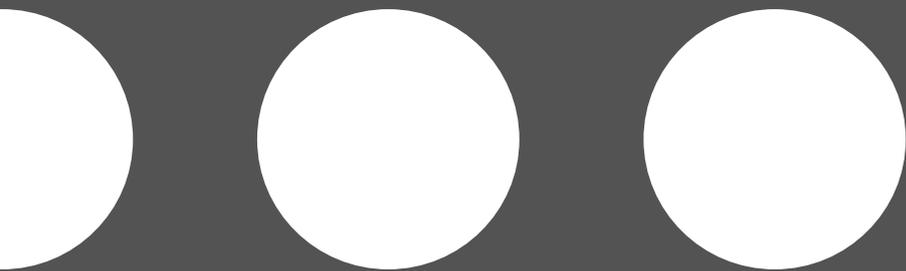


PODER

Critical
incidents



This guide has been developed within the framework of the project “PODER - Power dynamics in education revisited” (Project n° 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026716). This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PODER Project Partners
Élan Interculturel (France)
Artemisszió (Hungary)
Giolli (Italy)
Ulex (Spain)
UPorto (Portugal)

This publication is licensed Creative Commons.



«Copyright: All material contained within this publication falls under a Creative Commons License with attribution, non-commercial, non-derivate, and share alike traits, unless otherwise permitted directly and explicitly by the authors»



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Year of publication: 2023

Introduction

This is our collection of what we termed as “power shocks” i.e. critical incidents that arise from different expectations and conceptions concerning power relations, hierarchy and how they should be treated.

We relied on Margalit Cohen Emerique’ definition of “critical incidents” :

Experiences of individuals who interact with others who have different norms, values and representations and as a result they experience an emotional reaction that points to surprises, misunderstandings or conflicts. Critical incidents can be intense and dramatic as well as relatively easy and subtle. Experiencing critical incidents is not a proof of the lack of sensitivity or lack of competences of the people in interaction, but to the contrary, it is a proof of their awareness that something important may be happening which they cannot explain fully. Critical incidents are a great opportunity for learning about intercultural interaction, but also a privileged moment of becoming aware of one’s own cultural values, norms and representations. Power shocks are critical incidents where the source of conflict is in different representations, norms and values concerning hierarchy and power.

This collection of incidents served us to identify our competence framework and its five domains. The incidents were collected between March and May 2022 through interviews and workshops with educators and learners in France, Hungary, Italy and Spain. We’re presenting the incidents categorized into the five competence areas. For each competence area we start with an analysed incident, then we list the other incidents referring to the same challenges and dynamics.

How did we analyse the incidents?

Ultimately our aim was to derive what competences the educator / trainer would need to overcome a conflictual or misunderstood situation. To arrive there our first step was to have a clearer understanding of the situations. As Margalit Cohen-Emerique, we assumed that many conflicts and misunderstandings do not arise as mere clashes of the objective behaviour of the interaction parties, but rather at friction points where the objective behaviour are interpreted through different norms, values and representations by the interacting parties, i.e. the meanings are interpreted differently resulting in further assumptions of intentions and attitudes.

We used the emotional reactions of the narrators to investigate what concrete sentences / behaviour may have triggered it and what norms, values, representations, or preconceptions may have been played out in the interpretation of the situation. We also named hypothesis that could explain the behaviour of the other person(s) actors in the “power shock”. Opening the situation from both sides, we could have a better window to grasp the points of conflict concerning how power relations should be understood and treated.

Competence Area	NAME OF THE INCIDENT	COUNTRY	PAGE
Dealing with discriminatory accusations / manifestations	Racial Justice	Spain	6
	All Italians are racist	Italy	11
	Schwul	Italy	16
	The foreigners have ruined everything	Italy	17
	Gypsy mothers	Hungary	19
	What about Olaszliszka	Hungary	18
	Harmless fun or racism	Hungary	20
	Homophobic remarks	France	20
	Sudden departure	France	21
	Illiterate	France	21
	This is your job - because you are a woman	Italy	21
	George	Italy	22
Sensitivity to group dynamics	Leave the room	France	23
	Revolution at the training	Hungary	28
	Inappropriate	Spain	28
	The cartoonish accent	France	29
	Deep emotions	France	29
	More time	France	30

Competence Area	NAME OF THE INCIDENT	COUNTRY	PAGE
Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers / participants	Respecting needs	France	31
	Rules of the Road test	Hungary	35
	I am more than just my disabilities	Hungary	35
	It's not my job to educate you	Hungary	36
	Do Not Assign	Spain	36
	Gender balance crash	Spain	37
	Standing up	France	37
	Being normal	Italy	38
	You should only propose trainings for heterosexual white women	France	38
Awareness of hierarchy / status in our own communication style	Do not mansplain me	Spain	39
	(Un)conditional acceptance	Hungary	43
	Academia vs activism	Spain	44
	Do what he says	Italy	44
	The divine	Italy	45
	We must submit	France	45
	I don't want to	France	46
	The door	France	46
Creating awareness of structural inequalities / power dynamics	Not all women believe in sexism	Hungary	47
	International projects	Italy	55
	Logs	Hungary	56
	Material limitation	France	56

Dealing with discriminatory accusations / manifestations

“Racial justice”

Spain

“I was a co-facilitator running a session using capoeira to explore aspects of interdependence. During a session where the other co-facilitator was using capoeira, a participant asked where this capoeira practice came from and the facilitator explained that this came from Brazilian slaves. And the participant reacted to his explanation and told him to change his way of speaking about the issue. The facilitator (a Brazilian man of colour) felt defensive when the participant pointed out his mistake, he apologised and justified himself for not speaking in English as a native speaker. I felt very uncomfortable and I added some further explanation and thanked the participant for bringing it to the group. There were 4 facilitators, 2 were mainly holding the space, responsible for a group learning process that is adequate and healthy, 2 were specific issue based guest trainers, invited for specific content sessions. This was the 2nd time this participant pointed out a race-related problem, and later on, in the same training, the same participant intervened once again pointing out yet another race-related problem.”

Capoeira: “Capoeira developed in Brazil, derived from traditions brought across the Atlantic Ocean by enslaved Africans and fueled by the burning desire for freedom. It soon became widely practiced on the plantations as a means of breaking the bonds of slavery, both physically and mentally.”

1. IDENTITIES OF THE NARRATOR AND THE PERSON(S) TRIGGERING THE SHOCK

Who are the actors involved in this cross-cultural situation, what are the elements of their social identities (age, sex, origin, profession, etc..), what kind of connections are there between them and with their social groups? What brings them closer and what differentiates them?

	NARRATOR			PERSON TRIGGERING THE SHOCK			SIMILARITIES	DIFFERENCES
	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context		
Age	43	High	High	35	High	Neutral	X	
Years in current country	43	High	Neutral	Visiting / brazilian	Neutral	High		X
Education	Master's	High	High	Phd student	Low	Neutral		X
Family status	Married	High	Low	Married	High	Low	X	
Gender	Female / queer	Mid	High	Male	High	Low		X
Job status (employed unemployed retired student)	Self-employed	Low	High	Student	Low	Low		X
Legal status	Legal	High	Neutral	Legal	High	Neutral	X	
Minority or not?	Minority / lesbian	Low	High	Not	High	Low		X
Nationality	Spanish	High	Neutral	Brazilian	High	High	X	
Race / ethnicity	White hispanic			Latin				
Native language	Spanish	High	Low	Brazilian Portuguese	High	Low	X	
Position in organisation	External trainer	Low	High	External trainer	Low	High	X	
Profession	Trainer	Low	High	Guest facilitator	Low	High	X	
Religion / worldview	Spiritual	Low	High	NA				
Role in the situation	Trainer	Low	High	Facilitator	Low	High	X	
Sexual orientation	Queer / lesbian	Low	High	Heterosexual	High	Low		X
Social class	Middle class	High	Neutral	Middle class	High	Neutral	X	

2. Context

	THE PHYSICAL CONTEXT	SOCIAL CONTEXT: OTHER PEOPLE PRESENT	PSYCHOLOGICAL CONTEXT	LARGER SOCIAL CONTEXT (PAST AND PRESENT EVENTS)
DESCRIPTION OF THE CONTEXT: what features could influence the situation?	The scene takes place in a house converted to a learning centre in Granada. None of the participants or co-facilitator except the narrator were from there.	It was an international group of mixed races mostly with activist background. There were 20 people, 3 of them were people of color, and one of them was the participant who named her discomfort. The participant came with her accompanying person (a person who accompanies a marginalised person to give emotional or physical support during a specific task). This participant has worked on issues of racial justice for a long time and was already very aware of her needs.	It was the 3rd day of the course and there was already another incident prior to this situation, also about race, brought up by the same participant to another facilitator.	Expectations on how to identify, name and manage issues concerning decolonisation and racial justice have changed a lot in the last decades. Activist subcultures in Europe have borrowed significantly from the framework of US antiracist education and social justice movement. However, this new paradigm is not necessarily known and shared by the wider population.
How could these features influence the situation?	The co-facilitator was first time in this place. The participants also first time in this place. The narrator lives in this place.	The participant was expecting this space to be "safer" for her. Some other participants also recognized her discomfort around the race-related power dynamic but many of them weren't aware of it until it was named. The presence of several people of colour may have given more importance to the question of race, making participants more attentive and cautious. The accompanying person may have given more self-confidence to the participant who spoke out.	In the previous incident, another facilitator didn't use inclusive language, triggering anger in the participant. This may have reinforced her anger that this race-related power issue was happening again and it wasn't handled well. The participant was expecting these issues to be handled well in an activist training. The fact that this was the second incident may have induced a sensation of loss of patience or the expectation that such problems will keep on happening especially in an activist training.	In international mixed-race activist groups, there is a lot of awareness on racial justice and participants, in particular people of color, activists expect to explicitly address power dynamics related to race. They expect that facilitators are aware of and use the same references to address dynamics in activist trainings to create a safe and brave space.

3. Analysis of incidents

<p>What are the concrete sources of the conflict and tension (either from the perspective of the narrator or the other person)?</p>	<p>Are there emotional reactions from the narrator? What are underlying values, norms, representations, and expectations for the NARRATOR connected to each aspect?</p>	<p>Are there signs of emotional reactions? What are our hypothesis for the underlying values, norms, representations, and expectations for the OTHER PERSON connected to each aspect?</p>
<p>The facilitator says capoeira “came from Brazilian slaves”</p>	<p><u>Need to deconstruct coloniality and protect dignity of oppressed groups through word choice</u> The words “Brazilian slaves” trigger feelings of panic and shame for the narrator. Language and word use matter, these choices make the difference between something said correctly or in a harmful way, potentially maintaining the narrative of coloniality. Using the word “slave” without giving the full context adds up to the colonisation process because when Portuguese colonised Brazil, African people were enslaved to work on the lands. The facilitator should have explained it by saying “capoeira came from enslaved African people in Brazil”. Naming it this way indicates that people weren’t slaves but they were enslaved.</p> <p><u>The role of a facilitator in activist training</u> Activists work with many social issues and they give particular attention to developing ways to deal with or undo harmful practices. Colonisation narratives surround us and many times we repeat them without noticing but during training, facilitators need to be careful not to reproduce these narratives in their speeches and use inclusive language as well as deconstructive language for colonisation narratives.</p> <p><u>Need to protect (feelings of) members of oppressed groups</u> For the black participant the word “slave” was triggering as some African descended black people have a very long sad history of being enslaved. Even if this black participant may not necessarily be a descendant of enslaved people, her social category of “Black” makes her concerned and needs special protection. The Brazilian facilitator breached this need.</p>	<p>The Brazilian co-facilitator wasn’t aware of current expectations on how the decolonisation topic can and should be addressed.</p> <p><u>There is no taboo in the word “slave”</u> He may have felt that as he was Brazilian, and of colour, he was bearer of the heritage of “Brazilian slaves” and did not find it problematic to pronounce these words. Pronouncing the words “Brazilian slaves” to him may describe a historic fact and he sensed no urge to say it differently.</p> <p><u>Equality comes from good collaboration</u> His attention was focused on the group dynamic as he was learning to become a trainer. He may have focused on how people work together, not on his choice of words.</p> <p><u>The role of a facilitator in activist training</u> He may have seen his role of facilitator in transmitting a cultural practice (capoeira) that he may consider as an empowerment tool used by the “enslaved people”</p> <p><u>Language hypothesis</u> A last hypothesis is that he shares the same references about the proper reference to decolonisation but because of the novelty of the situation and his lack of language skills he didn’t feel very confident expressing himself.</p>

A participant - a person of colour - “calls out” the facilitator, pointing out “Brazilian slaves” is a problematic formulation”

Identifying mistakes

In many activist circles, mistakes are clearly identifiable when someone makes a problematic comment, seen as harmful.

That facilitator gave excuses instead of properly apologising reinforced the frustration.

When some participants name a problem that is affecting their participation, facilitators need to take this into account and find a way to deal with it in a constructive way to reconstruct the group dynamic. Facilitators should take responsibility whether they think they made a mistake or not and prioritise group needs instead of protecting their face.

Puzzled, feeling threatened, and defensive: face threat

The co-facilitator who was running the session was puzzled because he wasn't trained in activist spaces and wasn't used to this manner of naming issues, wasn't familiar with activist culture when a call-out is made and was unprepared.

From his perspective being called out is being pointed at as someone who made a mistake, which implies a loss of face, especially if he as a facilitator may have felt that his role as facilitator comes with some status and respect. Being called out clearly breaks the need for respect.

This led him to be defensive and he tried to justify his mistake which led to more frustration.

From his perspective being called out is being pointed at as someone who made a mistake, which implies a loss of face, especially if he as a facilitator may have felt that his role as facilitator comes with some status and respect. Being called out clearly breaks the need for respect.

This led him to be defensive and he tried to justify his mistake which led to more frustration.

Perception of responsibility

He was a shadow trainer who had fewer responsibilities than the other main trainers and he was also learning to become a trainer so he may expect some understanding from the participants and felt threatened when he was called out.

“All Italians are racist”

Italy

Interview with a “L2 teacher”¹ in courses attended by asylum seekers and refugees.

“I am a teacher in Italian courses (funded by the local government) and quite often I conduct exercises on everyday issues and on current affairs. In general, I always try to bring that kind of theme within the lesson to make it a time of growth.

My lessons, I hope, are conducted in an open manner with a lot of dialogue, I urge the people who attend the classes to express their opinion, and I often conduct debates and group activities.

I teach in a class composed, mainly, by people coming from different countries of West Africa and some from Pakistan. One day we were addressing the topic of stereotypes. Many people recounted their experiences with regard to this topic, and the majority of their interventions were related to racism. Many participants told me that they had been addressed at work as “lazy” or “stupid”, or that it was taken for granted that being African meant that they did not know how to use, for example, a laptop. A reported stereotype, was, for example, that people with work experiences and studies based in Africa are less prepared than Europeans. Several examples of racism that the class experienced were thus underlined and discussed. At one point a boy said, angrily, that “all Italians are racist” and that these things happen because of that. He underlined several times the fact that “all” of them are racist. I remember I said “this is not true”, and that he, by saying so, is perpetuating a stereotype and not helping to solve the problem. The boy was adamant about his position, and the tone became very heated. Some students in the class intervened to say that they agree with me. I specified also that by saying so he was also saying that I, being Italian, am racist. The issue then got very personal and there was no way to resolve it. The tension got very high and the tone too. The lesson ended and so there was no way to fix it. In the following lessons the boy still came to class because the course attendance was compulsory and, in any way, showed a strong interest in learning the language. The topic was never brought up again.”



1 _ L2 (Language 2 - second language) means a non-native language learned in the native speakers' home country (for example, when you learn Italian in Italy and your native language is different), while by «foreign language» we mean a non-native language learned in our own country.

1. Demographic and biographic factors of the narrator and the person(s) triggering the shock

Who are the actors involved in this cross-cultural situation, what are the elements of their social identities (age, sex, origin, profession, etc..), what kind of connections are there between them and with their social groups? What brings them closer and what differentiates them?

	NARRATOR			PERSON TRIGGERING THE SHOCK			SIMILARITIES	DIFFERENCES
	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context		
Age	32	Medium	High	nd	Low	Medium	X	
Years in current country	Local	Neutral	High	2	Neutral	Neutral		X
Education	Master degree	Medium high	High	High school	Low	Medium		X
Family status	Mother	Medium low	Medium high	Single	Low	Medium		X
Gender	Female	Medium low	Medium low	Male	Medium low	Medium high		X
Job status (employed unemployed retired student)	Teacher, employed	Medium high	High	Unemployed	Low	Medium		X
Legal status	European passport	High	High	Asylum seeker	Low	Medium		X
Minority or not?	Partially, as she is half-italian	Medium	High	Foreigner	Low	High		X
Nationality	Italian and tunisian	Medium	High	Gambia	Low	Medium		X
Native language	Italian	High	High	Woolof	Low	Medium		X
Position in organisation	Medium	Neutral	Neutral	Student	Neutral	Neutral		
Profession	Teacher	Medium	High	Mechanic	Low	Medium		X
Religion / worldview	nd			nd				
Role in the situation	Teacher	Medium	High	Student	Low	Medium		X
Sexual orientation	Heterosexual	High	Neutral	nd				
Health	nd			nd				
Social class	nd			nd				

2. Context

	THE PHYSICAL CONTEXT	SOCIAL CONTEXT: OTHER PEOPLE PRESENT	PSYCHOLOGICAL CONTEXT	LARGER SOCIAL CONTEXT (PAST AND PRESENT EVENTS)
DESCRIPTION OF THE CONTEXT: what features could influence the situation?	The class was full of people, and all of them were male students. The class was not very big. There were tables, chairs and some basic furniture. The class was in the same building as the accommodation centre where the asylum seekers live.	The class students were all men, they had different nationalities and all of them were asylum seekers that were not here for a long time. Most of them come from Africa.	The person (male student) and the class, in general, could be stressed out by the period of time spent in the centre for asylum-seekers and the lack of privacy. Moreover, he could be worried about his future and can feel that the Italian government is treating him unfairly, as he does not have the document for a long stay in the country. Moreover, he can be stressed by the isolated period he was living through and of being forced to be in a new country he did not decide to settle in, and many other psychological issues that are linked with the position of an asylum seeker (experience of violence, trauma, uncertainty about the future, willingness to go somewhere else, etc.).	The teacher gave many chances to speak about social and political issues and the society and community is a common topic of arguing. At the time of speaking, in Italy there is a strong and sometimes hard discussion about migration and about asylum seekers. Media and TV speak quite often about it
How could these features influence the situation?	It is not an ordinary context for the subject, as for a long time he could not have his own privacy and this could stress him a lot	The student could be stressed out by the fact that a group of people was present during the event and that most of them did not agree with him	The man could be very angry with the Italian context and society for the process he must go through to obtain a permit to stay.	He could consider talking about social, political or psychological aspects a minor issue or an inadequate way to teach, and prefer to learn the language in a more traditional way

3. Analysis of incidents

<p>What are the concrete sources of the conflict and tension (either from the perspective of the narrator or the other person)?</p>	<p>Are there emotional reactions from the narrator? What are underlying values, norms, representations, and expectations for the NARRATOR connected to each aspect?</p>	<p>Are there signs of emotional reactions? What are our hypothesis for the underlying values, norms, representations, and expectations for the OTHER PERSON connected to each aspect?</p>
<p>The student declares that Italians are all racist</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction and emotions: she feels uncomfortable and personally attacked, but still tries to stay rational, to stay focused and to speak and discuss with the person, with the hope to find a ground of discussion and exchange, feels still available to mediate in an open manner 2. Values: professionalism and openness for discussion and dialogue and availability to mediate as necessary competencies of a teacher and, in general, of a person 3. Representations : a teacher should be ready to discuss even if she feels « bad » 4. Expectations: for student to recognize the efforts she makes to help them and for student to recognize that not « everybody is the same » in Italy 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction and emotions: he starts to build « walls », and feels the tension increasing, and feels angry, attacked, and disrespected by society 2. Norms and values: <ul style="list-style-type: none"> • everybody should respect human beings • the entire Italian society treats “me” badly - as the society is a community with shared values and common ways of interpreting the word, the multiple events of racism are a clear sign of the common way of thinking, widespread in the population 3. Representations: all foreigners are treated bad, this is not fair 4. Expectation: not to be judged, accused, offended or excluded as a foreigner
<p>The teacher feels attacked in her personal sphere and declares to be the victim of prejudice herself</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reactions and emotions: she feels bad, angry, understand that she is getting personally involved and feels treated unfairly and judged as an Italian person 2. Values : not everybody is the same and I am not responsible for the behaviour of others 3. Expectations : for student to understand her feelings and disappointment 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction and emotions: refuse to admit to the teacher that he is perpetuating the same pattern of behaviour generalizing the accuse, is closed off 2. Norms and values: the entire italian society treats me « bad », as the society is a community with shared values and common ways of interpretation of the word 3. Expectation : to have the chance to claim justice for the offences and « treatment » he received in the past, the chance to try a « revenge »

<p>The tone of the student increase, and he keeps saying that he considers all Italians racist and feels attacked due to his nationality</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reactions and emotions: she feels bad, angry, understand that she is getting personally involved and feels treated unfairly and judged as Italian 2. Values : not everybody is the same and I am not responsible for the behaviour of others 3. Expectations : for student to understand her feelings and disappointment 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction and emotions: refuse to admit to the teacher that he is perpetuating the same pattern of behaviour generalizing the accuse, feels close 2. Norms and values: the entire italian society treats me « bad », as the society is a community with shared values and common ways of interpretation of the word 3. Expectation : to have the chance to claim justice for the offences and « treatment » he received in the past, the chance to try a « revenge »
<p>The tone of the student increase, and he keeps saying that he considers all Italians racist and feels attacked due to his nationality</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction: tries to calm down the person but start to feel very angry and responds more sharply. Emotion: angry (because she is working with migrants and she is sure not to be racist), closed off for discussion, disappointed, confused 2. Values: justice, recognising all person by her/his own identity, everyone is different, discriminations are bad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction and emotions : He refuses any discussion and to calm down, feeling angry and disappointed 2. Expectation: support from the class and from the teacher in his declaration based on his own painful experiences
<p>The student perpetuates and stops the dialogue</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction: feels accused and does not understand. Emotion: confused, angry 2. Values: equity, mediation, discussion and conflict resolution as key for solving such a situation 3. Expectation: discussion on the topic for common growth and sharing of feelings 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reactions and emotions. feels alone and feels angry with the other foreigners 2. Expectations : complicity and collaboration with other migrants, joint actions to collect accusation of racism
<p>The class feel the tension and do not want to be spectators of this, many students ask the student to stop, and it creates a general tension</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction and emotions: worried for the well-being of the class, not sure about how to handle the situation. 2. Values: dialogue and involvement of the class in the discussion is important to have a good atmosphere, a good teacher should handle conflicts 3. Expectation: the situation to be solved by dialogue and exchange 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaction and emotion : gets silent, refuses to comment or proceed in the discussion, closes up, feels misunderstood 2. Expectations : not to feel alone in a class with other migrants

“Schwul”

Italy

“My name is Martino and I am an Italian language teacher in a course designed for people to obtain a middle school degree. I work in a region where most people speak German, even though the area is in Italy. I do not speak the dialect of the area (which is derived from German, it is similar to it but not identical) but over the years I have learned several words, especially those in more colloquial use.

The incident happened last year when I was teaching in a class composed of foreign people, of Italians who speak Italian and of people who are Italian but speak German.

I always try to mix the three groups; thus, I proposed an exercise in pairs, and one was made of a young Italian (Mark) who speaks German and a young man of Moroccan origin (Brahim) who speaks Italian fairly well and very little German.

Mark immediately appeared annoyed by this kind of exercise and reticent to move closer to Brahim. When he got up, I heard him clearly say the word «Schwul,» which is a colloquial, slightly negative and offensive way of calling homosexual people. I felt stuck. It seemed to me that no one heard or understood what had just been said, especially not the person to whom, in my opinion, the insult was directed. Mark got up and joined Brahim.

I am not certain that this word was directed toward Brahim, who had never shared his sexual orientation with the class. If we are to speak in stereotypes, Brahim may have some of the characteristics that are often attributed to homosexual people. I never addressed the issue again, and I don't know who might have heard the insult.”

“The foreigners have ruined everything”

Italy

“My name is Sara, I am 40-year-old and I work for the Italian “unemployment system”. In Italy, people who receive unemployment benefits must attend a mandatory course in order to get the money. The class consists of Italian men and foreign women, almost all caregivers from Eastern Europe who have lost their jobs. Their Italian language proficiency is quite good but they have difficulties with grammar. The men all come from a similar work background, as there is a strong porphyry mining industry in that area that has been in crisis in recent decades, and many of the workers have lost their jobs. These are men in their 50s, with an elementary school diploma, and medium to low education levels, who started working very young, often earning a lot of money since for many decades it was a very lucrative job. Now they are out of work and are forced to attend these classes.

Within the class, there is not a very positive atmosphere. The women appear more willing to learn and have a real interest in obtaining certification that can increase their chances of finding work. Many of the men appear to be very frustrated and disillusioned, and some of them blame the failure of the porphyry industry on the presence of foreigners, who have driven down the cost of labor, and the presence of materials from China, which has decreased the demand for Italian materials. I noticed from the beginning that the most difficult part of the class was engaging the male part of the class.

One morning, when completing an exercise, a Belarusian woman mispronounced an article (feminine/masculine) of a commonly used word and it created a fun change in the meaning of the sentence. The Italian group burst out laughing and started making fun of her. Thus, I reminded the class that the purpose of the lesson was to learn and that it was okay to make mistakes, and looked into the face of the first man who had laughed and was making more jokes than the others. This person (Roberto) got very angry and started yelling at me saying “you are just a little girl” and that I couldn’t come and tell him how to behave. Then he added that “the foreigners” have ruined everything, even those courses. According to him, the level of the course was in fact too low because foreign people who don’t know anything were put into this class, and this was done because they (foreigners) “are given everything and are offered many more services”. The man raised his voice a lot and he was banging his fists on the table. The arguments against foreigners were repeated over and over again. The foreign women remained silent and looked at me, only a few of them started talking to each other saying «he is crazy.» I tried to tell the man to calm down but this did not happen. After a while, a trainer from a nearby class intervened and invited the man to leave. The class continued and the man was moved to another class.”

“Gypsy mothers”

Hungary

“I attended a full-time two-year OKJ training [National Training List of Hungary] as a Pedagogical Assistant and Family Support Assistant. I was 21 years old by then and had completed my Sociology BA, while most of my classmates were mostly 18-year-old girls fresh out of high school. One of our teachers taught the basics of care, family studies, childcare, and the like. She was very close to retirement and also worked as a social worker. Through her job she’s often met gypsies² and she shared her experiences about working with gipsy families in the class. She made very rude racist statements several times which I, as a gipsy, had to listen to. My classmates believed all the information she brought in, never questioning them. She talked about how “gipsy mothers are different from non-gipsy mothers” and why “gipsy children should be treated differently whether in a school or a kindergarten setting”. According to her: “gipsy mothers are much better mothers because they don’t have as much knowledge about how to raise a child, but their instincts are stronger”. She also said how one “needs to be more tolerant and patient with them”. I could tell that she had a positive attitude, but her statements made me feel bad due to the constant generalizations and discriminative attitude. I often shared my experiences as a gipsy and supported my arguments with objective facts respectfully, but she did not hear me, just went on with the class. She once explained that “if children come to school dirty, it is not their fault, but that of the parents”, and that it is “no wonder children get taken away when they live in poverty”. Actually, the Child Protection Act of Hungary clearly states that poverty cannot be a reason to take a child away from its guardians. At that instance, I burst into tears and left the room and didn’t attend this class until the end of the semester.”



² _ cigány in hungarian. The narrator prefers to use the term cigány/gypsy when referring to herself and other people of the same ethnicity and intentionally uses it over romani or roma.

“What about Olaszliszka?!”

Hungary

“I am a trainer / facilitator at a Hungarian NGO, which provides – although I must say that I don’t like this word – “sensibilization trainings” about the prejudices, stereotypes, misconceptions people have about Roma people. Mostly we work in schools for either student or teacher groups. This one time we held a session for a group of teachers of the same school with my co-trainer. Quite common occurrence is that groups look at us as the representatives of a “unified” Roma ethnic group, who can and must answer all of the questions about the behaviors of other Romas. Then, when we work with the thoughts and prejudices during our trainings, we hear this sentence almost every time: “I am not prejudiced / racist, **but...**” and then we know we will hear something surprising. A teacher from this group said this sentence and followed it up with “*what about Olaszliszka?!.*” It was not a question, but an accusation. A huge argument erupted in the group. We, as facilitators don’t answer these accusations, instead we “invite” others in the group into the conversation and ask them “*what do you think? What is your opinion on this?*” so they can have a discussion. Of course, it is hard to stay patient sometimes, and this is why we go in pairs to facilitate these trainings, in case somebody’s “buttons” are pushed, and the other can take over. I was very surprised and angry as nobody had brought up this example yet in the trainings I facilitated before.”



3 _ A very famous case in Hungary. In 2006, a teacher drove through a village, named Olaszliszka in Bosod-Abaúj-Zemplén county, Hungary and almost swept away a Roma girl with his car who ran in front of him on the road. He got out of the car to check on the girl, who was uninjured, but frightened. The family members of the little girl broke his windshield, pulled him out of the car through that hole and attacked him. The injuries he sustained from the lynching resulted in his death in front of his own two daughters who also sat in the backseat of the car. Several thousand people attended his funeral. In 2009 the court found all 8 preparators guilty of group homicide committed with extreme cruelty. A nation-wide debate broke out about “Gypsycrimes”, and the case was even turned into a theater play in 2015, against the wishes of the victim’s family.

“Harmless fun or racism?”

Hungary

“I facilitated a 6-day long “sensibilization” training where various groups of people participated, including policemen, social workers and other interested professionals and civilians who hoped to learn more about poverty and the Roma community in Hungary. Even though the group members didn’t know each other beforehand, we were able to build good enough of a rapport with them. Most people who attended the training did not come from socially-sensitive backgrounds. On the one hand, this setting is ideal for such a training, as people don’t come and pretend to be socially more accepting than they are in their everyday life and it gives a good base for everyone to learn. On the other hand, the group members felt really at ease to joke around a lot, even presenting racial stereotypes in a humorous way throughout the training. I had a hard time trying not to control the group too much or police their way of speaking from my position as a trainer – as that would have destroyed the trust they had in the group –, but I also didn’t want to just let them dehumanize a whole ethnicity with their jokes – especially so if there are group members who are also members of that ethnicity – in this case the Roma community. The situation reached a boiling point while we were playing Sociopoly and I came to realize that they were not only joking around about Roma people but they were also playing out stereotypes. I tried to maintain some boundaries, but that didn’t stop the jokes and I had to accept that to some extent.”



4 _ Sociopoly is a Hungarian game developed by sociologists and social workers. During the game the players represent families, who form an economical unit. Their aim is to survive one month in a segregated village, with very limited public infrastructure, resources, workplaces and the chance to break out from that environment. The original research was conducted in a Hungarian village with a significant Roma population and thus the in the game the challenges of deep poverty are heavily intertwined with racism. The families have to decide to have a breadwinner who does undeclared work (which contains a lot of risks, doesn’t provide social insurance and is not protected by labour rights), or do communal work (which gives very low wages and traps people in the system, making it almost impossible to re-enter the workforce). During the game the families will face multiple economical challenges (the fridge is broken, a child needs glasses, you come across the local pub which contains a gambling machine, you find a golden necklace on the ground etc.) and have to decide what course of action will you chose. Of course, every action can contain unpredictable consequences and thus it is not easy to survive the month without going into debt or financial difficulties. The purpose of the game is to sensitize about the hardships of living in a segregated village and to help the players experience how incredibly hard it is for people to break out from deep poverty.

“Homophobic remarks”

France

“I was running a workshop on discrimination for a class in a “second chance school”, with people from working class/suburban backgrounds in Paris. I was the only trainer, but an intern was with me. The group was made up of 25/30 people, mixed (girls/boys) between 18 and 23 years old.

At one point, I did an activity where the participants had to say whether the situation was discrimination or not. During the debriefing, we were talking about a situation including a lesbian couple and a participant said something homophobic. The debate started to escalate. At one point, one person used a religious argument, saying that this practice was «against nature», and that his religion said it was «not good». I felt uncomfortable, overwhelmed, flabbergasted, frightened - especially as I am myself concerned. I wondered if I should disclose that fact but I ended up not doing it because I was afraid. Only two of the participants agreed with me.”

“Sudden departure”

France

“During the end-of-course meeting, each student reported on his/her experience. During her review, one of the participants uses the word «nigger» to refer to her tutor. I was shocked by this and by the lack of reaction from the other students and the teaching team. So I put my things away and left immediately. When they asked me why I was suddenly leaving, I said that I didn’t want to stay with people like them.

One of the teachers caught up with me and apologised because after discussion they understood the reason for my sudden departure. She asked me to come back. I refused at first, then after I calmed down, I went back to the classroom to explain my anger. They apologised, except for the person who said the word nigger who was upset, and assured me that they understood and thought of other words to use. So I went back to the room.”

“Illiterate”

France

“In a writing workshop in a women’s prison, the participants’ writing skills varied. Some were very comfortable with writing, others were illiterate. The texts produced were therefore of different quality. During the reading of the texts, the participants made jokes and mocked each other’s products. They even insulted each other by saying that people who were less literate were stupid. This behaviour didn’t seem to bother them. But it bothered me. So, I stopped giving people the chance to give a commentary following the reading of the texts. I was the only one allowed to give my opinion.”

“This is your job – because you are a woman”

Italy

“I am Elisa, an Italian teacher. The class where the incident took place is composed of refugees (men) with a low Italian proficiency while we were studying the use of the imperative form (giving commands, orders). To make the activity more interactive, I proposed an exercise where participants had to invent and perform a scene from daily life and use the imperative. That day was present also a young intern from the association I am working for (a girl, student, born in Italy to foreign parents, 18 years old) and I asked her to be the “actress” in the following scene: there were two people, a wife and a husband, who are in the kitchen having dinner. The wife has to use the imperative to tell her husband things he has to do. I asked the class who wanted to play the role of the husband and a student of Gambian origin, Ali, offered to do it. Ali has a higher level than the rest of the class because he has a high level of education in his home country, so even though he has only been in Italy for a short time, he is making great strides.

