi delle scuole medie, apprendisti in formazione duale o presso scuole professionali a tempo pieno, interessati a percorsi di carriera futuri o in rottura professionale, giovani e adulti che intendono cambiare professione, specializzarsi o avviarsi verso una nuova formazione.

Gli orientatori e le orientatrici sono disponibili per: discutere e valutare la situazione personale, fornire informazioni o documentazione di approfondimento, sviluppare strategie informative e decisionali nell'ottica dell'elaborazione di un progetto formativo.

Per gli allievi delle scuole medie pubbliche è possibile far capo all'orientatore/trice presente nella propria sede scolastica, secondo orario e programma definito. Le segreterie scolastiche possono dare informazioni al riguardo.

<https://www4.ti.ch/decs/ds/uosp/cosa-facciamo/orientamento-scolastico-e-professionale>

### **2. Città dei mestieri della Svizzera italiana**

La Città dei mestieri della Svizzera italiana è un servizio della Divisione della formazione professionale (DFP) del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), in cui collaborano gli uffici cantonali che si occupano dei temi legati alla formazione e al lavoro e le organizzazioni del mondo del lavoro padronali e sindacali.

È un luogo d'incontro, di eventi e di scambio tra le persone, accessibile senza appuntamento e gratuitamente. Dispone di quattro aree di consulenza dedicati a quattro fasi diverse della vita lavorativa: perfezionarsi e riqualificarsi; trovare lavoro; orientarsi; vivere l'apprendistato. Vi si trova anche un centro di documentazione multimediale e una sala eventi.

<https://www.cittadeimestieri.ti.ch>

## **Consulenza sui diritti del lavoro**

### **1. Ispettori/ispettrici di tirocinio – sezione di formazione di riferimento**

Gli ispettori/le ispettrici del tirocinio vigilano per conto della Divisione della formazione professionale nelle aziende di tirocinio visitandole almeno una volta all'anno o su richiesta delle parti.

Nel corso della visita, o secondo altre modalità appropriate, l'ispettore/trice: tiene un colloquio personale con ogni persona in formazione; verifica lo stato della formazione alla luce dell'ordinanza o regolamento, dei piani di formazione, dei rapporti di formazione e, se esistono, della guida metodica e del libro di lavoro; controlla il rispetto delle condizioni per l'autorizzazione ad assumere apprendisti; consiglia il formatore nell'allestimento dei programmi di formazione e si adopera per risolvere eventuali contenziosi fra le parti.

<https://www4.ti.ch/generale/infogiovani/formazione-e-lavoro/formazione-professionale-lavoro-apprendistato/ispettore-del-tirocinio>

### **2. Consultorio giuridico donna e lavoro Equilab**

L'associazione Equi-Lab offre consulenza e accompagnamento in progetti riguardanti l'equilibrio lavoro-famiglia e la valorizzazione delle differenze di genere. L'offerta dei servizi di Equi-Lab, orientati ai bisogni di individui e aziende, si basa su tre pilastri fondamentali: la consulenza individuale, la consulenza alle aziende ed enti pubblici, la formazione.

<https://equi-lab.ch>

### **3. UNIA – apprendisti**

Il gruppo Giovani del Sindacato Unia si impegna affinché i diritti degli apprendisti vengano rispettati e affinché i contratti collettivi di lavoro (CCL) vengano applicati anche agli apprendisti. Offre consulenza e protezione giuridica in caso di domande sul proprio tirocinio/stage o di problemi con il datore di lavoro.

<https://www.unia.ch/it/chi-siamo/gruppi-di-interesse/giovani>



## **Consulenza in caso di molestie**

### **1. Laboratorio di psicopatologia del lavoro**

Il Laboratorio di psicopatologia del lavoro è un servizio rivolto a tutte le persone che manifestano un disagio o presentano problemi sociali, familiari, economici, legali a causa di una situazione lavorativa difficile e/o problematica quale disoccupazione, precarietà, conflitti sul posto di lavoro, mobbing/molestie, burnout/stress, licenziamento.

Offre ascolto e sostegno medico, psicologico, sociale specializzato adattato alle esigenze individuali. Guida inoltre alla ricerca di soluzioni concrete, fornendo gli strumenti per accedere alle risorse disponibili o per meglio affrontare decisioni difficili.

<https://www4.ti.ch/dss/dsp/osc/chi-siamo/laboratorio-di-psicopatologia-del-lavoro>

### **2. Servizio per le pari opportunità del Canton Ticino**

Il Servizio per le pari opportunità fa parte dei Servizi giuridici del Consiglio di Stato e rappresenta il centro di competenza del Canton Ticino in materia di parità di genere.

Tra i temi di cui si occupa il servizio, la difesa dell'uguaglianza fra uomo e donna in ambito lavorativo, la conciliabilità tra vita professionale e familiare, la sensibilizzazione contro le molestie sessuali sul posto di lavoro, la parità salariale e un'equa rappresentanza di genere nelle posizioni dirigenziali.

