



Pfadibewegung Schweiz  
Mouvement Scout de Suisse  
Movimento Scout Svizzero  
Moviment Battasendas Svizra



## Dossier dell'equipe di corso diversità e inclusione



# Aperto a tutti/e

# Indice

Impressum	2
Premessa	3
Posizionamento nel modello di formazione del MSS	4
Atteggiamento di base	5
Moderazione	6
Raccolta di metodi	7
Atmosfera del corso	9

# Impressum

Fascicolo	Aperto a tutti/e – dossier per i responsabili dei corsi
Editore	Movimento Scout Svizzero, Berna
Gruppo di progetto	Angelina Mazzocco / Kaya, Livia Merz / Wiff, Marian Cramm / Tgutg, Philipp Duss / Zappel, Tobias Juon / Appendix, Yves Bandi / Yedo
Traduzione	Elisa Bazzi / Mysa, Liliana Schilling
Revisione	Diana Nauer / Topolino Pacifico
Grafica e illustrazione	Marisa Zürcher / Foschlä, Zéa Schaad / Lentilky
Edizione	2022
Riferimento	2150.01.it
Copyright	© 2022 – Movimento Scout Svizzero (MSS) Speichergasse 31, CH-3011 Berna +41 (0)31 328 05 45, <a href="mailto:info@msds.ch">info@msds.ch</a> , <a href="https://pfadi.swiss">https://pfadi.swiss</a> Tutti i diritti riservati. Qualsiasi genere di utilizzo con eccezione l'uso privato e permesso a livello contrattuale è concesso solo previa autorizzazione scritta da parte del MSS.

Se trovi degli errori o delle informazioni mancanti, ti preghiamo di segnalarceli all'indirizzo [ameliorations@msds.ch](mailto:ameliorations@msds.ch). Grazie mille per la collaborazione!

# Premessa

Grazie per aver scelto di lavorare con i contenuti del corso «Diversità e inclusione»! Il materiale è stato ideato in linea con i contenuti scout per sostenervi al meglio nell'insegnamento e nella discussione dei temi di diversità e inclusione durante il vostro corso di formazione. Speriamo che questo possa rendere lo scoutismo ancora più aperto.

## Come sono strutturati i documenti

### «Contenuti del corso Diversità e inclusione»?

Il punto focale dei documenti sono i promemoria. Questi si rivolgono principalmente ai/alle partecipanti dei corsi base e campo, e possono essere consegnati direttamente a loro. Sulla prima pagina di ogni promemoria troverete informazioni di base su una scelta di argomenti concernenti la diversità e l'inclusione. Sul retro, gli opuscoli riportano invece possibilità concrete di azione e spunti di riflessione per la quotidianità scout. I promemoria sono volutamente brevi; se volete approfondire i vari temi vi consigliamo di consultare le fonti sul retro degli opuscoli. Nel *catalogo delle risorse del team MSS «Diversità e inclusione»* troverete inoltre ulteriore materiale informativo. I vari promemoria fanno più volte riferimento tra di loro, ma non si basano l'uno sull'altro. Questo significa che non bisogna leggerli tutti in ordine, ma potete scegliere quelli che più vi interessano o che sono più rilevanti per il vostro corso. Esiste inoltre un *promemoria introduttivo*, dove troverete le terminologie più importanti con una classificazione nell'area tematica di diversità e inclusione.

In questo momento avete davanti a voi la seconda parte dei documenti: il dossier dell'équipe di corso. Questo dossier ha lo scopo di sostenere la vostra équipe di corso nella comunicazione dei contenuti. Il dossier non include solamente idee per la preparazione dei vari blocchi di formazione e per la creazione del giusto ambiente di corso, ma anche utili suggerimenti e consigli per pianificare e facilitare le discussioni. Il dossier dell'équipe di corso non offre metodi o moduli di formazione già pronti, poiché è importante che siate proprio voi a familiarizzare con gli argomenti e adattare la consegna alle circostanze del vostro corso e ai bisogni dei/delle vostri/e partecipanti. In caso necessitate di ulteriore supporto, potete contattare i/le responsabili «Diversità e inclusione» della vostra associazione cantonale o del Movimento Scout Svizzero.

