

# E-BOOK

EDUCATIONAL  
AND  
INFORMATIVE

BULLET  
POINT  
LISTS

WHY  
AND HOW  
TO BECOME  
A CONSULTANT



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Versione in italiano



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

## **Indice**

<b>EDUCATIONAL AND INFORMATIVE</b>	<b>3</b>
Capitolo 1 – Il concetto di genere, orientamento sessuale, identità di genere, ruolo e stereotipi.	4
Capitolo 2 – Studi di genere dagli anni '70 a oggi.	17
Capitolo 3 – Politiche europee sulla parità di genere e il divario di genere in Europa.	30
Capitolo 4 – Dirigenti sportivi e direttori di associazioni sportive: buone pratiche per una governance inclusiva	47
Capitolo 5 – Allenatori e istruttori: buone pratiche per promuovere l'uguaglianza di genere nello sport	61
Capitolo 6 – Attività pratiche per promuovere l'inclusione e la parità di genere nello sport	70
<b>BULLET POINT LISTS</b>	<b>76</b>
20 consigli pratici per promuovere l'uguaglianza di genere e contrastare gli stereotipi di genere nelle associazioni sportive	77
10 consigli pratici per gli istruttori sportivi per contrastare gli stereotipi durante l'allenamento	81
5 attività sportive di gruppo per promuovere l'inclusività e la parità di genere	84

<b>WHY AND HOW TO BECOME A LUB CONSULTANT</b>	<b>91</b>
Capitolo 1 – Essere un agente di cambiamento: conosci il tuo potenziale potere?	95
Capitolo 2 – Stereotipi da abbattere nella società contemporanea e negli ambienti sportivi	111
Capitolo 3 – Creare ambienti sportivi liberi	129
Capitolo 4 – Essere un consulente LUB	141
<b>Bibliografia e libri consigliati</b>	<b>161</b>

## **EDUCATIONAL AND INFORMATIVE**

## CAPITOLO 1

### IL CONCETTO DI GENERE, ORIENTAMENTO SESSUALE, IDENTITÀ DI GENERE, RUOLO E STEREOTIPI

Il concetto di genere è uno degli argomenti più dibattuti nelle scienze sociali e umane, poiché rappresenta una categoria fondamentale per comprendere il funzionamento delle società e le dinamiche di potere che si sviluppano al loro interno. Spesso confuso con il concetto di sesso biologico, il genere è in realtà un costrutto sociale che va oltre le caratteristiche fisiche e anatomiche di un individuo. Si riferisce all'insieme di aspettative, comportamenti e ruoli attribuiti a una persona in base al sesso assegnato alla nascita.

Questa distinzione tra sesso e genere è cruciale perché aiuta a comprendere che molte delle differenze attribuite a uomini e donne non derivano da tratti biologici innati, ma piuttosto da norme sociali consolidate nel tempo. Lo studioso John Money fu tra i primi a differenziare chiaramente i due concetti negli anni '50, evidenziando come il genere sia plasmato da fattori culturali ed educativi. Nei decenni successivi, numerosi ricercatori hanno ulteriormente esplorato questa distinzione, tra cui Ann Oakley (1972), che ha sottolineato come il genere venga appreso attraverso il processo di socializzazione e vari a seconda dei contesti storici e geografici. L'idea che il genere sia una costruzione sociale fu sviluppata negli anni '70 dagli studi femministi e successivamente ampliata dagli studi di genere e dalla teoria queer. Judith Butler, nel suo influente lavoro *Problemi di genere* (1990), ha sostenuto che il genere non è

un'identità stabile e fissa, ma piuttosto un insieme di atti performativi ripetuti nel tempo. Secondo questa prospettiva, il genere è un prodotto dell'interazione sociale e culturale piuttosto che un elemento intrinseco.

Caratteristica di un individuo. Butler critica l'idea che esista un modo "naturale" di essere uomo o donna e afferma che il genere è continuamente costruito attraverso il linguaggio, i comportamenti e le aspettative sociali.

Oltre agli studi teorici, numerose ricerche empiriche hanno dimostrato come le norme di genere influenzino la vita delle persone fin dalla prima infanzia. Secondo uno studio dell'UNESCO (2020), i bambini ricevono incoraggiamenti diversi in base al genere fin dai primi anni di scuola: i maschi sono più spesso incoraggiati a esplorare attività tecniche e scientifiche, mentre le femmine sono incoraggiate a sviluppare capacità relazionali e di cura. Questi fattori condizionanti hanno un impatto diretto sulle scelte educative e professionali, nonché sulla partecipazione alle attività sportive e sulle opportunità di carriera nel settore. La costruzione sociale del genere non è un fenomeno statico; piuttosto, cambia nel tempo. Ad esempio, mentre le donne erano escluse dalla maggior parte delle competizioni sportive nel XIX secolo, oggi sempre più atlete raggiungono traguardi significativi in discipline che un tempo erano considerate esclusivamente maschili. Tuttavia, la parità di genere non è ancora stata pienamente raggiunta, come dimostrano i dati sulla minore visibilità e sui finanziamenti ridotti per gli sport femminili rispetto a quelli maschili (Commissione Europea, 2018). Un altro aspetto fondamentale da considerare è che il genere non si limita a una semplice opposizione binaria tra

maschile e femminile. Molte culture in tutto il mondo riconoscono da tempo l'esistenza di identità di genere non binarie o fluide. Ad esempio, in alcune comunità indigene del Nord America, il concetto di *Two Spirit*<sup>11</sup> termine "hijra" esiste da secoli e si riferisce a individui che incarnano sia tratti maschili che femminili. Allo stesso modo, in India, la comunità hijra è riconosciuta come un terzo genere con una lunga tradizione storica e culturale.

In questo contesto, il dibattito attuale si concentra sulla necessità di riconoscere e rispettare la diversità delle identità di genere, in particolare nelle politiche pubbliche e nelle istituzioni sportive. L'inclusione di atleti transgender e non binari nelle competizioni ha suscitato numerose discussioni e ha spinto molte federazioni internazionali a rivedere i propri regolamenti per bilanciare l'equità competitiva con i diritti umani.

Comprendere il genere come costrutto sociale è quindi essenziale per decostruire gli stereotipi e promuovere una società più inclusiva. Questo approccio non significa negare le differenze biologiche tra i sessi, ma piuttosto riconoscere che molte disuguaglianze esistenti derivano da fattori culturali piuttosto che da predisposizioni naturali. Lo sport, in quanto disciplina altamente visibile e influente, rappresenta uno dei principali campi di battaglia per superare gli stereotipi e promuovere un modello più equo di partecipazione e rappresentazione di genere.

## 1.1 Genere e costruzione sociale

Il concetto di genere è emerso negli anni '50 e '60 in ambito psichiatrico e delle scienze sociali, grazie al lavoro pionieristico di studiosi come John Money e Robert Stoller. Essi distinsero tra sesso, inteso come l'insieme delle caratteristiche biologiche di un individuo, e genere, che rappresenta l'identificazione sociale e culturale di una persona all'interno delle categorie tradizionali di maschile e femminile. Questa distinzione aprì la strada a studi più approfonditi su come il genere viene costruito e interiorizzato nel corso della vita di una persona.

Le aspettative di genere diventano particolarmente evidenti fin dall'infanzia, attraverso l'educazione, la scuola e i media. Secondo gli studi di Sandra Bem (1981), la socializzazione di genere inizia nei primi anni di vita, quando i bambini sono esposti a modelli comportamentali differenziati. Le ragazze sono spesso incoraggiate a sviluppare capacità di cura e di cooperazione, mentre i ragazzi sono stimolati alla competizione e alla leadership. Questo modello è stato confermato anche da Connell (2002), che ha analizzato il concetto di "mascolinità egemonica", riferendosi al modo in cui la società premia i comportamenti considerati tipicamente maschili, relegando i tratti femminili a una posizione subordinata.

Secondo i dati UNESCO (2020), gli stereotipi di genere influenzano il rendimento scolastico e le scelte educative dei bambini. Le ragazze sono spesso incoraggiate a intraprendere discipline umanistiche, mentre i ragazzi sono orientati verso le materie STEM (scienza, tecnologia,

ingegneria e matematica). Queste dinamiche si riflettono anche nel mondo dello sport, dove le discipline considerate "maschili" ricevono maggiori investimenti e visibilità. Questi processi di socializzazione non si manifestano solo nell'istruzione formale, ma anche nei comportamenti quotidiani e nel gioco infantile. Una ricerca condotta da Thorne (1993) ha dimostrato che, fin dalla tenera età, i bambini interiorizzano le norme di genere attraverso le interazioni con i coetanei, sviluppando abitudini e modelli comportamentali che rafforzano la segregazione di genere. Nel gioco di gruppo, ad esempio, le attività fisiche e competitive sono più frequentemente associate ai maschi, mentre il gioco simbolico e le attività di cura sono incoraggiati tra le ragazze. Questa costruzione sociale del genere non è un fenomeno statico, ma è soggetta a continue trasformazioni basate sui cambiamenti culturali e sulle dinamiche storiche. Ad esempio, mentre nel XIX secolo l'idea che una donna praticasse sport come il calcio o la boxe era impensabile, oggi esistono campionati femminili professionistici in molte discipline un tempo considerate esclusivamente maschili. Tuttavia, il divario di genere persiste e le donne nello sport continuano a...

ricevono meno riconoscimento e finanziamenti rispetto agli uomini. Secondo una relazione del Parlamento europeo (2022), solo il 30% degli atleti professionisti in Europa sono donne e la copertura mediatica degli eventi sportivi femminili rimane significativamente inferiore a quella degli sport maschili.

Un altro aspetto da considerare è l'influenza della tecnologia e dei nuovi media nel plasmare le identità di genere. Con

l'avvento dei social network e delle piattaforme digitali, la rappresentazione di genere ha assunto nuove forme, spesso rafforzando ma anche sfidando gli stereotipi tradizionali. Alcuni studi recenti (Gill, 2007) hanno evidenziato come le immagini presentate dai media digitali possano contribuire sia a perpetuare rigidi ruoli di genere sia a promuovere modelli più fluidi e diversificati. In questo contesto, il concetto di *integrazione di genere*, introdotta dalle Nazioni Unite negli anni '90, rappresenta un tentativo concreto di integrare le prospettive di genere in tutte le politiche pubbliche, comprese quelle relative allo sport. L'obiettivo è promuovere una maggiore equità e garantire che le opportunità non siano influenzate da stereotipi di genere o discriminazioni. Comprendere il genere come un costrutto sociale è quindi essenziale per decostruire gli stereotipi e promuovere una società più inclusiva. Questo approccio non significa negare le differenze biologiche tra i sessi, ma piuttosto riconoscere che molte disuguaglianze esistenti derivano da fattori culturali piuttosto che da predisposizioni naturali. Lo sport, in quanto campo altamente visibile e influente, rappresenta uno dei principali campi di battaglia per superare gli stereotipi e promuovere un modello più equo di partecipazione e rappresentanza di genere.

## 1.2 Identità di genere e orientamento sessuale

L'identità di genere si riferisce alla percezione che un individuo ha di sé in termini di genere. Può essere in linea con il sesso assegnato alla nascita (come nel caso delle persone cisgender) o differirne (come accade nelle persone transgender e non binarie). Secondo l'American

Psychological Association (APA, 2015), l'identità di genere è un aspetto fondamentale dello sviluppo individuale e può emergere in età molto precoce, tra i 2 e i 4 anni. Questa consapevolezza si rafforza nel tempo attraverso le esperienze personali e le influenze sociali, portando gli individui a identificarsi con un genere specifico o a riconoscersi al di fuori delle tradizionali categorie di maschile e femminile.

L'identità di genere è strettamente legata al concetto di espressione di genere, che si riferisce al modo in cui un individuo comunica il proprio genere attraverso l'abbigliamento, il linguaggio del corpo, l'acconciatura e altri elementi estetici e comportamentali. Sebbene si ritenga spesso che l'espressione di genere debba essere in linea con il sesso assegnato alla nascita, molte culture hanno storicamente riconosciuto e accettato identità di genere che vanno oltre il tradizionale schema binario. Ad esempio, in alcune comunità indigene del Nord America, *Due Spiriti* Esiste un'identità, che si riferisce a individui che incarnano tratti sia maschili che femminili e che hanno storicamente ricoperto ruoli sociali e spirituali significativi. Oltre all'identità di genere, l'orientamento sessuale si riferisce all'attrazione emotiva, romantica e/o sessuale verso altre persone. Le principali categorie di orientamento sessuale includono eterosessualità, omosessualità, bisessualità e asexualità. Tuttavia, la ricerca di Alfred Kinsey (1948) ha introdotto il concetto di un continuum nell'orientamento sessuale, dimostrando che le attrazioni e i comportamenti sessuali non sono strettamente binari, ma possono esistere lungo uno spettro fluido.