In the previous weeks, Ali had already shown a slight impatience because he wanted to join a class with a higher level. His attitude had never been openly hostile but he had undoubtedly been uncooperative with other people in the class. The scene was carried out by the intern and Ali. The intern, pretending to be in the kitchen, said «help me, settle down the table for dinner!». Ali replied «no, I have been working all day, this is your job because you have been home all day» and he said it in a very rude and impolite way. The intern, surprised by this response, looked at me but did not stop the scene and said «no, I also had a long day. In the oven there are potatoes, get them!». Ali at this point started a “monologue” about “the wife” where he said that her role – since he is a man that works and brings home the money – is to cook and clean the house. I intervened and told Ali that this is not the correct way to respond and to take part in a conversation. The rest of the class appeared annoyed by Ali’s behavior and intervened to ask him to stop. Nevertheless, Ali repeated the same concept several times and continued to «attack» the intern “acting” as the husband. I intervened more forcefully by declaring the scene closed. The student, Ali, got angry and responded badly to everyone. He did not say he was overreacting, but he said that those things were “Normal” and “OK” to say as far as it was a “game” and because he was acting out a scene, and accused me of first telling him to do an exercise and then blocking him and closing him off. The discussion was prolonged and he did not want to go back to his seat. The rest of the class was very annoyed and fed up, and several people told him to stop acting this way. The situation was only resolved by the end of the lesson. I talked to the intern and apologized to her for putting her in that situation since I did not think this could happen. The girl said that she was distressed by what had happened but that she was not shaken out of her mind and could return to class. Ali, the student, returned to class the following week and acts as if nothing had happened. The subject was never brought up again.”

“George”

Italy

“My name is Marco, I work for a cooperative that provides help to asylum seekers and refugees on the path to employment and also organizes a lot of training for them.

For the past year and a half, I have been following a 40-year-old of Cameroonian origin, George. He has a degree in psychology. He had to leave his own country and his job at a university. When he arrived in Italy he discovered that he has some health problems related to diabetes, which forced him to live a more careful life. Because of this, he entered a project for job placement, which provides a network of support. He was entitled to housing and economic support, and he had numerous meetings with a social worker who made sure that he could have the documents necessary to enter training. I was involved in this project because I was responsible for the house and because I was a tutor in the training project. Many attempts were made to place George in several training courses and, on each occasion, he found something that did not go well, leaving 3 courses and also some internships and jobs. Every time, arguments would take place with his supervisor or with the tutor, because George refused to perform certain actions or appeared unmotivated or uninterested. Due to the regulations of the training center for which I work, after the unsuccessful attempts to help George and considering the occasions refused by George, he was told that the institution no longer had any way to help and support him in his search for work and autonomy. This made George very angry, he told me that I was responsible for this failure because I was unable to find a job worthy of his education and skills and that I tried to put him in a place where he could not thrive and make a career because foreigners are not valued in this regard. George, therefore, considered me responsible for his failure and felt that I did not respect his rights as a human being. Because of this, George refused to leave the house and to stop receiving the benefits provided by the training course. At this point, George also decides to burn all bridges with me and stopped answering the phone since then. The situation is thus very blocked: we ended up calling the police and we are still waiting for their intervention to convince George to leave the house

“

Sensitivity to group dynamics

“Sudden departure”

France

During a training course on identity, I was animating a theatre journal activity, inspired by Augusto Boal. There were about 12 people, and another facilitator and I. During this activity, we distributed newspaper articles on the floor that dealt with identity issues: gender, sexual orientation, class, etc. I asked the participants to walk around the room, to read only the title of the article, and to stand next to the article they most identified with or were most curious about. In the second step, each participant (or group of participants when there was more than one person next to an article), should read the first paragraph quickly to the rest of the group. After this step, I asked the participants to reflect on whether they wanted to stay in the same place or change. At this stage, it was necessary to form 3 groups of 4 people, in order to be able to work on theatre pieces later. At this point, there were still 2 participants alone next to 2 items each. I asked these two participants to choose another article and that I would need to discard the initial articles they had chosen for the next step of the activity. At this moment, one of the participants, who identified himself as LGBTQI+, and who was next to an article about transgender people, started to look repulsed. I gave the others instructions for the other activities, and I realized that this participant was no longer involved; he walked around the room, looked out the window. I asked if everything was ok and s/he said a low “yes”. After a few minutes, without saying anything, S/he leaves. I realised that something was bothering him/her but I did not know exactly what or how to approach him. As I was with another facilitator, I shared with her some of my concerns. The next day, I received a message from the departing participant saying that he felt violated, and telling me that I needed to get better at dealing with LGBTQI+ people, and that the situation had gone unnoticed when for him it had been an extremely painful thing. However, without saying exactly what and warned me that he would not respond to the next messages I might send him. I understood that my posture during the activity with the articles had not been adequate, and I answered him apologising for that, telling him that I should be more careful. I also asked him if there was anything else I could work on myself to avoid similar situations in the future. He answered saying that he was very sad and angry, and that he could not give me any more details. I felt extremely guilty and sad, for making someone feel this way. I reflected on the weight of words and gestures and symbolic violence. My colleague, who was also in the room, did not know how to react at that moment either.

1. Demographic and biographic factors of the narrator and the person(s) triggering the shock

Who are the actors involved in this cross-cultural situation, what are the elements of their social identities (age, sex, origin, profession, etc..), what kind of connections are there between them and with their social groups? What brings them closer and what differentiates them?

	NARRATOR			PERSON TRIGGERING THE SHOCK			SIMILARITIES	DIFFERENCES
	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context		
Age	28	Mid-low	Mid	Around 25	Mid-low	Mid-low	X	
Years in current country	5	Low	Mid-low	Unknown				
Education	Master	High	High	Unknown				
Family status	Single	Mid-low	Neutral	Unknown				
Gender	Female	Mid-low	Neutral	Unknown				
Job status (employed unemployed retired student)	Employed	High	High	Unknown				
Legal status	Legal	High	Neutral	Unknown				
Minority or not?	Yes (female, migrant)	Low	Mid-low	Yes (LGBTQI+)	Low	Low		X
Nationality	Brazilian	Mid-low	Mid-low	Unknown				
Native language	Portuguese	Mid-high	Mid-low	Unknown				
Position in organisation	Project management / trainer	Mid-high	High	Unknown				
Profession	Intercultural trainer	Mid	High	Unknown				
Religion / worldview	Atheist	Mid	High	Unknown				
Role in the situation	Trainer	Mid	High	Participant	Mid	Low		X
Sexual orientation	Heterosexual	High	Neutral	Unknown				
Social class	Middle	Mid	Neutral	Unknown				

2. Context

	THE PHYSICAL CONTEXT	SOCIAL CONTEXT: OTHER PEOPLE PRESENT	PSYCHOLOGICAL CONTEXT	LARGER SOCIAL CONTEXT (PAST AND PRESENT EVENTS)
DESCRIPTION OF THE CONTEXT: what features could influence the situation?	The training was held in a room big enough for the number of participants that were present, in the office of the narrator's NGO.	Around 12 people were present in the workshop, men and women, but mostly women. The participants were less than 30 years old.	It was the first time that the facilitator led the activity, but she was not nervous or stressed, and was feeling confident.	The people from LGBTQI+ movement were historically discriminated, and prevented from entering and/or participating in various spaces.
How could these features influence the situation?	The place was well known by the narrator, and it was the first time the participant was there.	The participant was not the only one who was asked to choose another article: another participant, who had chosen a different article, was also asked to change - but did not have any negative reaction.	As it was her first time leading the activity, more learning time would have been necessary to better adapt the workshop.	The fact that LGBTQI+ movements have grown, increases an expectation about its representativity in adult education. The participant was surprised by the fact of feeling disrespected in a space where he thought would be safe.

3. Analysis of incidents

<p>What are the concrete sources of the conflict and tension (either from the perspective of the narrator or the other person)?</p>	<p>Are there emotional reactions from the narrator? What are underlying values, norms, representations, and expectations for the NARRATOR connected to each aspect?</p>	<p>Are there signs of emotional reactions? What are our hypothesis for the underlying values, norms, representations, and expectations for the OTHER PERSON connected to each aspect?</p>
<p>Facilitator takes away an article that he chose (alone), and there is a subtle non verbal reaction of discomfort</p>	<p>At this moment, the narrator felt no emotion</p>	<p>Subtle signs of discomfort Hypothesis: the gesture of the facilitator of taking away that paper is perceived as an aggression. Even if that was the "rule of the game", taking away that paper amounts to disrespecting the identity that was described on the paper.</p>
<p>After facilitator takes away the article, participant disengages but says it's all ok</p>	<p><u>Confusion // Coherence :</u> When the narrator asked the participant if everything was ok, received a positive answer but a behaviour that showed the opposite, she felt confused and was searching for explanations about his reaction. <u>Insecurity // Trust :</u> The fact that the participant did not feel comfortable about saying what he was really feeling, broke the expectations of trust that the facilitator thought were built in the workshop, and created a feeling of insecurity.</p>	<p>Disengagement, not following the progress of the activity, but not being able to say what's wrong when asked Hypothesis: For the participant, in case of a possible disrespect of a minorised identity, it is up to the other person to work out what happened, the person who was hurt does not need to give any explanation, they are entitled to their anger.</p>

<p>Participant leaves the room without warning</p>	<p><u>Surprise // Communication :</u> When leaving the room, the participant didn't say anything to the facilitators or the other participants, and then hiding the reason to leave surprised the facilitator, who was expecting another way of communicating.</p> <p><u>Disappointment // Engagement :</u> The fact of "losing" one participant made the facilitator feel disappointed about her job in this workshop, where engaging in the activity was important to construct a good dynamic and ensure all participants could participate in the learning process.</p> <p><u>Thoughtful // Self-criticism :</u> The way the participant acted and then left the room made the facilitator think about her practice and facilitation, touching her value of self evaluation and criticism. This event put light on her defaults and aspects to improve her practice.</p>	<p>Hypothesis: A disrespect of a minorised identity is such a mistake that it breaks the rules of polite interaction: from that point on the person who was hurt does not need to show any respect to the person who committed the disrespecting act, it is ok to break the interaction. Otherwise it would mean we force the person who suffered to explain herself/himself.</p>
<p>Message from the participant the next day saying he's very angry</p>	<p><u>Guilt // Solidarity, equality :</u> Hearing that the participant felt bad about her act made the facilitator feel guilty for making one participant feel like this.</p> <p><u>Sadness // Dialogue :</u> The facilitator also felt sad for not being able to open a dialogue and talk about what happened, as exchanging is an important value for the facilitator, especially in the learning space.</p> <p><u>Comprehension // Patience, Awareness :</u> Even if receiving a message that was closing the dialogue, it was important for the facilitator to understand what the participant was saying and feeling - and show him how it was legitime.</p>	<p>Hypothesis: A person whose identity was hurt does not need to give any explanation, it is not his/her mission to educate members of majority who make mistakes</p>

“Revolution at the training”

Hungary

“I attended a training for facilitators about how to conduct and lead a Forum Theatre training, with a heavy focus on methodology. It was the second training week out of three. I had quite a bit of expectations for this second week as the first one was such a beneficial and great experience for me. However, right from the start I could sense that there was something off about this one. Only one trainer from the previous week attended, the new facilitator also left in the middle of the week for personal reasons, they both seemed awfully unprepared, they didn’t listen to the ideas that they asked from us in a Google Form a few weeks prior and their way of giving feedback was rather harsh and direct. I felt like they were just wasting my time. The other participants had similar problems as me. On the 4th day, a small revolution broke out against the trainer who was facilitating alone by that point. We, the participants, took over the closing session for that day and decided to give honest feedback about everything. There was a point where everybody was worried that the training would just collapse on itself and we would have to even go home sooner. In the end, the trainer and us participants were able to discuss our problems and strategized about how to spend the remaining last day of the second training week and the third training week.”

“Inappropriate”

Spain

“The incident took place during a training for facilitators on facilitating group learning processes. There were 16 participants and 3 facilitators. I was one of the facilitators. We had divided up the group into smaller groups and each facilitator was responsible for one of the groups. The incident took place in another group where I was an observer facilitator. The groups were giving tasks to prepare the sessions and facilitators were giving feedback. One white female participant prepared a session where others, especially 4 BIPOC participants, strongly refused to do the exercise because they said it was culturally inappropriate. The woman who proposed the session got very defensive. Later on, the BIPOC participants and facilitators had a meeting and the latter were quite angry both at the facilitators as they have said we were reinforcing power dynamics by not interfering and at the woman. We had the role of observants and I wasn’t very sure if we had to interfere or let the group deal with the issue itself because it was a learning space for participants who would later become trainers.”

“The cartoonish accent”

France

“I was co-facilitating a training course on interculturality for my association. It was the first time I was in charge of forum theatre.

The participants in the training were social work students. We had had a story-sharing session the day before, where students shared experiences of cultural shocks from the course. On that day, the programme consisted of acting out one of the shared scenes using the forum theatre method.

The scene to be acted out was taken from a participant’s real experience and was about depicting a man justifying to a social worker the physical abuse perpetrated on his son. We found it difficult to motivate the participants to act out such a scene when a young man volunteered with another participant. We asked them to take some time to get into the characters’ shoes. When it came to playing the father, the participant in question chose to do a caricatured accent which made me uncomfortable. I could hear the rest of the group saying things like -no, but he’s not serious (in a whisper)- but I didn’t know whether to stop the scene, especially as my colleague didn’t react either. I didn’t want to bully him, knowing that he had volunteered and that my instructions had perhaps been unclear. In the end I said nothing and we analysed the scene as if nothing had happened. This frustrated me because what could have been an interesting topic of discussion turned into a shameful unspoken statement.”



5 _ Forum Theatre is a method of interactive theatre developed in the 1960s by the Brazilian theatre-maker Augusto Boal in the favelas of São Paulo. Forum theatre is a form of ‘theatre of the oppressed’. It is about denouncing and dramatising situations of injustice in order to help communities that are victims of injustice to take back their destiny (Wikipedia).

“Deep emotions”

France

“I was with a group of co-workers. We were testing activities on the question of body shaming for a few days, the topic was quite emotional sometimes. The atmosphere was already “heavy”. I was exhausted because of the work these last few days, and I was in a particularly sensitive period of my life.

One of the partners was in charge of this activity. I didn’t feel very welcome, I already felt that I wasn’t comfortable with her: I would be concerned about her reaction / judgment on my emotional reactions, as if she was assuming that I was oversensitive.

Before this activity we had a warm-up session on the sharing of personal and deep situations about us, but I didn’t feel like I was in a safe space. It made me feel uncomfortable about sharing things I felt ashamed about on my body. (2 truths, one lie).

The main activity was to, in a circle, take 3 minutes to tell a very important event that had happened in our life. The people asked the facilitator what kind of event, and she answered “something that makes you feel immediate, deep, and strong emotions”.

At first, I felt confused, but she said it had to be important. Two years ago, my grandmother passed away and because she said go with your first instinct, even if I wasn’t sure about sharing it, when she said it, it reassured me and pushed me because I wanted to do a “good job” and follow the rules of the activity. It could be an act of courage.

Everyone started sharing things, and the girl next to me burst into tears because she talked about her mother who passed away when she was a child, so much that she had to leave. And I really thought that I would be able to share my experience without being upset because I thought I had done my bereavement, but seeing her so upset even after 20 years of losing her mother touched something inside of me that I didn't think it would be touched. I felt sorry for the girl next to me, but I didn't feel that it was my sadness at all. But then I talked, and I got really upset myself and I realized I couldn't hold my tears anymore, I felt extremely vulnerable, it took me by surprise. I would have never shared this vulnerability with co-workers, and suddenly found myself sharing something extremely personal. I kept looking around and at the facilitator but she didn't have any expression on so I didn't know if I should stop or continue, I continued and it was very painful to finish my story. I didn't want to leave, because I didn't want to interrupt the circle, I didn't know where I would have gone. The facilitator wouldn't acknowledge how I felt, I felt really ashamed and as if I didn't behave with dignity. I was really surprised, because I didn't feel that my vulnerability was seen as a strength. I was very resentful about this exercise and I never understood the point of such an exercise, because it was not even linked with body shaming, it was to create trust in the group, but it didn't work at all."

"More time"

France

"During a writing workshop in a psychiatric hospital for adolescents, I gave writing instructions. The participants were motivated and started writing immediately. I told them that they have about twenty minutes to write. One of the participants suddenly stopped writing and said in an angry tone: «But what's the point of giving an exercise if you don't have time to do it?" The teacher present asked him to calm down. I explained to him that the important thing is not to determine precisely the entirety of the content of his text. The participant didn't want to write anymore, so I offered him more time or that he could write without worrying about time, but he refused. The educator told me not to pay attention to him. She went up to him and offered him to leave. He refused. For the rest of the workshop, he didn't participate anymore."

Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers / participants

“Respecting needs”

France

“I was facilitating a training on theater of the oppressed. The workshop was part of a conference, where we had plenary sessions in the morning, and we would have small group workshops in the afternoon. This event was not adapted to disabled people, but the organizers decided to try and welcome everyone, despite some limitations, and to create solutions to respond to those challenges. The morning was difficult for a disabled person in the room, who needed walking sticks to walk (she was not in a wheelchair though). She could walk, but with difficulty and she got easily tired and needed to sit. It was hard because she was always asking for someone to move the chairs because she couldn't pass, etc. In addition, she didn't have 100% of her hearing capacities. Since the moment that she arrived, she would criticize this aspect of the event in front of all participants.

During the afternoon, she was one of the participants of my workshop. As soon as I saw her enter the room, I went to talk to her and explain that I prepared activities that would need some walking, but that was not mandatory, I could adapt the activity or do as I planned and she could sit whenever she wanted to. She answered “I can walk whenever I want, and I sit whenever I want”. I was surprised by this reaction. I decided to leave the program as it was, so she would feel like any other participant. I did the activities, and I always included a phrase at the end “this can be done standing or seated, you (all) can choose”.

During the first debriefing, however, she raised her hand and said in a slightly angry tone that she didn't like the activities because I didn't respect her needs, and that I knew it would put her in a difficult situation. I was alone in facilitating, and I felt resourceless: even if I had talked to her before, it wasn't enough.“

1. DEMOGRAPHIC AND BIOGRAPHIC FACTORS OF THE NARRATOR AND OF THE PERSON(S) TRIGGERING THE SHOCK

Who are the actors involved in this cross-cultural situation, what are the elements of their social identities (age, sex, origin, profession, etc..), what kind of connections are there between them and with their social groups? What brings them closer and what differentiates them?

	NARRATOR			PERSON TRIGGERING THE SHOCK			SIMILARITIES	DIFFERENCES
	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context		
Age	29	Mid-high	Mid-low	Around 50	Mid-low	Mid-low		X
Years in current country	Visitor	Neutral	Neutral	Unknown				
Education	Master's	High	High	Unknown				
Family status	Single	Mid-low	Neutral	Unknown				
Gender	Female	Low	Neutral	Female	Low	Neutral	X	
Job status (employed unemployed retired student)	Employed	High	High	Unknown				
Legal status	Legal	High	Neutral	Unknown				
Minority or not?	Yes (female, migrant)	Mid-low	Mid-low	Yes (female, person with disabilities)	Low	Low	X	
Nationality	Brazilian	Mid-low	Neutral	Unknown				
Native language	Portuguese	Mid	Mid-low	Unknown				
Position in organisation	Project Manager	High	Mid-high	Unknown				
Profession	Trainer	Mid	High	Unknown				
Religion / worldview	Atheist	Mid-high	Neutral	Unknown				
Role in the situation	Trainer	Mid	High	Participant	Mid	Low		X
Sexual orientation	Heterosexual	High	Neutral	Unknown				
Health	Person without a disability	High	High	Limited walking and hearing	Low	Low		X
Social class	Middle class	Mid-high	Neutral	Unknown				

2. Context

	THE PHYSICAL CONTEXT	SOCIAL CONTEXT: OTHER PEOPLE PRESENT	PSYCHOLOGICAL CONTEXT	LARGER SOCIAL CONTEXT (PAST AND PRESENT EVENTS)
DESCRIPTION OF THE CONTEXT: what features could influence the situation?	<p>The session was part of a larger conference, organised in a non accessible venue.</p> <p>The session took place in a small room where it was not that easy to move.</p>	<p>10-15 people, mostly women.</p> <p>Most are between 20 and 40 years old.</p> <p>High diversity of origins (latin america and europe in majority) people from various backgrounds, all involved in social work somehow. There was only one disabled participant. Everyone had already participated in a common conference session in the morning, where the disabled participant already had shown her discontent with accessibility during the event.</p>	<p>The workshop was supposed to be facilitated by the narrator and someone else, but finally this person could not come - but the narrator was aware of it a week before the event, so she could prepare for the workshop, and she felt confident. However, facilitating a workshop alone might always be a challenge. The narrator was also younger than most people in the room.</p>	<p>Today, taking into account accessibility in training is something that gained a lot more visibility.</p>
How could these features influence the situation?	<p>The physical setting of the space did not favor the ideal development of its programme for people with motor disabilities, and was not adapted to the special needs of the participant.</p>	<p>The “tension” about the lack of accessibility in the event was already present. When the participant that caused the shock entered the room the narrator already asked herself which strategies she would put in practice to overcome this “issue”.</p>	<p>Being younger than some part of the participants might influence how the narrator would feel as facilitator.</p>	<p>There were some expectations about the accessibility of the room and, mostly, of the workshop.</p>

3. Analysis of incidents

What are the concrete sources of the conflict and tension (either from the perspective of the narrator or the other person)?	Are there emotional reactions from the narrator? What are underlying values, norms, representations, and expectations for the NARRATOR connected to each aspect?	Are there signs of emotional reactions? What are our hypothesis for the underlying values, norms, representations, and expectations for the OTHER PERSON connected to each aspect?
Asking the disabled participant at the beginning of the session about her needs and being answered: "I can walk whenever I want, and I sit whenever I want"	<u>Surprised, confused // Dialogue:</u> The reaction from the participant was unexpected by the narrator because she (the facilitator) thought that opening a reserved space for dialogue would generate positive emotions and reactions.	<u>Angry, impatient // Respect, Accessibility:</u> The participant could have felt angry because she was, since the morning session, claiming for accessibility, and she still hadn't the feeling of being included. The fact of saying it a lot of times touched her value of respect.
Negative criticism from participant saying the facilitator did not respect her needs	<u>Resourceless, Frustrated // Professionalism:</u> The fact that the participant was not at ease even after the efforts put into the dynamics by the narrator made the narrator feel she was running out of strategies to provide an environment in which the participant felt comfortable, which touched her value of professionalism and competencies as a facilitator. <u>Incomprehension // Equality:</u> The narrator also felt uncomprehended because it was difficult to identify how to be respectful for the needs of the participants, but, at the same time, to not put her (the participant) in a position where she was completely unable to perform the activities, which can be extremely stigmatizing.	<u>Listening:</u> after the first part of the workshop, the participant could have felt that she was not being heard by the facilitator, who was insisting on the activities that needed walking.

“Rules of the Road test”

Hungary

“I was 22 years old when I was preparing to take the ‘Rules of the Road’ practice test before I could start learning how to drive. I was looking forward to learning how to drive because I wanted to become more independent. I took an online course, then I went to the exam in person. As they were letting the other test takers into the exam room, the exam coordinator held me back and asked me if I wanted to take the exam orally, as they thought I wouldn’t be able to take it just with my legs. I was very taken aback and told them ‘No. I am fully capable to take the test and I will’. Then they still didn’t want to let me in and wanted to discriminate against me. My dad was there and helped me a bit to stand up for myself. We asked them why they did not want me to take it and they said because I would be distracting for other people. They would not say it out loud, but it was because I don’t have arms and I use my legs and toes for everything. I just told them that if everybody was minding their own tasks, they wouldn’t even see me. In the end, they let me in, but I had no neighbours on either side. I was successful nonetheless. I am frustrated that they never apologized to me, or told me that they were wrong. Despite everything I own a modified car now, which I have been driving with my feet for several years and I’ve never had any accidents. I am fully capable of driving alone.”

“I am more than just my disability”

Hungary

“I attended an international training about disability, inclusion of people with disabilities in education and other areas according to the UN convention of people with disabilities. I spent two weeks in Australia with my assistant there. On the first night, after everybody arrived, there was a long introductory session where the trainers explained what would happen in the following two weeks. Then, everybody, one by one, introduced themselves. It was quite a long session as there were about 40 participants total. During this 3 or so hours long session – and then later during the entire training – there was a photographer and a videographer present. The former kind of stuck to me, really. I could see and feel that he mostly took pictures of me. It bothered me a little, because I don’t like special attention. It was especially weird because I was not the only “spectacular element” to put it mildly, roughly the half of the group consisted of people who were blind or were in a wheelchair etc. My assistant agreed with me but didn’t think much of it. During the break I asked the photographer to take less photos of me, as it kind of bothered me. He apologized and stopped for the night. However later the organization posted pictures of the training everyday on Facebook. I could see that when I was in them, I was always portrayed while I was doing something with my feet, like when I was eating, or writing, or drawing. Sometimes I was not even in the picture, only my feet while I was doing a task. I was never pictured just sitting there, for example just like a person who is sitting down and talking to the others, doing groupwork etc.. The photograhper was nice, he didn’t mean harm, though I wish he’d have done it differently.”

“It’s not my job to educate you”

Hungary

“I was the homeroom teacher of a 6-months-long interculturally based course for undergraduate students from the USA. During the course, we visited four countries located on four continents. Most of the students are highly educated individuals from Ivy League schools. That year the travelling started in the USA, then the second stop was Vietnam. There was an Asian girl in the group who was complaining about the other group members making dishonourable comments about Asian people in Viet Nam without them even noticing. By the time we arrived to our fourth destination, Buenos Aires, Argentina, the girl stated that she can’t really talk to her classmates as she finds a lot of microaggression in their communication styles. Due to those difficulties, a colleague of mine and I organized a group discussion for the students to talk amongst themselves about their problems without us, teachers, present. Later I talked to her during a routine interview we have with every student towards the end of the 6-months-long period. Then, she told me then that the group discussion was not successful. Everyone apologized to her, but also asked for examples of where they went wrong as they didn’t realize their behavior was harmful. She told them: “it is not my job to educate you” and left. I understood the hardships she can face in the outside world, but I also told her that in a close-knit group like this where students study and live together for 6 months, it can also be our shared responsibility to pay attention to these issues as the others seemed to be open-minded and ready to solve the problem. The girl burst into tears and left the place.”

“Do Not Assign”

Spain

“I was a moderator during a series of seminars on nonviolent action. This was a series of seminars on nonviolent action. My organization, along with another organization, was hosting these seminars every month. It was open to the public. First, I introduced some theoretical concepts about the topic with slides. After the break, we opened the space for reflection and discussion. One participant was taking up a lot of space during the discussion. There were some uncomfortable participants, I observed, mostly women participants. One female participant who was sitting next to me whispered to me that this person was taking up a lot of space. As the moderator I tried to give space to other people who wanted to speak but after every comment made this person started to jump in without asking permission. I lost my temper and told this person that how they were taking up the space was unjust to others and that it was a very typically male attitude. Then this person got angry, stood up with big movements and shouted at me saying “how dare you assign me a male gender!?”. I knew they were gay but didn’t know their gender identity. Although this wasn’t the real issue it became one. They angrily left the seminar room. I left speechless. I wasn’t expecting this kind of dramatic response, especially for a matter of gender assignment.”

“Gender balance crash”

Spain

“I was in training, it was my first time facilitating with this organisation. I was invited to become a member of the training team. The person who invited me, who is a male trainer, was going to be the co-trainer. We were going to work together for the first time. He is half-German and his partner is the head of the organization. I arrived two days before to get together with him, to prepare and get to know each other as trainers. But he was also very busy with a campaign and we didn't have as much time as I was expecting us to. I was new to the training content and he was also one of the people who developed the training content. So, I needed to be integrated. One day before the training, when we met to work together, his computer crashed and the program of the training and content was on his computer. So, he couldn't pass me the information and I couldn't get prepared for the training. I felt very insecure for not having the information about the training. There were 16 participants. The participants were from South Asia, India and Europe. I told him that I can not carry equal responsibility in delivering the content because I don't feel confident enough without preparation. We didn't have many options at that time. During the training, this unequal situation between us exhibited itself as a gender imbalance. Some participants, especially the ones from Europe criticised him for not giving me enough space or responsibility. We had to explain to them that this happened because of the issue with his computer. But this explanation didn't help, because he was quite dominant and content-focused. As a result of this, participants harshly criticised him. Even if there was a lack of preparation on my side, still he could do something else, they said. The incident affected both of us very hard emotionally.”

“Standing up”

France

“During a training course on interculturality, I presented and explained shortly a methodology on intercultural communication. At one point, a participant starts criticizing the methodology and tries to deconstruct it, to start a debate. At first, I gave the man the floor to express himself. However, when I realised that the person wanted to start a real debate when there were only a few minutes left to finish the presentation, I asked him to speak at another time because I had little time and wanted to finish the presentation quickly. The person, who was a black, English-speaking gentleman, fell silent. He had a serious face on and looked very withdrawn, he didn't speak anymore. He came back into the room very angry and asked to speak with me. This man told me that I had been very authoritarian and had abused of my power, especially because I had been standing while the participants were seated, that I had not let him express himself, that I had been too directive... He also pointed out that he was the only black man in the room.”

“Being normal”

Italy

“My name is Davide and I am a psychologist. I am involved in training courses for volunteers of associations helping vulnerable people. Many different people participate in the courses we run. A few Sundays ago, I was conducting a meeting with a group of volunteers dealing with people with disabilities and people with cognitive impairments. Some of them knew each other, some not. At one point one woman spoke about some videos she had seen recently of a mother with two disabled children putting stories of her daily life on social media, and she harshly criticized this person saying that it is not correct to expose children to the public, especially because they are disabled and therefore less able to understand what is happening to them. Another woman intervened saying that this mother had the right to put what she wanted online and that it is not necessarily true that people with attention deficits, such as the children in that video, are less intelligent and capable than others. The first lady retorted that parents with children with disabilities have a greater responsibility because their children will never be «normal.» At this point, the second woman asked to leave the room and the training. The group’s discussion, once this lady left the room, focused more on whether or not parents have the right to post videos of their children, rather than on the issue of the «Normality» of disability. Later, after the meeting, I decided to contact the lady who left the room and manage to schedule a meeting with her for the following days. During this interview, I found out that she herself is the mother of a child with behavioral problems and that she did volunteer’s work precisely because she would like to bring this issue to the public’s attention. She said that she was very hurt by what happened, which made her realize that she may not yet be ready to deal with these issues as a volunteer, and she decided not to participate in the training anymore.”

“You should only propose trainings for heterosexual white women”

France

“It was a training for youth workers, related to intimacy and relationships. A heated debate exploded on whether postcolonialism and systemic oppression should be explicitly addressed in such a training. A participant pointed out that because the trainers are apparently white heterosexual women, they should only be allowed to offer the training for white heterosexual women. Someone else expressed she did not understand why we need to spend so much time on oppression and discrimination instead of focusing on the subject of intimacy.”

Awareness of hierarchy / status in our own communication style

“Do not mansplain me”

Spain

We were 4 facilitators. We had started a conversation about course content before the training in a cafe. It was the first time we came together as a team. 3 of us had worked on the same content before. One of us had joined the team during this training. We were two males and two females. Although not all of us identify ourselves as women. I was asking questions about the topics that I thought were related to our course content. My questions were mostly open questions to help us to have a conversation rather than looking for answers. At some point 2 male facilitators started to explain things to me when I was only asking some questions about course content to explore. Then the dynamic turned into a “men explaining theory” to me and my female colleague. Then I named my discomfort and they understood but rather than acknowledging it they continued explaining to me why they took more space. In the beginning I felt empowered for naming it but when they continued with the same dynamic I felt angry and reactive. Then I left the table with an excuse because I couldn't take it anymore at that point.

1. DEMOGRAPHIC AND BIOGRAPHIC FACTORS OF THE NARRATOR AND OF THE PERSON(S) TRIGGERING THE SHOCK

Who are the actors involved in this cross-cultural situation, what are the elements of their social identities (age, sex, origin, profession, etc..), what kind of connections are there between them and with their social groups? What brings them closer and what differentiates them?

	NARRATOR			PERSON TRIGGERING THE SHOCK			SIMILARITIES	DIFFERENCES
	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context		
Age	43	high	neutral	50s	high	high		x
Years in current country	43	high	neutral	Not citizen	low	high		x
Education	Master	high	high	Doctorate	high	high	x	
Family status	Married	high	low	Married	high	low	x	
Gender	Female / queer	mid	high	Male	high	low		x
Job status (employed unemployed retired student)	Self-employed	low	high	Employed	high	neutral		x
Legal status	Legal	high	neutral	legal	high	neutral	x	
Minority or not?	Minority / lesbian	low	high	Majority	high	low		x
Nationality	Spanish	high	neutral	Irish	high	high		x
Native language	Spanish	high	low	English	high	high		x
Position in organisation	External trainer	low	high	External trainer	low	high	x	
Profession	Trainer	low	high	Professor	very high	high		x
Religion / worldview	Spiritual	low	high	Buddhist	low	high	x	
Role in the situation	Trainer	low	high	Trainer	low	high	x	
Sexual orientation	Queer / lesbian	low	high	Heterosexual	high	low		x
Health	Mid-class	high	neutral	Mid-class	high	neutral	x	
Social class	Middle class	Mid-high	Neutral	Unknown				

2. Context

	THE PHYSICAL CONTEXT	SOCIAL CONTEXT: OTHER PEOPLE PRESENT	PSYCHOLOGICAL CONTEXT	LARGER SOCIAL CONTEXT (PAST AND PRESENT EVENTS)
DESCRIPTION OF THE CONTEXT: what features could influence the situation?	"We were sitting in a bar just one day before the training started. It was an informal meeting." It was in the country of the narrator.	"There was one other male and one female trainer on the table." Narrator and the other 2 male trainers had worked together in the past. The other woman was new in the group.	"I was curious and engaged with potential conversations we could have."	After a long time working on inclusivity and power dynamics, the narrator has good awareness on power dynamics. "3 months ago from this situation I witnessed him explaining again to a female colleague."
How could these features influence the situation?	Being in her own country, the narrator felt it helped her to name her discomfort. Because she felt comfortable in her country.	"The other male trainer was also taking up space and validating his colleague's behaviour. The woman was a quiet person, and also left me alone in that situation."	"Disappointment and anger was the result because I was expecting to be able to have a creative discussion"	"Being aware of the topic and previous incident helped to name the power imbalance in the conversation."