## Ma ne sono capace?

### Come affrontare le incertezze

Non si può rimanere indifferenti di fronte ai temi di diversità e inclusione. Tutti/e noi abbiamo avuto le nostre esperienze con questi temi. Alcune persone non si sono ancora confrontate concretamente con l'argomento, altre invece lo hanno affrontato molto più spesso, magari perché sono state loro stesse vittime di una discriminazione. È importante che voi, come responsabili scout, riconosciate che non tutte le persone partecipanti al vostro corso hanno lo stesso livello di conoscenza ed esperienza. Affrontare le questioni relative alla diversità e all'inclusione è un processo di apprendimento senza fine. Anche voi come responsabili scout potete sempre imparare qualcosa di nuovo.

È normale avere qualche incertezza sul modo corretto di insegnare argomenti impegnativi durante un corso di formazione scout. Ma non si può essere perfetti/e né si può sapere tutto. L'incertezza è spesso un buon segno, perché significa che state riflettendo e mettendo in discussione le certezze apparenti. Questo dossier e le relative schede informative sono concepite per incoraggiarvi e permettervi di incorporare i contenuti nel vostro corso in maniera appropriata.

# Posizionamento nel modello di formazione del MSS

L'area tematica della diversità e dell'inclusione è molto ampia. Molti degli argomenti correlati sono menzionati più o meno specificamente nel modello di formazione e le équipes di corso hanno certamente ampio margine di manovra nella loro attuazione. In questo contesto tutti/e i/le partecipanti dovrebbero affrontare un aspetto di diversità e inclusione e per i/le partecipanti che sono particolarmente interessati/e sono a disposizione ulteriori moduli facoltativi per un approfondimento del tema. Qui di seguito trovate alcune considerazioni su come trattare l'area tematica in quale tipo di corso.

## Corso preliminare al corso base – concentrarsi sulla personalità

I promemoria sono pensati principalmente per le persone partecipanti ai corsi base e campo, e non ai corsi preliminari al corso base. Questo non esclude però che anche durante questi corsi vengano trattati i temi di diversità e inclusione. Già durante il corso capi/e pattuglia, i/le partecipanti imparano il valore di una storia o un tema pertinenti all'attività, e diventano più consapevoli del loro ruolo di esempio e dell'importanza dei rituali e delle tradizioni. L'equità può essere un tema ricorrente nei giochi, ma può anche essere legato alla convivenza come gruppo. Durante il corso pio, il modello di formazione si concentra sul coinvolgimento attivo nella vita di gruppo. Questa è una base importante per una discussione approfondita sulla diversità e l'inclusione. Il corso Futura prepara i/le partecipanti alle loro prime esperienze da animatori/trici. Specialmente quando si pianifica il tema per un'attività, si ha l'interessante opportunità di mettere criticamente in discussione i ruoli tipici, giocare con essi e sviluppare personaggi sorprendenti e innovativi.

## Corso base – concentrarsi sul/la partecipante

Durante il corso base i partecipanti al corso si confrontano con i propri partecipanti e cioè in particolar modo con i/le lupetti/e e gli/le esploratori/trici. Una parte fondamentale sono i loro

bisogni e il loro benessere psicologico e sociale. L'attenzione va rivolta a ciò di cui hanno bisogno in modo che si sentano a loro agio nel gruppo e che nessuno/a venga escluso/a.

I/Le partecipanti al corso base sono spesso disposti/e a confrontarsi con gli stereotipi e i loro effetti, specialmente quando riguardano la loro funzione di esempio e il filone tematico dell'attività.

