

“Seminario-laboratorio di sensibilizzazione” a cura dell’Associazione Maschile Plurale nell’ambito dell’Area 5 del GEP 2022-2024

TIPOLOGIA FORMATIVA

Corso in presenza, tenuto dall’Associazione Maschile Plurale APS ETS.

Gli incontri sono stati programmati nelle date del 9 e del 23 ottobre 2024 dalle ore 15:00 alle ore 18:00 presso l’aula 10 di Palazzo dei Mercanti in Corso Mameli 27 a Brescia (Dipartimento di Giurisprudenza).

DESTINTARI/E

La proposta è rivolta docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e e al personale tecnico amministrativo dell’Ateneo.

MODALITA’ DI ISCRIZIONE

Aperta e facoltativa fino ad esaurimento dei 125 posti disponibili in aula.

BREVE PREMESSA

L’Associazione Maschile Plurale è attiva ormai da un trentennio sui temi del contrasto alla violenza maschile e della critica a ruoli e rappresentazioni stereotipati di genere da un punto di vista maschile. Si tratta di una delle associazioni nazionali che fa parte del “Tavolo Nazionale” del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, istituito per definire il “Piano Nazionale Antiviolenza” e monitorare le politiche nazionali relative.

Nel campo del contrasto della violenza, delle molestie e delle discriminazioni, l’Associazione collabora a vario titolo con grandi organizzazioni pubbliche e private con attività di formazione, monitoraggio e progettazione, ad esempio sui temi del *Gender Equality Plan* o delle politiche del lavoro (conciliazione delle pratiche e dei tempi di vita: famiglia, relazioni, lavoro, studio, pratiche di cura).

OBIETTIVI FORMATIVI

- All’interno della cornice di riferimento legata ai contesti lavorativi, secondo un punto di vista maschile, lo scopo della proposta è un’azione di sensibilizzazione per superare la condizione attuale e per generare nuove relazioni basate sulla valorizzazione delle differenze. La questione centrale è proporre e condividere percezioni e rappresentazioni del cambiamento in atto come opportunità vera di trasformazione e di costruzione di un maschile differente.
- Il corso si propone di accompagnare i partecipanti e le partecipanti ad una riflessione sulle problematiche del sessismo e delle discriminazioni nei contesti di lavoro, della promozione della parità e della condivisione dei carichi di cura.

APPROCCIO E METODOLOGIA

Partendo dall’esperienza diretta di chi aderirà, l’obiettivo è creare uno spazio di riflessione e dibattito rispetto alle problematiche incontrate ma anche rispetto alle opportunità di dialogo e alla possibilità di intraprendere un percorso di consapevolezza e di libertà che coinvolga sia uomini che donne. In termini metodologici, si useranno strumenti di attivazione e coinvolgimento, per far emergere i vissuti personali e le esperienze maturate, in un contesto di ascolto e condivisione.

I temi e le questioni emerse forniranno le basi per un approfondimento e permetteranno di creare uno spazio di restituzione e dibattito collettivo.

L'iniziativa si inserisce nell'ambito dell'Area 5 del *Gender Equality Plan 2022-2024* (contrasto della violenza di genere) con particolare riferimento all'obiettivo 1 che prevede azioni e interventi di comunicazione, sensibilizzazione e formazione.

PROGRAMMA DEL PERCORSO FORMATIVO

Viene di seguito riportato il programma che si snoda su 2 incontri di 3 ore ciascuno, per un totale di 6 ore, previsti nelle date del 9 e del 23 ottobre 2024 dalle ore 15:00 alle ore 18:00.

Temi per la discussione dell'esperienza di chi partecipa:

1. "La grande trasformazione"

Illustrazione e discussione inerente ad alcuni eventi che stanno cambiando il mondo: la tecnologia, la trasformazione economico-sociale, i cambiamenti dei Mercati del Lavoro, i cambiamenti degli stili di vita, i movimenti e le politiche delle donne e dei movimenti LGBTQ+.

2. Politiche per il cambiamento nelle relazioni e nei luoghi di lavoro: la cura come progetto di trasformazione

Sollecitazioni iniziali che possono facilitare l'emersione di racconti e condivisioni rispetto alle tematiche delle relazioni tra uomini e donne negli ambiti e nelle categorie di lavoro osservate: stereotipi, discriminazioni, sessismo, molestie, o viceversa riconoscimento, parità, forme di alleanza.

Che genere di lavoro? Come è (o non è) cambiato il mondo del lavoro per uomini e donne e, in specifico, nella vostra realtà?

Alcuni esempi di politiche organizzative possibili:

- le pratiche di conciliazione e dei tempi di vita: famiglia, relazioni, lavoro, studio - presupposti ed esempi italiani e internazionali;
- educazione e formazione per il superamento delle discriminazioni di genere;

3. Cambiare i modelli culturali e di socialità nelle organizzazioni

Cambiare la cultura che genera discriminazione e relazioni di potere.

Una discussione sulle condizioni organizzative:

Come valutate la qualità delle relazioni di genere e tra i generi? Quali stereotipi pensate vengano anche inconsapevolmente condivisi e promossi? Individuate linguaggi o atteggiamenti sessisti? Quali modi e possibilità di cambiamento intravedete? Ci sono possibilità di un'alleanza per trasformare e superare la cultura della discriminazione e della violenza?