Nel corso degli anni, numerosi studi hanno evidenziato l'impatto della società sull'accettazione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale. Secondo il rapporto ILGA-Europe (2021), i livelli di discriminazione variano significativamente a seconda dei contesti culturali e politici: alcuni Paesi implementano una legislazione progressista per il riconoscimento legale delle persone transgender e non binarie, mentre altri mantengono politiche restrittive e discriminatorie. Anche nel mondo dello sport, le questioni relative all'identità di genere e all'orientamento sessuale sono diventate oggetto di dibattito. L'inclusione degli atleti transgender nelle competizioni ha portato molte federazioni sportive internazionali a ridefinire i propri regolamenti. Ad esempio, il Comitato Olimpico Internazionale ha pubblicato nuove linee guida nel 2021, rimuovendo i limiti arbitrari sui livelli di testosterone e sollecitando le federazioni a valutare i casi individualmente sulla base di prove scientifiche e principi di equità e inclusione. Un'altra questione importante è la discriminazione che gli atleti LGBTQ+ possono subire in ambito sportivo. Secondo una ricerca di Outsport (2019), il 54% delle persone LGBTQ+ ha subito discriminazione o esclusione durante la pratica sportiva, con effetti negativi sul benessere psicologico e sulla partecipazione attiva all'atletica. Questo problema è ulteriormente aggravato dalla mancanza di modelli di riferimento: gli atleti dichiaratamente LGBTQ+ restano una minoranza e la loro visibilità è spesso ostacolata dalle pressioni sociali e dai timori di ripercussioni professionali.

Per contrastare queste forme di discriminazione, molte organizzazioni e associazioni sportive stanno promuovendo iniziative di sensibilizzazione e formazione. Campagne

come Lacci arcobaleno nel Regno Unito e Gioca con orgoglio negli Stati Uniti mirano a creare ambienti sportivi più inclusivi, incoraggiando il rispetto per la diversità di genere e l'orientamento sessuale.

L'identità di genere e l'orientamento sessuale non sono solo concetti individuali, ma questioni sociali che influenzano profondamente la struttura delle opportunità e delle esperienze personali. Comprendere e valorizzare questa diversità è essenziale per promuovere un ambiente più equo, non solo nello sport, ma in tutti gli aspetti della vita sociale.

### 1.3 Ruoli di genere e le loro implicazioni

I ruoli di genere si riferiscono all'insieme di norme e aspettative sociali che definiscono quali comportamenti, attività e tratti della personalità sono considerati appropriati per uomini e donne. Questi ruoli sono profondamente radicati nella cultura e nelle tradizioni di una società e possono variare significativamente nel tempo e nelle diverse regioni. Ad esempio, mentre in alcune culture il ruolo femminile è stato storicamente associato alla sfera domestica e alla cura della famiglia, in altre le donne hanno ricoperto posizioni di leadership e di potere in ambito politico e religioso. Nel contesto sportivo, i ruoli di genere hanno profondamente influenzato la partecipazione delle persone a varie discipline. Sport come il calcio, il rugby e il sollevamento pesi sono stati storicamente considerati maschili, mentre la ginnastica artistica, la danza e il nuoto

sincronizzato sono stati associati alla femminilità. Secondo una relazione del Parlamento europeo (2022), le donne rappresentano solo il 30% degli atleti professionisti in Europa, nonostante il crescente interesse per gli sport femminili. Questa divisione di genere nello sport non è casuale, ma piuttosto il risultato di un lungo e complesso processo storico. Durante il XIX e l'inizio del XX secolo, le donne erano fortemente scoraggiate dal praticare sport, spesso sulla base di giustificazioni pseudoscientifiche secondo cui l'attività fisica avrebbe potuto compromettere la loro fertilità o la loro cosiddetta fragilità "naturale". I moderni Giochi Olimpici, fondati da Pierre de

Coubertin nel 1896, inizialmente escluse le donne, e solo nel 1900 fu loro permesso di competere in discipline ritenute più "appropriate", come il tennis e il golf. Solo nel 2012 tutti i paesi partecipanti hanno incluso almeno una donna nelle loro delegazioni olimpiche.

Questa evoluzione dimostra come i ruoli di genere nello sport siano cambiati nel tempo, ma evidenzia anche la persistenza delle disuguaglianze. Ad esempio, uno studio dell'UNESCO (2021) ha rilevato che nei media sportivi le atlete ricevono una copertura significativamente inferiore rispetto ai loro colleghi maschi, con l'attenzione spesso focalizzata sul loro aspetto fisico piuttosto che sulle loro prestazioni atletiche. Inoltre, molti sport femminili ricevono meno finanziamenti e sponsorizzazioni, rendendo più difficile per le atlete costruire carriere professionali sostenibili. Oltre agli aspetti mediatici ed economici, i ruoli di genere influenzano anche le dinamiche all'interno delle squadre e delle organizzazioni sportive. Allenatori e dirigenti sportivi tendono a essere

prevalentemente uomini, il che può limitare la rappresentanza femminile e la creazione di ambienti più inclusivi. Secondo un rapporto della Women's Sports Foundation (2020), solo il 25% degli allenatori delle squadre femminili nelle università statunitensi sono donne, mentre la percentuale è ancora inferiore per le squadre maschili. Un altro aspetto rilevante riguarda la percezione delle capacità atletiche. Stereotipi di genere profondamente radicati spesso portano a supporre che gli uomini siano naturalmente più forti e veloci delle donne, senza considerare le differenze fisiologiche e le opportunità di allenamento. In realtà, la prestazione atletica dipende da molteplici fattori, tra cui l'accesso alle risorse, la qualità dell'allenamento e il supporto sociale. Studi recenti hanno dimostrato che in alcune discipline di resistenza, come il nuoto in acque libere e le ultramaratone, le donne possono competere alla pari o addirittura superare gli uomini, sfidando pregiudizi consolidati (Hunter et al., 2020). Nel mondo dello sport,

Il superamento degli stereotipi sui ruoli di genere richiede politiche di inclusione e azioni concrete per garantire pari opportunità. Ad esempio, la FIFA ha introdotto norme per garantire la parità retributiva tra calcio maschile e femminile, mentre molte federazioni si stanno impegnando per aumentare la rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership.

I ruoli di genere, quindi, non sono solo una questione teorica, ma hanno implicazioni concrete per la vita e la carriera degli atleti. Superare queste barriere richiede uno sforzo collettivo da parte di istituzioni, media, aziende e comunità sportive per creare un ambiente più equo e inclusivo, in cui ogni

individuo possa esprimere il proprio pieno potenziale senza essere vincolato da aspettative basate sul genere.

## Conclusione

Il concetto di genere, in tutta la sua complessità e multidimensionalità, non può essere ridotto a una semplice distinzione tra maschile e femminile. Come abbiamo visto, il genere è il risultato di un processo di costruzione sociale che si sviluppa attraverso l'educazione, le norme culturali, i media e le istituzioni. La sua influenza si estende a tutti gli ambiti della vita, dallo sviluppo individuale alle relazioni sociali, dal lavoro alla pratica sportiva. Lo sport, in particolare, rappresenta uno dei campi più emblematici in cui gli stereotipi di genere si manifestano e si perpetuano. La storica segregazione delle discipline sportive, le disparità di opportunità e finanziamenti e la sottorappresentazione delle donne nei ruoli decisionali dimostrano come il cammino verso la parità di genere sia ancora lungo. Tuttavia, negli ultimi decenni, sono stati compiuti progressi significativi grazie all'impegno di atleti, attivisti e istituzioni che hanno

ha sfidato le norme esistenti e promosso un approccio più equo e inclusivo. Gli studi di genere e la ricerca nelle scienze sociali hanno evidenziato che superare le barriere imposte dai ruoli di genere è essenziale non solo per garantire pari opportunità, ma anche per costruire società più eque e che accolgano la diversità. Decostruire gli stereotipi, promuovere la pari rappresentanza e garantire politiche inclusive sono

passi essenziali per garantire che ogni individuo possa esprimere appieno il proprio potenziale senza essere limitato da vincoli sociali arbitrari.

Affrontare le questioni di genere nel contesto sportivo significa riconoscere il valore dell'inclusione e della diversità, promuovendo al contempo politiche e pratiche che offrano a tutti, indipendentemente dal genere, l'opportunità di partecipare e competere in condizioni di parità. Abbattere le barriere di genere nello sport non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un'opportunità per arricchire l'esperienza sportiva stessa, valorizzando il talento e le capacità al di là di rigide e obsolete categorizzazioni. Nei capitoli successivi, approfondiremo l'evoluzione degli studi di genere, le politiche europee in materia di parità e il ruolo delle istituzioni sportive nell'affrontare le disuguaglianze, fornendo strumenti pratici per promuovere una cultura sportiva più equa e inclusiva.

## CAPITOLO 2

### STUDI DI GENERE DAGLI ANNI '70 A OGGI

Gli studi di genere sono un campo interdisciplinare emerso ufficialmente negli anni '70 nell'ambito delle scienze sociali, della filosofia, della storia e della psicologia. Questo campo di ricerca si è sviluppato con l'obiettivo di analizzare il genere non solo come una differenza biologica tra uomini e donne, ma come un costrutto sociale influenzato da norme culturali, politiche ed economiche. L'attenzione agli stereotipi di genere, alle disuguaglianze e alle discriminazioni ha portato alla nascita di una vasta letteratura accademica che ha messo in discussione le strutture di potere e aperto nuove prospettive per la comprensione di identità, ruoli e dinamiche sociali. Nel corso degli anni, gli studi di genere hanno influenzato numerosi campi, tra cui l'istruzione, il diritto, la politica e, naturalmente, lo sport.

#### 2.1 Le origini e l'influenza del femminismo sulla nascita degli studi di genere

Gli studi di genere affondano le loro radici nei movimenti femministi della seconda metà del XX secolo, in particolare nella cosiddetta "seconda ondata" del femminismo, che si è sviluppata tra gli anni '60 e '80. Mentre la prima ondata si è concentrata principalmente sui diritti civili e politici delle donne, come il diritto di voto e l'accesso all'istruzione, la seconda ha ampliato l'ambito di analisi, mettendo in

discussione le norme di genere, il patriarcato e la distribuzione del potere nella società. Autrici come Simone de Beauvoir, con la sua celebre opera *Il secondo sesso* (1949), ebbe un'enorme influenza sugli studi successivi. De Beauvoir affermò notoriamente che "non si nasce

donna, ma piuttosto lo diventa", sottolineando che il genere non è una condizione naturale, ma il risultato di un processo di costruzione sociale. Questo concetto ha fornito una base teorica fondamentale per i futuri studi di genere, spingendo i ricercatori a indagare come la società plasma le identità e i ruoli di uomini e donne. Durante gli anni '70 e '80, figure chiave come Betty Friedan, Bell Hooks e Adrienne Rich hanno ulteriormente ampliato il pensiero femminista, incorporando una prospettiva intersezionale che considerava non solo il genere, ma anche la razza, la classe sociale e la sessualità come fattori cruciali nel plasmare le esperienze individuali e collettive. L'intersezionalità, un concetto sviluppato da Kimberlé Crenshaw (1989), ha permesso una migliore comprensione di come diverse forme di discriminazione si sovrappongano e si intreccino, creando esperienze uniche per le donne appartenenti a gruppi socialmente emarginati. Ad esempio, una donna nera può subire discriminazioni sia a causa del sessismo che del razzismo, sperimentando due forme di oppressione che si rafforzano a vicenda. Questo approccio ha portato gli studi di genere oltre la semplice dicotomia uomo-donna, abbracciando una visione più ampia e complessa delle relazioni di potere. Nel frattempo, Gli studi femministi hanno influenzato anche le politiche pubbliche, portando all'introduzione di meccanismi come *integrazione di genere*, un concetto adottato ufficialmente dall'Unione Europea negli anni '90 per integrare la prospettiva di genere

in tutte le politiche governative e nei processi decisionali. Questo approccio ha contribuito a promuovere iniziative di equità, come le quote di genere nei parlamenti e nei consigli di amministrazione aziendali, nonché programmi di educazione alla parità di genere nelle scuole.