## Corso campo – concentrarsi sulla direzione

Durante il corso campo, i/le futuri/e capi/e di campi o unità si confrontano intensamente con le dinamiche di gruppo. Quando si assegnano i ruoli in un team e si crea un'atmosfera in cui tutti i membri del gruppo si sentono a loro agio, si presenta un momento opportuno per affrontare tematiche inerenti all'ambito diversità e inclusione. Per quanto concerne i contenuti del corso su violenza fisica e psicologica, è importante affrontare anche il tema della discriminazione (ad esempio il razzismo, il sessismo o l'ostilità nei confronti dell'orientamento sessuale). Questo include anche forme meno ovvie di discriminazione, come ad esempio battute di tipo sprezzante. Affrontando il discorso tramite i valori scout, per esempio nel contesto di un modulo su Legge e Promessa, si presenta anche l'opportunità di sensibilizzare i/le partecipanti a questioni specifiche o provocare opinioni e prese di posizione.

## Corso CSZ e Panorama – concentrarsi sulla struttura

Sia il corso CSZ sia il corso Panorama sono un'opportunità per mettere in discussione le strutture esistenti e i loro ostacoli. Questo significa, per esempio, parlare di quote associative, della rappresentazione della diversità sociale negli scout o dell'uso del linguaggio. Anche il confronto critico con le tradizioni è importante. Per esempio, la storia della fondazione del movimento scout internazionale e nazionale può essere usata per discutere le strutture discriminanti che si sono sviluppate nel corso della storia.

Oltre alle strutture all'interno del mondo scout, molti/e partecipanti ai corsi CSZ e Panorama si occupano anche di questioni sociali. Queste includono, per esempio, le ripercussioni delle discriminazioni e la messa in discussione della normalità.

## Modulo «Multiculturalità nelle associazioni giovanili» – concentrarsi su un progetto concreto

Il modulo G+S «Multiculturalità nelle associazioni giovanili» offre l'opportunità di trattare intensamente questo tema. Durante il modulo potrebbe anche esserci tempo a sufficienza per pensare ad un progetto. L'opuscolo FSAG *Multiculturalità nelle associazioni giovanili* viene raccomandato come base. Il *documento di orientamento per le associazioni cantonali* contiene suggerimenti concreti per l'attuazione.

# Atteggiamento di base

## Ascolto e rispetto reciproco

Spesso i temi associati alla diversità e all'inclusione fanno molto discutere. E questo è meraviglioso, poiché significa che tutti/e abbiamo il diritto di esprimerci. Di conseguenza, è importantissimo l'ascolto reciproco. Specialmente con argomenti che generano opinioni contrastanti potreste rafforzare ulteriormente l'unione del gruppo del corso sottolineando, ad esempio, le caratteristiche o le esperienze che accomunano tutte le persone partecipanti (il piacere di far parte del movimento scout, l'attività nella natura, il disagio provato a sentirsi esclusi/e, il soddisfare i bisogni dei/lle propri/e attivi/e).

## Definire pregiudizi e stereotipi

Durante una discussione, è spesso difficile prendere una posizione chiara contro pregiudizi, dichiarazioni unilaterali o sprezzanti senza che i/le partecipanti si sentano feriti/e o emarginati/e da una dichiarazione. Invece di parlare di affermazioni «giuste» o «sbagliate», si dovrebbe quindi trattare un «errore» in modo amichevole. In alternativa si può far notare come una certa opinione sia unilaterale poiché in manco di una prospettiva complementare.

Pregiudizi e stereotipi vengono spesso riprodotti, forse inconsciamente, proprio durante delle riflessioni o discussioni. Questo fa parte del processo, ed è il vostro compito riconoscere e segnalare pregiudizi e stereotipi, anziché ignorarli. Sottolineate che sentimenti ed esperienze non sono negoziabili – per esempio se un/a partecipante rimane ferito/a da un commento. L'intenzione non ha niente a che vedere con l'effetto!