3. Analysis of incidents

<p>What are the concrete sources of the conflict and tension (either from the perspective of the narrator or the other person)?</p>	<p>Are there emotional reactions from the narrator? What are underlying values, norms, representations, and expectations for the NARRATOR connected to each aspect?</p>	<p>Are there signs of emotional reactions? What are our hypothesis for the underlying values, norms, representations, and expectations for the OTHER PERSON connected to each aspect?</p>
<p>Two male facilitators started to explain things to narrator when she was only asking some questions about course content to explore</p>	<p><u>Anger, empowerment:</u> “I’ve been involved in many feminist works and as a queer person I had to fight all my life with patriarchy. I have strong feminist values and I don’t take any passive attitude anymore when I see patriarchal behaviours.</p>	<p>Yes, he was irritated not to be understood or to be judged. Respect, give space for catching up with old friends, wanting to be heard and recognized. Respect his knowledge and experience on the topic and his personal way of communication, emotional capacity as a person.</p>
<p>The two men continue the mansplaining, despite the fact the narrator pointed out her discomfort</p>	<p><u>Frustration, powerlessness:</u> I tried to explain to him but he was trying to justify himself and got on my nerves and I got frustrated and left the table with an excuse to go to the bathroom. I expect that as trainers giving training on these topics, they should have some level of awareness about their way of interaction and power.</p>	<p>He tried to excuse his attitude saying that as an academic when he is being asked questions he answers them.</p>

“(Un)conditional acceptance”

Hungary

“I applied to a University in Hungary which provided a specialized training for graduate students in the field of mental healthcare. This happened two years ago during the 4th or 5th month of COVID-19 in the summer of 2020. In Hungary strict rules were still in place, however not as strict as during the spring. The oral examination part of the admission procedure was held in groups and in person, however subject to a mask mandate. 15 of us stepped into the room that day. Most of the people in that group were in quite similar positions as me: mostly middle aged women, with children, already graduated some type of university, ready to change their lives somehow and enter a new field. Most have not studied in the field of mental health prior to that day. The interviewer arrived without a mask on and provided no explanation for it. This interview was very psychologically taxing in several ways: firstly, it was an exam situation where we competed against each other for a limited number of places; secondly, we were asked to open up about ourselves and our motivations for applying to this training which often included deeply personal reasons; thirdly, COVID-19 has just begun back then and the situation was tainted with the anxiety about the virus, mask-wearing and the fact that we could not see each other’s faces. This situation was made more difficult by the fact that our interviewer enjoyed a different set of rules than us. He did not wear a mask, did not explain why, behaved rudely, answered to people in an arrogant way, leaned back with his arms held behind his head while swinging in his chair. For no apparent reason sometimes he was provocative to some applicants. His feedbacks were not in any relation to scientific facts, he just made remarks about the applicants’ personal lives and motivations. It made me feel scared and exposed. The experience was even more unexpected for me as the motto of the training is a quote from Rogers, that goes something like this: „We can only get to know each other if I accept you unconditionally”. The atmosphere was rather the opposite.”

“Academia vs activism”

Spain

“As a representative of my organization, I was going to participate in an event organised by an organisation where most of the members are exiled academicians. When they received my application, they called me back and asked me to facilitate a session because they knew me and my organisation and its work. In our first conversation with the founder of the organisation who is a professor and organiser of the event, I asked what they expected of me and told her what I could prepare. One of my proposals was to present nonviolent organisation culture and its theory. She was very surprised when I told her that I can talk about its theory. Her comment and reaction made me feel less than her. I also felt sarcasm in her reaction. When I went to the event I saw that almost all the participants were academicians, and there were few people from NGOs. All the participants were referring to each other by their titles, which is a sign of respect in my culture. In my session, before I started I told them that I prefer to call them by their names rather than titles. At first, they took it as a surprise but then they said for sure. Although they didn't stop calling the founder by her title but also she was calling everyone else by their names in general. This was a very obvious way of showing hierarchy. During the session, I received comments that they were very content about the session and they weren't expecting this from me. They said it in a flattering way but clearly, they were also saying that I am a young activist and that my experience and knowledge can not be equal to theirs as academicians. Of course, since the beginning their way of interaction and these kinds of comments made me question myself and my skills. I felt incompetent. I didn't feel safe in the group. In the break, some other activists came to tell me that I was doing good, that their attitude was not personal, that they are academicians etc. This was for me an incident of two different cultures: activism and academia. But also there was a very clear class difference between me and the majority of the participants. Even in the preparation call, the founder told me that the money they are going to pay me should be enough for an activist.”

“Do what he says”

Italy

“My name is Gaia. I worked for a university in computer science, a purely STEM field. My role was as a postdoc expert, that had the role to coordinate people and activities. The critical incident happened with my own team (researchers younger than me that I had to train, all of them from Belarus). After a series of discussions with this team of Belarus, based on the fact that they did not recognize my role, and with one of them in particular, Mario, I got an email from the professor coordinating the project, who wrote to me that I must always do what Mario suggests. I would like to underline that he, Mario, was not my superior, and he has no formal role and actually less experience than me. When I received this email I got very angry, as there was no explanation for this decision. I did not agree because not all that Mario suggests, in terms of research, is correct, and I think that my experience is wider and more relevant to specific topics. I felt that this decision was taken only because he refuses to have a woman as superior and trainer. I was willing to discuss these issues at any point, but not to give for granted that the right choice was the one he made. This triggered discontent with the group and with Mario, who declared officially in front of everybody that he was not ok with discussing his ideas and decision with me. Moreover, he decided not to do the activities that I planned for him.

The clash and bad feelings were evident, but the supervisor did not intervene. Once I tried to speak about this topic, he just underlined to me the necessity to consider this person “equal to me” and the necessity to do and implement the ideas and activities he proposes.

This had later led me to decide to leave the assignment. The confrontation with Mario did not take place, and also for this I decided to leave.”

“The divine”

Italy

My name is Maria, and I am a teacher. In the school where I work the vice principal (a woman) is a humorous and powerful person, she is not always appreciated but respected. Moreover, in the school, there are three very influential female teachers, who are called «the divines», very rich and influential people from the upper class. What they say is always done, and the things they want are taken into consideration.

The critical incident happened when, during a meeting, a young male teacher originally from Rome, thus further south, clashed with one «of the divines» with respect to the issue of covid safeguards, the use of masks and the fact that the rules were not applied. The school is in fact made of two different buildings, and most of the teachers work in one or in the other one, not in both. One of the two structures is a beautiful Villa, run by the vice principal, and one is in the city center, and here works one of “the divine”. The rules about covid are not so strictly respected in this last one, because she does not want teachers to wear masks, meanwhile in the other building they do. The young teacher could notice the difference because he had a few hours on one side and some on the other. For him, it is evident that there are two different ways and different rules, and this is what he declared in this meeting. He did not mention directly the fact that those rules are decided by “the divine”, but underlined the difference as a source of possible misunderstanding. The “divine” got very angry and started to accuse this teacher in front of everybody, and the main topic of this discussion was not the use or not of the mask but the way he speaks with students and a lot of other little issues to “move away” the discussion. After that, the vice director asked to change the topic and the meeting proceeded.

The days after the divine wrote a letter to the director to complain about the fact that a lot of people wanted to make a collective decision about the mask and collectively are asking for some changes. She put the letter in terms of “making regulation together” and included a declaration of concerns and the willingness to be “representative” of the teachers.

Apparently, she did not include the young teacher and did not speak with him anymore. It is not known how it went on but for sure the young teacher, but for sure he was never involved in extra activities.

The clash and bad feelings were evident, but the supervisor did not intervene. Once I tried to speak about this topic, he just underlined to me the necessity to consider this person “equal to me” and the necessity to do and implement the ideas and activities he proposes.

This had later led me to decide to leave the assignment. The confrontation with Mario did not take place, and also for this I decided to leave.”

“We must submit”

France

“At the beginning of 2019, I was in prep school. I had a moment of absence during the class where I wasn’t writing, I was looking at my notes when the teacher called me out very curtly saying I «thought she was a fool» - from her desk, sitting down, gesturing contemptuously. I tell her I don’t understand. She tells me again that I used to take her for a fool. I got stuck on this word «habit»: in the two years I’ve been with her, I’ve never had any remarks from her. I don’t understand and I awkwardly answer that it didn’t make sense. She kicked me out of the room.

As I leave, there are two students with whom I’ve apparently never had a problem who are laughing their heads off, and another who is yelling at me in the classroom «to submit». It turns out that both of these boys have had previous experiences of being teased by friends of mine and myself - repeatedly sexist, homophobic, etc.

There was a great silence in the class, nobody defended me, even people who considered themselves my friends. No one except a classmate, who helped me to defend myself. But that didn't ease the tension. I left the room, I was embarrassed, sad. A mixture of frustration and anger. I had a feeling of injustice and a slight feeling of guilt for not being able to reach his expectations."

"I don't want to"

France

"I am a teacher of FLE (French as a foreign language) in an association. During a class session, one of the students was a bit aggressive/resistant to my exercise proposal for several moments; he took a lot of time to speak and interrupted the others. The assignment was to look for articles and make a list of ideas. All the students were working quietly. I saw that this student was not looking, so I asked him to do so. He said, «Why are you forcing us? I have enough ideas in my head." I told him, «You don't have to write either, you have to make a list» he said, «I want to write» and I told him, «I won't correct your work, since you don't do anything I ask». I was annoyed and I told him that if he doesn't want to accept the instructions he shouldn't come. He looked at me with an angry face and did not speak anymore. I felt a sense of failure at not being able to integrate someone into the class. In addition, at the same time, I was afraid, I realised that I didn't know who he was and what he could do to me when he left the class."

"The door"

France

"I was in a grammar class during a BA course in Arabic. The teacher had handed out a sheet of paper, and one person was reading out loud the text on the sheet. Every time a difficult word appeared, the teacher would tell us the translation. I was writing these difficult words and their translations, and the teacher comes in front of me and says in a very firm way and by tapping on the table: «if you continue to write you're out of this door». He was a rather funny and good-humoured teacher, so I was shocked that he reacted like that. I was surprised, I was also angry at him and myself for not responding. He continued the lesson, and even if other people were writing while he was talking, he call them out, but laughing. The teacher did not look at the narrator anymore, and he didn't tell her to come up to the blackboard (he told everyone else to come up)."

Creating awareness of structural inequalities / power dynamics

“Not all women believe in sexism”

Hungary

“There was a shorter two-hour-long training session for teachers where the participants could learn non-formal teaching methods so they could use them with kids they teach, while also experiencing these methods themselves. The main topic was sexism and human rights – although we didn’t advertise it as such, only highlighted the non-formal methods aspect they could experience and learn. It was embedded into a multiple days-long training series for teachers in Hungary by a Hungarian Public Foundation. As a male head trainer among two female trainer colleagues I tried to be mindful of my position. We discussed sexism in Disney movies, but there was a quite loud group of five people who were resistant to the idea. Not only to sexism in the Disney movies, but also sexism in general. Even if I brought up official statistics about the femicide rate in Hungary, they just refused to believe them. To them, sexism didn’t exist, and they found traditional gender roles natural. I was very shocked and surprised that women would think that the labour of men was worth more and they would not agree with me in this discussion. There was quite a big argument and I felt defeated and was afraid of what the organization that hired me would think of me as a trainer. Most importantly, I felt powerless and without any tools or resources to help me. In the end I learned quite a lot from this incident and now I think of this incident as an opportunity for me to grow as a trainer. Now it is even taught in our human rights training as an example.”

1. DEMOGRAPHIC AND BIOGRAPHIC FACTORS OF THE NARRATOR AND THE PERSON(S) TRIGGERING THE SHOCK

Who are the actors involved in this cross-cultural situation, what are the elements of their social identities (age, sex, origin, profession, etc..), what kind of connections are there between them and with their social groups? What brings them closer and what differentiates them?

	NARRATOR			PERSON TRIGGERING THE SHOCK			SIMILARITIES	DIFFERENCES
	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context	Demographic and biographic factors	Social rank in society	Social rank in the context		
Age	35	High	High	Mid 50s	High	High	X	
Place of origin	Budapest / capital	High	High	smaller villages and towns of the Hungarian countryside	Low	Low		X
Education	MA	High	High	MA	High	High	X	
Family status								
Gender	Man	High	High	Two women and three men	High	High	X	
Job status (employed unemployed retired student)	Employed	High	High	Employed	High	High	X	
Legal status								
Minority or not?								
Nationality	Hungarian	High	High	Hungarian	High	High	X	
Native language	Hungarian	High	High	Hungarian	High	High	X	
Position in organisation	Trainer	High	High	High school teacher	Neutral	High	X	
Profession	Freelance trainer (in the fields of human rights education)	High	High	Hungarian language and history teachers & teacher offering professional pedagogical service	High	High	X	
Religion / worldview								
Role in the situation	Trainer	High	High	Participant	Low	Low		X
Social class	Middle class	High	High	Middle class	High	High	X	

2. CONTEXT

	THE PHYSICAL CONTEXT	SOCIAL CONTEXT: OTHER PEOPLE PRESENT	LARGER SOCIAL CONTEXT (PAST AND PRESENT EVENTS)
DESCRIPTION OF THE CONTEXT: what features could influence the situation?	<p>The training took place in a small, windowless room, chairs organized in circles. The building was owned by a Hungarian Public Foundation. It is often used to hold conferences and training series.</p>	<p>The group of participants was made of roughly 20 people. All of them are high school teachers from all over the country. The gender ratio was even. All of them had decades-long experience already, which sets the mean age around the mid-50s.</p> <p>There were three trainers present. The narrator was a 35-year-old man at the time. The other two trainers were a 30-year-old woman and 25-year-old one. One of them also held the role of representative of the Public Foundation.</p> <p>The workshop was 2 hours long.</p>	<p>The event took place in 2016, 6 years after the right-wing, nationalistic, christian conservative party Fidesz won the Hungarian election (they are still in power 12 years later). It was right around this time where the national media started to heavily speak out against the “gender lobby” in Hungary. The public discussion about the topic of gender roles started way sooner, but the openly discriminative and hostile narrative against LGBTQIA+ people and feminism has started to deepen since then. The only gender studies program in the country started to accept students that year at the biggest university of the country, ELTE. During the accreditation period, the national agency found the program suitable, however the media started to heavily speak out against the “gender ideology” taught there.</p> <p>Hungary has also yet to sign the Istanbul Convention. Numerous other member states of the EU had already declared their dedication to lower the rates of domestic violence and violence against women, which continues to be high in Hungary and also in the EU. In 2021 35% of women in the EU experience physical and/or sexual violence in their own home. In the gender-equality index, Hungary is placed second to last in the EU which shows a failure to increase at the same rate as other member states. In 2015 Hungary was 4th from the bottom up on this list.</p> <p>By this time a growing number of newspapers, TV channels and other media outlets were bought by businessmen very close to Viktor Orban.</p> <p>2016 is also marked as a turning-point in the “post-truth” era.</p>

	THE PHYSICAL CONTEXT	SOCIAL CONTEXT: OTHER PEOPLE PRESENT	LARGER SOCIAL CONTEXT (PAST AND PRESENT EVENTS)
<p>How could these features influence the situation?</p>	<p>The Public Foundation is most known for offering scholarships for students in higher education. Regarding adult education it is also known to support non-formal training methods and human rights.</p> <p>It offers training sessions for school teachers regularly. The training series is always packed full which doesn't allow much room and time to deepen the connection among the participants who don't know each other well beforehand. Often, teachers treat these training sessions as a time away from school, and even as a small, paid vacation in the "big city" in case they are not originally from Budapest and this can make them less involved in the session than in the case of longer trainings for which they sign on directly.</p> <p>However, training series / conferences for teachers at Tempus only allow a short (in average 120 minutes) per training sessions to warm up, get to know each other, do activities and close down the session which is not nearly enough for the quieter people to gain trust and courage in the group or to form a constructive dynamic among participants, for example by setting down ground rules.</p>	<p>The teachers didn't know each other beforehand, the dynamic between them started to form during that training series only. However, all of them were very experienced teachers, some of them even close to retirement age. This could make them more confident in their presentation. Some of them were teachers who offered professional pedagogical services, like early developmental counseling, speech therapy, care of exceptionally talented children and students etc. They are working with some of the most pressing issues children face that could affect their studies and thus this can also indicate that they probably think of themselves as people who know what problems children need help with and could think of the field of human rights and feminism as less important. Also, most of them came from the countryside where perhaps the aspect of human rights and feminism is not talked about that much.</p> <p>Under 120 minutes, probably there was not enough time to bring the group to the same understanding about sexism, thus for them these topics did not hold the same importance.</p>	<p>Lots of people in Hungary support the way the government and the national media talk about gender roles and the "gender lobby" and not many people protested the growing number of laws and actions against LGBTQIA+ people and gender studies.</p> <p>Many newspapers especially in the countryside and the national television channels spread the same information and arguments, thus it is harder for people to get information from varied sources.</p> <p>Even before 2016, people started to become increasingly worried about facts being fabricated. The topic of Fake News gained even more coverage due to the 2016 United States presidential election and the Brexit referendum and since then more and more media channels are appealing to the people who are very distrustful of the science community, their own government, or people on the opposing political side. Hungary has been dubbed as the "laboratory of post-truth and illiberalism", as it has been scoring very low on rankings regarding media literacy, media freedom, education levels and ranked high regarding distrust among citizens. Previously accepted scientific facts or theories started to get not readily accepted anymore by the general population, and trust in scientific institutions decreased. This affects the incident heavily in two ways: 1) trainers and educators of adult education expect that participants and learners would want to know the truth, 2) the main topics covered were human rights and feminism/sexism. NGOs who support human rights, speak out against the government, support people with migratory backgrounds etc. have been verbally, and financially attacked in Hungary, and prominent figures of these organizations were later publicly listed as "agents of George Soros". This can cause participants of the training to be less trustful of the trainers who come from certain NGOs or support certain ideas.</p>

3. ANALYSIS OF INCIDENTS

<p>What are the concrete sources of the conflict and tension (either from the perspective of the narrator or the other person)?</p>	<p>Are there emotional reactions from the narrator? What are underlying values, norms, representations, and expectations for the NARRATOR connected to each aspect?</p>	<p>Are there signs of emotional reactions? What are our hypotheses about the underlying values, norms, representations, and expectations for the OTHER PERSON connected to each aspect?</p>
<p>Among the 20 or so participants there was a group of five who were louder than the rest. They spoke several minutes at a time and led a fast-paced discussion, not really minding the other people. Debate on the already conflicting values between the narrator and participants became harder to address.</p>	<p>The narrator appreciated that the people consistently represented their opinions and were passionate about the subject as opposed to previous experiences of more passive groups. However, he was surprised that in his perception they lacked humility and humbleness and didn't take into account new arguments and refused to bend their ideas. All of the participants were highly experienced and intelligent teachers, some held multiple degrees (more than the usual amount teachers have) which makes them a more educated participant group than usual. The narrator had plenty of experience with argumentative group dynamics. However, he holds the view that more educated professionals are more likely to understand structural inequalities such as sexism and he did not expect resistance on this matter, or not with such temperament. Conflicting values between the narrator and participants were in regards to women's equality, with awareness of the challenges and obstacles women face. The narrator would have thought that women naturally would recognize the prevailing obstacles to gender equality.</p>	<p>The teacher group visited several trainings in a few days. For them the training in question one was not as outstanding as it was for the Narrator. These training sessions are an opportunity for teachers to have some time away from their workplaces, travel to the capital which can feel more like a vacation and less like a learning opportunity.</p> <p>Discourses around gender and women's issues started to become commonplace around that time. Most people started to gain real interest in this topic and were eager to talk about it to someone. This group might not have had much opportunity to talk their opinions out and this session gave them a controlled and contained environment to have a debate.</p>

<p>The women in the group did not think that sexism exists or is important to discuss</p>	<p>The narrator was surprised to find that some female participants not only had no knowledge about some aspects of sexism, but also were actively trying to convince him – a male trainer – that it doesn't exist at all.</p> <p>In his childhood, he grew up with older sisters and other older strong female figures in his life and was used to hearing about women's rights and sexism. By the time he was 10, he was very interested in the struggles of oppressed people and injustice which prompted his teacher to describe him to his mother as "the champion of justice". The importance of awareness about injustices is a core feature of his frame of reference.</p> <p>As a human rights trainer, he was ashamed to find himself pitying the women in the group for not believing they and their labor were worth the same as a man('s). This shame could mark an inner conflict with his own values about the equality of genders. He had work experience with roma people and their internalized racism, but it surprised him how vehemently the women denied the topic.</p> <p>As this training was about the topic of sexism and the representative of the Public Foundation was also present, he was afraid of what the Foundation would think of him if these participants left the training convinced that sexism doesn't exist. Thus this conflict could also represent a threat to his professional identity.</p>	<p>It is also very probable that the group did not want to connect sexism and human rights to Disney movies, which they only see as a "cartoon" and "fiction" and thus not harmful. For them a kiss of a sleeping princess is just a kiss and not a "violation of an unconscious minor". They may have thought that "seeking" out problems in children's movies that were made in the first half of the 20th century was needlessly ideological even as examples, as those movies were also products of their own time.</p> <p>In the general population in Hungary feminism is often connected to the radical and extremist side of feminism and is not seen as a broader theme, or is even interpreted as an "anti-men" movement, which can discourage people from learning more about it.</p> <p>Thirdly the group (or the five louder participants) thought that some traditional gender roles are and should remain the norm, namely: 1) it is "normal" that in certain positions men are hired more as they are more stable (due to lesser amount of child rearing chores), 2) it is usual for a woman to do more housework, 3) women should stay at home with the children to raise them in a healthy way, creating healthy bonds and attachment, 4) men should approach the women in romantic settings</p>
---	---	--

The group members didn't believe in scientific facts presented by the narrator

During the debate the narrator tried to argue by presenting scientific facts, namely official statistical data from the KSH (Hungarian Central Statistical Office), for example about the femicide rate in Hungary. It is known that in Hungary at least one woman is killed by her intimate male partner per week (the data for the time period of the session was 95/year, which makes it almost 2 murders of women by their partner per week), but one participant said he doesn't believe this. The narrator felt defeated about the fact that the participant would not believe official statistical data on this very pressing issue and felt powerless and frustrated that "facts" are no longer arguments to be believed. Especially since for him facts are not in the same category as opinions. They are not "to be believed", but to be met with rational arguments.

There is a growing percentage of people world-wide who are more and more skeptical about information that comes from governmental sources, fearing that these facts are manipulated to generate power and preferring information that appeals to their emotions and opinions and doesn't contradict them.

Capitalist globalization promised happiness and prosperity brought on by democracy, identity politics and universal open market - however it failed to bring that happiness and prosperity for a large part of the world. Many people feel the gap between what is said and what actually happens, however it is not easy to put a finger on why. Many people can feel that there are ideas pushed on them by the global hegemony, which they would like to resist. For some people, feminism is such a threat as it seems to go against their way of life, privileges and ideas about society and thus they prefer to turn to opinions that empower them and soothes this fear as opposed to scientific facts. The general public in Hungary shares these beliefs so these teachers feel (rightly so) they represent the opinion of the majority and thus they feel supported in their stances. Probably they are not often questioned about these beliefs which made them even more eager to take part in this debate. The five louder participants, especially one man among them, probably especially reject the statistics on femicide rate, because he might think feminism wants to picture men as murderers and he doesn't consider himself or the men close to him criminals.

<p>The narrator did not feel in control of the discussion. The available time did not align with the (lack of) ground rules laid down in the beginning.</p>	<p>The narrator and his training partners only had 120 minutes to work with during the training session which was not sufficient to create a safe group dynamic where participants are attentive to each other and to their own position. The narrator regretted that he and his training partners didn't lay down group rules such as a maximum minute of time per speaker, and did not build rapport with the people who the trainers might have felt wanted to share their opinion.</p> <p>In his professional view, there needs to be more of a basis for safe cooperation in order to tackle such sensitive subjects. Especially as these subjects are continuously getting more sensitive.</p> <p>This way during an argument he would have had the chance to not argue and instead encourage the participants on his side to join the debate.</p> <p>This represents the value behind good facilitation in which the trainer doesn't argue against the participants, but helps them to become more aware. Even if that awareness or growth can be considered small, it is still growth.</p> <p>Due to this, he felt that maybe participants who didn't share the opinion of the louder five, didn't feel well represented in this debate. He also regretted that he didn't know how to speak up against the heavy misuse of sarcasm by one participant. In his view good facilitation also helps to disarm sarcastic comments that would block an otherwise successful dialogue.</p>	<p>The participants generally enjoyed and were passionate about the debate. It was a topic that both interests them and causes strong mixed feelings and opinions in them. Since ground rules were not laid down, they didn't know that they should not speak for more than a set time or should try and directly engage with other participants who were more passive and didn't try to enter the conversation.</p> <p>For them it was probably an enjoyable and dynamic conversation, that the passive participants might have not found as interesting and they could have thought that the others just don't want to talk at all or have opinions about this session.</p> <p>They also probably felt in power as the other participants were passive and the two female trainers retreated as well, which left the narrator alone representing their narrative.</p>
---	---	---

“International projects”

Italy

“My name is Maria, I work on a project to implement peace education training in Mozambique. Since 2016 I am working with a group of 28 teachers, in the same region – Gorongosa – involving the same schools. Within the group, there was a predominance of men but there were, however, some women whom I consider to be self-aware and on par with the other participants. I know that not all participants have equal power: in addition to the teachers, there was a representative of the district education service, and we all knew that he had power and that some people can not feel free to express themselves for fear of repercussions. He determines the roles and places where the various teachers must teach, for example. Thus, power imbalances are recognized. Even though, when we do the planning, we try to do participatory activities. Besides power, it was also the way of exercising power that was the problem. His manner is self-centered. The incident occurred during the last meeting of the project. There was a general tension in the air with respect to the possibility to repeat this kind of project in the future i.e., whether there would be more funds. Some «locals» wanted to maximize profits related to the collateral expenses and material aspects of the meeting, such as lunches or the purchase of pens. This was understandable. However, the organization kept the same rules as always, i.e., it put limits on the maximum expenses for these things. The organization was supported by a very knowledgeable young lecturer. The young man helped the organization to verify some expenses made. On the last day, the representative of the district education service role suddenly presented himself as a defender and representative of the teachers, saying that the ONG was not giving enough money, creating a permanent state of agitation. I think he did it to emphasize his representative role and reinforce his power. We had just managed to finish the meeting and not all but most of the activities planned when he called an «EMERGENCY» meeting, asking non-Mozambican people to leave the room, saying this was required by the teachers to talk about the rules of these contracts on material things. The people from the organization, myself included, left the room, and when we returned to get our things – and most particularly when I entered – they pretended to talk about something else – especially this person who had taken on the role of representation. This was the climax; I got angry. I, in fact, realized that what this person had done was just to try and create a rupture with the organization, to the point of saying things that were. I then left the room stating that what was happening was an abuse of power, and that this division between our organization and the teachers had broken the dialogue.

Fortunately, the project then moved forward and we were able to talk more about this with the group.

The person who had created this situation asked if, by apologizing, we could go back and pretend nothing happened.”

“Logs”

Hungary

“I had been a trainer for several years at that point and often held intercultural trainings for various professionals and everyone interested to learn about the theory of interculturality based on the Margalit method. At a mixed 6 days-long intercultural training I also taught the participants about critical incidents. There was a policeman who had come across a case about a Roma man stealing some logs from a baby carriage in the forest. This policeman caught him and put him into custody until a judge from Budapest arrived some months later and gave the verdict of not guilty, then also let the logs-stealer leave saying: “he sat in jail long enough for something of this scale”. The policeman felt of course humiliated and ashamed. This case seemed like the perfect illustration of the complexity of poverty and even racism, a topic we have been talking about all day. One smaller group was analysing this case and, then, when back in the bigger group with all of the participants, most people just blamed the logs-stealer, saying things like: “who steals logs would steal the whole forest” or: “those who want to work in Hungary, can”, essentially saying poor people deserve to be poor. Even the social workers joined in on this view, who I thought would be my allies in this discussion. I felt alone as nobody shared my point of view among the participants. I had a really hard time hearing all this as a citizen of this country.”

“Material limitation”

France

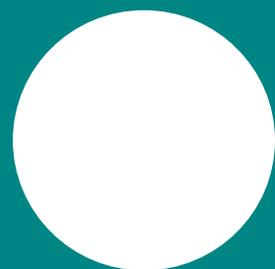
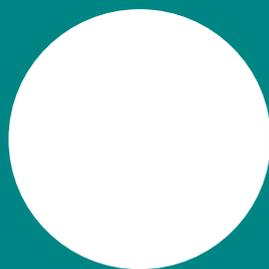
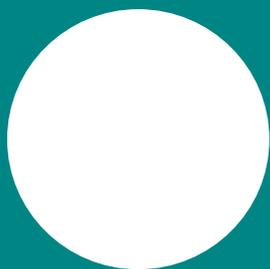
“During a workshop on interculturality, we made a circle for a final evaluation. One of the people present told me that the workshop had been great, but that she was bothered by the waste of paper. This was the first time I had received such a comment. I felt surprised and was urged to pay more attention to this aspect. It was not a concern that I thought was a priority but with the advancement of the environmental cause, it is something that has become more and more present.”

Power dynamics
in education
revisited

PODER ●
●●●●

PODER

Competence
Framework



This guide has been developed within the framework of the project “PODER - Power dynamics in education revisited” (Project nº 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026716). This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PODER Project Partners
Elan Interculturel (France)
Artemisszio (Hungary)
Giolli (Italy)
Ulex (Spain)
UPorto (Portugal)

This publication is licensed Creative Commons.



«Copyright: All material contained within this publication falls under a Creative Commons License with attribution, non-commercial, non-derivate, and share alike traits, unless otherwise permitted»
directly and explicitly by the authors»



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Year of publication: 2023

Competence Framework

The Poder project

PODER - Power Dynamics in Education revisited is a project that aims to explore power relations in adult education. Our aim is to identify the power relations that may exist in a training course (age/gender/class/social race/etc) and to understand how they can potentially generate tensions between trainers and participants. PODER co-constructs pedagogical tools based on popular education and the theatre of the oppressed to develop skills to understand and decode these conflicts.

During the project lifetime, we will develop six Results, as follows:

Result n. 1 Competence framework: the book you are reading at this moment, and its annex with a collection and analysis of 40 incidents related to power and hierarchy in adult education;

Result n. 2 Reader on identify based exclusions: Reader with vocabulary about different forms of discriminations and oppressions: sexism, racism, classism etc.;

Result n. 3 Toolkit for Creating Brave and Transformative Learning Spaces: Guide containing tools to educators to create a positive climate for students of all groups without replicating existing social oppressions;

Result n. 4 Guide for developing empathy: Guide to help educators transform their understanding of structural roots of oppression and social suffering to empathy;

Result n. 5 Theatre-based training videos: Series of videos that propose theatre of the oppressed as a tool to explore power relationships in Adult education settings and search for possible solutions;

Result n. 6 Experience-based Critical Intercultural Guide for a Better World: Guide that aims at empowering learners to make visible the impact of power dynamics on their subject matter.

What for?

A competence framework is a model useful in any professional development enterprise: it gives a model to orient the development efforts. Frequently competence frameworks are based on individual competences, orienting individual training, though competence frameworks could also point at institutional development needs. Ours is primarily focusing on the individual educator, even if we always consider the individuals with their social complexity. This seemingly individual focus is only needed so we can stress that even individual educators have agency, a margin of freedom to develop competences to face power-related challenges. This way the framework can be used as a compass offering readers ideas on what trainer postures, skills could help to overcome the challenges stemming from power dynamics and inequalities¹. In our own process, the competence framework is also expected to give specific targets for the consecutive project products.



¹ _ The reflection might be even more interesting if the framework is discussed by a group of educators.

Why deal with a competence framework ?

Competences are often conceptualized as the sum of three different levels of psycho-social resources: skills (behaviour level), attitudes (emotional or motivational level) and knowledge (cognitive level). A competence framework basically helps to give a precise answer to the question of what professionals really need to develop as skills, attitudes or knowledge in order to face specific demands. In the case of the PODER project these are: demands related to the presence and impact of power relations and hierarchies in adult education. The different products developed in PODER are partially parallel to this three-level conceptualization. For instance, the primary focus of our “Reader of Identity-based exclusions” is on the level of knowledge: it has to offer the vocabulary and information about different types of exclusions. Other products however, such as the toolkit for creating “Brave and transformative learning spaces”, draw on all three types of psychosocial resources.

How did we create it?

Our competence framework is derived from the collection of critical incidents experienced by adult educators and learners in France, Hungary, Italy and Spain. These were situations where the protagonists faced some challenge that could be related to power dynamics or hierarchy – either individual or based on groups. We used the incidents to identify and systematize these challenges so that we could identify the competencies needed to overcome them.

COMPETENCE AREA	DEFINITION
Awareness of hierarchy / status in our own communication style	Capacity of self-reflection to become aware when one is assuming a dominant position in an interaction. Negotiating an appropriate level of horizontality adapted to the situation and to the proximity between participants.
Sensitivity to group dynamics	Sensitivity to changes in group dynamics, to the emotional state of the group or individual participants. This sensitivity should enable the educators to perceive whether or not they need to interfere, when to interfere, how to manage the emotions of the group, how to create good dynamics between the facilitator team and also between the participants.
Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers / participants	Take note of, address, and respond to the specific diversity in the participants' group. This implies stepping out of a "colour-blind" position which minimizes or ignores diversity, to be ready to address any possible implications in the learning process.
Dealing with discriminatory accusations / manifestations	Having a clear understanding of how different social identities or their intersections can become targets of discriminations. Ability to step up against such manifestations.
Creating an awareness of structural inequalities / power dynamics.	Being able to stimulate a process of conscientization with participants to facilitate a movement from unawareness or even from resistance to the recognition of the existence of structural inequalities and power dynamics and readiness to act against these inequalities.

1. Awareness of hierarchy / status in our own communication style

As soon as class starts, and some have the role of learners while others the role of teacher, trainer, facilitator, there is some power asymmetry present. Even if the facilitator has a wish for a rather horizontal process, they will have a better knowledge of what will happen, better access to information, what's more he/she is usually paid for this interaction while the learners most of the time are not paid. However, such a power difference emanating from the different roles does not necessarily become a critical incident. It does become one, when the educator seems to abuse this power position. Indeed, we collected several incidents where the narrators describe educators using their power position excessively, developing into some unfair treatment of the learner (humiliation, directive instruction, etc.). In one incident ("The door" (FR)) described by an educator, a participant complains about her assuming an authoritarian position.

There are no incidents where educators realized they were assuming a hierarchical position over someone, though there are many where they assumed an authoritarian position such as threatening a learner to put her out of the room (incident: The Door). It seems that such breaches of reciprocity and horizontality are notoriously invisible to those assuming the higher position. Authoritarian positions can trigger resistance, they can become an obstacle of productive learning. Interestingly such power asymmetries also appeared between educators and trainers. In the incident "The Divines" (IT) a small group of teachers has much more status than the others, and allow themselves special privileges such as not wearing a mask during pandemics when everybody else has to. In "Do not mansplain me" (ES) during a group work a (female) trainer asks a question to her male colleagues just to break the ice and start some interaction, to which they start to lecture her as if it was evident she needed some explanation.