Un altro aspetto centrale nello sviluppo degli studi di genere è stato il dibattito sulla rappresentazione delle donne nei media. Studiose come Laura Mulvey, nel suo saggio *Piacere visivo e cinema narrativo* (1975), ha introdotto il concetto *disguardo maschile*, evidenziando come le donne siano spesso rappresentate nei media da una prospettiva maschile

che le oggettifica e le relega a ruoli subordinati. Questo tipo di analisi ha avuto implicazioni dirette nello sport, dove le atlete vengono spesso ritratte più per il loro aspetto fisico che per i loro risultati atletici, rafforzando stereotipi limitanti. Negli ultimi decenni, le teorie femministe e gli studi di genere hanno continuato a evolversi, con l'emergere del femminismo postmoderno e delle nuove tecnologie digitali che hanno ampliato i modi in cui il genere viene discusso e analizzato. Movimenti come *Anche io*, emersi nel 2017, hanno riportato al centro del dibattito pubblico le questioni legate al sessismo, alla violenza di genere e alla necessità di profondi cambiamenti strutturali nelle istituzioni. L'influenza degli studi di genere si è così estesa ben oltre il mondo accademico, plasmando leggi, politiche sociali e movimenti culturali. Nel campo dello sport, ciò ha portato alla revisione dei regolamenti e all'adozione di politiche di inclusione volte a garantire maggiore equità tra atleti uomini e donne, ridurre la discriminazione di genere e aumentare le opportunità per tutti.

## 2.2 La nascita della teoria queer e l'espansione degli studi di genere

Negli anni Novanta gli studi di genere hanno subito un'ulteriore evoluzione con l'emergere della *teoria queer*, un campo di ricerca che ha messo in discussione la rigidità delle categorie di genere e sessualità. Studiosi come Judith Butler, in *Problemi di genere* (1990), hanno introdotto il concetto di performatività di genere, sostenendo che il genere non è una realtà fissa, ma piuttosto un insieme di atti e comportamenti ripetuti che costruiscono e rafforzano identità specifiche. Secondo Butler, il genere è un fenomeno sociale plasmato da pratiche culturali e linguistiche apprese e riprodotte nel tempo.

La teoria queer sfida la visione essenzialista del genere, che lo vede come una caratteristica innata e immutabile, proponendo invece un modello più fluido e dinamico. Questo approccio ha avuto un impatto significativo sugli studi di genere, spingendo la ricerca oltre la tradizionale dicotomia uomo-donna per includere una gamma più ampia di identità di genere e orientamenti sessuali. Michel Foucault, nella sua opera *La storia della sessualità: Volume 1* (1976), è stato un altro riferimento chiave per la teoria queer, analizzando come il potere e il discorso plasmano la costruzione delle identità sessuali. Foucault ha evidenziato come la sessualità sia stata storicamente regolata da istituzioni sociali, religiose e scientifiche che hanno imposto norme rigide e limitanti. La

sua analisi ha aperto la strada a una critica delle pratiche disciplinari che escludono o marginalizzano gli individui che non si conformano ai modelli eteronormativi. I contributi della teoria queer non si sono limitati al mondo accademico, ma hanno avuto significative ripercussioni politiche e sociali. Hanno influenzato i dibattiti sui diritti LGBTQ+ e hanno accresciuto la consapevolezza della necessità di politiche inclusive per le persone transgender e non binarie. In campo giuridico, il crescente riconoscimento delle identità di genere non conformi ha portato molti paesi a rivedere le proprie leggi in materia di riconoscimento di genere, uguaglianza del matrimonio e protezione contro la discriminazione.

Un altro aspetto fondamentale della teoria queer è la sua applicazione nell'analisi dei media e della cultura popolare. Studiosi come Eve Kosofsky Sedgwick e Jack Halberstam hanno esaminato come genere e sessualità siano rappresentati in film, letteratura e prodotti culturali di massa. Attraverso questa prospettiva critica, la teoria queer ha contribuito a svelare le norme eterosessuali dominanti e a promuovere narrazioni più inclusive e diversificate. Nel contesto sportivo, la teoria queer ha sollevato interrogativi sulle categorie di genere nelle competizioni. Tradizionalmente, gli sport sono stati organizzati secondo una rigida divisione binaria.

tra uomini e donne, ma questa struttura è sempre più contestata dagli atleti transgender e non binari che chiedono riconoscimento e rispetto per le loro identità. La partecipazione degli atleti transgender alle competizioni ha scatenato un intenso dibattito, portando molte federazioni sportive a rivedere i propri regolamenti per garantire una

maggior inclusività. In particolare, il Comitato Olimpico Internazionale (CIO) ha aggiornato le sue linee guida nel 2021 per consentire agli atleti transgender di competere senza necessariamente sottoporsi a interventi chirurgici, basando invece l'idoneità su principi di equità e inclusione. Questa modifica rappresenta un significativo passo avanti nella lotta alla discriminazione nello sport, ma il dibattito rimane aperto e continua a essere analizzato da studiosi e attivisti.

Infine, la teoria queer ha contribuito a ridefinire la mascolinità e la femminilità nello sport. Ha messo in discussione l'idea che forza, resistenza e competitività siano qualità intrinsecamente maschili e ha promosso una visione più sfumata delle capacità atletiche. Ciò ha portato a una maggiore accettazione della diversità di genere nello sport e alla creazione di spazi più inclusivi per tutti gli atleti, indipendentemente dalla loro identità di genere o dal loro orientamento sessuale.

### 2.3 Studi di genere e il loro impatto sullo sport

Gli studi di genere hanno avuto un impatto significativo sul mondo dello sport, evidenziando le disparità di trattamento tra uomini e donne e le sfide affrontate dagli individui che non si conformano al sistema binario di genere. Per decenni, lo sport è stato considerato un ambito prevalentemente maschile, con ruoli e opportunità fortemente influenzati dagli stereotipi di genere. Tuttavia,

Grazie alla ricerca accademica e ai movimenti per i diritti civili, negli ultimi anni si sono registrati progressi sostanziali verso una maggiore equità e inclusione. Uno dei principali contributi degli studi di genere nel settore sportivo è stata la dimostrazione che le disparità di genere non derivano da differenze biologiche insormontabili, ma piuttosto da strutture sociali e culturali che limitano le opportunità per le atlete. Ricerche condotte da istituzioni come l'UNESCO e il Parlamento europeo hanno dimostrato che le donne nello sport ricevono minore visibilità mediatica, finanziamenti inferiori e un sostegno ridotto rispetto ai loro colleghi maschi. Secondo un rapporto della Commissione europea (2022), solo il 4% della copertura sportiva globale è dedicato allo sport femminile, mentre gli sport maschili continuano a dominare il panorama mediatico e commerciale. Un'altra questione chiave che emerge dagli studi di genere riguarda l'accesso allo sport per le ragazze. La mancanza di modelli di riferimento, unita a una cultura che associa ancora alcune discipline alla mascolinità, scoraggia molte ragazze dal praticare sport. Studi recenti hanno dimostrato che i tassi di abbandono scolastico tra le ragazze adolescenti sono significativamente più alti rispetto a quelli dei loro coetanei maschi, spesso a causa di pressioni sociali, mancanza di supporto familiare e discriminazione. In risposta a questo problema, molte organizzazioni internazionali hanno avviato programmi per promuovere la parità di genere nello sport, incoraggiando la partecipazione femminile in tutte le discipline.

Gli studi di genere hanno anche sollevato questioni cruciali riguardo alla regolamentazione della partecipazione degli atleti transgender e non binari alle competizioni.

Tradizionalmente, le competizioni sportive sono state organizzate secondo una rigida divisione binaria tra uomini e donne, escludendo coloro che non rientrano in queste categorie. Tuttavia, il crescente riconoscimento delle identità di genere non binarie e transgender ha portato molte federazioni sportive internazionali a rivedere le proprie politiche. Nel 2021, il Comitato Olimpico Internazionale

Il CIO ha aggiornato le sue linee guida, affermando che non esiste una soluzione unica per tutti gli sport e che ogni federazione deve sviluppare regolamenti inclusivi basati sui principi di equità e rispetto dei diritti umani. Le sfide legate all'inclusione delle persone transgender nello sport rimangono oggetto di dibattito globale. Da un lato, ci sono argomentazioni a sostegno della necessità di garantire pari opportunità a tutti gli atleti, indipendentemente dalla loro identità di genere. Dall'altro, alcuni critici sostengono che le competizioni dovrebbero basarsi su criteri biologici per mantenere l'equità tra i partecipanti. Gli studi di genere hanno contribuito a smantellare molte argomentazioni discriminatorie, dimostrando che le prestazioni sportive dipendono da numerosi fattori, tra cui l'allenamento, l'alimentazione e le risorse disponibili, piuttosto che esclusivamente da differenze fisiche innate.

Un altro aspetto fondamentale dell'impatto degli studi di genere sullo sport è la crescente attenzione al linguaggio e alla rappresentazione mediatica delle atlete. Storicamente, le donne nello sport sono state spesso descritte più per il loro aspetto fisico che per le loro capacità atletiche, con un'attenzione sproporzionata a dettagli come l'abbigliamento o la vita personale. Gli studi di genere hanno

contribuito a sensibilizzare giornalisti e professionisti del settore sulla necessità di una rappresentazione equa e rispettosa delle atlete, enfatizzando i loro successi sportivi piuttosto che aspetti non correlati. Infine, gli studi di genere hanno promosso lo sviluppo di politiche di inclusione e diversità all'interno delle istituzioni sportive. Oggi, molte federazioni internazionali e organizzazioni nazionali stanno adottando strategie per garantire una maggiore equità di genere nei ruoli di leadership e nei processi decisionali. Tuttavia, il percorso verso la piena parità è ancora lungo e richiede un impegno continuo da parte di istituzioni, organizzazioni sportive e media. L'impatto degli studi di genere sullo sport ha portato a cambiamenti significativi, ma presenta anche numerose sfide.

rimangono. La lotta per la parità di genere nello sport è tutt'altro che finita e sarà fondamentale continuare a monitorare i progressi, promuovere nuove ricerche e sviluppare strategie efficaci per garantire un accesso equo e inclusivo a tutte le discipline sportive.

#### 2.4 Il futuro degli studi di genere: nuove prospettive e sfide

Sebbene gli studi di genere abbiano già apportato profondi cambiamenti alla società, continuano a evolversi e ad affrontare nuove sfide. Le dinamiche di genere sono in continua evoluzione e la ricerca attuale mira a esplorare non solo le persistenti disuguaglianze tra uomini e donne, ma anche le problematiche legate alle identità di genere fluide e

non binarie, le intersezioni con altre forme di discriminazione e l'impatto delle tecnologie digitali sulla costruzione delle identità di genere. Uno degli argomenti più dibattuti riguarda il futuro dell'inclusione di genere nelle istituzioni e nelle politiche pubbliche. Sebbene molti paesi abbiano introdotto leggi a tutela della parità di genere, la discriminazione strutturale persiste in vari ambiti, tra cui il mercato del lavoro, l'istruzione e lo sport. Nuove ricerche si concentrano sull'analisi delle misure più efficaci per ridurre il divario retributivo di genere, promuovere una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli di leadership e garantire che le politiche di inclusione siano efficacemente implementate e monitorate. Nel settore sportivo, il futuro degli studi di genere si interseca con le discussioni in corso sulla partecipazione degli atleti transgender e intersessuali alle competizioni. I regolamenti sportivi sono ancora in evoluzione e spesso variano da federazione a federazione, creando un quadro normativo incoerente. Il Comitato Olimpico Internazionale ha recentemente adottato un approccio più inclusivo, ma la necessità di bilanciare equità e inclusione rimane una sfida aperta. La ricerca futura si concentrerà su

sviluppare parametri che garantiscono il rispetto dei diritti di tutti gli atleti, evitando discriminazioni o vantaggi ingiusti nelle competizioni.

Un altro aspetto emergente è l'impatto delle tecnologie digitali sulle questioni di genere. Social media, videogiochi e piattaforme di streaming stanno ridefinendo il modo in cui il genere viene rappresentato e percepito. Da un lato, questi strumenti hanno offerto maggiore visibilità alle questioni di

genere e creato spazi sicuri per le comunità LGBTQ+. Dall'altro, le nuove tecnologie hanno anche esacerbato fenomeni come il sessismo online, il cyberbullismo e la disinformazione sulle questioni di genere. Studi futuri analizzeranno queste dinamiche e svilupperanno strategie per combattere la discriminazione digitale, promuovendo al contempo un uso più etico della tecnologia. L'intersezionalità rimarrà un concetto chiave nel futuro degli studi di genere. Analizzare le interconnessioni tra genere, razza, classe sociale, orientamento sessuale e disabilità è essenziale per sviluppare politiche di inclusione efficaci. La ricerca si sta spostando sempre più verso un approccio globale, considerando le diverse esperienze degli individui in base ai loro contesti culturali e geopolitici. Organizzazioni internazionali come le Nazioni Unite e l'Unione Europea stanno investendo in progetti di ricerca e programmi di sensibilizzazione per affrontare le disuguaglianze di genere su scala globale.