Il Servizio per le pari opportunità promuove il raggiungimento della parità di genere in Ticino, impegnandosi a scardinare gli stereotipi femminili e maschili nell'immaginario comune e contribuendo a ridurre le discriminazioni basate sul genere in tutti gli ambiti della vita.

<https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/pari-opportunita>

### **3. Servizio di consulenza maltrattamento e abuso - SIM (DECS)**

Il Servizio è preposto all'analisi e all'approfondimento di situazioni di criticità nel caso di sospetto di maltrattamento (fisico, psicologico, negligenza) o abuso sessuale su minori. Interviene su richiesta delle direzioni, dei docenti e degli operatori in ambito scolastico. È composto da quattro psicologi con esperienza in ambito scolastico e formazioni specifiche sul tema del maltrattamento di minori, che svolgono il ruolo di consulenti per le scuole.

<https://www4.ti.ch/decs/ds/sim/cosa-facciamo/servizio-di-consulenza-maltrattamento-e-abuso>

## **Percorsi professionali**

### **1. Ambiente: un mestiere da ragazze**

Progetto che mira a far conoscere al giovane pubblico i diversi percorsi formativi e le possibilità di lavoro legate all'ambiente, promuovendo in particolare la parità di genere nelle scelte formative e professionali.

[www.ti.ch/ambiente-ragazze](http://www.ti.ch/ambiente-ragazze)

### **2. Hommes dans le social**

L'obiettivo generale del progetto è quello di favorire un maggior equilibrio di genere nella formazione e nella pratica delle professioni sociali.

[www.hommes-dans-le-social.ch](http://www.hommes-dans-le-social.ch)

### **3. Associazione donne ingegnere**

L'associazione, attiva a livello nazionale, vuole promuovere la presenza femminile nelle professioni MINT (Matematica, Informatica, Scienze e Tecnica). Gli obiettivi principali sono far conoscere le donne attive nelle professioni tecniche, decostruire i ruoli tradizionali e motivare un numero maggiore di giovani donne a diventare ingegnere.

[www.svin.ch](http://www.svin.ch)

### **4. Tec-Challenge**

La Tec-Challenge fa parte del programma nazionale Swiss TeLadies per la promozione delle giovani leve e si svolge ogni due anni. L'obiettivo di Swiss TeLadies è quello di suscitare l'interesse per le discipline MINT (matematica, informatica, scienze naturali, tecnologia) tra i più giovani. Nel contesto divertente della sfida online, i ragazzi possono rispondere a domande su argomenti tecnici e di scienze naturali.

<https://tec-challenge.ch/it>

### **5. Federazione associazioni Femminili Ticino Plus (FAFTPlus)**

La Federazione riunisce organizzazioni ed enti, pubblici e privati, che si occupano direttamente e indirettamente di parità e che ritengono prioritario l'obiettivo di eliminare ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne. Si pone come obiettivo di promuovere e salvaguardare la parità tra donna e uomo in ogni ambito economico, politico e sociale, nonché di rappresentare gli interessi delle donne nelle istituzioni politiche ed in altri enti.

<https://faftplus.ch>

### **6. Progetto Nuovo Futuro**

Il progetto Nuovo Futuro consiste in una giornata all'anno in cui si offre a ragazze e ragazzi l'opportunità di aprirsi a nuove prospettive e fare un'esperienza pratica nel mondo del lavoro in mestieri e settori professionali in cui il loro genere è sottorappresentato. Con questa esperienza, la Giornata Nuovo Futuro incoraggia le giovani e i giovani a seguire i propri interessi e talenti al momento di scegliere una strada professionale, mettendo in discussione i pregiudizi che dipingono alcune professioni come più adatte agli uomini e altre più adatte alle donne.

<https://www.nuovofuturo.ch>

## **Sostegno personalizzato**

### **1. Docente mediatore/docente mediatrice**

Il/la docente mediatore/trice è un punto di riferimento all'interno dell'istituto scolastico, che ascolta ed aiuta gli studenti che si trovano in difficoltà. Interviene mediando tra docente e allievo in caso di problemi scolastici difficili da risolvere direttamente con il docente coinvolto. Rappresenta inoltre un punto di riferimento per situazioni di difficoltà nell'apprendimento o di generali disagi psicologici o ambientali che si riflettono sull'andamento scolastico.

Per maggiori informazioni rivolgersi al docente mediatore della propria sede scolastica.

### **2. Servizio mentoring di Pro Juventute**

Il progetto Mentoring di Pro Juventute Svizzera Italiana offre ascolto, incoraggiamento e sostegno a giovani tra i 15 e i 25 anni. Grazie ai volontari Mentori i giovani possono trovare delle figure adulte significative con le quali confrontarsi e progettare il loro futuro.