Whether the situation is between learners and educators or amongst educators, it seems that not only power positions are asymmetrical but also their perception: people in a higher power position or with more status can be entirely oblivious of resulting power dynamics - either willfully or by being blind to them. It seems that there is nothing evident in becoming aware of power dynamics when one has the upper hand. For this reason our first competence area consists in the capacity to prevent, or gain awareness of, dominant positions one may be assuming in an interaction. This implies mapping the possible power distribution amongst participants and actively planning for negotiating an appropriate level of horizontality (we talk about an "appropriate level" of horizontality as full horizontality may not be possible if the roles cannot completely equalize).

Connected incidents:

Do not mansplain me (ES), (Un)conditional acceptance (HU), Academia vs activism (ES), Do what he says (IT), The Divine (IT), We must submit (FR), I don't want to (FR), The door (FR),

Implications for the PODER products:

READER ON IDENTIFY BASED EXCLUSIONS	TOOLKIT FOR CREATING BRAVE AND TRANSFORMATIVE LEARNING SPACES	GUIDE FOR DEVELOPING EMPATHY	THEATRE-BASED TRAINING VIDEOS
Understanding what is power, hierarchy	Being aware of the impact of body language, space arrangement.	Becoming aware of speaking from an authoritarian/ privileged position - no matter if it is based on a group privilege, role or individual hierarchy	Practicing horizontality, how to have authority without being authoritarian
	Establishing rules of communication, explicit mention of what type / level of horizontality we want	Understanding that our resistance can be an indicator that we don't feel recognised or balanced in our role of educator or in our relationship with a learner	Understanding what's behind our own resistance as educators, and how to go beyond it
	Being aware of the impact of body language, space arrangement		Being aware of the impact of body language, space arrangement

2. Sensitivity to group dynamics

At least three incidents illustrate a similar doubt: educators perceive something is not happening as it should, there is something wrong, but this wrong is not clear or strong enough so that they stop the process and intervene. For instance, in the “The cartoonish accent” (FR) during a theatre exercise a participant playing the role of an immigrant starts to use a very caricatured accent. The facilitator has some unease when he witnesses that, but does not intervene, as he does not wish to break the dynamics of the play. However, later on he hears murmuring in the class, some students also got concerned because of the caricature. The facilitator now regrets he did not intervene, but he doesn’t know how he could have done it.

When there are several facilitators the situation gets further complicated by the doubt concerning who should intervene. If the lead facilitator does not intervene, should the co-facilitator step up? “Inappropriate” (ES) describes such a situation, where a co-facilitator witnesses a participant making inappropriate remarks, but she does not intervene because she does not dare to take the lead facilitator’s role.

It is not easy to sense the need and the right moment to intervene. Sometimes, the facilitators make the call too late, sometimes they don’t decide at all, and there may be an open conflict such as in “Revolution at the training” (HU) where participants decided to step up against the facilitator.

Hence our second competence area is sensitivity to group dynamics, in particular to changes in group dynamics, to the emotional state of the group or individual participants. This sensitivity should enable the educators to perceive whether or not they need to interfere, when to interfere, how to manage the emotions of the group, how to create good dynamics between the facilitator team and also between participants. It would comprise skills of observation, of recognising emotions and tensions, and a willingness or flexibility to stop the process initially foreseen to address the problem.

Connected incidents:

Leave the room (FR),
Revolution at the training (HU),
Inappropriate (ES),
The cartoonish accent (FR),
Deep emotions (FR),
More time (FR)

Implications for the PODER products:

READER ON IDENTIFY BASED EXCLUSIONS	TOOLKIT FOR CREATING BRAVE AND TRANSFORMATIVE LEARNING SPACES	GUIDE FOR DEVELOPING EMPATHY	THEATRE-BASED TRAINING VIDEOS
	Agreeing on how we deal with emotions	Understanding the emotional reactions of participants as a sign	Practicing dealing with emotional reactions (from participants and also as an educator)
	Tackling resistance explicitly in the «ground rules» / “collaboration agreement”	Understanding resistance can be a strategy to communicate when explicit verbal communication is not possible	Understanding what’s behind resistance and how to go beyond it
	Defining the role of facilitator / co-facilitator	Perceiving the weight of what is happening	Practicing in situ of impact of interfering or not, when to interfere

3. Recognising and dealing with the diversity of identities amongst trainers / participants

Fortunately, adult education classes are more and more heterogeneous in terms of ethnicity, origins, abilities, ages, sexual orientations and so on. This fortunate development is a consequence of having lifted or lightened several previous barriers. However, the new diversity in the classroom can sometimes become an occasion to replicate discriminations and oppressions that learners may have lived elsewhere. In order not to replicate inequalities the training room - both physically and pedagogically - should offer an inclusive space, for which educators don't always have the right preparation or recipe. In the "rules of the road test" (HU) the teachers were so surprised at the arrival of a candidate that had no arms, that they tried to convince her not to take the test with the others. The incident "You should only propose trainings for heterosexual white women" (FR) took place during a training about intimacy and friendship. In this occasion, a black activist participants told the facilitators that they should only make such a training to people like themselves, as it is inadmissible that the diversity of participants is not reflected in the training team. In "Gender balance crash" (ES) a trainer duo is criticized, because the male lead trainer had a longer part than the female co-trainer, and the explanation offered did not change this assessment that there was an important imbalance in the process.

Our third competence area is to take note of, address, and respond to the specific diversity in the participants' group. This implies stepping out of a "colour-blind" position, a certain "cultural daltonism" (Luiza Cortesão), taking the multicolored «rainbow of cultures» as one colour of identical interests, knowledge and needs, which minimizes or ignores diversity, to be ready to address any possible implications in the learning process. Being honest with yourself on the way you feel with the diversity and admitting your limits and what you ignore, to not see the diversity as a problem, but an opportunity to learn. At the same time, do not fall into an empty posture of cultural relativism, and ignore the power tensions that exist when different cultures coexist in the same space². There can be several such implications:

What does it mean for someone who is socially discriminated against (for one or several factors) to feel alone in the training room? How can we ensure inclusion, acknowledge her identity without forcing her identity? What does it mean for a diverse group of participants if the group of facilitators are part of socially dominant identities (and the other way round)? How to take into account this diversity without minimizing it, and without rigidifying it? At the same time, how to be aware of not falling into a kind of "folklorisation" of diversity?³

Connected incidents:

Respecting needs (FR), Rules of the Road test (HU), I am more than just my disability (HU), It's not my job to educate you (HU), Do Not Assign (ES), Gender balance crash (ES), Standing up (FR), Being normal (IT), You should only propose trainings for heterosexual white women (FR)



2 _ Stoer & Cortesão, 1999

3 _ Mariet, 1991; van Binsbergen, 1994

Implications for the PODER products:

<p>READER ON IDENTIFY BASED EXCLUSIONS</p>	<p>TOOLKIT FOR CREATING BRAVE AND TRANSFORMATIVE LEARNING SPACES</p>	<p>GUIDE FOR DEVELOPING EMPATHY</p>	<p>THEATRE-BASED TRAINING VIDEOS</p>
<p>Understanding what is an identity and why they matter.</p>	<p>Dealing explicitly with the diversity of identities present / missing</p>	<p>Being aware of the impact of the (lack of) diversity of the group that is socially minorised</p>	<p>Protecting socially minorised groups when discrimination happens in the training while engaging in a discussion with all of the participants</p>
<p>Understanding what identity politics are</p>	<p>Making explicit, discussing and creating tools to address expectations of formal equal participation/ diversity representations , legitimacy, special rights for members of minorities</p>		<p>Creating inclusion without forcing too much one identity / forced recognition</p>

4. Dealing with discriminatory accusations / manifestations

Participants and facilitators in adult training are not necessarily immune to social biases, stereotypes and prejudice characterizing the wide society. They can inadvertently or perhaps intentionally make discriminatory remarks.

The accusations might happen from participants and between them (incidents as “Schwul”, “Illiterate” and “Foreigners ruined everything”, for example, where participants use offensive terms between them), from facilitator regarding the participants (the “Racial Justice” incident illustrates a participant who is offended by the way the facilitator talks about a cultural practice); and from participants regarding the facilitator (“Homophobic remarks”, for instance, where one of the participants of a workshop on discrimination says homophobic comments to the facilitator who was LGBTQIA+). It is interesting to point out, in this last cited incident, that the facilitator herself identified as LGBTQIA+, but this information was not known by the participants - raising the following questions: what are the limits of neutrality in the role of facilitator? Moreover, could legitimacy be an argument to be used in this type of situation?

We believe educators / trainers have a responsibility to use these occasions as learning opportunities – all the more so that if they leave the remarks without noticing this may be interpreted as condoning the judgmental attitude. Our fourth competence is then to deal with discriminatory accusations and manifestations in the training room. To step up against such remarks and manifestations trainers need to have a clear understanding of what can be interpreted as an act of racism, LGBTQI+phobia, sexism, validism, xenophobia, homophobia or other type of discrimination, and also how they can engage the group in deconstructing them. On occasions trainers may themselves inadvertently make comments / acts in a way that some participants can perceive as an act of exclusion. Knowing how to react to such a “calling out” is another important aspect of this competence area.

Connected incidents:

Racial Justice (ES), All Italians are racist (IT), Schwul (IT), The foreigners have ruined everything (IT), Gypsy mothers (HU), What about Olaszliszka?! (HU), Harmless fun or racism? (HU), Homophobic remarks (FR), Sudden departure (FR), Illiterate (FR), This is your job – because you are a woman (IT), George (IT)

Implications for the PODER products:

<p>READER ON IDENTIFY BASED EXCLUSIONS</p>	<p>TOOLKIT FOR CREATING BRAVE AND TRANSFOR- MATIVE LEAR- NING SPACES</p>	<p>GUIDE FOR DEVELOPING EMPATHY</p>	<p>THEATRE-BASED TRAINING VIDEOS</p>
<p>Understanding different identity based exclusions and how different social movement try to fight these exclusions</p>	<p>How to anticipate this possibility in the «ground rules» and have an agreed manner to deal with it is if emerges</p>	<p>An understanding of what is behind discriminatory accusations</p>	<p>What do we do when we witness or when others perceive we committed discriminatory manifestations</p>
<p>How to anticipate taboo words, what will be perceived as culturally appropriate?</p>	<p>How to anticipate taboo words, what will be perceived as culturally appropriate?</p>	<p>Understanding the weight of some words on behalf of minorised groups</p>	

5. Creating an awareness of structural inequalities / power dynamics.

As we have seen before, participants in adult training are not necessarily immune to social biases, stereotypes and prejudice characterizing the wide society. Even if they do not display discriminatory acts, they may be reluctant to acknowledge that minorised groups face discriminations – particular or structural, systemic. As a facilitator, it can be especially challenging to see that a person from an exact discriminated group would not see the harm behind certain actions or agree that they can be mistreated – in the incident “Not all women believe in sexism” (ES), a woman herself states not be affected by patriarchy. In other cases, this competence is essential when participants sometimes do see the systemic discrimination, but at the same time believe it is justified. Victim-blaming narratives can also be especially hard to hear for a trainer. In a sense, they are aware of the structural power inequality, but maybe only partly (for example, they don’t understand the inner mechanisms of it, but can acknowledge it, which is possible to see in the incident “Lops” (HU)). Additionally, facilitators can also face situations where some people who experience discrimination might not see the harm behind the actions or even think that it is justified that they are treated differently (for example, in the case of internalized racism/sexism).

The last competence composing this competence framework is the ability of being able to lead a group from a position of unawareness or even of resistance to the recognition of the existence of structural inequalities and power dynamics. In conjunction with this process, this competence also aims to incorporate the aspect of encouraging a transformation of the world and a reduction of the structural inequalities – in other words, not to remain on the plane of consciousness, but to be able to go towards real transformation.

Connected incidents:

“Material limitation” (FR),
“Not all women believe in sexism” (HU) “Lops” (HU),
“International projects” (IT)

Implications for the PODER products:

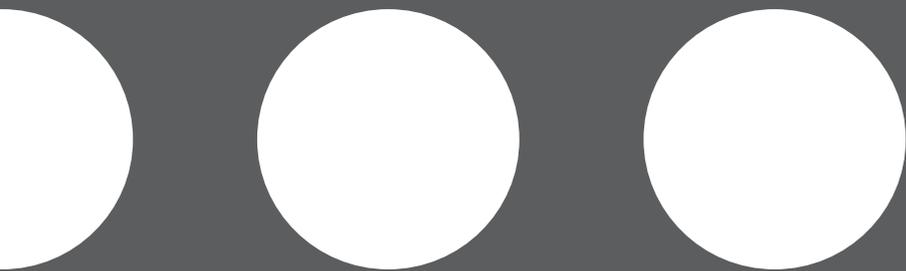
<p>READER ON IDENTIFY BASED EXCLUSIONS</p>	<p>TOOLKIT FOR CREATING BRAVE AND TRANSFORMATIVE LEARNING SPACES</p>	<p>GUIDE FOR DEVELOPING EMPATHY</p>	<p>THEATRE-BASED TRAINING VIDEOS</p>
<p>Understanding structural inequalities on several dimensions</p>	<p>Anticipating being the only one in the room with awareness vocabulary</p>	<p>Understanding / tackling resistance to the idea of structural inequalities. Triggering motivation to go beyond this position</p>	<p>Practicing leading discussions to move from individual responsibility to structural inequalities</p>
<p>Being aware of our own privileges</p>		<p>Practicing how to find allies among the participants (if the trainer feels alone with his or her opinion) and supporting their voices during a discussion about structural inequality</p>	<p>Knowing how to stimulate «conscientization» process</p>

Power dynamics
in education
revisited

PODER ●


PODER

Critical
incidents



Questa guida è stata sviluppata all'interno del progetto "PODER - Power dynamics in education revisited" (Project n° 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026716). Questa pubblicazione rappresenta il punto di vista degli/ delle autori/ici e in nessun modo la Commissione può essere ritenuta responsabile dei contenuti.

This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PODER Project Partners
Elan Interculturel (France)
Artemisszio (Hungary)
Gioli (Italy)
Ulex (Spain)
UPorto (Portugal)

Questa pubblicazione è sotto licenza Creative Commons.

Anno di pubblicazione 2023

Introduzione

Questa è la nostra raccolta di quelli che abbiamo definito «shock sul potere», ovvero incidenti critici/shock culturali (definiremo meglio nei paragrafi seguenti l'utilizzo di queste parole) che scaturiscono da aspettative e concezioni diverse tra due o più persone riguardo alle relazioni di potere, alla gerarchia tra le persone e al modo in cui esse avvengono e dovrebbero essere gestite.

Il testo si compone di due parti: una prima sezione composta dalla raccolta dei cosiddetti incidenti critici; e una seconda parte di “concettualizzazione” rispetto alle possibilità di gestione degli stessi.

Gli “shock sul potere” sono uno specifico tipo di incidente critico, che possiamo meglio comprendere grazie alla definizione fornita da Margalit Cohen-Emerique:

“(…) Esperienze di persone che interagiscono con altre, le cui norme, valori e rappresentazioni sono diverse dalle proprie, e di conseguenza esse sperimentano una reazione emotiva di sorpresa, che può portare a incomprensioni o conflitti.”

Gli incidenti critici possono essere intensi e drammatici, ma anche relativamente semplici e sottili. Trovarsi a vivere (e rendersene conto) l'esperienza di un incidente critico non è una prova della mancanza di sensibilità o di competenze relazionali delle persone coinvolte, ma, al contrario, è prova del fatto che le persone sono coscienti di quanto sta accadendo. Questa coscienza è importante, anche nel caso in cui non si è in grado di spiegare completamente il proprio disagio o quello che sta succedendo. Gli incidenti critici sono una grande opportunità per approfondire l'interazione interculturale, ma anche un momento privilegiato per prendere coscienza dei propri valori, delle proprie norme e rappresentazioni culturali.

Gli “shock sul potere”, come anticipato, sono incidenti critici specifici, nei quali la fonte del conflitto è rappresentata dalle diverse rappresentazioni, norme e valori riguardanti la gerarchia e il potere.

Grazie a questa raccolta di episodi abbiamo potuto disporre di una “raccolta” di materiale, che abbiamo analizzato, per identificare il nostro quadro di competenze, ovvero l'insieme di capacità o competenze che possono aiutare ogni persona, in particolare chi si occupa di formazione e facilitazione, ad affrontare tali situazioni.

Gli episodi sono stati raccolti tra marzo e maggio 2022 attraverso interviste e workshop con formatori/ici e persone coinvolte in qualità di apprendenti nei momenti di formazione o corsi di vario genere in Francia, Ungheria, Italia e Spagna. In questo testo riportiamo una selezione degli episodi raccolti (che sono stati in ogni caso tutti analizzati e classificati in cinque aree di competenza, ma che non sono stati pubblicati). Per ogni area di competenza viene presentato un episodio e viene riportata nella sua interezza l'analisi svolta. Inoltre, nei casi più significativi, sono poi presenti altri episodi ad esso assimilabili, che si riferiscono cioè alle medesime sfide e dinamiche.

Come abbiamo analizzato gli incidenti critici?

Il nostro obiettivo è stato quello di ricavare le competenze di cui il/la formatore/ice avrebbe avuto bisogno per superare una situazione conflittuale o di incomprensione. Gli episodi raccolti si riferiscono infatti in particolare a situazioni dove la situazione è rimasta parzialmente o completamente irrisolta, tanto da lasciare un ricordo negativo nelle persone intervistate.

Per analizzare l'episodio, il primo passo è stato quello di avere una visione più chiara della situazione. Come Margalit Cohen-Emerique, siamo quindi partiti/e dal presupposto che molti conflitti e incomprensioni non nascono come semplici scontri tra i comportamenti oggettivi delle parti in interazione, ma si sviluppano piuttosto in specifici "punti di attrito" in cui i comportamenti oggettivi vengono interpretati attraverso norme, valori e rappresentazioni che sono diverse tra le parti in interazione, ovvero i significati vengono interpretati in modo differente dando luogo a ipotesi di intenzioni o messaggi non espliciti.

Per capire come questo avvenga, abbiamo esplorato le reazioni emotive delle persone che ci hanno narrato la vicenda al fine di individuare e indagare quali frasi o quali comportamenti possano aver scatenato gli incidenti critici; e quali norme, valori, rappresentazioni o preconcetti sono entrati in gioco nell'interpretazione della situazione.

In questo modo, affrontando cioè la situazione da entrambe le parti, possiamo avere una visione migliore e più completa della situazione, per cogliere le fonti concrete del conflitto e mettere a fuoco il modo in cui le relazioni di potere possono essere comprese e trattate.

Le cinque aree di competenza sono:

Affrontare le manifestazioni/accuse di razzismo, omofobia

Sensibilità alle dinamiche di gruppo

Gestione della diversità delle caratteristiche sociali dei/delle formatori/ici e delle persone che partecipano alla formazione

Consapevolezza della gerarchia

Creare consapevolezza delle disuguaglianze strutturali/delle dinamiche di potere

Nella seguente tabella, per ognuna delle competenze citate, potete vedere quali sono i titoli degli incidenti critici ad essa inerenti.

	TTOLO	PAESE	PAGINA
Affrontare le anifestazioni/ accuse di razzismo, omofobia ect	Giustizia razziale	Spagn	5
	Tutti gli italiani sono razzisti	Italia	10
	Schwul	Italia	15
	Gli stranieri hanno rovinato tutto	Italia	16
	Madri zingare	Ungheria	17
	Che dire di Olaszliszka	Ungheria	18
	Divertimento innocuo o razzismo	Ungheria	19
	Commenti omofobi	Francia	19
	Partenza improvvisa	Francia	20
	Analfabeta	Francia	20
	Questo è il tuo lavoro - perché sei una donna	Italia	21
	George	Italia	22
Sensibilità alle dinamiche di gruppo	Lasciare la stanza	Francia	23
	Rivoluzione alla formazione	Ungheria	28
	Inappropriato	Spagna	28
	L'accento da cartone animato	Francia	29
	Emozioni profonde	Francia	29
	Più tempo	Francia	30

	TTOLO	PAESE	PAGINA
Gestione della diversità delle caratteristiche sociali dei/delle formatori/ici e delle persone che partecipano alla formazione	Rispettare i bisogn	Francia	31
	Test sulle regole della strada	Ungheria	35
	Io sono più della mia disabilità	Ungheria	36
	Non è il mio lavoro educarvi	Ungheria	37
	Non attribuire	Spagna	38
	Incidente per l'equilibrio di genere	Spagna	39
	Stare in piedi	Francia	39
	Essere normali	Italia	40
	Dovreste proporre formazioni solo per donne bianche eterosessuali	Francia	40
Consapevolezza della gerarchia	Accettazione (non) condizionata	Ungheria	41
	Accademismo vs attivismo	Spagna	42
	Dobbiamo sottometterci	Italia	43
	Fai quel che dice lui	Francia	44
	Non mi va	Francia	44
	La porta	Francia	45
Creare consapevolezza delle disuguaglianze strutturali/delle dinamiche di potere	Non tutte le donne credono nel sessismo	Ungheria	46
	Progetti internazionali	Italia	54
	Limitazioni materiali	Francia	55

Affrontare le manifestazioni/ accuse di razzismo, omofobia

“Giustizia razziale”

Spagna

«Ero co-facilitatore di un corso di formazione che utilizzava la capoeira come mezzo per esplorare gli aspetti dell'interdipendenza. Durante uno degli incontri, in cui l'altro facilitatore stava conducendo, una partecipante ha chiesto da dove venisse questa pratica. Il facilitatore ha spiegato che proveniva dagli “schiavi brasiliani”. La partecipante ha reagito con disappunto alla sua spiegazione, chiedendogli di riflettere e modificare il suo modo di esprimersi sulla questione. Dopo questo appunto il facilitatore (un uomo brasiliano) si è posto sulla difensiva, si è scusato e si è giustificato dicendo di non saper parlare in inglese come una persona madrelingua.

Personalmente mi sono sentito a disagio, ho aggiunto ulteriori spiegazioni sul tema e ho ringraziato la partecipante per aver sollevato la questione all'interno del gruppo. In questo incontro c'erano quattro persone che si occupavano della facilitazione, di cui due incaricate principalmente di curare lo spazio, responsabili di un processo di apprendimento di gruppo adeguato e sicuro, e le altre due erano formatori-ospiti su temi specifici, invitati per sessioni di contenuti ad hoc. Questa è stata la seconda volta che la partecipante ha evidenziato un problema legato alla razza/etnia e più tardi, nella stessa formazione, la stessa partecipante è intervenuta ancora una volta sottolineando un altro problema di linguaggio inerente l'origine e l'etnia.

Capoeira: «La Capoeira si è sviluppata in Brasile, derivata dalle tradizioni portate attraverso l'Oceano Atlantico dagli africani schiavizzati e alimentata dall'ardente desiderio di libertà. Ben presto divenne ampiamente praticata nelle piantagioni come mezzo per rompere i legami della schiavitù, sia fisicamente che mentalmente».

1. FATTORI DELLA PERSONA NARRANTE E DELLA PERSONA O DELLE PERSONE CHE HANNO PROVOCATO LO SHOCK

Chi sono le persone coinvolte in questa situazione interculturale? Quali sono gli elementi della loro identità sociale (età, sesso, origine, professione, ecc.)? Che tipo di legami esistono tra loro e con i loro gruppi sociali? Cosa li avvicina e cosa li differenzia?

	NARRATOR			PERSON TRIGGERING THE SHOCK			SIMILARITIES	DIFFERENCES
	Identità	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto	Identità	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto		
Età	43	Alto	Alto	35	Alto	Neutrale	X	
Anni nell'attuale nazione	43	Alto	Neutrale	In visita / brasiliano	Neutrale	Alto		X
Istruzione	Master	Alto	Alto	Dottorato	Basso	Neutrale		X
Status familiare	Sposato	Alto	Basso	Sposato	Alto	Basso	X	
Genere	Femmina / queer	Medio	Alto	Maschio	Alto	Basso		X
Stato lavorativo (occupato, disoccupato, pensionato, studente)	Autonomo	Basso	Alto	Studente	Basso	Basso		X
Stato giuridico	Legale	Alto	Neutrale	Legale	Alto	Neutrale	X	
Minoranza o no?	Minoranza / lesbica	Basso	Alto	No	Alto	Basso		X
Nazionalità	Spagnolo	Alto	Neutrale	Brasiliano	Alto	Alto	X	
Razza/etnia	Ispanico Bianco			Brasiliano nero				
Lingua madre	Spagnolo	Alto	Bassp	Brasioliano	Alto	Basso	X	
Posizione nell'organizzazione	Insegnante esterno	Basso	Alto	Insegnante interno	Basso	Alto	X	
Professione	Trainer	Basso	Alto	Facilitatore ospite	Basso	Alto	X	
Religione / visione del mondo	Spiritualità	Basso	Alto	NA				
Ruolo nella situazione	Trainer	Basso	Alto	Facilitatore	Basso	Alto	X	
Orientamento sessuale	Queer / lesbica	Basso	Alto	Eterosessuale	Alto	Basso		X

2. Contesto

	IL CONTESTO FISICO	CONTESTO SOCIALE: ALTRE PERSONE PRESENTI	CONTESTO PSICOLOGICO	CONTESTO SOCIALE PIÙ AMPIO (EVENTI PASSATI E PRESENTI)
DESCRIZIONE DEL CONTESTO: quali caratteristiche possono influenzare la situazione?	La scena si svolge in una casa convertita in centro di apprendimento a Granada. Nessuna delle persone partecipanti o dei/delle co-facilitatori/ici, a parte il narratore, erano originari del luogo.	Era un gruppo internazionale di etnie miste, per lo più con un background da attivisti/e. C'erano 20 persone, di cui 3 erano persone nere e una di loro era la partecipante che ha espresso il suo disagio. La partecipante è venuta con il suo accompagnatore (una figura che accompagna una persona emarginata per dare sostegno emotivo o fisico durante un compito specifico). Questa partecipante ha lavorato a lungo sui temi della giustizia razziale ed era già molto consapevole dei suoi bisogni.	Era il terzo giorno di corso e c'era già stato un altro incidente prima di questa situazione, sempre a proposito dell'etnia segnalato dalla stessa partecipante a un altro facilitatore.	Le aspettative su come identificare, nominare e gestire le questioni relative alla decolonizzazione e alla giustizia razziale sono cambiate molto negli ultimi decenni. Le sottoculture attiviste in Europa hanno preso in prestito in modo significativo il quadro dell'educazione antirazzista e del movimento di giustizia sociale degli Stati Uniti. Tuttavia, questo nuovo paradigma non è necessariamente conosciuto e condiviso dalla popolazione in generale.
In che modo queste caratteristiche potrebbero influenzare la situazione?	Il co-facilitatore si trovava in questo luogo per la prima volta, e forse si trovava più nella posizione di ospite che di ospitante.	La partecipante si aspettava che questo spazio fosse "più sicuro" per lei. Anche altri partecipanti hanno riconosciuto il suo disagio per le dinamiche di potere legate all'etnia, ma molti altri non ne erano consapevoli finché tale disagio non è stato espresso.	Nell'episodio precedente, un altro facilitatore aveva usato un linguaggio non inclusivo, scatenando la rabbia della partecipante. Questo può aver rafforzato la sua rabbia per il fatto che si stava verificando un secondo problema di potere legato all'etnia e che non veniva gestito bene. La partecipante si aspettava che in una formazione per attivisti/e queste questioni fossero gestite adeguatamente. Il fatto che questo fosse il secondo incidente può aver indotto la sensazione di perdita di pazienza o la delusione rispetto al fatto che tali problemi continuino a verificarsi, a maggior ragione trovandosi in una formazione per attivisti/e.	Nei gruppi internazionali di attivisti/e di etnia mista c'è molta consapevolezza sulla giustizia razziale e le persone partecipanti, in particolare le persone nere, si aspettano di affrontare esplicitamente le dinamiche di potere legate all'etnia.

3. ANALISI DELL' INCIDENTE

Quali sono le fonti concrete del conflitto e della tensione (dal punto di vista della persona narrante o dell'altra persona)?	Ci sono reazioni emotive da parte della persona narrante? Quali sono i valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative della persona NARRANTE connessi a ciascun aspetto?	Ci sono segni di reazioni emotive? Quali sono le nostre ipotesi sui valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative dell'ALTRA PERSONA legate a ciascun aspetto?
<p>Il facilitatore dice che la capoeira «proviene dagli schiavi brasiliani».</p>	<p><u>Necessità di decostruire la questione coloniale e di proteggere la dignità dei gruppi oppressi attraverso la scelta delle parole</u> <u>Le parole «schiavi brasiliani» scatenano sentimenti di panico e vergogna nel narratore.</u> <u>Il linguaggio e l'uso delle parole sono importanti, queste scelte fanno la differenza tra qualcosa detto correttamente o, invece, in modo impreciso o dannoso, mantenendo potenzialmente viva una certa narrazione della colonialità. L'uso della parola «schiavo», senza fornire il contesto completo, non presenta correttamente il "processo di colonizzazione", perché quando le terre indigene furono colonizzate dai portoghesi, essi ridussero in schiavitù molte tribù indigene. Il facilitatore avrebbe dovuto spiegarlo dicendo: «la capoeira è nata dagli indigeni brasiliani schiavizzati». Chiamarla in questo modo indica che gli indigeni non erano schiavi, ma che sono stati schiavizzati e che le loro terre e il loro diritto a vivere in modo dignitoso sono stati rubati.</u></p> <p><u>Il ruolo del/la facilitatore/ice nella formazione degli attivisti e delle attiviste</u> <u>Gli/le attivisti/e lavorano su molte questioni sociali e prestano particolare attenzione allo sviluppo di modalità per affrontare o contrastare pratiche dannose.</u> <u>Le narrazioni della colonizzazione ci circondano e molte volte le ripetiamo senza accorgercene, ma durante la formazione i/ le facilitatori/ici devono fare attenzione a non riprodurre queste narrazioni nei loro discorsi e usare un linguaggio inclusivo che decostruisca e smonti le narrazioni della colonizzazione.</u></p> <p><u>Necessità di proteggere (i sentimenti dei) membri dei gruppi oppressi</u> <u>La parola «schiavo» ha scatenato una forte reazione nella partecipante, poiché alcune persone nere di discendenza africana hanno una storia di schiavitù molto lunga e molto triste. Anche se questa partecipante non è necessariamente una discendente di persone ridotte in schiavitù, la sua categoria sociale di «nera» la rende attenta e sensibile rispetto alla questione, ha bisogno di una protezione speciale. Il facilitatore brasiliano ha calpestato questo bisogno.</u></p>	<p>Il facilitatore brasiliano non era a conoscenza delle aspettative correnti riguardo a come si possa o si debba affrontare il tema della decolonizzazione.</p> <p>La parola «schiavo» non è un tabù. Forse aveva la sensazione che, essendo brasiliano nero, fosse portatore dell'eredità degli «schiavi brasiliani» e non ha trovato problematico pronunciare queste parole. Pronunciare le parole «schiavi brasiliani» per lui poteva descrivere un fatto storico e non sentiva l'esigenza di esprimersi in modo diverso.</p> <p>L'uguaglianza nasce da una buona collaborazione Mentre conduceva la sessione la sua attenzione era rivolta alle dinamiche di gruppo, era anche lui in un processo di apprendimento su come fare bene il formatore. Potrebbe essersi concentrato sul modo in cui le persone lavorano insieme, non sulla scelta delle parole.</p> <p>Il ruolo del facilitatore nella formazione degli/delle attivisti/e Potrebbe aver visto il suo ruolo di facilitatore nella trasmissione di una pratica culturale (la capoeira) che probabilmente considera come uno strumento di empowerment usato dal «popolo schiavo».</p> <p>Ipotesi del linguaggio Un'ultima ipotesi è che condivida gli stessi riferimenti rispetto alla decolonizzazione, ma che, a causa della novità della situazione e delle sue scarse competenze linguistiche, non si sia sentito molto sicuro nell'esprimersi.</p>

<p>Una partecipante - una persona nera - chiama in causa il facilitatore, sottolineando che «schiavi brasiliani» è una formulazione linguistica problematica.</p> <p>La stessa partecipante sottolinea per la seconda volta le dinamiche di potere legate all'etnia in questo gruppo, e successivamente lo rifà per una terza volta.</p>	<p>Identificare gli errori In molti ambienti di attivismo o tra attivisti/e, un commento che problematizza, viene con molta facilità identificato come un errore e giudicato come dannoso.</p> <p>Gestire i malintesi Quando viene commesso un errore così importante, le persone che ne sono colpite possono sentire la responsabilità di correggere l'errore, chiamando in causa esplicitamente l'errore o la persona che lo commette. Naturalmente, il "richiamo" rivolto alla persona non è costruttivo e può essere dannoso, ma il richiamo all'errore è spesso incoraggiato al fine di imparare dai nostri errori e per essere consapevoli dei bisogni delle altre persone. In questo tipo di situazione ci si aspetta che la persona che ha commesso l'errore si scusi, se ne assuma la responsabilità e modifichi il proprio comportamento, ma non che si giustifichi. In questo modo il messaggio viene recepito e rispettato. Il narratore ha molta esperienza di lavoro con gli/le attivisti/e, ha osservato che la partecipante era molto frustrata e lui stesso si è sentito frustrato.</p> <p>Il fatto che il facilitatore abbia fornito giustificazioni generiche, invece di scusarsi adeguatamente rispetto al tema, ha rafforzato la frustrazione della partecipante. Quando qualche persona che sta partecipando alla formazione mette in evidenza un problema che influisce sulla sua partecipazione e sul suo benessere, i/le facilitatori/ici devono tenerne conto e trovare un modo per affrontarlo in modo costruttivo, attivandosi per ricostruire una buona dinamica di gruppo. Le persone che facilitano devono assumersi la responsabilità delle proprie azioni e del linguaggio che usano, che pensino o meno di aver commesso un errore, e dare priorità ai bisogni del gruppo invece di proteggere la propria immagine.</p> <p>Vergogna, minaccia rispetto alla propria identità professionale e di attivista I sentimenti sono esacerbati dal fatto che il narratore è l'ospite, si sente responsabile di ciò che sta accadendo e di mantenere uno spazio sicuro. Se le persone nere appartenenti al gruppo in formazione hanno dovuto sottolineare tre volte i problemi legati all'etnia, significa che non è riuscito a fare bene il suo lavoro. C'è una sensazione di minaccia alla sua identità professionale, in quanto non ha affrontato la questione in modo adeguato con gli altri co-facilitatori prima della formazione. Allo stesso tempo, non voleva dare loro molte istruzioni perché anche loro stavano imparando.</p> <p>L'aspettativa che tutte le persone che si occupano di facilitazione abbiano gli stessi riferimenti Il narratore si aspetta che gli altri facilitatori siano</p>	<p>Perplesso, si sente minacciato e si mette sulla difensiva: teme di danneggiare la propria immagine. Il facilitatore che conduceva la sessione era disorientato perché non aveva una formazione specifica sulla gestione degli spazi di attivismo e non era abituato a questo modo di porre le questioni. Non aveva familiarità con le modalità con cui vengono gestite le critiche nel contesto della cultura attivista e si sentiva impreparato. Dal suo punto di vista, essere criticati significa essere additati per aver commesso un errore, il che implica un danneggiamento della propria immagine, temeva di "perdere la faccia"; soprattutto se lui, in quanto facilitatore, riteneva che il suo ruolo comportasse un certo status e necessitasse rispetto. Essere chiamati in causa contrasta chiaramente con il bisogno di rispetto. Questo fatto lo ha portato a mettersi sulla difensiva e a cercare di giustificare il suo errore, il che ha generato ulteriore frustrazione.</p> <p>Percezione della responsabilità La persona che ha provocato lo shock era un formatore «secondario», con meno responsabilità rispetto ai formatori «principali», si stava ancora formando per diventare un buon formatore. Quindi forse si aspettava maggior comprensione da parte delle persone del gruppo e quando è stato criticato si è sentito minacciato.</p>
--	--	--

“Tutti gli italiani sono razzisti”

Italia

«Sono un'insegnante di corsi di italiano (finanziati dall'amministrazione locale) e molto spesso svolgo esercitazioni su temi quotidiani e di attualità. In generale, cerco sempre di portare questo tipo di tema all'interno della lezione per renderla un momento di crescita.