Infine, il futuro degli studi di genere vedrà una più forte collaborazione tra il mondo accademico e le istituzioni, con particolare attenzione all'applicazione pratica dei quadri teorici. L'obiettivo sarà trasformare le conoscenze acquisite in strumenti concreti per il cambiamento sociale attraverso riforme legislative, programmi educativi e iniziative di sensibilizzazione nei media e nello sport.

In conclusione, gli studi di genere continueranno a svolgere un ruolo centrale nel plasmare il futuro delle società moderne. Sebbene molte battaglie siano state vinte, restano sfide significative che richiedono un impegno costante per

garantire un futuro più equo e inclusivo per tutti gli individui, indipendentemente dal genere o dall'identità.

## Conclusione

Gli studi di genere hanno profondamente ridefinito il modo in cui comprendiamo l'identità, le relazioni di potere e le disuguaglianze sociali. Fin dalla loro comparsa negli anni '70, questi studi hanno contribuito a smantellare stereotipi e strutture oppressive, promuovendo una visione più fluida e inclusiva del genere e delle identità sessuali. Uno dei loro maggiori contributi è stato dimostrare che il genere non è un fatto biologico immutabile, ma piuttosto un costrutto sociale e culturale che varia nel tempo e nei contesti storici. Analizzando le norme di genere, le disuguaglianze e i meccanismi di esclusione, gli studi di genere hanno fornito strumenti sia teorici che pratici per promuovere l'uguaglianza in vari campi, tra cui l'istruzione, il lavoro, la politica e lo sport. Nonostante i progressi compiuti, permangono numerose sfide. La lotta per l'uguaglianza di genere è ancora ostacolata da barriere culturali, politiche ed economiche che limitano le opportunità per le donne e le persone LGBTQ+. Le battaglie in corso per i diritti civili, la parità retributiva e il riconoscimento delle identità di genere non binarie evidenziano che il dibattito sul ruolo del genere nella società è più attuale che mai. Nel mondo dello sport, gli studi di genere hanno aumentato la consapevolezza della discriminazione subita dalle atlete e dagli atleti transgender, ma persistono ancora molte questioni irrisolte. La

regolamentazione della partecipazione degli atleti transgender, la riduzione del divario di genere nei finanziamenti e la copertura mediatica di...

Lo sport femminile e la lotta agli stereotipi di genere nelle discipline atletiche richiedono ulteriori ricerche e azioni concrete.

Guardando al futuro, gli studi di genere continueranno a essere un punto di riferimento cruciale per le politiche di inclusione e le trasformazioni culturali. Con l'evoluzione della società e l'emergere di nuove tecnologie, il campo degli studi di genere si espanderà ulteriormente, affrontando nuove sfide come il sessismo nei media digitali, la discriminazione algoritmica e il ruolo dell'intelligenza artificiale nel perpetuare gli stereotipi di genere. È essenziale che la discussione su questi temi non rimanga confinata alla sfera accademica, ma si traduca in azioni concrete a livello istituzionale e sociale. Educare le nuove generazioni all'uguaglianza di genere, garantire luoghi di lavoro e ambienti educativi più equi e promuovere politiche inclusive nello sport sono solo alcuni degli obiettivi da perseguire nei prossimi anni. In definitiva, gli studi di genere rappresentano un campo di ricerca dinamico e in continua evoluzione, in grado di influenzare profondamente le nostre vite e le strutture sociali. La loro importanza non risiede solo nella critica delle disuguaglianze esistenti, ma anche nel fornire strumenti concreti per costruire un mondo più giusto, equo e inclusivo per tutti.

## CAPITOLO 3

### POLITICHE EUROPEE SULLA PARITÀ DI GENERE E IL DIVARIO DI GENERE IN EUROPA

Negli ultimi decenni, l'Unione Europea ha implementato una serie di politiche volte a promuovere la parità di genere in tutti i settori della società, compreso lo sport. Le disparità di genere nello sport si manifestano in vari modi: dalla minore partecipazione femminile alle attività agonistiche alla sottorappresentazione delle donne nei ruoli di leadership, nonché alla limitata visibilità mediatica dello sport femminile. Questo capitolo esplorerà le principali politiche europee in materia di parità di genere, analizzando le misure adottate per ridurre il divario di genere nello sport e le sfide che devono ancora essere affrontate.

#### 3.1 Le principali politiche europee sulla parità di genere

L'Unione Europea riconosce da tempo l'importanza di promuovere la parità di genere come principio fondamentale. Già con il Trattato di Roma del 1957 fu sancito il principio della parità retributiva tra uomini e donne, ma fu attraverso l'evoluzione delle direttive europee che vennero sviluppate politiche più efficaci. Nel corso degli anni, la parità di genere è diventata una priorità per le istituzioni europee, con un approccio integrato volto a eliminare le disuguaglianze in tutti gli ambiti, dallo sport al mercato del lavoro e alla rappresentanza politica. Le strategie europee si

basano su principi chiave quali *integrazione di genere*, che integra una prospettiva di genere in tutte le politiche e nei processi decisionali, nonché nelle misure legislative volte a combattere la discriminazione.

Alcuni dei principali strumenti normativi includono:

- Strategia per la parità di genere 2020-2025: un piano d'azione dell'UE volto a ridurre il divario di genere in ambito economico, politico e sociale. Questa strategia individua aree chiave di intervento, tra cui l'inclusione delle donne nei settori tradizionalmente a predominanza maschile, la prevenzione della violenza di genere e l'eliminazione del divario retributivo di genere.
- Carta Europea per lo Sport Femminile (EWS): Promossa dal Parlamento europeo, questa carta mira a migliorare le opportunità per le donne nello sport aumentando il sostegno finanziario e garantendo una maggiore inclusione. È un documento chiave per l'adozione di politiche sportive più eque e inclusive, con particolare attenzione alla formazione, alla leadership e alla rappresentanza.
- Piano d'azione per la parità di genere nello sport (2022-2025): un'iniziativa che incoraggia le federazioni sportive a

implementare politiche di equità e a monitorare i progressi attraverso indicatori specifici. Questo piano include finanziamenti dedicati a progetti che promuovono la partecipazione femminile e misure per incentivare il coinvolgimento delle donne nei ruoli di leadership all'interno delle organizzazioni sportive.

- Direttiva 2006/54/CE: relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e lavoro, applicabile anche al settore sportivo. Questa direttiva è stata fondamentale per garantire che le donne nello sport abbiano accesso agli stessi diritti, opportunità e retribuzioni dei loro colleghi maschi.
- Strategia dell'UE per i diritti LGBTQI+ 2020-2025: questa strategia mira a proteggere e promuovere i diritti delle persone LGBTQI+, compresi quelli relativi alla partecipazione sportiva e alla lotta contro la discriminazione basata sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale. L'inclusione delle persone transgender e non binarie nelle competizioni sportive rimane una questione molto dibattuta e l'UE si sta impegnando per garantire una maggiore equità nell'accesso allo sport per tutti.

Oltre a queste normative, l'Unione Europea collabora attivamente con organizzazioni internazionali come il Consiglio d'Europa, l'UNESCO e il Comitato Olimpico Internazionale per sviluppare politiche comuni che promuovano la parità di genere nello sport. Il Consiglio d'Europa, in particolare, ha adottato raccomandazioni specifiche per incoraggiare la partecipazione delle donne a tutti i livelli delle attività sportive, dalle atlete agli allenatori e ai dirigenti federativi. La Commissione Europea finanzia numerosi progetti attraverso il programma Erasmus+ Sport, sostenendo iniziative che promuovono la parità di genere e combattono la discriminazione nelle attività sportive. Questi progetti includono programmi educativi per sensibilizzare allenatori e dirigenti sportivi sulle questioni di genere e iniziative volte a incoraggiare le ragazze a intraprendere una carriera nello sport, sfidando gli stereotipi che ancora limitano le loro opportunità. Inoltre, la recente approvazione della Dichiarazione di Parigi sulla parità di genere nello sport rappresenta un altro significativo passo avanti. Firmata da numerosi Stati membri dell'UE, questa dichiarazione riafferma l'impegno a eliminare ogni forma di discriminazione e a promuovere attivamente politiche per la parità di genere nello sport. Tra le principali misure proposte figurano l'aumento dei finanziamenti per lo sport femminile.

promuovere politiche di leadership inclusiva e adottare linee guida per migliorare la rappresentanza delle atlete nei media.

Nonostante questi importanti progressi, permangono delle sfide. L'attuazione delle politiche europee per la parità di genere varia significativamente tra gli Stati membri, con

alcuni paesi che adottano riforme radicali mentre altri faticano ad attuare misure efficaci. Per questo motivo, l'UE continua a monitorare attentamente i progressi, promuovendo l'adozione delle migliori pratiche e incoraggiando lo scambio di esperienze tra i paesi. Le politiche europee per la parità di genere nello sport sono quindi un elemento cruciale per costruire un sistema più equo e inclusivo. Il cammino verso la parità è ancora lungo, ma con un impegno istituzionale costante e la collaborazione con i principali stakeholder del settore sportivo, è possibile ridurre il divario di genere e garantire pari opportunità a tutti gli atleti, indipendentemente dal genere.

### 3.2 Il divario di genere nello sport in Europa: dati e analisi

Nonostante i progressi normativi, il divario di genere nello sport rimane un problema significativo. I dati raccolti dalla Commissione Europea e da organizzazioni come l'UNESCO mostrano che:

- Le donne rappresentano solo il 37% degli atleti registrati nelle federazioni sportive europee.
- La presenza femminile nei ruoli di governance sportiva è inferiore al 20%.
- La copertura mediatica degli eventi sportivi femminili è inferiore al 10% rispetto a quella maschile.
- Il divario retributivo tra atleti uomini e donne è ancora

significative, con alcune discipline che presentano differenze superiori al 50%.

Le cause di questa disparità sono molteplici e vanno dagli stereotipi culturali alla riduzione dei finanziamenti per lo sport femminile. La percezione che alcuni sport siano "maschili" o "femminili" continua a influenzare le opportunità di accesso per le atlete, limitandone la crescita professionale. Oltre ai dati generali, è importante analizzare la situazione nelle specifiche discipline sportive. Ad esempio, negli sport di squadra come calcio, pallavolo e basket, le squadre maschili ricevono un sostegno finanziario significativamente maggiore rispetto alle loro controparti femminili. La UEFA, ad esempio, ha recentemente aumentato i finanziamenti per il calcio femminile, ma il divario con il calcio maschile rimane enorme: la Champions League maschile assegna fino a 2 miliardi di euro di premi in denaro, mentre quella femminile si ferma a circa 24 milioni di euro. Un altro dato statistico rilevante riguarda la presenza femminile nei ruoli di leadership. Secondo uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), meno del 10% delle federazioni sportive europee ha una presidente donna. Inoltre, solo il 14% degli allenatori di squadre di alto livello sono donne, un dato che dimostra quanto sia difficile per le donne accedere a posizioni di leadership nello sport. Il divario di genere influisce anche sulle opportunità di carriera dopo le competizioni sportive. Molte ex atlete faticano a entrare nel mondo della dirigenza sportiva, poiché posizioni chiave vengono spesso assegnate a ex atleti uomini. La mancanza di programmi di formazione e di supporto per le donne che aspirano a carriere manageriali nello sport alimenta ulteriormente lo squilibrio

di genere. Un altro fattore cruciale è la rappresentazione mediatica dello sport femminile. Secondo un rapporto del Women's Sport Trust, le competizioni femminili ricevono meno del 4% della copertura mediatica sportiva totale in Europa. Inoltre, quando si parla di sport femminile, l'attenzione dei media spesso si concentra più sull'aspetto fisico delle atlete che sulle loro prestazioni. Questo

La narrazione contribuisce a rafforzare stereotipi dannosi e riduce l'attrattiva dello sport femminile per sponsor e investitori.

Nonostante questi ostacoli, vi sono segnali positivi. Eventi come la Coppa del Mondo di calcio femminile e le Olimpiadi hanno registrato un aumento significativo del pubblico e della copertura mediatica negli ultimi anni, a dimostrazione dell'interesse pubblico per lo sport femminile, se adeguatamente promosso. Tuttavia, affinché il divario di genere si riduca realmente, sono necessarie politiche strutturali che promuovano la parità di accesso, aumentino la visibilità mediatica e garantiscano un maggiore sostegno economico alle atlete. L'UE e le organizzazioni sportive internazionali si stanno impegnando per affrontare queste disparità, ma per ottenere cambiamenti concreti sono necessari un impegno e un'azione costanti da parte di governi, federazioni, media e sponsor.