## Essere d'esempio

Un'attenta preparazione dei contenuti da parte dell'équipe di corso è essenziale per assicurare che la trasmissione dei contenuti sia un'esperienza positiva per tutti/e. Con l'aiuto dei promemoria, durante una riunione preparativa potrete ad esempio discutere quali esperienze e prospettive sono rappresentate nella vostra équipe. Le domande da porsi potrebbero essere:

- Perché il tema è importante per me? Perché è importante per noi in un corso scout?
- Dove vedo la mia posizione e le mie conoscenze in relazione al tema diversità e inclusione?
- Quali privilegi porto con me e come li affronto?

È bello se poi su questa base potrete sviluppare un atteggiamento comune che l'intera équipe del corso potrà sostenere. Come membri dell'éq-

uipe di corso, siete anche degli esempi per i/le vostri/e partecipanti. Fate perciò attenzione alla diversità nella composizione dell'équipe del corso – includendo un rapporto di genere equilibrato così come diversi background professionali e biografici.

Controllate prima che il tema del vostro corso non contenga stereotipi razzisti e/o sessisti, e adattatelo se necessario. Fatevi aiutare dai promemoria *Stereotipi di genere, LGBTQIA+* oppure *Razzismo*.

Cercate inoltre di introdurre un linguaggio inclusivo, evitando invece un linguaggio discriminatorio. Non si tratta di non fare errori, ma di essere consapevoli e di voler imparare qualcosa di nuovo. I/Le partecipanti si abitueranno e potrebbero seguirvi se iniziate a riferirvi a «i partecipanti e le partecipanti» e «gli animatori e le animatrici». Trovate suggerimenti per un linguaggio inclusivo nell'opuscolo *Il linguaggio inclusivo*.

# Moderazione

## Pianificare la discussione

Tenete sempre a mente che i/le partecipanti hanno diversi livelli di conoscenza, esperienza e comprensione della diversità e dell'inclusione. È importante costruire un discorso partendo dalla conoscenza esistente, e far così sentire ai/alle partecipanti che la loro esperienza è benvenuta e rispettata. Ci possono essere partecipanti che associano certi argomenti a esperienze dolorose. Considerate quindi di annunciare con anticipo il contenuto del blocco di formazione ed eventuali discussioni. Così facendo, i/le partecipanti hanno la facoltà di unirsi ad un'altra discussione o non partecipare del tutto al blocco di formazione.

Poiché il livello di conoscenza dei/delle vostri/e partecipanti sarà probabilmente molto variegato, non dovrete progettare il blocco di formazione come un puro formato di discussione, ma stabilire una base di conoscenza comune prima della discussione. Quando organizzate la vostra attività, assicuratevi di distinguere la parte informativa da quella di discussione. Ci sono fatti scientificamente provati che non sono di per sé negoziabili o discutibili, e in nessun caso deve passare il messaggio che per questi argomenti tutto sia un'opinione. Pertanto, non ha senso lasciare che i/le partecipanti discutano domande quali «esiste il razzismo?» o «esiste un genere sociale?».

È invece molto più utile discutere nel piccolo gruppo sull'applicazione concreta delle conoscenze acquisite nella vita scout quotidiana (vedi retro dei promemoria). Per esempio, dopo un input su «Cos'è il razzismo?» potrete parlare di come possiamo riconoscere e reagire al razzismo nello scoutismo. Oppure, dopo un input sul «genere», potrete discutere con i/le partecipanti fino a che punto gli stereotipi di genere modellano la nostra quotidianità scout e come possiamo pianificare un programma scout che soddisfi le preferenze e i bisogni personali di tutti/e i/le partecipanti. Cercate di anticipare la direzione che vorreste intraprendere con la discussione in modo da poter intervenire se necessario.

Consigliamo di condurre i blocchi di formazione e le discussioni sulla diversità e l'inclusione come équipe intera. Da un lato, potete sostenervi a vicenda in situazioni difficili, dall'altro, potete portare prospettive diverse sull'argomento. È anche utile pensare alle situazioni in cui interrompereste una discussione o come reagireste se un/a partecipante facesse delle affermazioni offensive, si opponesse fortemente o se un argomento lo/a toccasse in modo personale.