Le mie lezioni, spero, si svolgono in modo aperto, con molto dialogo, sollecito le persone che frequentano le lezioni a esprimere la loro opinione e spesso svolgo dibattiti e attività di gruppo.

Insegno in una classe composta principalmente da persone provenienti da diversi Paesi dell'Africa occidentale e alcune dal Pakistan. Un giorno abbiamo affrontato il tema degli stereotipi. Molte persone hanno raccontato le loro esperienze in merito a questo argomento e la maggior parte dei loro interventi erano legati al razzismo. Molti partecipanti mi hanno raccontato di essere stati definiti al lavoro «pigri» o «stupidi», o che si dava per scontato che essere africani significasse non saper usare un computer portatile. Un esempio di stereotipo riportato è stato: le persone con esperienze di lavoro e di studio in Africa sono meno preparate degli europei. Sono stati quindi sottolineati e discussi diversi esempi di razzismo che la classe ha vissuto. A un certo punto un ragazzo ha detto, con rabbia, che «tutti gli italiani sono razzisti» e che queste cose accadono per questo motivo. Ha sottolineato più volte il fatto che «tutti» sono razzisti. Ricordo di aver detto «questo non è vero» e che lui, dicendo questo, riproduceva uno stereotipo e non aiutava a risolvere il problema. Il ragazzo era irremovibile sulla sua posizione e i toni si sono molto accesi. Alcuni studenti della classe sono intervenuti per dire che erano d'accordo con me. Ho precisato che con questa affermazione stava anche dicendo che io, essendo italiana, sono razzista. La questione è diventata molto personale e non c'è stato modo di venirne a capo. La tensione si è fatta molto alta e anche il tono. La lezione è finita e non c'è stato modo di risolvere la questione. Nelle lezioni successive il ragazzo è venuto comunque in classe perché la frequenza al corso era obbligatoria e, in ogni modo, ha mostrato un forte interesse per l'apprendimento della lingua. L'argomento non fu mai più affrontato».



1 _ L2 (Lingua 2 - seconda lingua) significa una lingua che è quella ufficiale nel paese in cui viene insegnata, ma che è seconda lingua per il gruppo classe, che parla quindi una lingua madre diversa.

1. FATTORI DELLA PERSONA NARRANTE E DELLA PERSONA O DELLE PERSONE CHE HANNO PROVOCATO LO SHOCK

Chi sono le persone coinvolte in questa situazione interculturale? Quali sono gli elementi della loro identità sociale (età, sesso, origine, professione, ecc.)? Che tipo di legami esistono tra loro e con i loro gruppi sociali? Cosa li avvicina e cosa li differenzia?

	PERSONA NARRANTE			PERSONA/E PROVOCANTE/I LO SHOCK			SIMILARITÀ	DIFFERENZE
	Fattori demografici e biografici	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto	Fattori demografici e biografici	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto		
Età	32	Medio	Alto	nd	Basso	Medio	X	
Anni nell'attuale nazione	Locale	Neutrale	Alto	2	Neutrale	Neutrale		X
Istruzione	Master	Medio alto	Alto	Secondaria superiore	Basso	Medio		X
Status familiare	Mamma	Medio basso	Medio alto	Single	Basso	Medio		X
Genere	Femmina	Medio basso	Medio basso	Maschio	Medio basso	Medio alto		X
Stato lavorativo (occupato, disoccupato, pensionato, studente)	Insegnante, occupata	Medio alto	Alto	Disoccupato	Basso	Medio		X
Stato giuridico	passaporto europeo	Alto	Alto	Richiedente asilo	Basso	Medio		X
Minoranza o no?	parzialmente, perchè lei è metà italiana	Medio	Alto	Straniero	Basso	Alto		X
Nazionalità	Italiano e lingua straniera	Medio	Alto	Gambia	Basso	Medio		X
Lingua madre	Italia	Alto	Alto	Woolof	Basso	Medio		X
Posizione nell'organizzazione	Medio	Neutrale	Neutral	Studente	Neutrale	Neutrale		
Professione	Insegnante	Medio	Alto	Meccanico	Basso	Medio		X
Religione / visione del mondo	nd			nd				
Ruolo nella situazione	Teacher	Medium	Alto	Studente	Low	Medium		X
Orientamento sessuale	Heterosexual	High	Alto	nd				
Classe sociale	nd			nd				

2. Contesto

	IL CONTESTO FISICO	CONTESTO SOCIALE: ALTRE PERSONE PRESENTI	CONTESTO PSICOLOGICO	CONTESTO SOCIALE PIÙ AMPIO (EVENTI PASSATI E PRESENTI)
DESCRIZIONE DEL CONTESTO: quali caratteristiche possono influenzare la situazione?	La classe era piena di persone e tutti erano studenti maschi. La classe non era molto grande. C'erano tavoli, sedie e alcuni mobili di base. La classe si trovava nello stesso edificio del centro di accoglienza dove vivono i richiedenti asilo.	Gli studenti della classe erano tutti uomini, di diverse nazionalità e tutti richiedenti asilo in Italia da poco tempo. La maggior parte di loro proveniva dall'Africa.	La persona (studente maschio) e la classe in generale potrebbero essere stressate dal periodo trascorso nel centro per richiedenti asilo e dalla mancanza di privacy. Inoltre, il protagonista potrebbe essere preoccupato per il suo futuro e ritenere che il governo italiano lo stia trattando ingiustamente, poiché non ha i documenti per una lunga permanenza nel Paese. Inoltre, può essere stressato dal periodo di isolamento che ha vissuto e dall'essere costretto a stare in un nuovo Paese in cui non ha deciso di stabilirsi, e da molti altri problemi psicologici legati alla posizione di un richiedente asilo (esperienza di violenza, trauma, incertezza sul futuro, volontà di andare altrove, ecc.)	L'insegnante ha dato molte possibilità di parlare di questioni sociali e politiche, la società e la comunità sono argomenti comuni di discussione durante le lezioni. Al momento dell'episodio narrato, in Italia è in corso una forte, talvolta dura, discussione pubblica sulla migrazione e sui richiedenti asilo. I media e la televisione ne parlano spesso.
In che modo queste caratteristiche potrebbero influenzare la situazione?	Non si tratta di un contesto ordinario per il soggetto, poiché per molto tempo non ha potuto avere una propria privacy e questo potrebbe stressarlo molto.	Lo studente potrebbe essere stressato dal fatto che un gruppo di persone era presente alla discussione con l'insegnante e che la maggior parte di loro non era d'accordo con lui.	L'uomo potrebbe essere molto arrabbiato con il contesto e la società italiana per la procedura che deve affrontare per ottenere il permesso di soggiorno.	Potrebbe ritenere che parlare di aspetti sociali, politici o psicologici sia una questione secondaria o un modo inadeguato di insegnare. Potrebbe preferire imparare la lingua in modo più tradizionale.

3. ANALISI DELL'INCIDENTE

<p>Quali sono le fonti concrete del conflitto e della tensione (dal punto di vista del narratore o dell'altra persona)?</p>	<p>Ci sono reazioni emotive da parte della persona narrante?</p> <p>Quali sono i valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative della persona NARRANTE connessi a ciascun aspetto?</p>	<p>Ci sono segni di reazioni emotive?</p> <p>Quali sono le nostre ipotesi sui valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative dell'ALTRA PERSONA legate a ciascun aspetto?</p>
<p>Lo studente dichiara che "gli italiani sono tutti razzisti".</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reazione ed emozioni: l'insegnante si sente a disagio e attaccata personalmente, ma cerca comunque di rimanere razionale, di rimanere concentrata e di parlare e discutere con lo studente, con la speranza di trovare un terreno di discussione e di scambio, si sente ancora disponibile a mediare in modo aperto. 2. Valori: professionalità e apertura al confronto e al dialogo e disponibilità alla mediazione come competenze necessarie di un'insegnante e, in generale, di una persona. 3. Rappresentazioni: l'insegnante ritiene che nel suo ruolo deve essere pronta a discutere anche se si sente «male». 4. Aspettative: la narratrice si aspetta che lo studente riconosca gli sforzi che lei compie per aiutarlo e che riconosca che in Italia non «tutti sono uguali». 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reazione ed emozioni: lo studente inizia a costruire «muri», sente aumentare la tensione e si sente arrabbiato, attaccato e non rispettato dalla società. 2. Norme e valori: 3. -tutti dovrebbero rispettare gli esseri umani; 4. -l'intera società italiana tratta male «me»; 5. - essendo la società una comunità con valori condivisi e modi comuni di interpretare il linguaggio, i molteplici eventi di razzismo sono un chiaro segno del modo di pensare comune, diffuso nella popolazione. 6. Rappresentazioni: tutti gli stranieri sono trattati male, questo non è giusto. 7. Aspettative: non essere giudicato, accusato, offeso o escluso in quanto straniero.

<p>L'insegnante si sente attaccata nella sua sfera personale e dichiara di essere lei stessa vittima di pregiudizi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reazioni ed emozioni: si sente male, si arrabbia, capisce che si sta coinvolgendo personalmente e si sente trattata ingiustamente e giudicata come persona italiana. 2. Valori: non tutti sono uguali e io non sono responsabile del comportamento degli altri. 3. Aspettative: che lo studente comprenda i suoi sentimenti e la sua delusione. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reazione ed emozioni: rifiuta di ammettere all'insegnante che sta riproducendo lo stesso modello di comportamento generalizzando l'accusa, si chiude in sé stesso. 2. Norme e valori: l'intera società italiana mi tratta «male», in quanto la società è una comunità con valori condivisi e modi comuni di interpretazione delle parole. 3. Aspettativa: avere la possibilità di reclamare giustizia per le offese e il «trattamento» ricevuto in passato, la possibilità di tentare una «vendetta».
<p>Il tono dello studente si alza, e continua a dire che considera tutti gli italiani razzisti. Si sente attaccato a causa della sua nazionalità.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reazione: cerca di calmare lo studente, ma inizia a sentirsi molto arrabbiata e risponde in modo più brusco. 2. Emozione: arrabbiata (perché sta lavorando con le persone migranti ed è sicura di non essere razzista), chiusa alla discussione, delusa, confusa. 3. Valori: giustizia, riconoscere ogni persona per la sua identità, ognuno è diverso, le discriminazioni sono negative. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reazione ed emozioni: rifiuta qualsiasi discussione, rifiuta di calmarsi, sentendosi arrabbiato e deluso. 2. Aspettative: avere sostegno da parte della classe e dell'insegnante riguardo alle proprie esperienze dolorose
<p>Lo studente perpetua gli stereotipi e interrompe il dialogo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reazione: si sente accusata e non capisce. Emozioni: confusa, arrabbiata. 2. Valori: equità, mediazione, discussione e risoluzione dei conflitti come chiave per risolvere una situazione di questo tipo. 3. Aspettative: poter discutere sull'argomento per una crescita comune e per la condivisione dei sentimenti. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reazione ed emozioni: tace, rifiuta di commentare o di partecipare alla discussione, si chiude, si sente incompreso. 2. Aspettative: non sentirsi soli in una classe con altri studenti migranti.

“Schwul”

Italia

«Mi chiamo Martino e sono un insegnante di lingua italiana in un corso per il conseguimento della licenza media. Lavoro in una regione dove la maggior parte delle persone parla tedesco, anche se in suolo italiano. Non parlo il dialetto della zona (che deriva dal tedesco, è simile ma non identico), ma negli anni ho imparato diverse parole, soprattutto quelle di uso più comune.

L'episodio è accaduto l'anno scorso quando insegnavo in una classe composta da persone straniere, persone italiane che parlano italiano e persone non italiane che parlano tedesco.

Cerco sempre di mescolare i tre gruppi; così ho proposto un esercizio a coppie, una coppia era composta da un giovane italiano (Mark) che parla tedesco e da un giovane di origine marocchina (Brahim) che parla abbastanza bene l'italiano e poco il tedesco.

Mark è apparso subito infastidito da questo tipo di esercizio e reticente ad avvicinarsi a Brahim. Quando si è alzato, l'ho sentito pronunciare chiaramente la parola «Schwul», che è un modo colloquiale, leggermente negativo e offensivo, di chiamare le persone omosessuali. Mi sono sentito bloccato. Mi sembrava che nessuno avesse sentito, soprattutto non la persona a cui, secondo me, era diretto l'insulto, mentre io ho capito quello che era stato appena detto. Mark si è alzato e ha raggiunto Brahim.

Non sono certo che questa parola fosse rivolta a Brahim, che non aveva mai condiviso il suo orientamento sessuale con la classe. Se vogliamo parlare per stereotipi, Brahim potrebbe avere alcune delle caratteristiche che spesso vengono attribuite alle persone omosessuali. Non ho più affrontato la questione e non so chi possa aver sentito l'insulto.»

“Gli stranieri hanno rovinato tutto”

Italia

«Mi chiamo Sara, ho 40 anni e lavoro nell'ambito della formazione per persone disoccupate in Italia. Nel nostro paese le persone che ricevono l'indennità di disoccupazione devono frequentare un corso obbligatorio per ottenere il sussidio. La classe dove avviene il fatto è composta da uomini italiani e donne straniere, queste ultime sono principalmente badanti dell'Europa dell'Est che hanno perso il lavoro. La loro conoscenza della lingua italiana è abbastanza buona, ma hanno difficoltà con la grammatica. Gli uomini provengono tutti da un contesto lavorativo simile, in quanto in quella zona c'è una forte industria mineraria di porfido che negli ultimi decenni è andata in crisi e molti lavoratori hanno perso il posto. Si tratta di uomini sulla cinquantina, con la licenza elementare e un livello di istruzione medio-basso, che hanno iniziato a lavorare molto giovani, spesso guadagnando molto denaro visto che per molti decenni è stato un lavoro molto redditizio. Ora sono senza lavoro e sono costretti a frequentare questi corsi.

All'interno della classe non c'è un'atmosfera molto positiva. Le donne sembrano più disposte a imparare e hanno un reale interesse a ottenere una certificazione che possa aumentare le loro possibilità di trovare lavoro. Molti uomini appaiono frustrati e disillusi, e alcuni di loro attribuiscono il fallimento dell'industria del porfido alla presenza di stranieri, che hanno abbassato il costo della manodopera e alla presenza di materiali provenienti dalla Cina, che ha diminuito la domanda di materiali italiani. Ho notato fin dall'inizio che la parte più difficile del corso era coinvolgere la parte maschile della classe.

Una mattina, durante il completamento di un esercizio, una donna bielorusca ha sbagliato a pronunciare un articolo (femminile/maschile) di una parola di uso comune e questo ha creato un divertente cambiamento nel significato della frase. Il gruppo italiano è scoppiato a ridere e ha iniziato a prenderla in giro. Così, ho ricordato alla classe che lo scopo della lezione è quello di imparare e che non c'era nulla di male a sbagliare. Ho guardato in faccia il primo uomo che aveva riso e stava facendo più battute degli altri. Lui (Roberto) si è arrabbiato molto e ha iniziato ad urlarmi contro dicendo: «sei solo una bambina» e che non potevo venire a dirgli come comportarsi. Poi ha aggiunto che «gli stranieri hanno rovinato tutto», anche quei corsi. Secondo lui, infatti, il livello del corso era troppo basso perché in questa classe sono state inserite persone straniere che non sanno nulla, e questo perché a loro (le persone straniere) «viene dato tutto e vengono offerti molti più servizi». L'uomo alzava molto la voce e batteva i pugni sul tavolo. Le argomentazioni contro gli stranieri venivano ripetute in continuazione. Le donne straniere sono rimaste in silenzio e mi hanno guardato, solo alcune di loro hanno iniziato a parlare tra loro dicendo: «è pazzo». Ho cercato di dire all'uomo di calmarsi, ma non è successo. Dopo un po', un insegnante di una classe vicina è intervenuto e ha invitato l'uomo ad andarsene. La lezione è continuata e l'uomo è stato spostato in un'altra classe.»

“Madri zingare”

Ungheria

“Ho frequentato un corso di formazione biennale a tempo pieno dell’OKJ [Ente nazionale di formazione dell’Ungheria] come assistente pedagogica e assistente di sostegno alle famiglie. All’epoca avevo 21 anni e avevo conseguito la laurea in Sociologia, mentre la maggior parte dei/delle miei compagni/e di corso erano ragazze di 18 anni appena uscite dalle scuole superiori. Una delle nostre docenti insegnava le basi dell’assistenza, gli studi sulla famiglia, la cura dei bambini e altri argomenti simili. Era molto vicina alla pensione e lavorava anche come assistente sociale. Grazie al suo lavoro aveva spesso incontrato persone di etnia Rom e aveva condiviso in classe le sue esperienze di lavoro con questo tipo di famiglie. Più volte ha fatto affermazioni razziste molto crude che io, rom, ho dovuto ascoltare. Le persone partecipanti al corso hanno creduto a tutte le informazioni che ha portato, senza mai metterle in discussione. Parlava di come «le madri zingare sono diverse dalle madri non zingare» e del perché «i bambini zingari dovrebbero essere trattati in modo diverso, sia a scuola che all’asilo». Secondo lei: «Le madri zingare sono madri migliori perché non hanno molte conoscenze su come crescere un bambino, ma il loro istinto è più forte». Ha anche detto che «bisogna essere più tolleranti e pazienti con loro». Si vedeva che aveva un atteggiamento positivo, ma le sue affermazioni mi facevano sentire male a causa delle continue generalizzazioni e dell’atteggiamento discriminatorio. Ho provato più volte a condividere le mie esperienze, in quanto parte di quello stesso gruppo etnico, sostenendo le mie argomentazioni con fatti oggettivi e rispettosi, ma lei non mi ascoltava e continuava la lezione. Una volta mi spiegò che «se i bambini vengono a scuola sporchi, non è colpa loro, ma dei genitori» e che «non c’è da stupirsi se i bambini vengono portati via quando vivono in povertà». In realtà, la legge ungherese sulla protezione dell’infanzia stabilisce chiaramente che la povertà non può essere un motivo per allontanare un bambino dai suoi tutori. In quel momento sono scoppiata a piangere, ho lasciato l’aula e non ho più frequentato il corso fino alla fine del semestre.”



2 _ zingari in ungherese. Chi narra preferisce usare il termine gipsy quando si riferisce a se stessa o a persone nella stessa etnia

“Che dire di Olaszliszka??!”

Ungheria

«Sono una facilitatrice presso una ONG ungherese, che offre - anche se devo dire che non mi piace questa parola - «corsi di sensibilizzazione» sui pregiudizi, gli stereotipi e le idee sbagliate che la gente ha sui Rom. Per lo più lavoriamo nelle scuole, con gruppi di studenti o di insegnanti. Una volta io e il co-formatore abbiamo tenuto una sessione per un gruppo di insegnanti provenienti dalla stessa scuola. È abbastanza comune che i gruppi ci considerino come i “rappresentanti dei Rom”, come se si trattasse di un gruppo etnico «uniforme», e che pensino che noi possiamo e dobbiamo rispondere a tutte le domande sui comportamenti degli altri Rom. Poi, quando lavoriamo con i modi di pensare e i pregiudizi durante i nostri corsi di formazione, sentiamo quasi sempre questa frase: «Non ho pregiudizi, ma...non sono razzista, ma...» e sappiamo già che dopo questa premessa sentiremo qualcosa di discutibile. Nell'evento in questione, un insegnante del gruppo ha pronunciato una frase di questo tipo e l'ha completata con: «Che dire di Olaszliszka?!». Non era una domanda, ma un'accusa. Nel gruppo è scoppiata una grande discussione. Noi, come persone facilitatrici, non rispondiamo a queste accuse, ma «invitiamo» gli altri membri del gruppo a partecipare alla conversazione e chiediamo loro: «cosa ne pensi? Qual è la tua opinione su questo?», in modo tale che possano discutere. Naturalmente, a volte è difficile mantenere la pazienza, ed è per questo che siamo in due a facilitare queste formazioni, nel caso in cui i «tasti sensibili» di uno vengano schiacciati e l'altro possa prendere il controllo. Sono rimasta molto sorpresa e arrabbiata, perché nessuno aveva ancora tirato fuori questo esempio nelle formazioni che ho tenuto in precedenza.»



3 _Un caso molto famoso in Ungheria. Nel 2006, un insegnante attraversò un villaggio chiamato Olaszliszka nella contea di Bosod-Abaúj-Zemplén, in Ungheria, e per poco non travolse con la sua auto una bambina rom che gli era passata davanti sulla strada. È sceso dall'auto per controllare la bambina, che era illesa, ma spaventata. I membri della famiglia della bambina hanno rotto il parabrezza, lo hanno tirato fuori dall'auto attraverso quel buco e lo hanno aggredito. Le ferite riportate dal linciaggio lo portarono alla morte davanti alle sue due figlie, anch'esse sedute sul sedile posteriore dell'auto. Al suo funerale parteciparono diverse migliaia di persone. Nel 2009 il tribunale ha giudicato tutti gli 8 preparatori colpevoli di omicidio di gruppo commesso con estrema crudeltà. È scoppiato un dibattito a livello nazionale sui «crimini zingari» e il caso è stato persino trasformato in uno spettacolo teatrale nel 2015, contro la volontà della famiglia della vittima.

“Divertimento innocuo o razzismo?”

Ungheria

“Ho organizzato un corso di «sensibilizzazione» della durata di 6 giorni a cui hanno partecipato diversi gruppi di persone tra cui poliziotti, assistenti sociali e altri/e professionisti/e e cittadini/e interessati/e che desideravano saperne di più sulla povertà e sulla comunità Rom in Ungheria. Anche se i membri del gruppo non si conoscevano, siamo riusciti a creare un rapporto abbastanza buono tra di loro e con loro. La maggior parte delle persone che hanno partecipato alla formazione non proveniva da contesti socialmente sensibili. Da un lato un contesto così è ideale per una formazione di questo tipo, in quanto le persone non vengono a fingere di essere socialmente più accettate di quanto non lo siano nella vita di tutti i giorni e fornisce una buona base di apprendimento per tutte le persone che partecipano. D'altra parte, i membri del gruppo si sono sentiti davvero a loro agio nello scherzare molto, presentando persino gli stereotipi razziali in modo umoristico durante la formazione. È stato difficile per me cercare di non controllare troppo il gruppo o regolamentare il loro modo di parlare dalla mia posizione di formatore - perché questo avrebbe distrutto la fiducia che avevano nel gruppo -, ma non volevo nemmeno lasciare che disumanizzassero un'intera etnia con le loro battute, soprattutto qualora ci fossero presenti nel gruppo persone che appartengono a quell'etnia - in questo caso la comunità Rom. La situazione ha raggiunto un punto di ebollizione mentre stavamo giocando a Sociopoly e mi sono reso conto che non solo stavano scherzando sui Rom, ma stavano anche mettendo in scena degli stereotipi. Ho cercato di stabilire alcuni limiti, ma questo non ha fermato le battute e ho dovuto in qualche modo accettarlo.



4 _ Sociopoly è un gioco ungherese sviluppato da sociologi e assistenti sociali. Durante il gioco i giocatori rappresentano famiglie che formano un'unità economica. Il loro obiettivo è sopravvivere per un mese in un villaggio segregato, con infrastrutture pubbliche, risorse, posti di lavoro molto limitati e la possibilità di uscire da questo ambiente. La ricerca originale è stata condotta in un villaggio ungherese con una significativa popolazione rom e quindi nel gioco le sfide della profonda povertà si intrecciano pesantemente con il razzismo. Le famiglie devono decidere se avere un capofamiglia che svolge un lavoro sommerso (che comporta molti rischi, non prevede assicurazioni sociali e non è tutelato dai diritti del lavoro) o un lavoro comunale (che offre salari molto bassi e intrappola le persone nel sistema, rendendo quasi impossibile il rientro nel mondo del lavoro). Nel corso del gioco le famiglie dovranno affrontare diverse sfide economiche (il frigorifero è rotto, un bambino ha bisogno di occhiali, ci si imbatte nel pub locale che contiene una macchina da gioco, si trova una collana d'oro per terra, ecc. Naturalmente, ogni azione può avere conseguenze imprevedibili e quindi non è facile sopravvivere al mese senza andare in rosso o in difficoltà finanziarie. Lo scopo del gioco è sensibilizzare sulle difficoltà di vivere in un villaggio segregato e aiutare i giocatori a sperimentare quanto sia incredibilmente difficile per le persone uscire dalla profonda povertà.

“Commenti omofobici”

Francia

“Stavo conducendo un workshop sulla discriminazione per una classe di una «scuola della seconda opportunità», con persone provenienti da ambienti della classe lavoratrice delle periferie di Parigi. Ero l'unico formatore, ma con me c'era anche uno stagista. Il gruppo era composto da 25/30 persone, un gruppo misto di ragazzi e ragazze tra i 18 e i 23 anni.

A un certo punto ho fatto un'attività in cui le persone partecipanti dovevano dire se la situazione presentata fosse discriminatoria o meno. Durante il debriefing, stavamo parlando di una situazione che includeva una coppia lesbica, un partecipante ha detto qualcosa di omofobo. La discussione ha iniziato a degenerare. A un certo punto, una persona ha usato un argomento religioso, dicendo che questa pratica era «contro natura» e che la sua religione diceva che non era «buona». Mi sono sentito a disagio, sopraffatto, sbalordito, spaventato - soprattutto perché il tema mi riguarda personalmente. Mi sono chiesto se avrei dovuto parlare apertamente della questione, ma alla fine non l'ho fatto perché avevo paura. Solo due delle persone presenti

“Partenza improvvisa”

Francia

”Durante l’incontro di fine corso, ogni studente ha raccontato la propria esperienza. Durante il suo resoconto, una delle persone partecipanti ha usato la parola «negro» per riferirsi al suo tutor. Sono rimasta scioccata da questo fatto e dalla mancanza di reazioni da parte degli/delle altri/e studenti e del corpo docente. Così ho messo via le mie cose e me ne sono andata immediatamente. Quando mi hanno chiesto perché me ne fossi andata all’improvviso, ho risposto che non volevo stare con persone come loro.

Una delle insegnanti mi ha raggiunto e si è scusata perché, dopo aver discusso, aveva capito il motivo della mia improvvisa uscita. Mi ha chiesto di tornare. All’inizio ho rifiutato, poi, dopo essermi calmata, sono tornata in classe per spiegare la mia rabbia. Le persone presenti si sono scusate, tranne la persona che ha pronunciato la parola «negro» che si è arrabbiata, e mi hanno assicurato di aver capito e che avrebbero pensato al tipo di linguaggio. Così sono tornata in aula.

.”

“Analfabeta”

Francia

”L’evento avviene in un laboratorio di scrittura in un carcere femminile. Le capacità di scrittura delle partecipanti variavano da persona a persona. Alcune si sentivano a proprio agio con la scrittura, altre erano in difficoltà con la scrittura per il loro livello di alfabetizzazione. I testi prodotti erano quindi di qualità diversa. Durante la lettura dei testi, le partecipanti facevano battute e si prendevano gioco dei testi delle altre. Si sono persino insultate a vicenda dicendo che le persone meno alfabetizzate erano stupide. Questo comportamento non sembrava infastidirle. Ma a me dava fastidio. Così ho smesso di dare alle persone la possibilità di fare un commento dopo la lettura dei testi. Ero io l’unica autorizzata a dare la mia opinione.

.”

“Questo è il tuo lavoro - perché sei una donna”

Italia

“Sono Elisa, un’insegnante di italiano. La classe in cui è avvenuto l’incidente critico è composta da rifugiati (uomini) con una bassa conoscenza dell’italiano, mentre stavamo studiando l’uso dell’imperativo (dare comandi, ordini). Per rendere l’attività più interattiva, ho proposto un esercizio in cui i partecipanti dovevano inventare e rappresentare una scena di vita quotidiana e usare l’imperativo. Quel giorno era presente anche una giovane stagista dell’associazione per cui lavoro (una studentessa di 18 anni, nata in Italia da genitori stranieri) e le ho chiesto di fare da «attrice» nella seguente scena: due persone, una moglie e un marito, che stanno cenando in cucina. La moglie deve usare l’imperativo per dire al marito le cose che deve fare. Ho chiesto alla classe chi volesse interpretare il ruolo del marito e uno studente di origine gambiana, Ali, si è offerto di farlo. Ali ha un livello di italiano più alto rispetto al resto della classe perché nel suo Paese ha ricevuto un’istruzione di alto livello, quindi, anche se è in Italia da poco tempo, sta facendo passi da gigante. Nelle settimane precedenti, Ali aveva già mostrato una leggera impazienza perché voleva entrare in una classe di livello superiore. Il suo atteggiamento non era mai stato apertamente ostile, ma indubbiamente non aveva collaborato con gli altri compagni di classe. La scena è stata portata avanti dalla stagista e da Ali. La stagista, fingendo di essere in cucina, ha detto «aiutami, sistema la tavola per la cena!». Ali ha risposto «no, ho lavorato tutto il giorno, questo è compito tuo perché sei stata a casa tutto il giorno» e lo ha detto in modo molto scortese e maleducato. La stagista, sorpresa da questa risposta, mi ha guardato, ma non ha interrotto la scena e ha detto «no, anch’io ho avuto una lunga giornata. Nel forno ci sono le patate, prendile!». Ali a questo punto ha iniziato un monologo in cui diceva che il ruolo della moglie - visto che lui è un uomo che lavora e porta a casa i soldi - è quello di cucinare e pulire la casa. Sono intervenuta e ho detto ad Ali che questo non è il modo corretto di rispondere e di partecipare a una conversazione. Il resto della classe è apparso infastidito dal comportamento di Ali ed è intervenuto per chiedergli di smettere. Tuttavia, Ali ha ripetuto più volte lo stesso concetto e ha continuato ad «attaccare» (recitando come se fosse il marito) la stagista. Sono intervenuta con più forza dichiarando chiusa la scena. Lo studente Ali si è arrabbiato e ha risposto male a tutti. Non ha ammesso che stava esagerando, ma ha detto che quelle cose erano «normali» e «OK» da dire nella misura in cui si trattava di un «gioco» e perché stava recitando una scena, e mi ha accusato di avergli prima detto di fare un esercizio e poi di averlo bloccato e tagliato. La discussione si è prolungata e lui non voleva tornare al suo posto. Il resto della classe era molto infastidita e diverse persone gli hanno detto di smettere di comportarsi così. La situazione si è risolta solo alla fine della lezione.

Ho parlato con la stagista e mi sono scusata per averla messa in quella situazione, poiché non pensavo che potesse accadere. La ragazza ha detto di essere colpita dall’accaduto, ma di non essere sconvolta e di poter tornare in classe. Ali, lo studente, è tornato in classe la settimana successiva e si è comportato come se non fosse successo nulla. L’argomento non è mai più stato affrontato

”

"George"

Italia

"Mi chiamo Marco, lavoro per una cooperativa che si occupa di aiutare le persone richiedenti asilo e rifugiate nel percorso di inserimento lavorativo e organizza per loro anche molti corsi di formazione.

Da un anno e mezzo seguo un quarantenne di origine camerunense, George. È laureato in psicologia. Ha dovuto lasciare il suo Paese e il suo lavoro all'Università. Quando è arrivato in Italia ha scoperto di avere alcuni problemi di salute legati al diabete, che lo hanno costretto a una vita più controllata. Per questo motivo, è entrato in un progetto di inserimento lavorativo, che fornisce una rete di sostegno. Ha avuto diritto a un alloggio e a un sostegno economico, e ha avuto numerosi incontri con un'assistente sociale che si è assicurata che potesse avere i documenti necessari per accedere alla formazione. Sono stato coinvolto in questo progetto perché ero sia responsabile della casa sia tutor del progetto di formazione. Nel corso del tempo, sono stati fatti molti tentativi per inserire George in diversi corsi di formazione e, ogni volta, lui ha trovato qualcosa che non andava bene, lasciando tre corsi, alcuni stage e anche dei lavori. Ogni volta si verificavano discussioni con il suo/la sua supervisore/a o con i tutor, perché George si rifiutava di eseguire determinate operazioni o appariva demotivato o disinteressato. In base al regolamento del centro di formazione per cui lavoro, dopo i tentativi falliti di aiutarlo e considerate le occasioni che lui ha rifiutato, George è stato avvisato che l'istituzione non aveva più modo di sostenerlo nella sua ricerca di lavoro e di autonomia. Questo lo ha fatto molto arrabbiare, mi ha detto che ero io il responsabile di questo fallimento perché non ero in grado di trovare un lavoro degno della sua istruzione e delle sue competenze e che avevo cercato di metterlo in un posto dove non avrebbe potuto realizzarsi e fare carriera perché le persone straniere non sono apprezzate. George, quindi, mi considerava responsabile del suo fallimento e sentiva che non rispettavvo i suoi diritti di essere umano. Per questo motivo si è poi rifiutato di lasciare la casa e di rinunciare ai benefici previsti dal corso di formazione. A questo punto, George ha anche deciso di tagliare tutti i ponti con me e da allora non risponde più al telefono. La situazione è quindi molto bloccata: abbiamo finito per chiamare la polizia e stiamo ancora aspettando il loro intervento per convincere George a lasciare la casa.