### 3.3 Strategie per ridurre il divario di genere nello sport

Per affrontare il problema della disparità di genere nello sport, istituzioni europee, federazioni sportive e organizzazioni non governative hanno sviluppato strategie mirate che operano su più livelli: dalla promozione dell'accesso allo sport per le ragazze all'aumento della rappresentanza femminile nei ruoli di leadership, fino al miglioramento della copertura mediatica degli eventi sportivi femminili. Uno dei primi passi per ridurre il divario di genere nello sport è garantire un adeguato sostegno finanziario alle atlete e alle squadre femminili. L'UE, attraverso programmi come Erasmus+ Sport, ha stanziato fondi per incoraggiare la partecipazione delle donne allo sport e sostenere iniziative volte a migliorare la visibilità e le opportunità per le atlete. Molti governi nazionali hanno adottato politiche simili, ma la distribuzione dei finanziamenti rimane spesso sbilanciata a favore degli sport maschili.

Un esempio positivo è il Piano per l'Equità nello Sport Femminile, adottato in Francia nel 2021, che prevede un aumento graduale dei finanziamenti per il settore femminile e incentivi per le aziende che sponsorizzano squadre e atlete femminili. In Spagna, la Legge sullo Sport Femminile ha introdotto misure per garantire migliori condizioni di lavoro e contratti più equi per le atlete professioniste. Un altro strumento efficace per garantire la parità di genere è l'introduzione di quote di genere nei ruoli decisionali all'interno delle federazioni sportive e dei comitati organizzatori. In paesi come Svezia, Norvegia e Francia, sono stati introdotti requisiti di legge per garantire una rappresentanza femminile minima del 40% nei consigli di amministrazione delle principali federazioni sportive. A livello internazionale, il Comitato Olimpico Internazionale

(CIO) ha avviato un programma per aumentare la rappresentanza femminile nei comitati organizzatori olimpici e nei consigli di amministrazione delle federazioni affiliate. Questo tipo di misura contribuisce a riequilibrare il potere decisionale e ad abbattere le barriere che impediscono alle donne di accedere a ruoli di leadership nello sport.

#### Campagne di percezione e sensibilizzazione culturale

La percezione culturale dello sport femminile gioca un ruolo cruciale nella sua crescita e accettazione. Numerose campagne di sensibilizzazione si sono dimostrate efficaci nello sfidare gli stereotipi di genere e nel promuovere modelli di ruolo positivi di atlete di successo.

Ecco alcuni esempi di campagne di successo:

- "This Girl Can" (Regno Unito) – Un'iniziativa lanciata dal governo britannico per incoraggiare le donne di tutte le età a praticare sport, abbattendo i pregiudizi legati all'aspetto fisico e alle prestazioni.
- "Donne nello Sport" (Commissione Europea) – Un progetto rivolto a

migliorare la rappresentazione mediatica delle atlete e stimolare il cambiamento culturale nei media.

- "Equal Play, Equal Pay" – Campagne promosse da calciatrici professioniste per rivendicare la parità di retribuzione rispetto ai colleghi maschi, con il sostegno di organizzazioni come FIFPro e UEFA.

## Migliorare la copertura mediatica degli sport femminili

Un altro fattore chiave per ridurre il divario di genere è garantire una maggiore copertura mediatica degli eventi sportivi femminili. Attualmente, meno del 10% delle trasmissioni sportive presenta sport femminili, con conseguenze dirette sulla popolarità delle discipline e sugli investimenti nelle sponsorizzazioni.

Per contrastare questa tendenza, sono state avviate diverse iniziative per migliorare la visibilità delle atlete. Ad esempio, l'Unione Europea ha proposto l'adozione di linee guida per i media volte a incoraggiare una rappresentazione equilibrata dello sport femminile.

Ulteriori strategie includono:

- Accordi con le reti televisive, come quelli firmati in Germania e nei Paesi Bassi, per garantire la trasmissione di eventi sportivi femminili sui canali nazionali durante la fascia oraria di maggior affluenza.
- Sviluppo di piattaforme digitali dedicate, come DAZN Women's Football, canale esclusivo per la trasmissione delle partite di calcio femminile.

## Colmare il divario di leadership nello sport

Per colmare il divario di genere nella leadership sportiva, sono stati avviati programmi di formazione e tutoraggio per

supportare le donne che aspirano a diventare allenatrici, arbitri o dirigenti sportivi.

Esempi di buone pratiche includono:

- L'iniziativa "Donne nella leadership" della UEFA
- Il programma "She Leads" dell'UNESCO

A livello nazionale, molti paesi stanno introducendo incentivi per incoraggiare l'ingresso delle donne in ruoli tecnici e manageriali, tra cui:

- Borse di studio per corsi di formazione
- Misure di sostegno per aiutare le donne a conciliare la carriera sportiva con la vita familiare

Queste iniziative rappresentano passi significativi verso la riduzione del divario di genere nello sport, ma sono necessari sforzi continui per garantire un cambiamento duraturo e strutturale.

### 3.4 Sfide e prospettive future

Nonostante i progressi compiuti nella promozione della parità di genere nello sport, permangono numerose sfide che richiedono soluzioni mirate e un impegno costante da parte di istituzioni, federazioni sportive e società civile. Il cambiamento culturale necessario per eliminare il divario di

genere nello sport è un processo lungo e complesso che deve essere affrontato attraverso un approccio sistemico e multidisciplinare.

Uno dei principali ostacoli alla parità di genere nello sport è la persistenza di stereotipi di genere, che influenzano la percezione e la partecipazione delle donne allo sport fin dall'infanzia. Molti sport sono ancora percepiti come "maschili" o "femminili", limitando le opportunità per le ragazze e scoraggiando la loro partecipazione a discipline considerate più "fisiche" o "competitive". Un esempio significativo è il calcio: nonostante la crescente popolarità del calcio femminile, molti club e accademie giovanili continuano a investire principalmente nel settore maschile, lasciando le squadre femminili con minori risorse e opportunità di crescita. Per colmare questo divario, è essenziale lavorare sull'educazione scolastica e sportiva, promuovendo modelli di ruolo positivi e abbattendo le barriere culturali che limitano le scelte delle ragazze. Il divario nelle risorse finanziarie destinate allo sport femminile rispetto a quello maschile rappresenta un altro problema importante. Molti sport femminili ricevono finanziamenti significativamente inferiori rispetto ai loro omologhi maschili, con un impatto negativo sulle infrastrutture, sugli stipendi degli atleti e sulla qualità della preparazione tecnica e atletica.

Secondo un rapporto dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), il budget destinato allo sport femminile nei principali campionati professionistici europei è, in media, inferiore del 60% rispetto a quello destinato allo sport maschile. Questa disparità si riflette anche nei contratti di sponsorizzazione, nei premi in denaro per le competizioni e

nelle opportunità di carriera per le atlete professioniste. Per colmare questo divario, sono necessarie misure per incoraggiare gli investimenti nello sport femminile, tra cui requisiti di equità salariale e politiche di sostegno per le federazioni che promuovono la parità di genere. Nonostante l'aumento della partecipazione femminile allo sport, le posizioni dirigenziali e tecniche continuano a essere dominate dagli uomini. Attualmente, meno del 20% dei dirigenti sportivi in Europa è donna e la percentuale di allenatrici nelle squadre professionalistiche è ancora più bassa.

Per affrontare questo problema, è necessario promuovere programmi di formazione specializzati per le donne che aspirano a ruoli di leadership nello sport, nonché introdurre politiche che incoraggino una rappresentanza equilibrata nei consigli delle federazioni sportive. L'adozione di quote di genere, già sperimentata con successo in alcuni paesi europei, potrebbe rappresentare una strategia efficace per accelerare l'equità di genere nei ruoli decisionali. Un'altra sfida emergente riguarda l'inclusione di atleti transgender e non binari nelle competizioni sportive. Negli ultimi anni, diverse federazioni hanno introdotto regolamenti per regolamentare la partecipazione di atleti transgender, ma la questione rimane altamente controversa e viene spesso affrontata con regolamenti discriminatori. Il Comitato Olimpico Internazionale (CIO) ha recentemente aggiornato le sue linee guida sulla partecipazione degli atleti transgender, promuovendo un approccio basato su equità e inclusione. Tuttavia, molte federazioni internazionali, come World Athletics e FINA, hanno adottato regolamenti restrittivi che limitano la partecipazione delle donne transgender alle competizioni femminili. Il dibattito rimane aperto e richiede

ulteriori studi scientifici e politiche inclusive per garantire una competizione leale per tutti gli atleti. La sottorappresentazione dello sport femminile nei media rappresenta un altro ostacolo significativo alla parità di genere. La mancanza di copertura mediatica riduce le opportunità di sponsorizzazione per le atlete e limita l'accesso alle nuove generazioni di ragazze che potrebbero trovare ispirazione in modelli sportivi femminili. Per superare questo ostacolo, le istituzioni europee stanno promuovendo linee guida per i media volte a garantire un'equa copertura degli eventi sportivi femminili. Inoltre, l'ascesa di piattaforme di streaming specializzate, come DAZN Women's Football, sta contribuendo ad aumentare la visibilità delle competizioni femminili e a creare nuove opportunità per le atlete.

Guardando al futuro, è fondamentale che le politiche di parità di genere nello sport diventino parte integrante delle strategie di sviluppo sportivo a livello

A livello locale, nazionale e internazionale. Le istituzioni devono collaborare con federazioni, aziende e media per creare un ecosistema più equo e sostenibile, in cui le donne abbiano le stesse opportunità di successo degli uomini.

Le prospettive future includono:

- Maggiori incentivi agli investimenti nello sport femminile, con fondi dedicati e agevolazioni fiscali per gli sponsor che sostengono le atlete.
- Riforme delle politiche salariali, garantendo parità di retribuzione tra atleti professionisti uomini e donne.

- Introduzione di programmi educativi nelle scuole, sensibilizzando fin dall'infanzia sulla parità di genere nello sport.
- Collaborazioni tra istituzioni e media, per garantire una più equa rappresentazione dello sport femminile e delle atlete.

La strada verso la piena parità di genere nello sport è ancora lunga, ma attraverso sforzi congiunti e un profondo cambiamento culturale è possibile creare un futuro in cui lo sport sia davvero accessibile a tutti, indipendentemente dal genere o dall'identità.

## Conclusione

Il divario di genere nello sport rimane una sfida significativa sia a livello europeo che globale, nonostante i progressi normativi e le iniziative di sensibilizzazione. L'analisi delle politiche europee, delle strategie implementate e delle problematiche persistenti dimostra che la parità di genere nello sport non può essere raggiunta senza un impegno congiunto e costante da parte di istituzioni, federazioni sportive e società civile. Le misure adottate finora hanno contribuito a

Migliorare la partecipazione femminile allo sport, ma la strada verso una vera equità è ancora lunga. Le disparità nei finanziamenti, nella visibilità mediatica e nelle opportunità di carriera per le atlete dimostrano che il cambiamento deve

essere strutturale e coinvolgere tutti i livelli del sistema sportivo. L'implementazione di quote di genere nei ruoli di leadership, l'aumento dei finanziamenti per le discipline femminili e la promozione di modelli di ruolo positivi nei media sono solo alcune delle azioni necessarie per accelerare il processo di equità. Un altro aspetto cruciale è la lotta agli stereotipi di genere che influenzano l'educazione sportiva fin dall'infanzia. Le scuole e le accademie sportive devono svolgere un ruolo attivo nel promuovere un ambiente inclusivo e libero da pregiudizi, dove ragazzi e ragazze possano scegliere liberamente lo sport che desiderano praticare senza condizionamenti culturali. Allo stesso tempo, la crescente attenzione all'inclusione di atleti transgender e non binari mostra come il concetto di genere nello sport stia evolvendo, richiedendo nuove normative che garantiscono equità e rispetto per tutte le identità. Il dibattito su questi temi continuerà a crescere nei prossimi anni e richiederà un approccio basato sui dati scientifici e sui diritti umani. Le prospettive future dipendono dall'efficace attuazione di politiche per la parità di genere e dalla volontà di trasformare lo sport in un ambiente veramente inclusivo ed equo. Il coinvolgimento attivo di governi, organizzazioni sportive, aziende e media sarà fondamentale per garantire un cambiamento duraturo. Maggiori finanziamenti, l'adozione di politiche più eque e una maggiore visibilità mediatica per lo sport femminile saranno fondamentali per realizzare un futuro in cui uomini e donne abbiano pari opportunità nel settore sportivo. In definitiva, la parità di genere nello sport non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un'opportunità per valorizzare i talenti e migliorare il settore sportivo nel suo complesso. Investire nella parità di genere significa creare un ambiente più

competitivo, sano e sostenibile per le future generazioni di atleti, rafforzando il valore dello sport come strumento di inclusione, crescita e sviluppo sociale.