<https://www.projuventute.ch/it/fondazione/uffici-regionali/progetto-mentoring>

## **Didattica e risorse**

### **1. Bilzobalzo**

Portale web che favorisce gli attori della formazione professionale negli scambi di esperienze e attività legate alla tematica delle pari opportunità. Il portale permette di integrare le tecnologie digitali con la formazione.

<https://bilzobalzo.edu.ti.ch>

### **2. Cifre della parità**

Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino.

[https://m3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/digitale/parita/pubblicazioni\\_schede\\_cifre\\_parita\\_online.html](https://m3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/digitale/parita/pubblicazioni_schede_cifre_parita_online.html)

### **3. Education 21**

Education21 sostiene, su incarico dei Cantoni, della Confederazione e della società civile, la realizzazione e il consolidamento dell'Educazione allo Sviluppo Sostenibile (ESS) nella scuola dell'obbligo e nella scuola media superiore.

<https://www.education21.ch/it>

### **4. Salute sessuale svizzera**

Organizzazione mantello svizzera dei centri specializzati in salute sessuale, partner dell'Ufficio federale della sanità pubblica e membri dell'International Planned Parenthood Federation (IPPF). Promuove la salute sessuale e il rispetto dei diritti sessuali.

<https://www.salute-sessuale.ch>

### **5. Ghigi R., Fare la differenza. Educazione di genere dalla prima infanzia all'età adulta, il Mulino**

Cosa si intende esattamente per educazione di genere? Quali sono le ragioni dei sostenitori e quelle degli oppositori? È davvero una novità? Una cosa è certa: disfare la disuguaglianza significa davvero fare la differenza.

### **6. Vera Gheno: Il linguaggio modella il nostro modo di pensare? Podcast (13 min)**

Come e quanto il linguaggio determina la percezione e la creazione della realtà

### **7. NATIONS UNIES: Le langage inclusif (strumenti in francese)**

Strategie per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella lingua francese.

### **8. Guida al linguaggio inclusivo di genere (admin.ch)**

Guida che disciplina l'uso inclusivo della lingua italiana nei testi della Confederazione.

<https://www.bk.admin.ch/bk/it/home/documentazione/lingue/strumenti-per-la-redazione-e-traduzione/linguaggio-inclusivo-di-genere.html>

## **Associazioni di riferimento**

### **1. Conferenza Cantonale Genitori**

La Conferenza Cantonale dei Genitori opera in qualità di organizzazione mantello delle Assemblee/Comitati dei genitori degli istituti scolastici e come punto di riferimento per altri enti attivi in ambiti genitoriali e di protezione dei minori. La CCG promuove il confronto ed il dialogo costruttivo su temi pertinenti la genitorialità e scuola, adottando prese di posizione e partecipando attivamente al dibattito pubblico nelle istituzioni e nella società civile, intervenendo regolarmente nei media cantonali, nonché offrendo momenti formativi.

<https://www.genitorinforma.ch>

### **2. Assemblee genitori delle scuole di riferimento**

Ogni istituto scolastico ha una propria Assemblea dei genitori, come previsto dall'art. 25 della legge della Scuola.

Per informazioni rivolgersi all'Assemblea genitori del proprio istituto scolastico.

Il materiale didattico che segue è il frutto del lavoro sviluppato dal Progetto ProAPP ([www.pro-app.ch](http://www.pro-app.ch)) coordinato dalla Fondazione ECAP e che vede come partner il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport del Canton Ticino, la Conferenza Cantonale Genitori e UNIA.



Dipartimento dell'educazione,  
della cultura e dello sport



L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo sostiene il progetto per mezzo di aiuti finanziari.

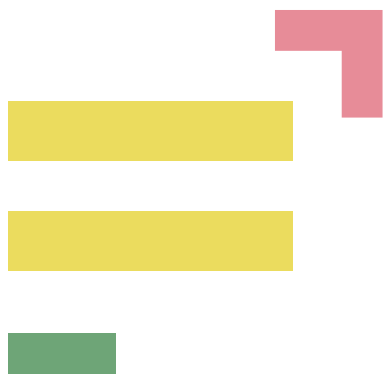


Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI  
**Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU**  
Aiuti finanziari

Edizione 2023

CC BY-NC 4.0 Deed  
Attribuzione - Non commerciale 4.0  
Internazionale  
Creative Commons



Il materiale didattico che segue è il frutto del lavoro sviluppato dal Progetto ProAPP ([www.pro-app.ch](http://www.pro-app.ch)) coordinato dalla Fondazione ECAP e che vede come partner il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport del Canton Ticino, la Conferenza Cantonale Genitori e UNIA.

**ECAP**



Dipartimento dell'educazione,  
della cultura e dello sport



L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo sostiene il progetto per mezzo di aiuti finanziari.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI  
**Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU**  
Aiuti finanziari

Edizione 2023

CC BY-NC 4.0 Deed  
Attribuzione - Non commerciale 4.0  
Internazionale  
Creative Commons