“

Sensibilità alle dinamiche di gruppo

“lasciare la stanza”

Francia

“Durante le due ore laboratorio di promozione di un progetto sull'identità, ho animato un'attività di Teatro-Giornale, ispirata ad Augusto Boal. Al laboratorio partecipavano dodici persone più un'altra facilitatrice ed io. Durante questa attività, abbiamo steso sul pavimento degli articoli di giornale che trattavano di questioni identitarie legate al genere, all'orientamento sessuale, alla classe, ecc. Ho chiesto alle persone presenti di camminare per la stanza, di leggere solo i titoli degli articoli e di posizionarsi accanto all'articolo con cui si identificavano maggiormente o che suscitava in loro maggior curiosità. Nella seconda fase, ogni persona (o piccolo gruppo, nel caso più di una persona si fosse posizionata accanto allo stesso articolo) doveva leggere velocemente il primo paragrafo al resto del gruppo. Dopo questa fase, ho chiesto ai/alle partecipanti di valutare se volevano rimanere nello stesso posto o cambiare. A questo punto, è stato necessario formare 3 gruppi di 4 persone, per poter lavorare successivamente sui pezzi teatrali. C'erano ancora 2 partecipanti da soli accanto a 2 articoli ciascuno, in questo modo sembrava complicato proseguire con il resto dell'attività, quindi ho chiesto a queste due persone se potevano scegliere un altro articolo (quindi unirsi a uno dei gruppi che si stavano formando) abbandonando la loro scelta iniziale. La ragione della richiesta riguardava la fase successiva dell'attività. Uno dei partecipanti, che si identifica come LGBTQI+ e che si trovava accanto a un articolo sui transgender, ha iniziato a sembrare contrariato. Ho proseguito dando alle altre persone le istruzioni per le altre attività e ho visto che questo partecipante non era più coinvolto, camminava per la stanza, guardava fuori dalla finestra. Gli ho chiesto se andasse tutto bene e lui ha risposto con un «sì» debole. Dopo qualche minuto, senza dire nulla, se n'è andato. Qualche minuto dopo, si è accorto di aver dimenticato qualcosa, è tornato nell'aula e ha detto che aveva un altro appuntamento (cosa che più tardi l'altra facilitatrice ha scoperto essere falsa). Mi sono resa conto che c'era qualcosa, ma non sapevo né esattamente cosa fosse né come avvicinarmi a lui. Il giorno del workshop ho condiviso alcune delle mie preoccupazioni con la collega facilitatrice. Il giorno dopo, ho ricevuto un messaggio dal partecipante che se n'era andato, in cui mi diceva che si sentiva offeso, che dovevo migliorare il mio modo di trattare con le persone LGBTQI+ e che la situazione era passata inosservata, mentre per lui era stata una cosa estremamente dolorosa, ma senza dire esattamente a cosa si riferiva e dicendo che non avrebbe risposto ai successivi messaggi che gli avrei inviato. Ho capito che la mia postura durante l'attività con gli articoli non era stata adeguata e gli ho risposto scusandomi per questo, dicendogli che avrei dovuto fare più attenzione. Gli ho anche chiesto se c'era qualcos'altro su cui potevo lavorare per evitare situazioni simili in futuro. Mi ha risposto dicendo che era molto triste

e arrabbiato e che non poteva darmi ulteriori spiegazioni. Mi sono sentita estremamente colpevole e triste per aver fatto sentire qualcuno in questo modo. Ho riflettuto sul peso delle parole, dei gesti e della violenza simbolica. Anche la mia collega, che era presente nella stanza, non ha ritenuto di dover intervenire in quel momento.”

1. FATTORI DELLA PERSONA NARRANTE E DELLA PERSONA O DELLE PERSONE CHE HANNO PROVOCATO LO SHOCK

Chi sono le persone coinvolte in questa situazione interculturale? Quali sono gli elementi della loro identità sociale (età, sesso, origine, professione, ecc.)? Che tipo di legami esistono tra loro e con i loro gruppi sociali? Cosa li avvicina e cosa li differenzia?

	PERSONA NARRANTE			PERSONA/E PROVOCANTE/I LO SHOCK			SIMILARITÀ	DIFFERENZE
	Fattori demografici e biografici	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto	Fattori demografici e biografici	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto		
Età	28	Medio basso	Medio	circa 25	Medio basso	Medio basso	X	
Anni nell'attuale nazione	5	Basso	Medio basso	ND				
Istruzione	Master	High	High	ND				
Status familiare	Single	Medio basso	Neutrale	ND				
Genere	Femmina	Medio basso	Neutrale	ND				
Stato lavorativo (occupato, disoccupato, pensionato, studente)	Occupato	Alto	Alto	ND				
Stato giuridico	Legale	Alto	Neutrale	ND				
Minoranza o no?	si (femmina, migrante)	Basso	Medio basso	Yes (LGBTQI+)	Basso	Basso		X
Nazionalità	Brasiliano	Medio basso	Medio basso	ND				
Lingua madre	Portoghese	Medio alto	Medio basso	ND				
Posizione nell'organizzazione	Project management / trainer	Medio alto	Alto	ND				
Professione	Trainer interculturale	Medio	Alto	ND				
Religione / visione del mondo	Ateo	Medio	Alto	ND				
Ruolo nella situazione	Trainer	Medio	Alto	Partecipante	Medio	Basso		X
Orientamento sessuale	Eterosessuale	Alto	Neutrale	ND				
Classe sociale	Medio	Medio	Neutrale	ND				

2. Contesto

	IL CONTESTO FISICO	CONTESTO SOCIALE: ALTRE PERSONE PRESENTI	CONTESTO PSICOLOGICO	CONTESTO SOCIALE PIÙ AMPIO (EVENTI PASSATI E PRESENTI)
DESCRIZIONE DEL CONTESTO: quali caratteristiche possono influenzare la situazione?	La formazione si è svolta in una sala abbastanza grande per il numero di partecipanti presenti, nell'ufficio della ONG a cui appartiene la persona che narra.	Al workshop erano presenti circa 12 persone, uomini e donne, ma soprattutto donne, sotto i 30 anni di età.	Era la prima volta che la facilitatrice conduceva l'attività, ma non era nervosa o stressata, si sentiva sicura.	Le persone del movimento LGBTQI+ sono state storicamente discriminate e impossibilitate a entrare e/o partecipare in diversi contesti.
In che modo queste caratteristiche potrebbero influenzare la situazione?	luogo era ben conosciuto dalla narratrice mentre era la prima volta che il partecipante coinvolto vi si recava.	Il partecipante non è stato l'unico a cui è stato chiesto di scegliere un altro articolo. Anche a un altro partecipante, che aveva scelto un articolo diverso, è stato chiesto di cambiare - ma non ha avuto alcuna reazione negativa.	Poiché era la prima volta che conduceva l'attività, sarebbe stato necessario più tempo di apprendimento per adattare meglio il laboratorio al contesto e alle persone presenti.	Il fatto che i movimenti LGBTQI+ siano cresciuti, aumenta le aspettative sulla loro rappresentatività nell'educazione degli adulti. Il partecipante è rimasto sorpreso dal fatto di sentirsi non rispettato in uno spazio che riteneva sicuro.

3. ANALISI DELL'INCIDENTE

Quali sono le fonti concrete del conflitto e della tensione (dal punto di vista del narratore o dell'altra persona)?	Ci sono reazioni emotive da parte della persona narrante? Quali sono i valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative della persona NARRANTE connessi a ciascun aspetto?	Ci sono segni di reazioni emotive? Quali sono le nostre ipotesi sui valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative dell'ALTRA PERSONA legate a ciascun aspetto?
La facilitatrice elimina un articolo che solo quel partecipante aveva scelto e c'è una sottile reazione non verbale di disagio.	In questo momento, la narratrice non prova alcuna emozione.	Sottili segni di disagio Ipotesi: il gesto della facilitatrice di eliminare l'articolo viene percepito come un'aggressione. Anche se questa era la «regola del gioco», togliere quel foglio equivale a mancare di rispetto all'identità descritta sul foglio.
Dopo che la facilitatrice ha eliminato l'articolo, il partecipante si disimpegna ma dice che va tutto bene.	Confusione // Coerenza: quando la narratrice ha chiesto al partecipante se andava tutto bene, ricevendo una risposta positiva ma un comportamento che dimostrava il contrario, si è sentita confusa e ha cercato spiegazioni sulla sua reazione. Insicurezza // Fiducia: il fatto che il partecipante non si sentisse a suo agio nel dire ciò che provava realmente, ha infranto le aspettative di fiducia che la facilitatrice pensava fossero state costruite nel workshop e ha creato una sensazione di insicurezza.	Disimpegno, non seguire l'andamento dell'attività, ma non essere in grado di dire cosa c'è che non va quando viene richiesto. Ipotesi: Per il partecipante, in caso di possibile mancanza di rispetto nei confronti di un'identità minoritaria, spetta all'altra persona capire cosa è successo, la persona che è stata ferita non deve dare alcuna spiegazione, ha diritto alla sua rabbia.

<p>Il partecipante lascia la stanza senza preavviso</p>	<p>Sorpresa // Comunicazione: quando ha lasciato la stanza, il partecipante non ha detto nulla alle facilitatrici o alle altre persone partecipanti e, quindi, nascondere il motivo dell'uscita ha sorpreso la facilitatrice, che si aspettava un altro modo di comunicare.</p> <p>Delusione // Coinvolgimento: il fatto di aver «perso» un partecipante ha fatto sentire la facilitatrice delusa del suo lavoro in questo workshop, dove il coinvolgimento nell'attività era importante per costruire una buona dinamica e garantire che tutte le persone partecipanti potessero partecipare al processo di apprendimento.</p> <p>Riflessivo // Autocritica: il modo in cui il partecipante ha agito, aggiunto al fatto che ha lasciato la stanza, ha fatto riflettere la facilitatrice sulla sua pratica e sulla facilitazione, toccando il valore dell'autovalutazione e della critica. Questo evento ha messo in luce le sue lacune e gli aspetti da migliorare nella sua pratica</p>	<p>Ipotesi: Una mancanza di rispetto nei confronti di un'identità minoritaria è un errore tale da infrangere le regole dell'interazione ordinaria e cortese: da quel momento in poi la persona che è stata ferita non deve mostrare alcun rispetto alla persona che ha commesso l'atto irrispettoso, è giusto interrompere l'interazione. Altrimenti significherebbe costringere la persona che ha sofferto a spiegarsi.</p>
<p>Messaggio del partecipante il giorno dopo: dice di essere molto arrabbiato.</p>	<p>Senso di colpa // Solidarietà, uguaglianza: sentire che il partecipante stava male per il suo gesto ha fatto sentire la facilitatrice in colpa per aver causato il malessere di un partecipante.</p> <p>Tristezza // Dialogo: anche la facilitatrice si è sentita triste per non aver potuto aprire un dialogo e parlare dell'accaduto, poiché lo scambio è un valore importante per la facilitatrice, soprattutto nello spazio di apprendimento.</p> <p>Comprensione // Pazienza, consapevolezza: anche se il messaggio chiudeva il dialogo, era importante per la facilitatrice comprendere ciò che il partecipante stava dicendo e sentendo - e mostrargli come fosse legittimo</p>	<p>Ipotesi: Una persona la cui identità è stata lesa non ha bisogno di dare alcuna spiegazione, non è sua missione educare i membri della maggioranza che commettono errori.</p>

“Rivoluzione alla formazione”

Ungheria

“Ho partecipato a un corso di formazione per facilitatori/ici su come condurre un training sul Teatro-Forum, con un’attenzione alla metodologia. Era la seconda settimana di formazione su tre. Avevo molte aspettative per questa seconda settimana, dato che la prima è stata per me un’esperienza molto positiva e ricca. Tuttavia, fin dall’inizio ho percepito che c’era qualcosa di strano in questa settimana. Era presente solo un formatore della settimana precedente insieme a un collega che non avevamo mai conosciuto, questo secondo (il nuovo) se n’è andato a metà settimana per motivi personali, entrambi sembravano terribilmente impreparati, non hanno tenuto conto delle idee che ci avevano chiesto in un Google Form qualche settimana prima e il loro modo di dare feedback era piuttosto duro e diretto. Mi è sembrato che mi stessero solo facendo sprecare il mio tempo. Anche le altre persone partecipanti hanno avuto problemi simili ai miei. Il quarto giorno è scoppiata una piccola rivoluzione contro il formatore, che a quel punto stava conducendo da solo. Noi partecipanti, abbiamo preso in mano la sessione di chiusura di quel giorno e abbiamo deciso di dare un feedback onesto su tutto. C’è stato un momento in cui tutti temevano che la formazione sarebbe crollata su sé stessa e che saremmo dovuti tornare a casa prima. Alla fine, il formatore e noi partecipanti siamo stati in grado di discutere i nostri problemi e di trovare una strategia su come trascorrere l’ultimo giorno della seconda settimana di formazione e che ci aspettava»

“Inappropriato”

Spagna

“L’incidente critico è avvenuto durante una formazione per conduttori e conduttrici di processi di apprendimento di gruppo. C’erano 16 partecipanti e 3 facilitatori. Io ero uno dei facilitatori. Avevamo diviso il gruppo in gruppi più piccoli e ogni facilitatore era responsabile di uno di essi. L’incidente è avvenuto in un altro gruppo in cui ero un facilitatore-osservatore. I gruppi si stavano dando dei compiti per preparare delle sessioni di lavoro e i facilitatori davano dei feedback. Una partecipante bianca ha preparato una sessione che gli altri, soprattutto 4 partecipanti BIPOC (Black, Indigenous, People of Color), si sono rifiutati di fare, poiché ritenevano l’esercizio culturalmente inappropriato. La donna che aveva proposto la sessione si è messa sulla difensiva. In seguito, i partecipanti BIPOC e i facilitatori si sono incontrati: è emerso che i primi erano piuttosto arrabbiati sia con i facilitatori, poiché ritenevano che stavano rafforzando le dinamiche di potere non interferendo, sia con la partecipante che aveva proposto l’esercizio. Io in questo caso avevo il ruolo di osservatore e non ero molto sicuro se doversi interferire o lasciare che il gruppo affrontasse la questione da solo, perché si trattava di uno spazio di apprendimento per i/le partecipanti che in seguito sarebbero diventati/e conduttori e conduttrici.”

“L'accento da cartone animato”

Francia

“Stavo co-facilitando un corso di formazione sull'interculturalità per la mia associazione. Era la prima volta che mi occupavo del Teatro-Forum.

Le persone che partecipavano alla formazione erano studenti e studentesse della Scuola per Assistenti Sociali. Il giorno prima avevamo avuto una sessione di condivisione di storie, in cui il gruppo ha socializzato le esperienze di shock culturale vissute nel corso. Quel giorno il programma consisteva nel recitare una delle scene condivise utilizzando la tecnica del Teatro-Forum.

La scena da recitare era tratta dall'esperienza reale di uno dei partecipanti e riguardava la rappresentazione di un uomo che giustificava di fronte ad una assistente sociale l'abuso fisico perpetrato sul figlio. Abbiamo avuto difficoltà a motivare i/le partecipanti a recitare una scena del genere, ma un giovane si è offerto volontario insieme a un'altra partecipante. Abbiamo chiesto loro di prendersi un po' di tempo per entrare nei panni dei personaggi. Quando si è trattato di interpretare il padre, il partecipante in questione ha scelto di fare un accento caricaturale che mi ha messo a disagio. Sentivo il resto del gruppo dire cose come: “no, ma non è serio” (sottovoce), ma non sapevo se interrompere la scena, soprattutto perché il mio collega non reagiva. Non volevo fare il prepotente, sapendo che si era offerto volontario e che forse le mie istruzioni non erano state chiare. Alla fine non ho detto nulla e abbiamo analizzato la scena come se non fosse successo nulla. Questo mi ha frustrato perché quello che poteva essere un interessante argomento di discussione si è trasformato in una vergognosa dichiarazione non detta..”



5 _ Forum Theatre è un metodo di teatro interattivo sviluppato negli anni '60 dal teatrante brasiliano Augusto Boal nelle favelas di San Paolo. Il teatro forum è una forma di «teatro dell'oppresso». Si tratta di denunciare e drammatizzare situazioni di ingiustizia per aiutare le comunità che ne sono vittime a riprendere in mano il proprio destino (Wikipedia).

“Emozioni profonde”

Francia

“Ero con un gruppo di colleghi/e. Per alcuni giorni abbiamo sperimentato delle attività sulla questione del body-shaming, l'argomento era a volte piuttosto forte dal punto di vista emotivo e l'atmosfera era «pesante». Ero esausta a causa del lavoro degli ultimi giorni e mi trovavo in un periodo particolarmente delicato della mia vita. Una delle colleghe era responsabile di questa attività. Non mi sentivo molto ben accolta da lei, sentivo di non essere a mio agio: mi preoccupavo della sua reazione e del suo giudizio sulle mie reazioni emotive, come se desse per scontato che fossi ipersensibile. Prima di questa attività abbiamo avuto una sessione di riscaldamento sulla condivisione di situazioni personali e profonde che ci riguardano, ma non mi sono sentita in uno spazio sicuro. Mi sono sentita a disagio nel condividere cose di cui mi vergognavo sul mio corpo (2 verità, una bugia). L'attività principale consisteva nel dedicare 3 minuti, in cerchio, a raccontare un evento molto importante accaduto nella nostra vita. Le persone hanno chiesto alla facilitatrice di che tipo di evento si dovesse parlare e lei ha risposto «qualcosa che ti fa provare

emozioni immediate, profonde e forti. All'inizio mi sono sentita confusa, ma lei ha detto che doveva essere un evento importante e mi ha incoraggiata. Due anni fa è venuta a mancare mia nonna e siccome lei mi ha detto di seguire il mio primo istinto, anche se non ero sicura di volerlo condividere, ho deciso per questo. Quando ha ribadito di seguire l'istinto mi sono sentita rassicurata e motivata a condividere il mio racconto perché volevo fare un «buon lavoro» e seguire le regole dell'attività. Ho pensato che poteva essere un atto di coraggio. Tutti hanno iniziato a condividere gli eventi e la ragazza accanto a me è scoppiata a piangere perché aveva parlato di sua madre che è morta quando lei era piccola, tanto che ha dovuto andarsene dall'aula. Pensavo davvero che sarei stata in grado di condividere la mia esperienza senza essere turbata, perché pensavo di aver superato il mio lutto, ma vedere un'altra persona così turbata anche dopo 20 anni dalla perdita della madre ha toccato dentro di me qualcosa che non immaginavo. Mi dispiaceva per la ragazza accanto a me, ma non sentivo affatto la mia tristezza. Ma poi ho parlato, mi sono arrabbiata molto e ho capito che non riuscivo più a trattenere le lacrime, mi sono sentita estremamente vulnerabile e questo mi ha colto di sorpresa. Non pensavo che avrei mai condiviso questa vulnerabilità con i/le colleghi/e e improvvisamente mi sono ritrovata a mettere in comune qualcosa di estremamente personale. Continuavo a guardarmi intorno e a guardare la facilitatrice, ma lei non aveva alcuna espressione; quindi, non sapevo se dovevo fermarmi o continuare, ho continuato ed è stato molto doloroso finire la mia storia. Non volevo andarmene, perché non volevo interrompere il cerchio e non sapevo dove sarei potuta andare. La facilitatrice non ha riconosciuto quello che provavo, mi sono sentita davvero in imbarazzo e come se non mi fossi comportata con dignità. Sono rimasta molto sorpresa, perché non ho avvertito che la mia vulnerabilità sia stata vista come un punto di forza, una risorsa. Ero molto risentita per come era andato a finire questo esercizio e non ne ho mai capito il senso, perché non era nemmeno legato al body shaming, ma sarebbe dovuto servire a creare fiducia nel gruppo, ma non ha funzionato affatto

“Più tempo”

Francia

“Durante un laboratorio di scrittura in un ospedale psichiatrico per adolescenti, ho dato istruzioni per un'attività di scrittura. Le persone partecipanti erano motivate e hanno iniziato a scrivere immediatamente. Ho detto loro che avevano circa venti minuti per scrivere. Una delle persone partecipanti ha improvvisamente smesso di scrivere e ha detto in tono arrabbiato: «Ma che senso ha dare un esercizio se non si ha il tempo di farlo?». L'educatrice presente gli ha chiesto di calmarsi. Gli ho spiegato che l'importante non era determinare con precisione la totalità del contenuto del suo testo. La persona che aveva mosso l'obiezione non voleva più scrivere, così ho proposto di dare più tempo o di scrivere senza preoccuparsi del tempo, ma ha rifiutato. L'educatrice mi ha detto di non badarci. Si è avvicinata alla persona coinvolta proponendole di andarsene. Questa ha rifiutato. Per il resto del laboratorio non ha più partecipato.”

Gestire la diversità delle caratteristiche sociali delle persone formatrici/partecipanti

“Rispettare i bisogni”

Francia

“Stavo conducendo una formazione sul Teatro dell’Oppresso. Il workshop faceva parte di una conferenza in cui si tenevano sessioni plenarie al mattino e laboratori per piccoli gruppi nel pomeriggio. Questo evento non era adatto alle persone disabili, ma gli organizzatori hanno deciso di provare ad accogliere tutti/e, nonostante alcune limitazioni, e di cercare soluzioni per rispondere a queste sfide. La mattina è stata difficile per una persona disabile presente in sala, che aveva bisogno delle stampelle per camminare (non era però su una sedia a rotelle). Poteva camminare, ma con difficoltà, si stancava facilmente e aveva bisogno di sedersi. È stato complicato, perché chiedeva sempre a qualcuno di spostare le sedie perché non riusciva a passare, ecc. Inoltre, non aveva il 100% delle capacità uditive. Fin dal suo arrivo ha criticato questo aspetto dell’evento davanti a tutte le persone partecipanti.

Nel pomeriggio questa persona era nel gruppo che partecipava al workshop condotto da me. Appena l’ho vista entrare nella stanza, sono andata a parlarle e le ho spiegato che avevo preparato delle attività che avrebbero richiesto di muoversi camminando nello spazio, ma che non era obbligatorio farlo in questo modo, che potevo adattare l’attività diversamente o fare come avevo programmato e che lei poteva sedersi quando voleva. Lei ha risposto: «Posso camminare quando voglio e mi siedo quando voglio». Questa reazione mi ha sorpreso. Decisi quindi di lasciare il programma così com’era, in modo che si sentisse come qualsiasi altra persona partecipante. Ho svolto le attività e ho sempre inserito una frase alla fine: «Questo può essere fatto in piedi o seduti, potete (tutti/e) scegliere».

Durante il primo debriefing, però, ha alzato la mano e ha detto con un tono un po’ arrabbiato che non le piacevano le attività perché non rispettavano le sue esigenze e che io sapevo che l’avrei messa in una situazione difficile. Ero sola a fare da facilitatrice e mi sentivo senza risorse: anche se le avevo parlato prima, non era stato sufficiente.

1. FATTORI DELLA PERSONA NARRANTE E DELLA PERSONA O DELLE PERSONE CHE HANNO PROVOCATO LO SHOCK

Chi sono le persone coinvolte in questa situazione interculturale? Quali sono gli elementi della loro identità sociale (età, sesso, origine, professione, ecc.)? Che tipo di legami esistono tra loro e con i loro gruppi sociali? Cosa li avvicina e cosa li differenzia?

	PERSONA NARRANTE			PERSONA/E PROVOCANTE/I LO SHOCK			SIMILARITÀ	DIFFERENZE
	Fattori demografici e biografici	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto	Fattori demografici e biografici	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto		
Età	29	Medio	Medio basso	Circa 50	Medio basso	Medio basso		X
Anni nell'attuale nazione	In visita	Neutrale	Neutrale	ND				
Istruzione	Master	Alto	Alto	ND				
Status familiare	Single	Medio basso	Neutrale	ND				
Genere	Femmina	Basso	Neutrale	Femmina	Basso	Neutrale	X	
Stato lavorativo (occupato, disoccupato, pensionato, studente)	Impiegato	Alto	Alto	ND				
Stato giuridico	Legale	Alto	Neutrale	ND				
Minoranza o no?	Sì, femmina straniera	Medio basso	Medio basso	Sì, femmina con disabilità	Basso	Basso	X	
Nazionalità	Brasiliano	Medio basso	Neutrale	ND				
Lingua madre	Portoghese	Medio	Medio basso	ND				
Posizione nell'organizzazione	Project Manager	Alto	Medio alto	ND				
Professione	Trainer	Medio	Alto	ND				
Religione / visione del mondo	Atheist	Medio alto	Neutrale	ND				
Ruolo nella situazione	Trainer	Medio	Alto	Partecipante	Medio	Basso		X
Orientamento sessuale	Eterosessuale	Alto	Neutrale	ND				
Classe sociale	Persona con disabilità	Alto	High	Limitato udito e mobilità	Basso	Basso		X

2. Contesto

	IL CONTESTO FISICO	CONTESTO SOCIALE: ALTRE PERSONE PRESENTI	CONTESTO PSICOLOGICO	CONTESTO SOCIALE PIÙ AMPIO (EVENTI PASSATI E PRESENTI)
DESCRIZIONE DEL CONTESTO: quali caratteristiche possono influenzare la situazione?	La sessione faceva parte di una conferenza più ampia, organizzata in una sede non accessibile. La sessione si è svolta in una piccola sala in cui non era facile muoversi.	10-15 persone, per lo più donne. La maggior parte ha tra i 20 e i 40 anni. Elevata diversità di origini (America Latina ed Europa in maggioranza), persone di varia provenienza, tutte coinvolte in qualche modo nel lavoro sociale. C'era solo una partecipante disabile. Tutti/e avevano già partecipato a una sessione di conferenza comune al mattino, in cui la partecipante disabile aveva già mostrato il suo malcontento per l'accessibilità durante l'evento.	Il workshop avrebbe dovuto essere facilitato dalla narratrice e da un'altra persona, ma alla fine questa non è potuta venire - ma la narratrice ne era a conoscenza una settimana prima dell'evento, così ha potuto prepararsi per il workshop e si è sentita sicura. Tuttavia, facilitare un workshop da sola potrebbe sempre essere una sfida. La narratrice era anche più giovane della maggior parte dei presenti.	Oggi tenere conto dell'accessibilità nella formazione è qualcosa che ha acquisito molta più visibilità.
In che modo queste caratteristiche potrebbero influenzare la situazione?	L'ambiente fisico dello spazio non ha favorito lo sviluppo ideale del programma per le persone con disabilità motorie e non è stato adattato alle esigenze speciali delle persone partecipanti.	La «tensione» per la mancanza di accessibilità nell'evento si era già manifestata. Quando la partecipante che ha causato lo shock è entrata nella stanza, la narratrice si è chiesta quali strategie avrebbe messo in pratica per superare questo «problema».	Il fatto di essere più giovane della buona parte delle persone partecipanti potrebbe influenzare il modo in cui la narratrice si sente nel condurre il gruppo.	C'erano alcune aspettative sull'accessibilità della sala e, soprattutto, del workshop.

3. ANALISI DELL'INCIDENTE

Quali sono le fonti concrete del conflitto e della tensione (dal punto di vista del narratore o dell'altra persona)?	Ci sono reazioni emotive da parte della persona narrante? Quali sono i valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative della persona NARRANTE connessi a ciascun aspetto?	Ci sono segni di reazioni emotive? Quali sono le nostre ipotesi sui valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative dell'ALTRA PERSONA legate a ciascun aspetto?
Chiedere alla partecipante disabile, all'inizio della sessione, quali sono le sue esigenze e sentirsi rispondere: "Posso camminare quando voglio e mi siedo quando voglio".	Sorpresa, confusa // Dialogo: La reazione della partecipante è stata inaspettata per la narratrice perché lei (la facilitatrice) pensava che aprire uno spazio riservato al dialogo avrebbe generato emozioni e reazioni positive.	Arrabbiata, impaziente // Rispetto, Accessibilità: La partecipante potrebbe essersi sentita indispettita perché, fin dalla sessione del mattino, ha chiesto l'accessibilità e non ha ancora avuto la sensazione di essere inclusa. Il fatto di averlo detto più volte ha toccato il valore del rispetto.
Critiche negative da parte di una partecipante che dice che la facilitatrice non ha rispettato le sue esigenze	Senza risorse, frustrata // Professionalità: Il fatto che la partecipante non si sentisse a proprio agio anche dopo gli sforzi messi in campo nella dinamica dalla narratrice ha fatto sì che quest'ultima sentisse di essere a corto di strategie per fornire un ambiente in cui la partecipante potesse sentirsi a proprio agio, il che ha toccato il suo valore di professionalità e le sue competenze come facilitatore.	Ascolto: dopo la prima parte del workshop, la partecipante potrebbe aver avuto la sensazione di non essere ascoltata dalla facilitatrice, che insisteva sulle attività da svolgere.

“Test sulle regole della strada”

Ungheria

“Avevo 22 anni quando mi stavo preparando a sostenere l’esame di teoria per la patente, prima di iniziare a imparare a guidare. Non vedevo l’ora di imparare a guidare perché volevo diventare più indipendente. Ho seguito un corso online e poi sono andata di persona all’esame. Mentre facevano entrare gli/le altri/e candidati/e nella sala d’esame, il coordinatore dell’esame mi ha trattenuto e mi ha chiesto se volevo fare l’esame oralmente, perché pensavano che non sarei stata in grado di farlo solo con le gambe. Sono stata colta di sorpresa e ho detto loro: «No. Sono pienamente in grado di fare l’esame e lo farò». Allora non volevano ancora farmi entrare e volevano discriminarmi. Mio padre era lì e mi ha aiutato a farmi valere. Abbiamo chiesto loro perché non volevano che lo facessi e ci hanno risposto che avrei distratto le altre persone. Non l’hanno detto ad alta voce, ma era perché non ho le braccia e uso le gambe e le dita dei piedi per tutto. Ho detto loro che se tutti si fossero occupati dei loro compiti, non mi avrebbero nemmeno vista. Alla fine mi hanno fatto entrare, ma non avevo vicini da nessuna parte. Ho avuto comunque successo. Sono frustrata dal fatto che non si siano mai scusati con me, né mi abbiano detto che si erano sbagliati. Nonostante tutto, ora possiedo un’auto modificata, che guido con i miei piedi da diversi anni e non ho mai avuto incidenti. Sono pienamente in grado di guidare da sola.

”

“Io sono più della mia disabilità”

Ungheria

“Ho partecipato a un corso di formazione internazionale sulla disabilità, sull’inclusione delle persone con disabilità nell’istruzione e in altri settori secondo la Convenzione delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità. Ho trascorso due settimane in Australia con il mio assistente. La prima sera, dopo l’arrivo di tutti, c’è stata una lunga sessione introduttiva in cui i/le formatori/ici hanno spiegato cosa sarebbe successo nelle due settimane successive. Poi tutte le persone presenti, una per una, si sono presentate. È stata una sessione piuttosto lunga, dato che c’erano circa 40 partecipanti in totale. Durante questa sessione di circa 3 ore - e poi durante l’intera formazione - erano presenti un fotografo e un videomaker. Il primo mi è rimasto particolarmente impresso. Vedevo e sentivo che per lo più scattava foto a me. Mi ha dato un po’ fastidio perché non mi piacciono le attenzioni speciali. È stato particolarmente strano perché non ero l’unico «elemento spettacolare», per dirla in modo gentile: circa la metà del gruppo era composta da persone non vedenti o in sedia a rotelle, ecc. Il mio assistente era d’accordo con me, ma non ci ha dato molto peso. Durante la pausa ho chiesto al fotografo di scattarmi meno foto, perché mi dava fastidio. Si è scusato e ha smesso per quella sera. Tuttavia, in seguito l’organizzazione ha pubblicato ogni giorno su Facebook le foto della formazione. Ho notato che nelle foto in cui c’ero io, ero sempre ritratto mentre facevo qualcosa con i piedi, come quando mangiavo, o scrivevo, o disegnavo. A volte non ero nemmeno nella foto, si vedevano solo i miei piedi mentre eseguivo un’attività. Non sono mai stato ritratto semplicemente seduto, per esempio come una persona che si siede e parla con gli altri, che fa un lavoro di gruppo, ecc. Il fotografo è stato gentile, non aveva cattive intenzioni, anche se avrei voluto che lo facesse in modo diverso.”

“Non è il mio lavoro educarvi”

Ungheria

“Sono stata l’insegnante di classe di un corso interculturale della durata di sei mesi per studenti universitari provenienti dagli Stati Uniti. Durante il corso abbiamo visitato quattro Paesi situati in quattro continenti. La maggior parte della classe era composta da persone altamente istruite provenienti da scuole della Ivy League. Quell’anno il viaggio è iniziato negli Stati Uniti, poi la seconda tappa è stata il Vietnam. Nel gruppo c’era una ragazza asiatica che si lamentava del fatto che le altre persone del gruppo facessero dei commenti discutibili sugli asiatici in Vietnam, senza tanto rendersene conto. Quando siamo arrivati alla quarta destinazione, Buenos Aires, in Argentina, la ragazza ha dichiarato di non riuscire a parlare con il resto della classe perché trova molte micro-aggressioni nei loro stili di comunicazione. A causa di queste difficoltà, io e una mia collega abbiamo organizzato una discussione di gruppo per permettere agli studenti e alle studentesse di parlare tra loro dei loro problemi senza la presenza di noi insegnanti. In seguito ho parlato con lei durante un colloquio di routine che facciamo con ogni studente verso la fine del periodo di 6 mesi. Mi ha riferito che la discussione di gruppo non aveva avuto successo. Tutte le persone si sono scusate con lei, ma hanno anche chiesto esempi per capire dove avessero sbagliato perché non si erano rese conto che il loro comportamento fosse stato offensivo. Lei aveva detto loro: «Non è mio compito educarvi» e se ne era andata. Ho capito le difficoltà che può affrontare nel mondo esterno, ma le ho anche detto che in un gruppo affiatato come questo, in cui gli/le studenti studiano e vivono insieme per 6 mesi, può anche essere una nostra responsabilità condivisa prestare attenzione a questi problemi, dato che il gruppo sembrava di mentalità aperta e le persone pronte a risolvere il problema. La ragazza è scoppiata in lacrime e se ne è andata.

”

“Non attribuire”

Spagna

“Ero uno dei moderatori durante una serie di seminari sull’azione nonviolenta. La mia organizzazione, insieme a un’altra, ospitava questi seminari ogni mese. Erano aperti al pubblico. Per prima cosa, ho introdotto alcuni concetti teorici sull’argomento con delle diapositive. Dopo la pausa, abbiamo aperto lo spazio per la riflessione e la discussione. Un partecipante si prendeva molto spazio durante la discussione. Ho osservato che c’erano alcune delle altre persone presenti che erano a disagio, soprattutto donne. Una partecipante seduta accanto a me mi ha sussurrato che questa persona stava occupando un sacco di spazio. Come moderatore ho cercato di dare spazio alle altre persone che volevano parlare, ma dopo ogni commento questa persona ha iniziato a intervenire senza chiedere il permesso. Mi sono spazientito e ho detto a questa persona che il modo in cui stava occupando lo spazio era ingiusto nei confronti delle altre persone e che era un atteggiamento tipicamente maschile. A quel punto questa persona si è indispettita molto, si è alzata in piedi e con grandi movimenti e mi ha gridato: «Come osi assegnarmi un genere maschile?». Sapevo che era gay, ma non conoscevo la sua identità di genere. Anche se non era questo il vero problema, lo è diventato. Ha lasciato con rabbia la sala del seminario. Io sono rimasto senza parole. Non mi aspettavo una reazione così drammatica, soprattutto per una questione di assegnazione di genere.”