## **CAPITOLO 4**

### **DIRIGENTI SPORTIVI E DIRETTORI DI ASSOCIAZIONI SPORTIVE – BUONE PRATICHE PER UNA GOVERNANCE INCLUSIVA**

Gestire un'associazione sportiva non si limita all'organizzazione di eventi e alla gestione di attività amministrative, ma implica anche la creazione di un ambiente inclusivo che rispetti la diversità di genere. I dirigenti sportivi e i direttori delle associazioni svolgono un ruolo chiave nella promozione della parità di genere, non solo attraverso politiche interne, ma anche attraverso strategie di comunicazione, formazione e coinvolgimento della comunità. Questo capitolo fornisce indicazioni pratiche su come implementare una governance inclusiva e promuovere un cambiamento culturale duraturo all'interno delle organizzazioni sportive.

#### **4.1 Governance equilibrata di genere nello sport**

Una governance equilibrata dal punto di vista di genere è essenziale per garantire che le decisioni siano inclusive e riflettano le diverse esigenze della comunità sportiva. Le associazioni e le federazioni sportive hanno il dovere di garantire una leadership diversificata e attenta alle questioni di genere. Una governance equilibrata sostiene l'innovazione, migliora le prestazioni organizzative e stimola il coinvolgimento della comunità.

Uno degli strumenti più efficaci per garantire la parità di genere nei ruoli decisionali è l'adozione di quote rosa nei consigli di amministrazione e nei comitati direttivi delle federazioni sportive. Diversi studi dimostrano che le organizzazioni con una leadership equilibrata tra uomini e donne tendono a ottenere risultati migliori in termini di trasparenza, equità e gestione delle risorse.

Attualmente, solo il 20% delle posizioni di leadership nelle federazioni sportive europee è ricoperto da donne, a dimostrazione della necessità di un'azione più decisa.

Alcune federazioni hanno già introdotto politiche volte a migliorare la rappresentanza femminile. Ad esempio, il Comitato Olimpico Internazionale (CIO) si è posto l'obiettivo di raggiungere almeno il 30% di rappresentanza femminile nei comitati sportivi entro il 2025. Analogamente, alcuni paesi europei, come Svezia e Francia, hanno introdotto normative che impongono una percentuale minima di donne nei consigli di amministrazione delle organizzazioni sportive.

Affinché la governance sportiva sia veramente inclusiva, dirigenti, dirigenti sportivi e allenatori devono ricevere un'adeguata formazione sulla parità di genere. La mancanza di consapevolezza e di strumenti pratici rappresenta spesso un ostacolo importante al cambiamento.

Le federazioni e le istituzioni sportive dovrebbero promuovere programmi di formazione continua su:

- Leadership inclusiva, per aiutare i leader a sviluppare un modello di gestione che valorizzi il contributo delle donne nello sport.
- Sfidare gli stereotipi di genere, fornendo strumenti pratici per identificare e superare i pregiudizi nei processi decisionali organizzativi.
- Equità retributiva e opportunità di carriera, per garantire pari condizioni di lavoro tra uomini e donne nel settore sportivo.

Numerosi studi confermano che la formazione periodica dei dirigenti sportivi su queste tematiche porta a notevoli miglioramenti nella cultura organizzativa e nella percezione di correttezza all'interno delle associazioni.

Un altro elemento chiave di una governance equilibrata è l'adozione di criteri di genere Politiche di inclusione con linee guida chiare per garantire pari opportunità e prevenire la discriminazione. Tali politiche dovrebbero includere:

- Codici di condotta per la parità di genere, con indicazioni specifiche su linguaggio, comportamento e opportunità di carriera.
- Obiettivi chiari e misurabili per monitorare i progressi delle federazioni nella promozione della parità di genere.
- Meccanismi di segnalazione e protezione che consentano agli atleti e agli operatori sportivi di denunciare eventuali discriminazioni o molestie.

L'adozione di queste misure non solo garantisce una maggiore equità all'interno delle organizzazioni sportive, ma contribuisce anche a migliorare la reputazione delle federazioni, ad attrarre nuovi investitori e a coinvolgere un pubblico più ampio, comprese le donne.

Per rafforzare l'inclusione e la governance equilibrata dal punto di vista di genere nello sport, è essenziale coinvolgere istituzioni governative, organismi sportivi internazionali e sponsor. Le aziende e gli investitori che sostengono lo sport svolgono un ruolo cruciale

nel promuovere la parità di genere attraverso finanziamenti mirati e iniziative dedicate.

Alcune strategie di collaborazione includono:

- Finanziamenti basati sul genere, in cui gli sponsor sostengono solo le federazioni con una governance equa e inclusiva.
- Premi e incentivi per le organizzazioni che implementano buone pratiche di inclusione, come nel programma dell'UE "Parità di genere nello sport".
- Partnership con istituti accademici e di ricerca, per sviluppare studi e progetti sulla parità di genere nello sport e monitorarne i progressi nel tempo.

Queste collaborazioni possono contribuire a ridurre il divario di genere, offrire maggiori opportunità alle donne nello sport e rafforzare l'impatto delle politiche di inclusione delle federazioni.

#### 4.2 Comunicazione e linguaggio inclusivi nelle associazioni sportive

Una comunicazione attenta e inclusiva è fondamentale per promuovere la parità di genere nelle associazioni sportive. Il linguaggio, sia verbale che visivo, influenza direttamente la percezione e l'accessibilità nello sport. L'uso di termini inappropriati o di immagini stereotipate può rafforzare pregiudizi esistenti, mentre una comunicazione equa contribuisce a creare un ambiente sportivo più inclusivo e accogliente.

I dirigenti sportivi e i responsabili della comunicazione devono essere consapevoli dell'impatto del linguaggio che utilizzano. È importante adottare una terminologia che rispetti la diversità di genere ed eviti espressioni sessiste o discriminatorie. Le pratiche chiave includono:

- Evitare espressioni che rafforzano gli stereotipi di genere, come "sport maschili" e "sport femminili", a favore di "sport praticati da uomini e donne".
- Utilizzare termini neutri o inclusivi, come "atleti maschi e femmine", anziché ricorrere alle forme maschili.
- Evitare la sessualizzazione delle atlete, concentrandosi invece sulle loro capacità e prestazioni atletiche.
- Includere riferimenti a persone non binarie e transgender per garantire che la comunicazione sia rispettosa e inclusiva di tutte le identità di genere.

Il linguaggio inclusivo non dovrebbe limitarsi ai discorsi ufficiali, ma deve essere applicato anche ai materiali promozionali, ai regolamenti e alla comunicazione interna. È fondamentale che tutto il personale, dagli allenatori ai membri del consiglio direttivo, sia formato in queste pratiche per garantire un ambiente sportivo accogliente e rispettoso.

La rappresentazione delle atlete e dei gruppi di genere eterogenei nelle immagini e nei video promozionali è importante quanto un linguaggio inclusivo. Per garantire l'equità nella comunicazione visiva, le associazioni sportive possono:

- Includere immagini di uomini e donne in ruoli di leadership, competizione e allenamento, evitando di rappresentare le donne solo in contesti meno competitivi.
- Aumentare la visibilità delle competizioni e delle atlete femminili sui canali ufficiali come social media, siti web e brochure.
- Evita contenuti che enfatizzano gli stereotipi di genere, come ad esempio la rappresentazione degli uomini come forti e competitivi e delle donne come estetiche o marginali.
- Assicurarsi che la copertura mediatica si concentri sul talento e sulle prestazioni delle atlete, non solo sull'aspetto fisico.
- Collaborare con fotografi e creatori di contenuti per produrre materiali inclusivi, evitando inquadrature e didascalie sessiste o discriminatorie.

Un esempio positivo è la campagna "#HerSportHerStory", che mette in luce il ruolo delle donne nello sport attraverso una narrazione equa e stimolante. Allo stesso tempo, è essenziale che le federazioni sportive promuovano la diversità non solo nei materiali ufficiali, ma anche nelle dirette, nella pubblicità e nelle iniziative promozionali.

I social media sono strumenti potenti per sensibilizzare l'opinione pubblica sulla parità di genere nello sport. I dirigenti sportivi possono utilizzarli per:

- Dare pari visibilità agli eventi sportivi maschili e femminili attraverso post e dirette streaming.
- Condividi storie di atlete di successo per ispirare le generazioni più giovani e abbattere gli stereotipi.
- Coinvolgere il pubblico attraverso campagne interattive come quiz e sondaggi per sensibilizzare sulla parità di genere nello sport.
- Crea hashtag dedicati come #EqualSport o #InclusiveSport per aumentare la consapevolezza e favorire il coinvolgimento del pubblico.
- Collabora con influencer e ambasciatori sportivi che possano amplificare il messaggio e raggiungere un pubblico più vasto.
- Monitorare e rispondere ai commenti sessisti o discriminatori, contribuendo a creare uno spazio digitale più sicuro e rispettoso.

Strategie digitali mirate possono contribuire a rendere le associazioni sportive più inclusive e a sostenere una cultura sportiva equa e rispettosa per tutti. Piattaforme come YouTube e TikTok possono anche contribuire a raggiungere un pubblico più giovane e a sensibilizzare sulla parità di genere nello sport.

Un ulteriore passo per migliorare la comunicazione nelle associazioni sportive è la formazione del personale su un linguaggio e una comunicazione inclusivi. Le associazioni possono organizzare workshop e sessioni di formazione su come riconoscere ed evitare pregiudizi di genere nel linguaggio, migliorare la rappresentazione

delle atlete nei media e gestire la comunicazione in caso di episodi di discriminazione o molestie nello sport.

Investire nella formazione sulla comunicazione inclusiva non solo rafforza l'identità dell'associazione sportiva, ma migliora anche il coinvolgimento e la fiducia degli atleti e del pubblico.

#### 4.3 Creare un ambiente sicuro e rispettoso

Garantire un ambiente sicuro e rispettoso all'interno delle associazioni sportive è essenziale per promuovere l'inclusione, dove atleti, allenatori e membri dello staff si sentano benvenuti e valorizzati indipendentemente dal genere. Creare un clima positivo e libero da discriminazioni richiede un impegno costante da parte dei dirigenti sportivi nel promuovere equità, rispetto e collaborazione, nonché l'adozione di politiche chiare per prevenire e contrastare abusi, molestie o esclusione.

Un aspetto fondamentale per la creazione di un ambiente sicuro è lo sviluppo di un codice etico che definisca chiaramente i principi di condotta all'interno dell'associazione sportiva. Questo documento deve includere linee guida dettagliate sulle interazioni tra atleti, allenatori e membri del consiglio direttivo, con riferimenti esplicativi alla parità di genere e alla lotta contro la discriminazione. Un codice etico efficace dovrebbe essere accessibile a tutti i soci e supportato da attività formative che ne spieghino l'importanza e l'attuazione.

Oltre agli standard etici, è essenziale stabilire misure sicure ed efficaci Meccanismi di segnalazione che consentano ad atleti e membri dello staff di segnalare discriminazioni o abusi senza timore di ritorsioni. La nomina di un responsabile per l'inclusione e la

sicurezza all'interno delle associazioni sportive può facilitare questo processo, fornendo un punto di riferimento chiaro per chiunque abbia bisogno di supporto o desideri segnalare un problema. Per garantire l'efficacia di questi meccanismi, è necessario garantire la riservatezza e adottare misure concrete in risposta ai problemi segnalati.

Un altro fattore chiave per creare un ambiente rispettoso è la formazione continua del personale sportivo sulla parità di genere e sulla prevenzione delle molestie. Allenatori, dirigenti e volontari devono comprendere il loro ruolo nella costruzione di una cultura inclusiva e responsabile. Organizzare regolarmente workshop e sessioni di discussione su questi argomenti contribuisce a sensibilizzare e a rafforzare il messaggio che discriminazione e molestie non sono tollerate in nessuna forma.

Nel contesto sportivo, regole chiare sull'uso degli spazi condivisi, come spogliatoi e impianti di allenamento, sono fondamentali anche per il rispetto della privacy e della dignità. Le associazioni sportive dovrebbero offrire soluzioni inclusive, come spogliatoi gender-neutral o strutture adattate per accogliere persone non binarie o transgender. Queste iniziative contribuiscono a rendere l'ambiente sportivo più accogliente e a prevenire l'esclusione o il disagio.