## Moderare la discussione

Mostrate ai/alle partecipanti che affrontare i temi di diversità e inclusione aiuta a rispondere ai bisogni individuali dei/delle bambini/e e dei/delle giovani nella loro quotidianità scout. Pensate agli obiettivi del blocco di formazione e comunicateli ai/alle partecipanti. Potete ad esempio fare un riferimento introduttivo alla Legge scout. Sottolineandone la rilevanza e anticipando la discussione, il focus della conversazione rimarrà l'essere scout.

Può succedere che alcuni/e partecipanti rimangano piuttosto silenziosi/e durante la discussione, forse perché prima d'ora non hanno affrontato l'argomento molto spesso. Cercate di coinvolgerli/le attivamente con domande tipo: «Com'è nel vostro gruppo?» oppure «Quali esperienze avete avuto con questa tematica?». Cercate inoltre di usare il minor numero possibile di parole straniere o tecniche, in modo che il contenuto sia comprensibile per tutti/e. Se la discussione divaga troppo o ristagna su questioni di principio, è importante che riportiate il gruppo sull'argomento principale.

Se durante una discussione alcuni/e partecipanti si atteggiavano con toni di sfida, cercate il più possibile di riconoscere i loro sentimenti, il loro comportamento e di affrontare la persona e la sua resistenza in modo amichevole. Invece di soffermarsi su una discussione concernente affermazioni provocatorie cercate di chiarire perché una dichiarazione può essere offensiva. Riportate quindi il gruppo in modo amichevole e determinato sul tema originario della discussione. Se tu come responsabile dell'attività non ti senti più a tuo agio in una situazione, o sei sopraffatto/a, puoi interrompere le discussioni in qualsiasi momento, fare una pausa e/o proporre conversazioni individuali a seconda delle necessità.

Spesso, però, tali discussioni sono proficue per tutti/e e ne nascono conversazioni stimolanti. È un peccato che la discussione debba essere interrotta alla fine del blocco di formazione. Se si pianifica una pausa dopo il blocco o la discussione (ad esempio il pranzo), i/le partecipanti possono continuare la discussione anche dopo l'attività. I temi sono anche adatti per essere ripresi in un secondo momento (ad esempio durante un modulo facoltativo o nel tempo libero).

# Raccolta di metodi

Qui di seguito abbiamo raccolto alcune idee di metodologia, basate sulla struttura a blocchi di PATEVa. I metodi non sono descritti in dettaglio, ma hanno lo scopo di mostrarvi alcune possibilità e idee su come comunicare i temi di diversità e inclusione. È però sempre importante pensare agli specifici gruppi target. Vorremmo quindi incoraggiarvi a studiare e sviluppare ulteriormente i vari metodi. Trovate suggerimenti in merito in seguito alla dicitura «da notare».

## Scenetta a tema antistereotipico (presentare)

introducete l'argomento per mezzo di una scenetta tematica basata sul tema del corso. Includete però un elemento di disturbo nella vostra scenetta, che provoca una certa irritazione (come un'azione iniqua o una distribuzione atipica dei ruoli). Discutete e valutate quindi ciò che è stato osservato.

Da notare:

- Fate attenzione che la messa in scena atipica non sfoci nel ridicolo.
- Possibili domande: cosa ha provocato irritazione e perché?
- I libri illustrati anti-stereotipici possono essere usati come ispirazione.

## Cuscinetto a sfera

### (attivare, trasmettere, valutare)

i/le partecipanti si fronteggiano in un cerchio interno ed esterno. Il/La responsabile dell'attività pone una domanda o un argomento di discussione e il/la partecipante ne discute con la persona che gli/le sta di fronte. In seguito uno dei due cerchi ruota e viene discussa la domanda successiva.

Da notare:

- Decidere tra due formati: permettere lo scambio con tutti/e o avere due o tre discussioni approfondite.
- Le domande possono essere preparate su fogli o cartoncini.