“ncidente per l'equilibrio di genere”

Spagna

“Ero impegnata in una formazione ed era la prima volta che facevo la facilitatrice con questa organizzazione. Sono stata invitata a far parte del team di formazione. La persona che mi ha invitato, che è un formatore uomo, sarebbe stato il co-formatore. Avremmo lavorato insieme per la prima volta. Lui è per metà tedesco e il suo partner è il capo dell'organizzazione. Sono arrivata due giorni prima per incontrarlo, per prepararci e conoscerci a livello professionale. Lui era però molto impegnato con una campagna e non abbiamo avuto tutto il tempo che mi aspettavo. Io ero nuova ai temi della formazione, mentre lui era tra le persone che ne avevano sviluppato i contenuti. Quindi, avevo bisogno di essere integrata. Un giorno prima della formazione, quando ci siamo incontrati per lavorare insieme, il suo computer si è bloccato, il programma della formazione e i contenuti erano sul suo computer. Quindi non ha potuto passarmi le informazioni e io non ho potuto prepararmi per la formazione. Mi sono sentita molto insicura per il fatto di non avere le informazioni necessarie. Il gruppo era composto da 16 persone provenienti dall'Asia meridionale, dall'India e dall'Europa. Gli ho detto che non potevo avere la stessa responsabilità sua nel fornire i contenuti perché non mi sentivo abbastanza sicura senza preparazione. In quel momento non avevamo molte alternative. Durante la formazione, questa situazione di disparità tra noi si è manifestata come uno squilibrio di genere. Alcune persone partecipanti, soprattutto quelle di origine europea, lo hanno criticato perché non mi dava abbastanza spazio o responsabilità. Abbiamo dovuto spiegare loro che questo accadeva a causa di un problema con il suo computer. Ma questa spiegazione non è servita, perché lui era piuttosto dominante e concentrato sui contenuti. A proposito di questo il gruppo è rimasto molto critico nei suoi confronti: hanno detto che anche se c'era una mancanza di preparazione da parte mia, lui avrebbe potuto fare qualcos'altro. L'incidente ha avuto un impatto emotivo molto forte su entrambi.”

“Stare in piedi”

Francia

“Durante un corso di formazione sull'interculturalità, ho presentato e spiegato brevemente una metodologia sulla comunicazione interculturale. A un certo punto, un partecipante ha iniziato a criticare la metodologia, tentando di de-costruirla, e ha cercato di avviare una discussione. In un primo momento ho dato a quell'uomo la possibilità di esprimersi. Tuttavia, quando mi sono resa conto che la persona voleva un vero e proprio scontro quando mancavano pochi minuti alla fine della presentazione, gli ho chiesto di parlarne in un altro momento, perché avevamo poco tempo e volevo terminare la presentazione in fretta. La persona, un signore nero che parlava inglese, si è ammutolito. Aveva un'espressione seria e molto ritirata, non parlava più. Successivamente è tornato nella stanza molto arrabbiato e ha chiesto di parlare con me. Quest'uomo mi ha detto che ero stata molto autoritaria e che avevo abusato del mio potere, soprattutto perché ero rimasta in piedi mentre le persone partecipanti erano sedute, che non lo avevo lasciato esprimere, che ero stata troppo direttiva... Ha anche sottolineato che era l'unico uomo nero nella stanza”

“Essere normali”

Italia

“My name is Davide and I am a psychologist. I am involved in training courses for volunteers of associations helping vulnerable people. Many different people participate in the courses we run. A few Sundays ago, I was conducting a meeting with a group of volunteers dealing with people with disabilities and people with cognitive impairments. Some of them knew each other, some not. At one point one woman spoke about some videos she had seen recently of a mother with two disabled children putting stories of her daily life on social media, and she harshly criticized this person saying that it is not correct to expose children to the public, especially because they are disabled and therefore less able to understand what is happening to them. Another woman intervened saying that this mother had the right to put what she wanted online and that it is not necessarily true that people with attention deficits, such as the children in that video, are less intelligent and capable than others. The first lady retorted that parents with children with disabilities have a greater responsibility because their children will never be «normal.» At this point, the second woman asked to leave the room and the training. The group’s discussion, once this lady left the room, focused more on whether or not parents have the right to post videos of their children, rather than on the issue of the «Normality» of disability. Later, after the meeting, I decided to contact the lady who left the room and manage to schedule a meeting with her for the following days. During this interview, I found out that she herself is the mother of a child with behavioral problems and that she did volunteer’s work precisely because she would like to bring this issue to the public’s attention. She said that she was very hurt by what happened, which made her realize that she may not yet be ready to deal with these issues as a volunteer, and she decided not to participate in the training anymore.”

“Dovreste proporre corsi di formazione solo per donne bianche eterosessuali”

Francia

“Si trattava di una formazione per operatori del “settore giovani”, relativa all’intimità e alle relazioni. È esploso un acceso dibattito sull’opportunità di affrontare esplicitamente il post colonialismo e l’oppressione sistemica in una formazione di questo tipo. Un partecipante ha fatto notare che, poiché le formatrici sono donne bianche eterosessuali, dovrebbero essere autorizzate a offrire la formazione solo a donne bianche eterosessuali. Un’altra ha detto di non capire perché dobbiamo dedicare tanto tempo all’oppressione e alla discriminazione invece di concentrarci sul tema dell’intimità».”

Consapevolezza della gerarchia e dello status

“Accettazione (non) condizionata”

Ungheria

“Ho fatto domanda di accesso ad un’università ungherese che offriva una formazione specialistica per persone laureate nel campo della salute mentale. È successo due anni fa, durante il quarto o quinto mese del COVID-19, nell’estate del 2020. In Ungheria vigevano ancora regole severe, ma non così severe come in primavera. La parte orale dell’esame di ammissione si svolgeva in gruppi e in presenza, ma era obbligatorio indossare una mascherina. Quel giorno eravamo in 15 nella stanza. La maggior parte delle persone in quel gruppo si trovava in una posizione abbastanza simile alla mia: erano per lo più donne di mezza età, con figli, già laureate in qualche tipo di università, pronte a cambiare in qualche modo la loro vita e a entrare in un nuovo campo. La maggior parte non aveva studiato nel campo della salute mentale prima di quel giorno. L’intervistatore è arrivato senza mascherina e non ha fornito alcuna spiegazione in merito. Questo colloquio è stato molto faticoso dal punto di vista psicologico per diversi aspetti: in primo luogo, si trattava di una situazione d’esame in cui eravamo in competizione le une con le altre per un numero limitato di posti; in secondo luogo, ci è stato chiesto di parlare di noi stesse e delle motivazioni che ci avevano spinto a candidarci a questa formazione, che spesso includevano ragioni profondamente personali; in terzo luogo, il COVID-19 era appena iniziato e la situazione era condizionata dall’ansia per il virus, dall’indossare la mascherina e dal fatto che non potevamo vederci in faccia. La situazione è stata resa ancora più difficile dal fatto che il nostro intervistatore si comportava in base ad una serie di regole diverse dalle nostre: non indossava la mascherina, senza spiegarne il motivo, si comportava in modo sgarbato, rispondeva alle persone in modo arrogante, si appoggiava con le braccia dietro la testa mentre si dondolava sulla sedia, senza alcun motivo apparente, a volte era provocatorio nei confronti di alcune candidate. I suoi commenti non avevano alcuna relazione con i fatti scientifici o tecnici, ma faceva solo osservazioni sulla vita personale e sulle motivazioni personali delle candidate. Mi ha fatto sentire spaventata ed esposta. L’esperienza è stata ancora più inaspettata per me, poiché il motto della formazione è una citazione di Rogers, che recita più o meno così: «Possiamo conoscerci solo se ti accetto incondizionatamente». L’atmosfera era piuttosto pesante.”

“Accademismo vs attivismo”

Spagna

“Dovevo partecipare a un evento organizzato di accademici in pensione. Quando hanno ricevuto la mia candidatura, mi hanno richiamato e mi hanno chiesto di facilitare una sessione perché conoscevano me, la mia organizzazione e il lavoro che svolgiamo. Durante la prima conversazione con la fondatrice dell’ente, che è una professoressa e l’organizzatrice dell’evento, ho chiesto cosa si aspettassero da me e le ho spiegato di cosa avrei potuto parlare nel corso della sessione. Una delle mie proposte era di presentare la cultura organizzativa nonviolenta e la relativa teoria. È rimasta molto sorpresa quando le ho detto che potevo parlare della teoria. Il suo commento e la sua reazione mi hanno fatto sentire inferiore a lei. Ho sentito anche del sarcasmo nella sua reazione. Ho visto che quasi tutte le persone partecipanti appartenevano all’ambito accademico e c’erano poche persone provenienti da ONG. Tutte le persone presenti si riferivano l’una all’altra con il proprio titolo, che nella mia cultura è un segno di rispetto. Nella mia sessione, prima di iniziare, ho detto loro che preferivo che ci si desse del tu, utilizzando i nomi piuttosto che i titoli. Dopo un momento di sorpresa iniziale hanno detto che andava bene. Anche se, in realtà, non hanno smesso di chiamare la fondatrice con il suo titolo, mentre lei si rivolgeva a loro con il nome proprio. Era un modo molto evidente di mostrare la gerarchia. Durante la sessione, ho ricevuto commenti sul fatto che le persone erano molto soddisfatte del lavoro e che non si aspettavano così tanto da me. Lo hanno detto con un intento lusinghiero, ma chiaramente stavano anche dicendo che sono un giovane attivista e che la mia esperienza e le mie conoscenze non possono essere pari alle loro, in quanto esperti/e accademici/he. Naturalmente, fin dall’inizio il loro modo di interagire e questo tipo di commenti mi hanno fatto dubitare di me stesso e delle mie capacità. Mi sono sentito incompetente. Non mi sentivo al sicuro nel gruppo. Durante la pausa, alcune tra le persone dell’ambito dell’attivismo sono venute a dirmi che stavo facendo un buon lavoro e che l’atteggiamento del gruppo non era rivolto a me personalmente o causato dalla mia persona, ma piuttosto legato al fatto di essere “accademici/he”, ecc. Questo è stato per me un incidente critico tra due culture diverse: l’attivismo e il mondo accademico. Ma c’era anche una differenza di classe molto chiara tra me e loro.»

“Fai quel che dice lui”

Italia

“Mi chiamo Gaia. Ho lavorato per un’università nel campo dell’informatica, un campo prettamente tecnologico. Il mio ruolo era quello di “esperta post-dottorato” e avevo il compito di coordinare persone e attività. L’incidente critico è avvenuto con il mio team (ricercatori più giovani di me che dovevo formare, tutti provenienti dalla Bielorussia). Dopo una serie di discussioni con questo team bielorusso, basate sul fatto che non riconoscevano il mio ruolo e con uno di loro in particolare (Mario), ho ricevuto un’email dal professore che coordinava il progetto, il quale mi ha scritto che dovevo sempre fare ciò che Mario

suggeriva. Vorrei sottolineare che lui, Mario, non era il mio superiore, non aveva un ruolo formale e di fatto aveva meno esperienza di me. Quando ho ricevuto questa email mi sono arrabbiata molto, perché non c’era alcuna spiegazione per questa decisione. Non ero d’accordo perché non tutto ciò che Mario suggeriva, in termini di ricerca, era corretto, e pensavo che la mia esperienza fosse più ampia e più rilevante per determinati argomenti specifici. Ho pensato che questa decisione fosse stata presa solo perché lui si rifiutava di avere una donna come superiore e formatore. Ero disposta a discutere di questi temi in qualsiasi momento, ma non a dare per scontato che la scelta giusta fosse quella fatta da lui. Questo ha scatenato il malcontento del gruppo e di Mario, che ha dichiarato ufficialmente davanti a tutti che non gli andava di discutere con me le sue idee e le sue decisioni. Inoltre, ha deciso di non svolgere le attività che avevo programmato per lui.

Lo scontro e i malumori erano evidenti, ma il mio supervisore non è mai intervenuto. Una volta che ho provato a parlare di questo argomento, mi ha solo fatto notare la necessità di considerare questa persona «un mio pari» e la necessità di sviluppare e implementare le idee e le attività che lui proponeva.

Questo mi ha poi portato a decidere di lasciare l’incarico. Il confronto con Mario non c’è stato, e anche per questo ho deciso di andarmene

”

“Dobbiamo sottometerci”

Francia

“All’inizio del 2019 frequentavo una scuola per adulti di preparazione al lavoro. Durante una lezione ho avuto un momento di “assenza”, nel quale non scrivevo, ma guardavo soltanto i miei appunti. Quando l’insegnante mi ha richiamato in modo molto brusco dicendomi: “pensi che io sia una stupida?” - dalla sua cattedra, seduta, gesticolando in modo sprezzante-io le ho detto che non capivo. Lei mi ripete che si rendeva conto che io la volessi prendere ancora per una sciocca. Mi sono bloccato su questa parola «ancora»: in due anni che frequentavo i suoi corsi, non ho mai ricevuto osservazioni da parte sua. Mi sembrava di non capire, quindi rispondo goffamente che quanto stava dicendo non aveva senso. Lei, a quel punto, mi ha cacciato dall’aula.

Mentre stavo uscendo, due studenti con cui io apparentemente non avevo mai avuto problemi si sono messi a ridere a crepapelle e un altro mi ha urlato di “sottometermi». Si scoprirà che entrambi questi ragazzi hanno avuto precedenti esperienze di prese in giro di tipo sessista, omofobo da parte mia o di miei amici.

C’è stato un grande silenzio in classe, nessuno mi ha difeso, anche chi si considerava mio amico. Nessuno, tranne un compagno di classe che mi ha aiutato a difendermi. Ma questo non ha allentato la tensione. Sono uscito dall’aula, ero imbarazzato, triste. Un misto di frustrazione e rabbia. Avevo un senso di ingiustizia e un leggero senso di colpa per non essere riuscito a raggiungere le aspettative.

”

“Non mi va”

Francia

«Sono un’insegnante di FLE (francese come lingua straniera) in un’associazione. Durante una lezione, uno degli studenti è stato un po’ aggressivo/resistente alla mia proposta di esercizio per diversi momenti; si è preso molto tempo per parlare e ha interrotto gli altri. Il compito consisteva nel cercare articoli e fare una lista di idee. Tutti gli studenti stavano lavorando in silenzio. Ho visto che questo studente non stava guardando, così gli ho chiesto di farlo. Mi rispose: «Perché ci costringi? Ho già abbastanza idee in testa». Gli ho detto: «Non devi nemmeno scrivere, devi fare un elenco». Lui ha risposto: «Voglio scrivere» e io gli ho detto: «Non correggerò il tuo lavoro, visto che non fai nulla di quello che ti chiedo». Ero infastidito e gli ho detto che se non voleva accettare le istruzioni non doveva venire. Mi ha guardato con una faccia arrabbiata e non ha più parlato. Ho provato un senso di fallimento per non essere riuscita a integrare qualcuno nella classe. Inoltre, allo stesso tempo, avevo paura, mi rendevo conto che non sapevo chi fosse e cosa avrebbe potuto farmi una volta uscito dalla classe».

“La porta”

Francia

“Ero a lezione di grammatica durante un corso di laurea in arabo. L’insegnante aveva distribuito un foglio di carta e una persona leggeva ad alta voce il testo sul foglio. Ogni volta che appariva una parola difficile, l’insegnante ci diceva la traduzione. Stavo scrivendo queste parole difficili e le loro traduzioni, quando l’insegnante è venuto di fronte a me e mi ha detto in modo molto deciso, battendo sul tavolo: «Se continui a scrivere vai fuori da questa porta». Era un insegnante piuttosto simpatico e bonario, quindi sono rimasta scioccata dal fatto che abbia reagito in quel modo. Ero sorpresa, ma anche arrabbiata con lui e con me stessa per non aver reagito. Ha continuato la lezione e anche se altre persone scrivevano mentre lui parlava, le ha richiamate, ma ridendo. L’insegnante non più mi ha più guardata e non mi ha più invitata alla lavagna (ha invitato tutti tranne me).

Creare consapevolezza delle disuguaglianze strutturali/dinamiche di potere

“Non tutte le donne credono nel sessismo”

Ungheria

“Si tratta di una formazione breve per insegnanti, della durata di due ore, in cui le persone partecipanti hanno potuto apprendere i metodi di insegnamento non formale in modo da poterli utilizzare con i ragazzi e le ragazze a cui insegnano, sperimentando al contempo questi metodi in prima persona. L'argomento principale era il sessismo e i diritti umani, anche se non l'abbiamo pubblicizzato come tale, ma abbiamo solo evidenziato l'aspetto dei metodi non formali che gli insegnanti e le insegnanti potevano sperimentare e imparare. Questo corso è stato inserito all'interno di un ciclo di formazione per insegnanti di più giorni, in Ungheria, proposto da una fondazione pubblica ungherese. In qualità di formatore “capo”, maschio tra due colleghe formatrici donne, ho cercato di essere consapevole della mia posizione. Abbiamo discusso del sessismo nei film Disney, ma c'era un gruppo piuttosto rumoroso di cinque persone che si opponeva all'idea. Non solo al sessismo nei film Disney, ma anche al sessismo in generale. Anche se ho tirato fuori le statistiche ufficiali sul tasso di femminicidi in Ungheria, si sono rifiutate di crederci. Per loro il sessismo non esisteva e trovavano naturali i ruoli di genere tradizionali. Sono rimasto molto scioccato e sorpreso dal fatto che le donne pensassero che il lavoro degli uomini valesse di più e non fossero d'accordo con me in questa discussione. C'è stata una grossa discussione, mi sono sentito sconfitto e ho avuto paura di quello che l'organizzazione che mi aveva assunto avrebbe pensato di me come formatore. Soprattutto, mi sono sentito impotente e senza strumenti o risorse che mi aiutassero. Alla fine ho imparato molto da questo incidente critico e ora lo considero un'opportunità per crescere come formatore. Ora viene persino insegnato nella nostra formazione sui diritti umani come esempio.

.”

1. FATTORI DELLA PERSONA NARRANTE E DELLA PERSONA O DELLE PERSONE CHE HANNO PROVOCATO LO SHOCK

Chi sono le persone coinvolte in questa situazione interculturale? Quali sono gli elementi della loro identità sociale (età, sesso, origine, professione, ecc.)? Che tipo di legami esistono tra loro e con i loro gruppi sociali? Cosa li avvicina e cosa li differenzia?

	PERSONA NARRANT			PERSONA/E PROVOCANTE/I LO SHOCK			SIMILARITÀ	DIFFERENZE
	Fattori demografici e biografici	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto	Fattori demografici e biografici	Rango sociale nella società	Rango sociale nel contesto		
Età	35	Alto	Alto	50s	Alto	Alto	X	
Luogo di origine	Budapest	Alto	Alto	zona rurale ungherese	Basso	Basso		X
Istruzione	MA	Alto	Alto	MA	Alto	Alto	X	
Status familiare								
Genere	Uomo	Alto	Alto	2 donne e 3 uomini	Alto	Alto	X	
Stato lavorativo (occupato, disoccupato, pensionato, studente)	Impiegato	Alto	Alto	Impiegato	Alto	Alto	X	
Stato giuridico								
Minoranza o no?								
Nazionalità	Ungherese	Alto	Alto	Ungherese	Alto	Alto	X	
Lingua madre	Ungherese	Alto	Alto	Hungarian	Alto	Alto	X	
Posizione nell'organizzazione	Trainer	Alto	Alto	High school teacher	Neutrale	Alto	X	
Professione	Freelance trainer ù	Alto	Alto	Hungarian language and history teachers & teacher offering professional pedagogical service	Alto	Alto	X	
Religione / visione del mondo								
Ruolo nella situazione	Trainer	Alto	Alto	Participant	Basso	Basso		X
Social class	classe media	Alto	Alto	Middle class	Alto	Alto	X	

2. CONTESTO

	IL CONTESTO FISICO	CONTESTO SOCIALE: ALTRE PERSONE PRESENTI	CONTESTO PSICOLOGICO
<p>DESCRIZIONE DEL CONTESTO: quali caratteristiche possono influenzare la situazione?</p>	<p>La formazione si è svolta in una piccola stanza senza finestre, con le sedie disposte in cerchio. L'edificio è di proprietà di una fondazione pubblica ungherese. Viene spesso utilizzato per organizzare conferenze e corsi di formazione.</p>	<p>Il gruppo di partecipanti era composto da circa 20 persone. Insegnanti di scuola superiore provenienti da tutto il Paese. Il rapporto tra i sessi era equilibrato. Tutti/e avevano un'esperienza di lavoro pluridecennale, per cui l'età media si aggirava intorno ai 50 anni.</p> <p>Erano presenti tre formatori/ici. Il narratore era un uomo di 35 anni. Le altre due erano formatrici donne, una di 30 e un'altra di 25 anni. Uno di loro ricopriva anche il ruolo di rappresentante della Fondazione pubblica.</p> <p>Il workshop è durato 2 ore.</p>	<p>L'evento si è svolto nel 2016, 6 anni dopo la vittoria del partito di destra, nazionalista e cristiano conservatore Fidesz alle elezioni ungheresi (ancora al potere 12 anni dopo).</p> <p>È stato proprio in questo periodo che i media nazionali hanno iniziato a parlare pesantemente contro la «lobby di genere» in Ungheria. La discussione pubblica sul tema dei ruoli di genere è iniziata molto prima, ma da allora la narrazione apertamente discriminatoria e ostile nei confronti delle persone LGBTQIA+ e del femminismo ha iniziato ad accentuarsi. L'unico programma di Studi di Genere del Paese ha iniziato quell'anno ad accettare studenti presso la più grande università del Paese, l'ELTE. Durante il periodo di accreditamento, l'Agenzia Nazionale ha ritenuto il programma adeguato, ma i media hanno iniziato a pronunciarsi pesantemente contro l'«ideologia di genere» che in quel programma di studi veniva insegnata.</p> <p>L'Ungheria non ha ancora firmato la Convenzione di Istanbul. Numerosi altri Stati membri dell'UE avevano già dichiarato il loro impegno a ridurre i tassi di violenza domestica e di violenza contro le donne, che continuano a essere elevati in Ungheria e anche nell'UE. Nel 2021 il 35% delle donne dell'UE ha subito violenza fisica e/o sessuale in casa propria. Nell'indice di disuguaglianza di genere, l'Ungheria si colloca al penultimo posto nell'UE e non riesce a crescere allo stesso ritmo degli altri Stati membri. Nel 2015 l'Ungheria era al 4° posto in questa classifica.</p> <p>A quel punto un numero crescente di giornali, canali televisivi e altri media è stato acquistato da uomini d'affari molto vicini a Viktor Orban.</p> <p>Il 2016 è anche segnato come una svolta nell'era della «post-verità».</p>

	IL CONTESTO FISICO	CONTESTO SOCIALE: ALTRE PERSONE PRESENTI	CONTESTO PSICOLOGICO
<p>In che modo queste caratteristiche potrebbero influenzare la situazione?</p>	<p>La Fondazione pubblica è nota soprattutto per l'offerta di borse di studio per gli studenti e le studentesse delle scuole superiori. Per quanto riguarda l'educazione degli adulti, è nota anche per sostenere i metodi di formazione non formale e i diritti umani. Offre regolarmente sessioni di formazione per gli/le insegnanti delle scuole. Le sessioni di formazione sono sempre molto affollate e non lasciano molto spazio e tempo per approfondire il legame tra i/le partecipanti che non hanno una conoscenza previa. Spesso gli/le insegnanti trattano queste sessioni di formazione come un momento di pausa dalla scuola e persino come una piccola vacanza pagata nella «grande città», nel caso in cui non siano originari di Budapest. Questo può renderli/e meno coinvolti/e nella sessione rispetto ai corsi di formazione più lunghi per i quali si impegnano più attivamente.</p> <p>Tuttavia, i cicli di formazione/conferenze per insegnanti a Tempus consentono solo una breve durata (in media 120 minuti) per ogni sessione di formazione per riscaldarsi, conoscersi, fare attività e chiudere la sessione, il che non è abbastanza per le persone più timide per guadagnare fiducia e coraggio nel gruppo o per formare una dinamica costruttiva tra i/le partecipanti, ad esempio stabilendo regole di base.</p>	<p>Gli/le insegnanti non si conoscevano prima, la dinamica tra loro ha iniziato a formarsi solo durante quel ciclo di formazione. Tuttavia, erano tutti/e insegnanti molto esperti/e, alcuni dei/delle quali vicini/e all'età della pensione. Questo potrebbe renderli più sicuri/e nella loro presentazione. Alcuni di loro erano insegnanti che offrivano servizi pedagogici professionali, come la consulenza per lo sviluppo precoce, la logopedia, la cura di bambini e studenti di talento eccezionale, ecc. Esperti/e di alcuni dei problemi più urgenti che i/le bambini/e devono affrontare e che potrebbero influenzare i loro studi; questo può quindi indicare che probabilmente si considerano persone che sanno quali sono i problemi per i quali i bambini hanno bisogno di aiuto e potrebbero considerare il campo dei diritti umani e del femminismo come meno importante.</p> <p>Inoltre, la maggior parte di loro proviene dalla campagna, dove forse l'aspetto dei diritti umani e del femminismo non è molto sentito.</p> <p>In 120 minuti, probabilmente non c'è stato abbastanza tempo per portare il gruppo alla stessa comprensione del sessismo, quindi per loro questi argomenti non hanno avuto la stessa importanza.</p>	<p>Molte persone in Ungheria sostengono il modo in cui il governo e i media nazionali parlano dei ruoli di genere e della «lobby di genere» e non molti hanno protestato contro il crescente numero di leggi e azioni contro le persone LGBTQIA+ e gli studi di genere.</p> <p>Molti giornali, soprattutto nelle campagne, e i canali televisivi nazionali diffondono le stesse informazioni e argomentazioni, per cui è più difficile per le persone informarsi da fonti diverse.</p> <p>Già prima del 2016, le persone hanno iniziato a preoccuparsi sempre più della falsificazione dei fatti. Il tema delle Fake News ha acquisito ancora più risonanza a seguito delle elezioni presidenziali statunitensi del 2016 e del referendum sulla Brexit e da allora un numero sempre maggiore di canali mediatici si rivolge a persone molto diffidenti nei confronti della comunità scientifica, del proprio governo o delle persone dello schieramento politico opposto. L'Ungheria è stata soprannominata «laboratorio della post-verità e dell'illiberalismo», in quanto ha ottenuto punteggi molto bassi nelle classifiche relative all'alfabetizzazione mediatica, alla libertà dei media, ai livelli di istruzione e si è classificata in alto per quanto riguarda la sfiducia dei/delle cittadini/e. I fatti o le teorie scientifiche precedentemente accettati hanno iniziato a non essere più accettati dalla popolazione comune e la fiducia nelle istituzioni scientifiche è diminuita. Ciò influisce pesantemente sull'incidente in due modi: 1) i/le formatori/ici e gli/le educatori/ici dell'educazione degli adulti si aspettano che i partecipanti e i discenti vogliano sapere la verità, 2) i principali argomenti trattati erano i diritti umani e il femminismo/ sessismo. Le ONG che sostengono i diritti umani, si esprimono contro il governo, sostengono le persone con background migratorio, ecc. sono state attaccate verbalmente e finanziariamente in Ungheria, e figure di spicco di queste organizzazioni sono state poi pubblicamente indicate come «agenti di George Soros». Questo può portare i partecipanti alla formazione a non fidarsi dei formatori che provengono da certe ONG o che sostengono certe idee.</p>

3. ANALISI DELL'INCIDENTE

Quali sono le fonti concrete del conflitto e della tensione (dal punto di vista del narratore o dell'altra persona)?	Ci sono reazioni emotive da parte della persona narrante? Quali sono i valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative della persona NARRANTE connessi a ciascun aspetto?	Ci sono segni di reazioni emotive? Quali sono le nostre ipotesi sui valori, le norme, le rappresentazioni e le aspettative dell'ALTRA PERSONA legate a ciascun aspetto?
<p>Tra i circa 20 partecipanti c'era un gruppo di cinque persone che era più rumoroso degli altri. Parlavano per diversi minuti ogni volta e facevano una discussione dal ritmo serrato, senza curarsi degli altri. Il dibattito sui valori già in conflitto tra il narratore e le persone partecipanti è diventato più difficile da affrontare</p>	<p>Il narratore ha apprezzato il fatto che le persone abbiano rappresentato con coerenza le loro opinioni e si siano appassionate all'argomento, a differenza delle precedenti esperienze di gruppi più passivi. Tuttavia, è rimasto sorpreso dal fatto che, secondo la sua percezione, mancavano di umiltà e di disponibilità, non prendevano in considerazione nuove argomentazioni e si rifiutavano di modificare le loro idee. Tutte le persone partecipanti erano insegnanti di grande esperienza e intelligenza, alcuni erano in possesso di più lauree (più di quante ne abbiano di solito gli insegnanti), il che li rende un gruppo più istruito del solito. Il narratore ha molta esperienza con le dinamiche di gruppo che si sviluppano anche in modo conflittuale. Tuttavia, egli ritiene che i/le professionisti/e più istruiti abbiano maggiori probabilità di comprendere le disuguaglianze strutturali come il sessismo e non si aspettava una resistenza su questo tema, o comunque non con un simile temperamento. I valori in conflitto tra il narratore e le persone del gruppo in formazione riguardavano l'uguaglianza delle donne, con la consapevolezza delle sfide e degli ostacoli che le donne devono affrontare. Il narratore avrebbe pensato che le donne presenti avrebbero naturalmente riconosciuto gli ostacoli prevalenti all'uguaglianza di genere.</p>	<p>Il gruppo di insegnanti ha fatto esperienza di diverse formazioni in pochi giorni. Per loro la formazione in questione non è stata così eccezionale come per il narratore. Queste sessioni di formazione sono un'opportunità per gli/le insegnanti di avere un po' di tempo lontano dal loro posto di lavoro, un'occasione di viaggio a Budapest, momenti che possono sembrare più una vacanza e meno un'opportunità di apprendimento.</p> <p>I discorsi sulle questioni di genere e sulle donne cominciavano a diventare comuni in quel periodo. La maggior parte delle persone ha iniziato a nutrire un reale interesse per questo argomento ed era desiderosa di parlarne con qualcuno. Questo gruppo potrebbe non aver avuto molte opportunità di esprimere le proprie opinioni e questa sessione ha fornito loro un ambiente protetto per avere un dibattito.</p>

Le donne del gruppo non pensavano che il sessismo esistesse o fosse importante da discutere.

Il narratore è rimasto sorpreso nel constatare che alcune partecipanti di sesso femminile non solo non conoscevano alcuni aspetti del sessismo, ma cercavano anche di convincere lui - un formatore di sesso maschile - che non esiste affatto.

Durante la sua infanzia, è cresciuto con sorelle maggiori e altre figure femminili forti nella sua vita ed è stato abituato a sentire parlare di diritti delle donne e sessismo. All'età di 10 anni era molto interessato alle lotte delle persone oppresse e alle ingiustizie, cosa che ha spinto la sua insegnante a descriverlo alla madre come «il campione della giustizia». L'importanza della consapevolezza delle ingiustizie è una caratteristica fondamentale del suo quadro di riferimento.

In qualità di formatore sui diritti umani, si vergognava di provare pietà per le donne del gruppo che non credevano che il loro lavoro valesse quanto quello di un uomo. Questa vergogna poteva segnare un conflitto interiore con i suoi valori rispetto all'uguaglianza tra i generi. Aveva avuto esperienze di lavoro con i rom e il loro razzismo interiorizzato, ma lo sorprese la veemenza con cui le donne negavano l'argomento.

Poiché la formazione verteva sul tema del sessismo ed era presente anche il rappresentante della Fondazione pubblica, temeva che la Fondazione avrebbe pensato male di lui se le persone avessero lasciato la formazione convinte che il sessismo non esiste. Pertanto, questo conflitto potrebbe rappresentare una minaccia per la sua identità professionale.

È anche molto probabile che il gruppo non abbia voluto collegare il sessismo e i diritti umani ai film Disney, che considera solo un «cartone animato» e una «finzione» e quindi non dannosi. Per loro un bacio a una principessa addormentata è solo un bacio e non una «violazione di un minore inconsapevole». Forse pensavano che «cercare» i problemi nei film per bambini/e realizzati nella prima metà del XX secolo fosse inutilmente ideologico, anche come esempio, dato che quei film erano anche prodotti del loro tempo.

Nella popolazione ungherese il femminismo è spesso collegato al suo lato radicale ed estremista e non è visto come un tema più ampio, o addirittura è interpretato come un movimento «anti-uomo», il che può scoraggiare le persone dall'approfondire l'argomento.

In terzo luogo, il gruppo (le cinque persone più rumorose) ritiene che alcuni ruoli di genere tradizionali siano e debbano rimanere la norma, vale a dire: 1) è «normale» che in certe posizioni gli uomini vengano assunti di più perché sono più stabili (a causa della minore quantità di faccende legate all'educazione dei figli); 2) è normale che una donna faccia più lavori domestici; 3) le donne dovrebbero stare a casa con i bambini per crescerli in modo sano, creando legami e attaccamenti sani; 4) gli uomini dovrebbero avvicinarsi alle donne in contesti romantici.

I membri del gruppo non credevano ai fatti scientifici presentati dal narratore.

Durante il dibattito il narratore ha cercato di argomentare presentando fatti scientifici, ovvero dati statistici ufficiali del KSH (Ufficio Centrale di Statistica Ungherese), ad esempio sul tasso di femminicidio in Ungheria. È noto che in Ungheria almeno una donna viene uccisa dal suo partner intimo maschile a settimana (i dati per il periodo della sessione erano 95/anno, il che significa quasi 2 omicidi di donne da parte del loro partner a settimana), ma un partecipante ha detto di non crederci. Il narratore si è sentito sconfitto dal fatto che il partecipante non credesse ai dati statistici ufficiali su questo tema così urgente e si è sentito impotente e frustrato dal fatto che i «fatti» non sono più argomenti a cui credere. Soprattutto perché per lui i fatti non fanno parte della stessa categoria delle opinioni. Non sono «da credere», ma da affrontare con argomenti razionali.

C'è una percentuale crescente di persone in tutto il mondo che è sempre più scettica nei confronti delle informazioni che provengono da fonti governative, temendo che questi fatti siano manipolati per esercitare potere e preferendo informazioni che fanno appello alle loro emozioni o opinioni e non le contraddicono.