Un altro elemento importante è il ruolo dei media e della comunicazione interna nel plasmare la percezione di sicurezza e rispetto. Il modo in cui le questioni di genere vengono affrontate nei materiali informativi, nei regolamenti e nei messaggi ufficiali può avere un impatto significativo sulla cultura di un'organizzazione. Pertanto, i messaggi di leader e coach devono riflettere chiaramente l'impegno dell'associazione per la parità di genere e il rispetto reciproco.

Creare un ambiente sicuro e rispettoso significa anche riconoscere e valorizzare la diversità all'interno della comunità sportiva. Le associazioni dovrebbero celebrare attivamente le differenze promuovendo attività e iniziative che incoraggino l'inclusione e il dialogo tra atleti di diverse identità di genere, background culturali e orientamenti sessuali. Questo non solo migliora il benessere dei partecipanti, ma rafforza anche la coesione di squadra e il senso di appartenenza.

Infine, gli sforzi per creare un ambiente sicuro e rispettoso devono essere accompagnati da una valutazione periodica delle misure adottate. L'efficacia delle politiche di inclusione e sicurezza dovrebbe essere monitorata attraverso feedback anonimi, sondaggi interni e il dialogo con atleti e staff. Questo approccio aiuta a individuare aree di miglioramento e ad affinare costantemente le pratiche, rendendo le associazioni sportive sempre più eque, accoglienti e rispettose.

#### 4.4 Politiche di inclusione per atleti e personale

Promuovere politiche di inclusione per atleti e personale è essenziale per costruire un ambiente sportivo equo, rispettoso e aperto alla diversità. Le associazioni sportive devono garantire attivamente pari opportunità a tutti i soggetti coinvolti, indipendentemente da genere, identità di genere, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali. Un'organizzazione veramente inclusiva non solo accoglie atleti e professionisti diversi, ma fornisce anche strumenti concreti per la piena partecipazione alla vita sportiva e professionale, senza discriminazioni.

L'inclusione nello sport implica una serie di azioni concrete, a partire da politiche di reclutamento che promuovano la diversità e la parità di accesso. Molti sport sono ancora percepiti come più adatti a un genere rispetto a un altro, con conseguenti disparità di opportunità di carriera e di partecipazione. Le associazioni sportive devono adottare criteri di selezione che eliminino i pregiudizi impliciti e incoraggino il coinvolgimento delle donne e dei gruppi sottorappresentati, non solo come atlete, ma anche in ruoli tecnici, dirigenziali e amministrativi.

Per garantire una reale equità, le associazioni devono adottare politiche di equità retributiva, garantendo che uomini e donne ricevano la stessa retribuzione a parità di ruoli e competenze. Il divario retributivo di genere nello sport rimane diffuso, con significative disparità in termini di stipendi, premi in denaro e opportunità di sponsorizzazione tra atleti uomini e donne. L'attuazione di misure specifiche per l'equità economica non è solo una questione di giustizia sociale, ma favorisce anche la professionalizzazione dello sport femminile, creando modelli di riferimento per le generazioni future.

Un'altra azione chiave è garantire pari accesso alle strutture e agli sport Risorse. Le atlete devono avere le stesse opportunità di allenarsi e competere, con strutture adeguate e accesso a personale qualificato. In molti casi, le squadre femminili ricevono meno finanziamenti di quelle maschili, con un impatto diretto sulla qualità della preparazione e sulle prestazioni. Ridistribuire le risorse e investire nello sport femminile è essenziale per promuovere l'inclusione e migliorare le condizioni generali per tutte le atlete.

L'inclusione implica anche il supporto agli atleti con disabilità, che spesso incontrano difficoltà nell'accesso alle competizioni e alle

strutture. Le associazioni devono eliminare gli ostacoli fisici e organizzativi garantendo infrastrutture accessibili e programmi sportivi inclusivi. La creazione di percorsi dedicati, il coinvolgimento di personale specializzato e la sensibilizzazione sono passaggi fondamentali per costruire uno sport per tutti.

Un ulteriore problema è il sostegno all'equilibrio tra carriera sportiva e vita privata, in particolare per le atlete che diventano madri. Le atlete spesso affrontano serie difficoltà nel proseguire la loro carriera dopo il parto a causa della mancanza di misure di sostegno. Le associazioni possono introdurre programmi di allenamento e gara flessibili, strutture per l'infanzia o incentivi per le atlete che tornano allo sport dopo la gravidanza. Questo approccio non solo promuove l'inclusione, ma trattiene anche i talenti che altrimenti andrebbero persi.

Gli sforzi per l'inclusione devono essere accompagnati da un monitoraggio e un aggiornamento continui delle politiche adottate. Le associazioni sportive dovrebbero pianificare valutazioni regolari, raccogliere feedback da atleti e personale e migliorare di conseguenza le strategie di inclusione. Stabilire comitati per la parità di genere e l'inclusione può contribuire a garantire che queste problematiche rimangono una priorità all'interno dell'organizzazione.

Infine, è fondamentale promuovere una cultura dell'inclusione attraverso la formazione e la sensibilizzazione..Organizzare corsi e incontri regolari su diversità e parità di genere contribuisce a creare un ambiente più informato e rispettoso. Il cambiamento culturale è un processo graduale che richiede il coinvolgimento attivo di tutti i membri della comunità sportiva, dai dirigenti agli atleti, dai tifosi agli

sponsor. Solo attraverso un impegno condiviso e costante possiamo costruire un mondo dello sport veramente equo e accessibile a tutti.

## Conclusione

L'inclusione e la parità di genere nello sport non sono solo questioni di equità, ma sono essenziali per il progresso dell'intero sistema sportivo. Garantire un ambiente sicuro, rispettoso e libero da discriminazioni non significa solo rispettare gli obblighi di legge, ma anche promuovere un cambiamento culturale con effetti positivi di vasta portata. Lo sport è un potente strumento di socializzazione e crescita personale e ogni individuo, indipendentemente dal genere o dall'identità, deve poter accedere a pari opportunità e vivere un'esperienza sportiva appagante e priva di stereotipi.

Le associazioni sportive, attraverso una governance ponderata ed equilibrata, hanno il dovere e la responsabilità di attuare politiche che garantiscano pari diritti a tutti gli atleti e i professionisti. Un modello di gestione inclusivo e orientato alla diversità non solo migliora le dinamiche interne, ma rafforza anche il legame con la comunità, aumentando la fiducia del pubblico e incoraggiando una maggiore partecipazione.

Gli sforzi per promuovere la parità di genere non possono fermarsi a regolamenti interni o a iniziative di sensibilizzazione occasionali. È necessario sviluppare strategie a lungo termine, monitorare l'efficacia delle misure e rinnovare costantemente le politiche di inclusione per rispondere alle esigenze di una società in evoluzione. Integrare questi principi nelle pratiche quotidiane delle associazioni sportive può contribuire a creare un ambiente in cui uomini e donne

abbiano pari opportunità di crescita, sia a livello agonistico che di leadership.

Per radicare l'inclusione come valore duraturo, è essenziale coinvolgere tutti gli attori del mondo sportivo: dirigenti, allenatori, atleti, sponsor e media. La comunicazione gioca un ruolo chiave in questo processo, poiché il modo in cui lo sport viene raccontato influenza la percezione del pubblico e la visibilità delle atlete. Pertanto, una maggiore copertura mediatica dello sport femminile, l'uso di un linguaggio rispettoso e imparziale e la promozione di modelli di ruolo positivi possono contribuire a smantellare i radicati stereotipi di genere ancora presenti nel settore.

Le sfide per raggiungere la piena equità nello sport sono molteplici, ma i progressi compiuti finora dimostrano che il cambiamento è possibile. La crescente presenza femminile nei ruoli di leadership, le misure volte a garantire la parità retributiva e l'adozione di politiche di inclusione da parte di molte federazioni sono segnali incoraggianti. Tuttavia, per trasformare questi progressi in prassi consolidata, è essenziale un impegno costante e coordinato a livello locale, nazionale e internazionale.

In conclusione, il cammino verso la parità di genere nello sport è ancora lungo, ma ogni iniziativa intrapresa contribuisce a costruire un futuro più equo e accessibile per le prossime generazioni. Solo attraverso la collaborazione attiva tra istituzioni, associazioni sportive, media e società civile si può raggiungere un cambiamento reale e duraturo. Il mondo dello sport ha la straordinaria opportunità di essere un esempio concreto di inclusione e parità, e spetta a tutti noi rendere concreto questo potenziale.

## **CAPITOLO 5**

### **ALLENATORI E ISTRUTTORI – BUONE PRATICHE PER PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE NELLO SPORT**

Allenatori e istruttori sportivi svolgono un ruolo fondamentale nella costruzione di un ambiente sportivo equo e inclusivo. Oltre a insegnare competenze tecniche e tattiche, influenzano profondamente l'esperienza degli atleti, contribuendo al loro sviluppo sia dentro che fuori dal campo. Adottare approcci pedagogici sensibili alle questioni di genere e a contrastare gli stereotipi è essenziale per garantire pari opportunità a tutti, indipendentemente dal genere.

Un allenatore non è solo una guida tecnica, ma anche un modello di riferimento che può plasmare il modo in cui lo sport e i ruoli di genere vengono percepiti. Per questo motivo, le pratiche di allenamento devono essere inclusive, promuovere il senso di appartenenza e sostenere attivamente la parità tra atleti e atlete.

#### **5.1 Il ruolo degli allenatori nella promozione della parità di genere**

L'influenza di un allenatore va ben oltre il campo da gioco. Le sue scelte, il suo linguaggio e il suo atteggiamento nei confronti degli atleti possono rafforzare o contrastare le disuguaglianze di genere. Gli allenatori devono quindi essere consapevoli del loro impatto e adottare strategie che garantiscano un'equa partecipazione.

Innanzitutto, è importante riconoscere e superare i pregiudizi inconsci che possono portare a un trattamento diverso tra atleti uomini e donne. Studi hanno dimostrato che le ragazze sono spesso incoraggiate a praticare sport con un approccio più collaborativo,

mentre i ragazzi sono spinti verso la competitività e l'aggressività. Questo tipo di differenziazione, anche involontaria, può limitare le opportunità di sviluppo delle ragazze e influenzare la loro percezione delle proprie capacità. Gli allenatori devono essere formati per identificare questi pregiudizi e garantire che le loro decisioni non siano influenzate da stereotipi di genere.

Promuovere la parità di genere significa adottare un metodo di allenamento che valorizzi le capacità individuali senza distinzioni di genere. Stabilire le stesse aspettative per tutti gli atleti, in termini di impegno e potenziale di crescita, è fondamentale per garantire l'equità. Gli allenatori dovrebbero inoltre incoraggiare la partecipazione femminile in tutte le discipline sportive, comprese quelle tradizionalmente dominate dagli uomini, come il calcio, il rugby o il sollevamento pesi. Per raggiungere questo obiettivo, è importante che gli allenatori mettano in luce modelli di ruolo positivi, promuovendo atlete di successo e promuovendo una visione dello sport basata sulle capacità, non sul genere.

Un altro aspetto cruciale del lavoro di un allenatore nella promozione della parità di genere è la gestione della squadra. In molte squadre, soprattutto quelle giovanili, possono emergere dinamiche che rafforzano la disuguaglianza di genere, come la concessione di maggiore attenzione e tempo di gioco agli atleti maschi o l'assegnazione di ruoli secondari alle ragazze. Gli allenatori devono prestare attenzione a distribuire equamente il tempo di gioco, l'attenzione e le opportunità di sviluppo, assicurandosi che ogni atleta si senta valorizzato e abbia la possibilità di esprimere appieno il proprio potenziale.

Inoltre, gli allenatori hanno la responsabilità di intervenire tempestivamente in caso di comportamenti discriminatori o

linguaggio sessista all'interno della squadra. Commenti sessisti o atteggiamenti discriminatori devono essere affrontati immediatamente e gli atleti devono essere educati al rispetto reciproco e al lavoro di squadra. Il linguaggio usato dagli allenatori è altrettanto importante: le parole di incoraggiamento e supporto dovrebbero essere neutre e non specifiche per genere. L'abitudine di rivolgersi agli atleti maschi con termini che enfatizzano forza e aggressività, mentre si usano termini incentrati su grazia o gentilezza per le atlete, è un chiaro esempio di come il linguaggio possa rafforzare stereotipi dannosi.