## Posizionamento nella stanza

### (presentare, attivare, valutare)

i/le partecipanti si allineano in fila o in cerchio. Il/La responsabile dell'attività legge un'affermazione e i/le partecipanti che sono d'accordo fanno un passo avanti o verso il centro del cerchio. In tal modo tutti/e i/le partecipanti vengono invita-

ti/e a posizionarsi. L'affermazione viene in seguito messa in discussione.

Da notare:

- Potete discutere anche eventuali esitazioni da parte dei/delle partecipanti di fronte ad alcune affermazioni.
- Cercate di mantenere le affermazioni il più vicino possibile alla quotidianità scout.
- L'obiettivo di questo metodo è di raccogliere opinioni e posizioni da tutti/e i/le partecipanti. Può naturalmente anche venire ampliato in modo creativo. I/Le partecipanti possono per esempio esprimere la loro opinione facendo cadere il foulard o posizionandosi su uno spettro.

## Privilege Walk (presentare, attivare)

i/le partecipanti si allineano in fila e chiudono gli occhi. Il/La responsabile dell'attività legge diverse affermazioni relative a privilegi. Se sono d'accordo i/le partecipanti fanno un passo avanti. Quando poi i/le partecipanti hanno riaperto gli occhi, il posizionamento viene discusso e inquadrato. In seguito i/le partecipati hanno la possibilità di riflettere sulle loro esperienze e i loro pensieri. Il metodo si presta per illustrare nello spazio certi privilegi e per creare una consapevolezza per cose apparentemente ovvie. Usando questo metodo è richiesta una moderazione sensibile per non mettere in imbarazzo nessuno.

Da notare:

- Esempi di affermazioni: «Andavo regolarmente in vacanza con la mia famiglia», «Raramente devo dire come si scrive il mio nome», «I miei capi parlavano la mia lingua».
- Fate attenzione a non scegliere delle affermazioni che riproducano inutilmente degli stereotipi.
- È importante sottolineare che si tratta di una scelta e che le affermazioni non sono in nessun caso da considerare rappresentative per la società o per la quotidianità scout.
- Attenzione: su Internet si possono trovare molte versioni del metodo. Se il metodo viene applicato durante il corso è importante effettuare un'attenta selezione delle affermazioni.

## Poster (presentare, attivare)

appendete vari poster che riportano affermazioni e/o domande diverse. I/Le partecipanti leggono le affermazioni da soli/e e riflettono. Segue una discussione assieme.

Da notare:

- Usate le domande di riflessione sul retro degli opuscoli
- I poster possono anche essere preparati in coppia.

### **Conversazione silenziosa (attivare, elaborare, valutare)**

preparate vari poster che riportano domande diverse. I/Le partecipanti girano liberamente e, in silenzio, scrivono le loro risposte e i loro pensieri sui vari poster, rispondendosi a vicenda per iscritto.

### **Discussione moderata in piccoli gruppi (trasmettere, elaborare)**

suddividete i/le partecipanti in gruppi più piccoli e discutete di un argomento. Un membro dell'équipe accompagna e modera la conversazione.

Da notare:

- A dipendenza della situazione, può essere utile dare ai/alle partecipanti la possibilità di scegliere il gruppo da soli/e.
- Variazione: preparate le domande su foglietti di carta e fatele sorteggiare o scegliere.
- Variazione: quest'attività può anche essere svolta durante una breve passeggiata.

### **Stabilire una conoscenza comune (trasmettere)**

date ai/alle partecipanti diversi contenuti o definizioni da leggere. A turno, i/le partecipanti presenteranno quindi ai/alle compagni/e la propria definizione.

Da notare:

- L'équipe del corso completa, dove necessario, le presentazioni.
- Se preparata su cartoline: fornite informazioni più dettagliate sul retro della cartolina, per permettere ai/alle partecipanti con molte conoscenze preliminari di approfondire ulteriormente la tematica.

### **Input (trasmettere)**

il/la responsabile del blocco di formazione spiega i punti importanti di un argomento in maniera diretta. Il contenuto delle prime pagine dei promemoria può essere usato come base.