La globalizzazione capitalista prometteva felicità e prosperità grazie alla democrazia, alle politiche identitarie e al mercato aperto universale, ma non è riuscita a portare questa felicità e prosperità in gran parte del mondo. Molte persone avvertono il divario tra ciò che viene detto e ciò che accade realmente, ma non è facile individuare il motivo. Molte persone sentono che ci sono idee spinte dall'egemonia globale a cui vorrebbero resistere. Per alcune persone il femminismo è una minaccia in quanto sembra andare contro il loro stile di vita, i loro privilegi e le loro idee sulla società, e quindi preferiscono rivolgersi a opinioni che le rafforzano e placano questa paura piuttosto che a fatti scientifici. L'opinione pubblica ungherese condivide queste convinzioni, quindi questi insegnanti sentono (giustamente) di rappresentare l'opinione della maggioranza e si sentono quindi sostenuti nelle loro posizioni. Probabilmente non vengono spesso interrogati su queste convinzioni, il che li ha resi ancora più desiderosi di partecipare a questo dibattito. I/le cinque partecipanti più rumorosi/e, in particolare un uomo, probabilmente rifiutano soprattutto le statistiche sul tasso di femminicidio, perché potrebbero pensare che il femminismo voglia dipingere gli uomini come assassini e lui non considera se stesso o gli uomini a lui vicini dei criminali.

Il narratore non si è sentito in controllo della discussione. Il tempo a disposizione non era in linea con le (mancate) regole di base stabilite all'inizio.

Il narratore e i suoi partner di formazione hanno avuto a disposizione solo 120 minuti per lavorare durante la sessione di formazione, il che non è stato sufficiente per creare una dinamica di gruppo sicura in cui i partecipanti sono attenti gli uni agli altri e alla propria posizione. Il narratore si è rammaricato del fatto che lui e i suoi partner di formazione non abbiano stabilito delle regole di gruppo, come ad esempio un minuto massimo di tempo per ogni oratore, e non abbiano costruito un rapporto con le persone che i formatori avrebbero potuto ritenere desiderose di condividere la loro opinione.

Secondo il suo parere professionale, per affrontare argomenti così delicati è necessario creare una base di cooperazione sicura. Soprattutto perché questi argomenti diventano sempre più delicati.

In questo modo, durante una discussione, avrebbe avuto la possibilità di non litigare e di incoraggiare i partecipanti dalla sua parte a partecipare al dibattito. Questo rappresenta il valore di una buona facilitazione in cui il formatore non discute con i partecipanti, ma li aiuta a diventare più consapevoli. Anche se questa consapevolezza o crescita può essere considerata piccola, è comunque una crescita.

Per questo motivo, ha ritenuto che forse i partecipanti che non condividevano l'opinione dei cinque più rumorosi non si sono sentiti ben rappresentati in questo dibattito. Si è anche rammaricato di non aver saputo intervenire contro il pesante uso improprio del sarcasmo da parte di un partecipante. A suo avviso, una buona facilitazione aiuta anche a disarmare i commenti sarcastici che bloccherebbero un dialogo

I partecipanti si sono generalmente divertiti e appassionati al dibattito. Si trattava di un argomento che li interessava e che suscitava in loro sentimenti e opinioni contrastanti. Poiché non erano state stabilite delle regole di base, non sapevano che non avrebbero dovuto parlare per più di un tempo prestabilito o che avrebbero dovuto cercare di favorire altri partecipanti che erano più passivi e non cercavano di entrare nella conversazione. Per loro si è trattato probabilmente di una conversazione piacevole e dinamica, che i partecipanti passivi potrebbero non aver trovato altrettanto interessante. Potrebbero aver pensato che gli altri non volessero parlare affatto o non avessero opinioni in merito. Probabilmente si sono anche sentiti in una posizione di potere, dato che gli altri partecipanti erano passivi e anche le due formatrici si sono ritirate, lasciando il narratore da solo a rappresentare la propria narrazione

“Progetti internazionali”

Italia

“Mi chiamo Maria, lavoro a un progetto di formazione all’educazione alla pace in Mozambico. Dal 2016 lavoro con un gruppo di 28 insegnanti, nella stessa regione - Gorongosa - con il coinvolgimento delle stesse scuole. All’interno del gruppo c’era una predominanza di uomini, ma c’erano comunque alcune donne che considero consapevoli di sé e alla pari con gli altri partecipanti. So che non tutti i/le partecipanti hanno lo stesso potere: oltre agli/alte insegnanti, c’era un rappresentante del Servizio Educativo Distrettuale, e tutti/e sapevamo che aveva potere e che alcune persone possono non sentirsi libere di esprimersi per paura di ripercussioni. Il rappresentante del Servizio Educativo Distrettuale stabilisce ad esempio i ruoli e i luoghi in cui i vari insegnanti devono insegnare. Gli squilibri di potere erano evidenti. Anche se, quando facciamo la programmazione, cerchiamo di fare attività partecipative. Oltre al potere, il problema era anche il modo egocentrico che lui ha nell’esercitarlo. L’incidente critico è avvenuto durante l’ultima riunione del progetto. C’era una tensione generale nell’aria riguardo alla possibilità di ripetere questo tipo di progetto in futuro, cioè se ci sarebbero stati o meno più fondi. Alcuni «locali» volevano massimizzare i profitti legati alle spese collaterali e agli aspetti materiali dell’incontro, come i pranzi o l’acquisto di penne. Questo era comprensibile. Tuttavia, l’organizzazione ha mantenuto le stesse regole di sempre, ossia ha posto dei limiti alle spese massime per questi aspetti. L’organizzazione è stata supportata da un giovane docente molto preparato. Il giovane ha aiutato l’organizzazione a verificare alcune spese effettuate. L’ultimo giorno, il rappresentante del Servizio Educativo Distrettuale si è improvvisamente presentato come difensore e rappresentante degli insegnanti, dicendo che l’ONG non dava abbastanza soldi, creando uno stato di agitazione permanente. Credo che l’abbia fatto per enfatizzare il suo ruolo di rappresentante e rafforzare il suo potere. Eravamo appena riusciti a terminare la riunione e non tutte, ma la maggior parte delle attività previste, quando ha convocato una riunione di «emergenza», chiedendo alle persone non mozambicane di lasciare la stanza, dicendo che questo era richiesto dagli insegnanti per parlare delle regole di questi contratti sulle cose materiali. Le persone dell’organizzazione, me compresa, sono uscite dalla stanza e quando siamo tornati a prendere le nostre cose - e soprattutto quando sono entrata io - hanno fatto finta di parlare d’altro, soprattutto la persona che aveva assunto il ruolo di rappresentanza. Questo è stato il momento culminante: mi sono arrabbiata. Mi sono infatti resa conto che quello che questa persona aveva fatto aveva il solo fine di cercare di creare una frattura con l’organizzazione. Ho quindi lasciato la stanza affermando che quello che stava accadendo era un abuso di potere e che questa divisione tra la nostra organizzazione e il gruppo di insegnanti aveva rotto il dialogo. Fortunatamente il progetto è andato avanti e abbiamo potuto parlarne ancora con il gruppo. La persona che aveva creato questa situazione ha chiesto, scusandosi, se potevamo fare un passo indietro e far finta che non fosse successo nulla.

”

“Limitazione materiale”

Francia

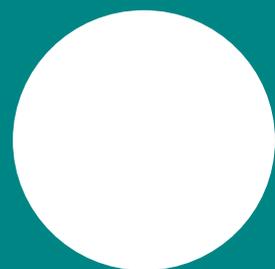
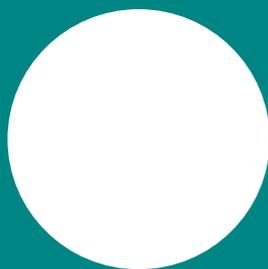
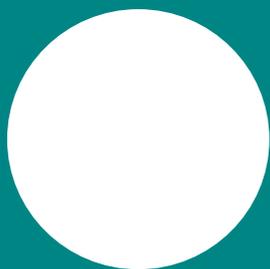
“Durante un workshop sull’interculturalità, abbiamo fatto un cerchio per una valutazione finale. Una delle persone presenti mi ha detto che il workshop era stato fantastico, ma che era infastidita dallo spreco di carta. Era la prima volta che ricevevo un commento del genere. Mi sono sentita sorpresa e sono stata invitata a prestare maggiore attenzione a questo aspetto. Non era una preoccupazione che ritenevo prioritaria, ma con l’avanzare della causa ambientale, è un aspetto che è diventato sempre più presente..”

Power dynamics
in education
revisited

PODER ●
The logo graphic consists of a horizontal bar with a gradient from dark to light, containing two white circles. The first circle is positioned towards the left side of the bar, and the second circle is positioned towards the right side.

PODER

Quadro delle competenze



Nota

Il linguaggio è un elemento fondamentale della nostra realtà: crediamo che esso non solo definisca, ma possa anche modificare il nostro modo di concepire, approcciarsi, e relazionarci al mondo. In molti paesi europei il linguaggio utilizzato nel quotidiano, in pubblico o nelle pubblicazioni rappresenta ad oggi un tema di grande discussione per i diversi approcci e modalità che sono state proposte o adottate per rendere tutte le persone partecipi, valorizzate e incluse.

In questo testo abbiamo deciso di utilizzare dove possibile la versione «neutra» di ogni aggettivo o sostantivo relativo al genere umano (parlando, ad esempio, di «persone»), e in alternativa abbiamo deciso di inserire sia il femminile che maschile (esempio: professionisti/e). Siamo coscienti che questa scelta può, in ogni caso, non essere totalmente inclusiva: il rischio di riconoscere solo il binario e la distinzione maschile femminile è reale. Abbiamo ritenuto che questa possa essere la forma che meglio garantisce attenzione al linguaggio, attirando l'attenzione con l'uso della «/», e al contempo scorrevolezza di lettura e facilità nella comprensione del testo. Non possiamo dire che questa sia in assoluto la scelta migliore e siamo felici di ricevere eventuali suggerimenti o critiche che possano aiutare a migliorarci.

Il genere non è il solo elemento identitario rispetto al quale il linguaggio deve essere “attento”. L'origine, età, disabilità: abbiamo fatto il nostro meglio per porre la necessaria all'identificazione della posizione neutra e rispettosa, vi invitiamo nuovamente a segnalarci la vostra opinione a riguardo.

This guide has been developed within the framework of the project “PODER - Power dynamics in education revisited” (Project n° 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026716). This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Quadro di competenze

Perché parliamo di “quadro di competenze”?

Le competenze personali sono concettualizzate come la somma di tre diversi livelli di risorse psicosociali: le abilità (livello comportamentale), gli atteggiamenti (livello emotivo o motivazionale) e le conoscenze (livello cognitivo). Un quadro di competenze aiuta essenzialmente a dare una risposta precisa alla domanda relativa a quali abilità, attitudini o conoscenze i/le professionisti/e debbano sviluppare per far fronte alle caratteristiche specifiche del proprio contesto lavorativo. All'interno del progetto PODER, l'attenzione è stata posta sulle specifiche competenze legate alla presenza e all'impatto delle relazioni di potere e delle gerarchie nella formazione delle persone adulte. I diversi “risultati”, ovvero i materiali informativi e formativi sviluppati nel corso del progetto, aiutano in questa concettualizzazione e operano su tutti e tre i livelli menzionati. L'obiettivo principale della nostra “Raccolta di incidenti critici basati sull'identità» è, ad esempio, inerente le conoscenze: dovrebbe infatti fornire a chi legge il vocabolario e le informazioni necessarie per comprendere i diversi tipi di esclusione o discriminazione. Gli altri prodotti, invece (ad esempio il kit di strumenti per la creazione di “Spazi di apprendimento coraggiosi e trasformativi»), utilizzano tutti e tre i tipi di risorse psicosociali.

A quale scopo?

Un quadro di competenze è una guida utile al proprio sviluppo professionale, fornisce infatti un modello di orientamento che identifica cosa rafforzare o approfondire per svolgere al meglio il proprio lavoro. I quadri di competenze sono spesso basati sulle competenze individuali, puntano cioè alla formazione delle singole persone, ma possono anche specificare le esigenze di sviluppo dell'organizzazione o dell'istituzione della quale esse fanno parte. Il nostro quadro di competenze si concentra principalmente sulla persona, anche se consideriamo sempre gli individui nella loro complessità sociale. In ogni caso, partiamo però dalla singola persona per sottolineare come ognuna ha un certo potere, un certo margine di manovra a disposizione per sviluppare le competenze necessarie ad affrontare le sfide del potere. Il quadro di competenze può essere quindi usato come una bussola per fornire a chi legge spunti di riflessione sulle abilità di chi si occupa di formazione che potrebbero aiutare a superare le sfide derivanti da alcune dinamiche di potere e disuguaglianze. Nel contesto del progetto, il quadro delle competenze ha inoltre lo scopo di fornire obiettivi specifici per i successivi passi e risultati del percorso.

Come lo abbiamo creato?

Il nostro quadro di competenze scaturisce dalla raccolta di “incidenti critici” reali, vissuti da formatori/trici, educatori/trici, facilitatori/trici, più in generale da conduttori/trici di gruppi e partecipanti a corsi per adulti avvenuti in Francia, Ungheria, Italia e Spagna. Per “incidente critico” si intende uno shock culturale, ossia un momento in cui l'incontro tra diverse culture, posizioni o identità sociali si manifesta in uno scontro, una tensione. In altri termini, questi episodi consistono in situazioni in cui le persone protagoniste si trovano di fronte a una sfida che può essere legata alle dinamiche di potere o alla gerarchia, sia individuali che di gruppo. Dopo averli raccolti, abbiamo utilizzato questi episodi per identificare e sistematizzare le varie “tipologie” di incidenti critici, che ci ha permesso di individuare le competenze necessarie per superarle.

Di seguito, proponiamo una breve tabella che riassume queste competenze, divise per aree, e definisce come rafforzarle o agire su di esse.



1_ The reflection might be even more interesting if the framework is discussed by a group of educators.

AREA DI COMPETENZA	DEFINIZIONE
<p>Consapevolezza della presenza di un certo livello di gerarchia/status nel nostro stile di comunicazione</p>	<p>Capacità di autoriflessione per rendersi conto di quando si assume una posizione dominante in un'interazione. Per mitigarlo, negoziare un livello di orizzontalità adeguato alla situazione e alla vicinanza tra le persone partecipanti.</p>
<p>Sensibilità alle dinamiche di gruppo</p>	<p>Sensibilità ai cambiamenti nelle dinamiche di gruppo, allo stato emotivo del gruppo o delle singole persone partecipanti. Questa sensibilità dovrebbe consentire a chi si occupa di formazione di percepire se è necessario o meno interferire, quando interferire, come gestire le emozioni del gruppo, come creare buone dinamiche sia tra il team di chi conduce sia tra le persone partecipanti.</p>
<p>Riconoscere e gestire la diversità di identità tra formatori/ici e partecipanti.</p>	<p>Prendere atto delle diversità specifiche del gruppo, per affrontarle e agire di conseguenza. Ciò implica uscire da una posizione "daltonica" che minimizza o ignora le diversità, per essere in grado prontamente di affrontare ogni possibile implicazione nel processo di apprendimento.</p>
<p>Gestione delle accuse / manifestazioni discriminatorie</p>	<p>Avere una chiara comprensione di come le diverse identità sociali o le loro intersezioni possano diventare motivo di discriminazioni. Capacità di opporsi a tali manifestazioni.</p>
<p>Creare consapevolezza delle disuguaglianze strutturali / dinamiche di potere.</p>	<p>Essere in grado di stimolare un processo di coscientizzazione con le persone partecipanti per facilitare il passaggio dall'inconsapevolezza o addirittura dalla resistenza, per giungere al riconoscimento dell'esistenza di disuguaglianze strutturali e dinamiche di potere ed alla disponibilità ad agire contro queste disuguaglianze.</p>

1. Consapevolezza della gerarchia/status nel nostro stile di comunicazione

Nel momento in cui si avvia un gruppo e alcune persone hanno il ruolo di partecipanti mentre altre quello di formatori/ici si manifesta necessariamente un'asimmetria di potere. Questo accade anche se la persona che conduce desidera un processo il più possibile orizzontale, in quanto in ogni caso il/la formatore/ice ha quantomeno una migliore conoscenza di ciò che può accadere, un maggiore accesso alle informazioni inerenti il tema della formazione o del corso e, per di più, è solitamente pagata per questa interazione, mentre chi partecipa il più delle volte non lo è. Questa differenza di potere, derivante dalla differenza di ruoli, non diventa necessariamente un incidente critico. Lo diventa, invece, quando ad esempio il/la formatore/ice sembra abusare di questa posizione di potere. In effetti, abbiamo raccolto diversi episodi in cui chi narra dice che il/la formatore/ice ha usato la sua posizione di potere in modo "eccessivo", mettendo in atto un trattamento ingiusto nei confronti del o della partecipante (umiliazione, istruzione direttiva, ecc.). Ad esempio, in un episodio («Arrabbiato» (FR)), descritto da un'educatrice, un partecipante si lamenta del fatto che lei abbia assunto una posizione autoritaria. È importante notare come non ci siano episodi in cui il/la formatore/ice si siano resi/e conto di assumere una posizione autoritaria nei confronti dei/delle partecipanti, anche se l'hanno di fatto assunta (ad esempio, minacciare un'allieva di farla uscire dalla stanza (episodio "La porta"). Sembra quindi che tali violazioni della reciprocità e dell'orizzontalità siano generalmente invisibili a chi assume una posizione di superiorità in senso gerarchico. È importante sottolineare come le posizioni autoritarie possano innescare una resistenza da parte del/la partecipante, diventando un ostacolo all'apprendimento produttivo. È inoltre interessante notare che tali asimmetrie di potere sono apparse anche tra i/le formatori/ice stessi/e. Nell'episodio «Le divine» (IT), un piccolo gruppo di insegnanti ha uno status molto più elevato rispetto al resto del corpo insegnante e si concede privilegi speciali come quello di non indossare la mascherina sanitaria durante la pandemia, mentre tutte le altre persone devono farlo. In "Mansplaining" (ES), durante un lavoro di gruppo, una formatrice fa una domanda generica ai suoi colleghi maschi solo per rompere il ghiaccio ed iniziare un'interazione, ma questa sua "leggerezza" viene letta come un'incapacità, ed essi iniziano a farle la predica come se fosse evidente che ha bisogno di spiegazioni. Sia che la situazione si verifichi tra i/le partecipanti e il/la formatore/ice o sia che avvenga tra essi/e stessi/e, sembra che non solo le posizioni di potere siano asimmetriche, ma anche la loro percezione: le persone in una posizione di potere superiore o con uno status più elevato possono ignorare del tutto le dinamiche di potere che ne derivano, sia per volontà che per inconsapevolezza. Sembra, quindi, che detenere un certo livello di "potere" non significhi esserne consapevoli. Per questo motivo, la nostra prima area di competenza consiste nella capacità di prevenire, o di acquisire consapevolezza, rispetto alle posizioni dominanti che si possono assumere in un'interazione. Ciò implica la mappatura della possibile distribuzione del potere tra le persone partecipanti e la pianificazione attiva

della negoziazione di un livello appropriato di orizzontalità (parliamo di un «livello appropriato» di orizzontalità, poiché la piena orizzontalità potrebbe non essere possibile). competenza consiste nella capacità di prevenire, o di acquisire consapevolezza, rispetto alle posizioni dominanti che si possono assumere in un'interazione..

Implicazioni per i risultati di PODER:

R2	R3	R4	R5
<p>Comprendere cosa sia il potere, la gerarchia</p>	<p>Stabilire regole di comunicazione, e imparare a menzionare esplicitamente il tipo/livello di orizzontalità che vogliamo</p>	<p>Diventare consapevoli di parlare da una posizione autoritaria/privilegiata, non importa se basata su un privilegio di gruppo, un ruolo o una gerarchia individuale.</p>	<p>Praticare l'orizzontalità, imparare come avere autorità senza essere persone autoritarie.</p>
		<p>Comprendere che la nostra resistenza può essere un indicatore del fatto che non ci sentiamo riconosciuti/e nel nostro ruolo di educatori/ici o nella relazione con un/a corsista.</p>	<p>Capire cosa c'è dietro la nostra resistenza come educatori/ici e come superarla.</p>

2. Sensibilità alle dinamiche di gruppo

Almeno tre incidenti critici sono inerenti un dubbio simile: il/la formatore/ice percepiscono che qualcosa non sta andando come dovrebbe, che c'è qualcosa "che non va", ma questo disagio non è abbastanza chiaro o forte da indurli/e a interrompere il processo o la lezione e ad intervenire. Ad esempio, in «Accento caricaturale» (FR), durante un esercizio teatrale, una persona partecipante, che deve interpretare il ruolo di un immigrato, inizia a usare un accento molto caricaturale. Il facilitatore prova un certo disagio nell'assistere a questa scena, ma non interviene, poiché non vuole interrompere la dinamica del gioco. Tuttavia, più tardi, sente un mormorio in classe: anche altri/e componenti del gruppo sono rimasti turbati dalla caricatura dell'accento. Il facilitatore, a quel punto, si pente di non essere intervenuto, ma al contempo non sa come avrebbe potuto farlo.

Quando ci sono più persone che conducono, la situazione si complica ulteriormente per i dubbi e le incertezze che possono sorgere su chi debba intervenire. Se il/la formatore/ice principale non interviene, deve intervenire il/la co-conduttore/trice? «Inappropriato» (ES) descrive una situazione di questo tipo, in cui un co-facilitatore assiste all'espressione di commenti inappropriati da parte di un partecipante, ma non interviene perché non osa assumere il ruolo di facilitatore principale.

Non è facile percepire la necessità e il momento giusto per intervenire. A volte chi conduce decide di farlo troppo tardi, a volte non decide affatto e può verificarsi un conflitto aperto, come nel caso di «Rivoluzione durante la formazione» (HU), in cui le persone partecipanti hanno deciso di tenere testa al facilitatore.

La nostra seconda area di competenza è quindi la sensibilità alle dinamiche di gruppo, in particolare ai cambiamenti delle stesse, allo stato emotivo del gruppo o delle singole persone partecipanti. Questa sensibilità dovrebbe consentire a chi conduce di percepire se è necessario o meno intervenire, quando farlo, come gestire le emozioni del gruppo, come creare buone dinamiche tra il team formatori/ici e tra le persone partecipanti. Questa area di competenza comprende/ prevede quindi capacità di osservazione, di riconoscimento delle emozioni e delle tensioni e la volontà o la flessibilità di interrompere il programma previsto per affrontare il problema.

Incidenti connessi:

Episodi collegati: «Rivoluzione durante la formazione» (HU), «Accento caricaturale» (FR), «Lasciare la stanza» (FR), «Più tempo» (FR), «Inappropriato» (ES).

Implicazioni per il progetto PODER:

R2	R3	R4	R5
	<p>Mettersi d'accordo su come gestire le emozioni</p>	<p>Comprendere le reazioni emotive delle persone partecipanti e leggerle come un segnale di disagio.</p>	<p>Esercitarsi a gestire le reazioni emotive (da parte delle persone partecipanti e anche in qualità di formatore/ice)</p>
	<p>Affrontare la resistenza in modo esplicito stabilendo delle «regole base» o un «accordo di collaborazione».</p>	<p>Comprendere che la resistenza può essere una strategia per comunicare quando non è possibile una comunicazione verbale esplicita.</p>	<p>Capire cosa c'è dietro la resistenza e capire come superarla.</p>
	<p>Definire il ruolo di chi conduce e di chi co-conduce</p>	<p>Percepire il peso di ciò che sta accadendo.</p>	<p>Esercitarsi su quando e se intervenire</p>

3. Gestire la diversità di identità tra formatori e partecipanti

Nel contesto della formazione per adulti i gruppi sono spesso eterogenei in termini di etnia, origini, abilità, età, orientamenti sessuali e così via. Questa situazione, che riteniamo “fortunata”, è spesso la conseguenza

dell’abbattimento o dell’alleggerimento di molte barriere precedenti, che tendevano a imporre delle divisioni o l’accesso a determinati corsi solo a definite “categorie” di persone. Tuttavia, in un gruppo, questa composizione eterogenea può talvolta diventare un’occasione per replicare discriminazioni e oppressioni che i/le partecipanti possono aver vissuto altrove. Per evitare che questo avvenga l’aula di formazione - sia fisicamente che pedagogicamente - dovrebbe offrire uno spazio inclusivo, rispetto al quale però i/le formatori/ici non sempre hanno la giusta preparazione o adeguati strumenti. Nell’episodio «Test delle regole della strada» (HU) gli insegnanti sono rimasti così sorpresi dall’arrivo di una candidata senza braccia, che hanno cercato di convincerla a non fare il test con il resto del gruppo. L’incidente critico «Donne bianche eterosessuali» (FR), invece, ha avuto luogo durante una formazione sull’intimità e sull’amicizia. In tale occasione le persone partecipanti, attivisti neri, hanno detto alle facilitatrici che avrebbero dovuto fare una formazione di questo tipo solo a persone simili a loro, poiché è inammissibile che la diversità del gruppo di persone partecipanti non si rifletta nella diversità del gruppo di formatori/ici. In «Schianto dell’equilibrio di genere» (ES), un duo di formatori è stato criticato perché il formatore principale (maschio) ha avuto più spazio di intervento rispetto alla co-formatrice (femmina) e la spiegazione offerta non ha cambiato l’impressione che ci fosse un importante squilibrio nel processo.

Esempi di queste problematiche emerse dalla ricerca, si vedano ad esempio gli episodi: «Osservazioni omofobe» (FR), «Donne bianche eterosessuali» (FR), «Alzarsi in piedi» (FR), «Rispettare i bisogni» (FR), «Non è mio compito educarvi» (HU), «Test delle regole della strada» (HU), «Io sono più della mia disabilità» (HU), «Non assegnare» (ES).

La nostra terza area di competenza è quella di prendere atto, affrontare e rispondere alle diversità specifiche del gruppo dei/delle partecipanti. Ciò implica uscire da una posizione «daltonica», nel senso di un certo «daltonismo culturale» (Luiza Cortesão), che considera il variopinto «arcobaleno delle culture» come un unico colore composto da interessi, conoscenze e bisogni identici, che minimizza o ignora la diversità. Al contrario, è necessario essere pronti/e ad affrontare ogni possibile implicazione nel processo di apprendimento. Essere onesti/e con sé stessi/e sul modo in cui ci si sente di fronte alla diversità e ammettere i propri limiti e ciò che si ignora contribuisce a non vedere la diversità come un problema, ma come un’opportunità di apprendimento. Allo stesso tempo, non bisogna cadere in una vuota postura di relativismo culturale e ignorare le tensioni di potere che esistono quando culture diverse coesistono nello stesso spazio. Le implicazioni possono essere molteplici:

cosa significa per una persona socialmente discriminata (per uno o più fattori) sentirsi sola nell’aula di formazione? Come possiamo garantirne l’inclusione, riconoscere la sua identità senza forzarla? Cosa significa per un gruppo eterogeneo di partecipanti se l’equipe dei/delle formatori/ici fa parte di un’identità socialmente dominante (e viceversa - ovvero quando la persona che insegna o facilita è parte di una minoranza)? Come tenere conto di questa diversità senza minimizzarla e senza irrigidirla? Allo stesso tempo, come essere consapevoli e non cadere in una sorta di «folclorizzazione» della diversità?



2 _ Stoer & Cortesão, 1999

3 _ Mariet, 1991; van Binsbergen, 1994

Implicazioni per il progetto PODER:

R2	R3	R4	R5
<p>Capire cos'è un'identità e perché è importante.</p>	<p>Affrontare in modo esplicito la diversità delle identità presenti/assenti.</p>	<p>Essere consapevoli dell'impatto della (mancanza di) diversità del gruppo socialmente minoritario.</p>	<p>Proteggere le minoranze sociali quando ci sono discriminazioni nel corso del training e promuovere una discussione con tutte</p>
<p>Capire cosa sono le politiche identitarie.</p>	<p>Esplicitare, discutere e creare strumenti per affrontare le aspettative di pari partecipazione formale / rappresentazioni della diversità, legittimità, diritti speciali per i membri delle minoranze.</p>		<p>Creare inclusione senza forzare troppo un'identità / riconoscimento forzato.</p>

4. Gestione delle accuse/manifestazioni discriminatorie

I/le partecipanti e il/la formatore/ice non sono necessariamente immuni da pregiudizi sociali e stereotipi che caratterizzano l'intera società. Possono inavvertitamente, o forse intenzionalmente, fare commenti discriminatori. I commenti discriminatori e offensivi possono provenire da qualche persona partecipante verso altri/e partecipanti (episodi come «Schwul», «Analfabeta» e «Gli stranieri hanno rovinato tutto», per esempio, in cui i/le partecipanti usano termini offensivi tra di loro); ma possono essere espressi anche da chi conduce nei confronti delle persone partecipanti (l'episodio «Giustizia razziale» illustra un partecipante che si sente offeso dal modo in cui il facilitatore parla di una pratica culturale); e dai/dalle partecipanti nei confronti del/la conduttore/trice («Osservazioni omofobiche», per esempio, in cui uno dei partecipanti a un workshop sulla discriminazione rivolge commenti omofobici alla facilitatrice LGBTQIA+). È interessante sottolineare, in quest'ultimo episodio citato, che la stessa facilitatrice si identificava come LGBTQIA+, ma questa informazione non era nota alle persone partecipanti - sollevando le seguenti domande: quali sono i limiti della neutralità nel ruolo di formatore/ice? Inoltre, la legittimità delle scelte personali potrebbe essere un argomento da utilizzare in questo tipo di situazione? Riteniamo che chi si occupa di formazione abbia la responsabilità di utilizzare queste occasioni come opportunità di apprendimento - tanto più che «lasciar correre» l'atteggiamento giudicante senza dar segno di essersene accorti/e potrebbe essere interpretato come un segno di approvazione e avallo dello stesso.

La nostra quarta competenza è quindi quella di affrontare le accuse e le manifestazioni discriminatorie nell'aula di formazione. Per contrastare tali osservazioni e manifestazioni, i/le formatori/ici devono avere una chiara comprensione di ciò che può essere interpretato come un atto di razzismo, LGBTQI+fobia, sessismo, validismo o abilismo, xenofobia, romofobia o altri tipi di discriminazione. Inoltre, è importante anche pensare a come coinvolgere il gruppo nel decostruire tali atteggiamenti. A volte le persone che si occupano di formazione possono inavvertitamente fare commenti o agire in un modo che alcune persone partecipanti possono percepire come un atto di esclusione. Sapere come reagire a questo «richiamo/lamentela/accusa» è un altro aspetto importante di quest'area di competenza.

Episodi legati alla quarta competenza: «Commenti omofobi» (FR), «Partenza improvvisa» (FR), «Analfabeta» (FR), «Giustizia razziale» (ES), «Madri zingare» (HU). «Tutti gli italiani sono razzisti» (IT), «Questo è il tuo lavoro - perché sei una donna» (IT), «Gli stranieri hanno rovinato tutto» (IT), «George» (IT), «Schwul» (IT)

Implications for the PODER products:

R2	R3	R4	R5
<p>Comprendere le diverse esclusioni basate sull'identità e il modo in cui i diversi movimenti sociali cercano di combatterle.</p>	<p>Capire come anticipare questa possibilità nelle «regole di base» e avere una modalità concordata per affrontarla, se emerge</p>	<p>Comprendere cosa si nasconde dietro le accuse di discriminazione.</p>	<p>Cosa facciamo quando siamo testimoni o quando gli/le altri/e percepiscono che abbiamo commesso manifestazioni discriminatorie?</p>
<p>Come anticipare le parole tabù, cosa verrà percepito come culturalmente appropriato?</p>	<p>Come anticipare le parole tabù, cosa sarà percepito come culturalmente appropriato?</p>	<p>Comprendere il peso di alcune parole a nome di gruppi minoritari.</p>	

5. Come creare una consapevolezza delle disuguaglianze strutturali / dinamiche di potere

Come abbiamo visto in precedenza, i/le partecipanti non sono necessariamente immuni da pregiudizi sociali o stereotipi che caratterizzano l'intera società. Anche se non manifestano atti discriminatori, possono essere riluttanti a riconoscere che i gruppi minoritari subiscono discriminazioni - individuali, strutturali o sistemiche. Come formatori/ici può essere impegnativo osservare che una persona appartenente a uno specifico gruppo discriminato non veda il danno dietro a certe azioni o non concordi sul fatto di poter essere maltrattata o discriminata - nell'episodio «Non tutte le donne credono nel sessismo» (ES), una donna afferma di non essere colpita dal patriarcato. Anche in altri casi questa competenza, relativa alla consapevolezza, è essenziale, quando per esempio i/le partecipanti riescono a vedere la discriminazione sistemica, ma allo stesso tempo credono che possa essere giustificata. Anche le narrazioni vittimistiche possono essere particolarmente difficili da ascoltare per un/a formatore/ice. In un certo senso, a volte le persone sono consapevoli della disuguaglianza strutturale di potere, ma solo in parte (ad esempio, non ne comprendono i meccanismi interni, ma possono riconoscerla. Quindi chi conduce può trovarsi di fronte a situazioni in cui alcune persone che sperimentano la discriminazione potrebbero non vedere il danno che sta dietro ad alcune azioni o addirittura pensare che il fatto di essere trattate in modo diverso sia giustificato (ad esempio, nel caso del fenomeno del razzismo/ sessismo interiorizzato).

L'ultima competenza che compone questo quadro di competenze è la capacità di condurre un gruppo da una posizione di inconsapevolezza, o addirittura di resistenza, fino al riconoscimento dell'esistenza di disuguaglianze strutturali e dinamiche di potere. Unitamente a questo processo, questa competenza mira anche a incorporare l'incoraggiamento a trasformare il mondo e a ridurre le disuguaglianze strutturali - in altre parole, non rimanere sul piano della consapevolezza, ma essere in grado di andare verso una reale trasformazione.

Episodi collegati: «Limitazione materiale» (FR), «Non tutte le donne credono nel sessismo» (HU), «Mozzature» (HU), «Progetti internazionali» (IT).

Implicazioni per i prodotti PODER:

R2	R3	R4	R5
Comprendere le disuguaglianze strutturali relative a più dimensioni	Costruire le condizioni per non essere i soli/le sole ad avere strumenti di consapevolezza.	Affrontare la resistenza all'idea di disuguaglianze strutturali.	Praticare la conduzione di discussioni per passare dalla responsabilità individuale alle disuguaglianze strutturali.
Essere consapevoli dei propri privilegi		Esercitarsi a trovare alleati tra i/le partecipanti (se chi ricopre il ruolo di formatore/ice si sente solo con la sua opinione) e a sostenere le loro voci durante una discussione sulla disuguaglianza strutturale	Saper stimolare il processo di «coscientizzazione».

Power dynamics
in education
revisited

PODER ●
The logo graphic consists of a horizontal bar with a gradient from light to dark teal. Inside the bar, there are two white circles and a white crescent shape, resembling a stylized 'O' or a power button indicator.