Da notare:

- Fate attenzione a non rendere l'input troppo lungo.
- Utilizzate qualche immagine per diversificare l'input.

### **Formulare un obiettivo concreto (valutare)**

i/le partecipanti formulano un obiettivo che vorrebbero attuare nella loro quotidianità scout.

Da notare:

- Dimostrare che anche piccoli cambiamenti (come ad esempio utilizzare un linguaggio inclusivo appropriato, o prevedere un/a responsabile anti-stereotipico/a) possono fare una grande differenza.

### **Utilizzate le opportunità dell' «Animazione Spirituale»**

Intorno al fuoco del bivacco, durante una passeggiata a lume di candela o durante un blocco di formazione sulla Legge e la Promessa: sono tutte ottime occasioni per riflettere sui valori scout. Questo offre la possibilità di riflettere su importanti questioni come l'apertura, le pari opportunità o l'assunzione di responsabilità. Nel mentre, vi è sempre la possibilità di fare riferimento a temi concreti in ambito di diversità e inclusione.



# Atmosfera del corso

Oltre alle idee sopra citate per incorporare i contenuti in un blocco di formazione in modo metodico, ci sono vari altri modi per affrontare le questioni della diversità e dell'inclusione durante un corso. Si può ad esempio avviare l'una o l'altra appassionante conversazione durante una pausa, facendo da esempio nell'uso del linguaggio o nella gestione degli spazi, oppure affiggendo cartelloni informativi negli spazi comuni per le persone più interessate.

## Regole del corso

Quando preparate le regole generali del corso, c'è l'opportunità di discutere su come comportarsi all'interno del gruppo. Temi come l'equità, il rispetto e l'apertura possono essere definiti e sottolineati insieme. A questo punto, si possono trasferire le regole anche a un campo lupi o esploro.

## Gestione degli spazi

In particolare i WC e le docce sono luoghi in cui le persone sono costrette ad attribuirsi ad un genere binario. A seconda della situazione che si presenta nello stabile non è necessario classificare questi spazi in base al genere. Potete etichettare i bagni con l'attrezzatura disponibile (per esempio pissoir, sacchetti per l'igiene, cestino per i rifiuti) invece che con il sesso. Come effetto collaterale positivo, questo incoraggerà la riflessione sul nostro modello di genere binario. In caso di docce comuni la sfera privata dei/delle partecipanti dovrà naturalmente essere rispettata usando per esempio un sistema a semaforo.

## Indicazione del pronome

Nel modo in cui «leggiamo» una persona, usiamo spesso i pronomi (per esempio lui/lei) con noncuranza: diamo per scontato che una persona sia maschio o femmina. Presentandosi all'inizio di un corso i/le partecipanti possono indicare accanto al loro totem anche il loro pronome (per esempio «Io sono Spruso, uso il pronome lei»). Potete anche scrivere i nomi e i pronomi su mollette e metterle sul foulard, creando in tal modo anche la possibilità di identificarsi come persona non-binaria.

## Domande per il foulard o per la tasca

Le domande sulla diversità e l'inclusione possono anche essere spunto di riflessione o discussione da soli/e o in coppia. Per esempio, potete consegnare ai/delle partecipanti una piccola selezione

di domande da portare con sé durante un'escur-sione, che possono essere attaccate al foulard o alla camicia. Questo favorisce che la riflessione e la discussione possano essere continuate in qualsiasi momento.

## Temi da discutere a tavola

Alla gente piace discutere di ogni genere di cose a tavola. Potete attirare l'attenzione su un argomento distribuendo domande o spunti come decorazioni da tavola. Un'altra possibilità è quella di assegnare un argomento ad ogni tavolo in modo che i/le partecipanti possano sedersi in base all'argomento che trovano più interessante. Fate però attenzione a non abusare troppo dell'atmosfera rilassata a tavola, perciò non usate questo metodo troppo spesso.