La formazione continua per gli allenatori è un altro elemento chiave per garantire un approccio inclusivo e attento alle problematiche di genere. Partecipare a corsi su questioni di genere, tecniche di coaching inclusive e dinamiche di gruppo aiuta gli allenatori a migliorare le proprie competenze e a diventare più consapevoli del loro impatto sugli atleti. Le federazioni e le associazioni sportive dovrebbero promuovere attivamente queste opportunità di formazione, integrandole nei programmi di certificazione per allenatori e tecnici sportivi.

Infine, l'impegno di un allenatore per promuovere la parità di genere va oltre l'ambito sportivo e ha un impatto più ampio sulla crescita personale degli atleti. Un ambiente sportivo inclusivo e rispettoso promuove valori fondamentali come il rispetto, la cooperazione e la fiducia in se stessi. Gli allenatori devono essere consapevoli del loro ruolo educativo e impegnarsi a creare un ambiente in cui ogni atleta, indipendentemente dal genere, si senta valorizzato e supportato nel raggiungimento dei propri obiettivi.

## 5.2 Metodi di formazione inclusivi e approcci pedagogici

Per promuovere la parità di genere nello sport, è fondamentale che allenatori e istruttori adottino metodi di allenamento inclusivi che tengano conto delle esigenze e delle caratteristiche individuali di ciascun atleta, al di là del genere. Pedagogia inclusiva non significa offrire percorsi differenziati in base al genere, ma piuttosto creare condizioni di apprendimento flessibili ed eque in cui tutti possano esprimere le proprie capacità senza timore di giudizio o esclusione.

Uno dei pilastri del coaching inclusivo è la personalizzazione: i programmi di allenamento dovrebbero essere adattati alle capacità, agli obiettivi e al ritmo di ogni atleta, evitando rigide distinzioni tra esercizi "maschili" e "femminili". Ad esempio, proporre allenamenti di forza alle ragazze ed esercizi di coordinazione ai ragazzi basandosi semplicemente su stereotipi può limitare lo sviluppo e rafforzare i pregiudizi.

Gli approcci inclusivi prevedono anche il coinvolgimento attivo di tutti gli atleti nei processi decisionali. Gli allenatori possono incoraggiare l'espressione delle opinioni, promuovere l'ascolto reciproco e creare un clima di squadra basato sul rispetto e sulla cooperazione. Ciò contribuisce non solo alla parità di genere, ma anche al benessere generale del gruppo.

Il feedback è un altro strumento importante per un coaching inclusivo. Gli allenatori dovrebbero utilizzare un linguaggio costruttivo e motivante, evitando etichette e paragoni che potrebbero scoraggiare gli atleti. Complimenti e correzioni devono concentrarsi sull'impegno, sulla tecnica e sui progressi, non sulle aspettative di genere.

Nei team misti, è importante garantire che le ragazze non vengano messe da parte o che non vengano assegnati loro ruoli marginali. Gli allenatori dovrebbero incoraggiare una partecipazione equilibrata, smantellando l'idea che i ragazzi assumano naturalmente ruoli di leadership. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso la rotazione delle responsabilità, la proposta di attività che migliorino la collaborazione e l'evidenziazione del valore di stili di leadership diversificati.

Infine, la pedagogia inclusiva deve anche considerare l'intersezionalità delle identità: il genere interagisce con altri fattori come etnia, classe sociale, orientamento sessuale e disabilità. Gli allenatori devono essere consapevoli della complessità delle esperienze degli atleti e promuovere un ambiente in cui ogni individuo si senta rappresentato e supportato.

### 5.3 Sostenere la partecipazione delle ragazze e delle donne allo sport

Promuovere la partecipazione di ragazze e donne allo sport richiede un'azione mirata per superare le barriere culturali, strutturali e psicologiche che spesso ne limitano l'accesso e la crescita. Gli allenatori hanno un ruolo centrale in questo processo, poiché possono influenzare direttamente il modo in cui le atlete si sentono accolte e competenti nell'ambiente sportivo.

Una delle sfide principali è la mancanza di fiducia in se stesse. Molte ragazze interiorizzano l'idea di essere meno adatte agli sport agonistici, soprattutto in discipline tradizionalmente associate alla mascolinità. Gli allenatori devono impegnarsi a smantellare questa percezione offrendo un incoraggiamento costante, riconoscendo i

risultati e proponendo obiettivi ambiziosi che stimolino la motivazione e l'autoefficacia.

Un altro aspetto cruciale è la visibilità delle atlete. Gli allenatori possono contribuire invitando figure femminili modello agli allenamenti, utilizzando video e storie di donne di successo nello sport e organizzando eventi che celebrino i successi sportivi femminili. Queste strategie contribuiscono a normalizzare la partecipazione femminile a tutti i tipi di sport e a creare aspettative positive tra le atlete più giovani.

Anche il sostegno familiare è un fattore chiave per la partecipazione delle ragazze allo sport. Gli allenatori dovrebbero comunicare apertamente con le famiglie, coinvolgendole nel processo educativo e sensibilizzandole sull'importanza dello sport nello sviluppo dell'autostima e delle competenze delle ragazze. Nei contesti in cui gli stereotipi di genere sono profondamente radicati, il ruolo dell'allenatore come mediatore culturale diventa particolarmente importante.

È inoltre essenziale affrontare le barriere logistiche e strutturali, come la mancanza di accesso a orari o strutture di allenamento adeguati, uniformi inadeguate o la mancanza di spogliatoi femminili. Gli allenatori dovrebbero promuovere un trattamento equo all'interno delle proprie associazioni, garantendo che le condizioni offerte alle squadre femminili siano equivalenti a quelle delle squadre maschili.

Infine, gli allenatori devono supportare i percorsi di carriera delle ragazze e delle donne nello sport, sia come atlete che come future allenatrici, arbitri o dirigenti. Creare programmi di mentoring, incoraggiare le ragazze a ottenere certificazioni da allenatrici e

coinvolgerle in ruoli di leadership sono strategie efficaci per costruire una nuova generazione di donne leader nello sport.

#### 5.4 Gli allenatori come alleati nella lotta contro la discriminazione e le molestie

Gli allenatori sono in una posizione privilegiata per prevenire e rispondere a situazioni di discriminazione, molestie o abusi nello sport. Il loro contatto quotidiano con gli atleti consente loro di individuare precocemente i segnali di allarme e di intervenire tempestivamente. Per questo motivo, è fondamentale che gli allenatori ricevano una formazione specifica su come riconoscere, gestire e denunciare i casi di violenza di genere o altre forme di discriminazione.

Il primo passo è l'adozione di politiche di tolleranza zero nei confronti di comportamenti sessisti, omofobi o discriminatori all'interno della squadra. Gli allenatori devono comunicare chiaramente le regole e le conseguenze, promuovendo attivamente un ambiente rispettoso e sicuro. Ciò include l'uso di un linguaggio inclusivo, il divieto di battute o commenti discriminatori e la creazione di momenti di dialogo e riflessione con gli atleti.

Un altro strumento fondamentale è il codice di condotta, che dovrebbe essere condiviso e firmato da tutti i membri della squadra all'inizio della stagione. Questo documento dovrebbe delineare i comportamenti attesi e includere riferimenti esplicativi alla parità di genere e al rispetto reciproco. Il codice di condotta rafforza l'idea che l'inclusione non sia facoltativa, ma un valore fondamentale della squadra.

In caso di molestie o abusi, gli allenatori devono sapere come comportarsi in modo appropriato: ascoltare la vittima, tutelarne la privacy, segnalare l'accaduto alle autorità competenti e garantire che la persona riceva il supporto adeguato. Gli allenatori devono inoltre essere a conoscenza del quadro giuridico e dei protocolli interni dell'associazione o federazione sportiva.

La collaborazione con professionisti, come psicologi, assistenti sociali ed esperti in violenza di genere, può rafforzare ulteriormente la capacità del coach di intervenire efficacemente. Le associazioni dovrebbero garantire l'accesso a queste risorse e facilitare la cooperazione tra il personale tecnico e quello di supporto.

Infine, è importante che gli allenatori agiscano come modelli positivi, incarnando i valori che desiderano trasmettere. Il loro comportamento, sia dentro che fuori dal campo, trasmette un messaggio forte agli atleti su ciò che è accettabile e ciò che non lo è. Essere una figura coerente, corretta ed empatica aiuta a costruire fiducia e contribuisce a creare un ambiente sportivo sicuro e inclusivo.

## Conclusione

Allenatori e istruttori sportivi sono alleati fondamentali nella costruzione di una cultura sportiva basata sulla parità di genere e sull'inclusione. La loro interazione quotidiana con gli atleti li rende potenti agenti di cambiamento, capaci di promuovere rispetto, equità e lo smantellamento degli stereotipi. Tuttavia, per svolgere appieno questo ruolo, devono essere dotati di conoscenze, strumenti e formazione continua.

Promuovere la parità di genere nello sport richiede scelte pedagogiche intenzionali, una profonda consapevolezza della propria influenza e l'impegno a creare spazi in cui tutti, indipendentemente dal genere, si sentano apprezzati, al sicuro e incoraggiati a raggiungere il proprio pieno potenziale.

È fondamentale che le associazioni sportive riconoscano il ruolo centrale degli allenatori e investano nel loro sviluppo attraverso formazione, politiche di supporto e strategie volte a rafforzare una leadership inclusiva. Allo stesso tempo, istituzioni, federazioni e sponsor devono sostenere questi sforzi creando un ambiente che premi le buone pratiche e valorizzi il ruolo educativo degli allenatori.

Solo attraverso un impegno condiviso e strutturato possiamo costruire un mondo sportivo più giusto, equo e inclusivo. Gli allenatori, con la loro dedizione e passione quotidiana, sono i primi a rendere possibile questo cambiamento. Investire nella loro formazione e nel loro benessere significa investire nel futuro dello sport.

## **CAPITOLO 6**

### **AFFRONTARE GLI STEREOTIPI DI GENERE NELLE DIVERSE DISCIPLINE SPORTIVE**

Gli stereotipi di genere nello sport non si manifestano in modo uniforme in tutte le discipline; assumono invece forme diverse a seconda delle caratteristiche, della storia e delle rappresentazioni culturali di ogni sport. Alcune discipline sono tradizionalmente associate a un genere specifico, con il risultato che gli atleti si trovano ad affrontare pregiudizi e barriere diverse a seconda dello sport praticato. La lotta agli stereotipi deve quindi essere affrontata con strategie personalizzate per ciascun contesto sportivo, al fine di garantire una partecipazione equa e priva di pregiudizi.

L'obiettivo di questo capitolo è analizzare il fenomeno del divario di genere nelle principali categorie sportive (sport di squadra, ginnastica, sport acquatici e sport da combattimento) e individuare strategie efficaci per superare le barriere di genere che ancora persistono in ciascuno di questi ambiti.

#### **6.1 Sport di squadra: calcio, pallavolo, basket**

Gli sport di squadra sono tra i più colpiti dagli stereotipi di genere, poiché spesso associati a valori e caratteristiche tradizionalmente legati alla mascolinità o alla femminilità. Il calcio, ad esempio, è stato a lungo considerato uno "sport maschile", con limitate opportunità per le donne sia a livello amatoriale che professionistico. Nonostante la crescente visibilità del calcio femminile a livello internazionale, le disparità in termini di salari, investimenti e copertura mediatica rimangono significative.

Al contrario, la pallavolo è spesso percepita come più adatta alle donne, con conseguente minore partecipazione maschile, soprattutto tra le fasce d'età più giovani. Anche il basket, sebbene popolare sia tra gli uomini che tra le donne, mostra significativi squilibri nei finanziamenti e nelle opportunità di carriera per le atlete.

Per superare questi ostacoli, è fondamentale promuovere iniziative che incoraggino la partecipazione paritaria tra i sessi. Le federazioni devono investire in programmi misti per i giovani, garantire un'equa rappresentanza nei media e garantire che le atlete godano delle stesse condizioni di allenamento e percorsi di carriera dei loro colleghi maschi.

## 6.2 Ginnastica e atletica

Gli sport ginnici, come la ginnastica artistica e ritmica, sono spesso etichettati come "femminili" a causa dell'enfasi posta su grazia ed estetica. Questo stereotipo ha portato a una riduzione della partecipazione maschile, con gli atleti spesso oggetto di pregiudizi per il loro interesse verso queste discipline. Allo stesso tempo, nelle competizioni di ginnastica artistica, gli uomini sono spinti a concentrarsi su esercizi basati su forza e resistenza, mentre alle donne vengono assegnati programmi che enfatizzano flessibilità e leggerezza, rafforzando ulteriormente le distinzioni di genere.

L'atletica leggera, d'altra parte, rappresenta una disciplina in cui la parità di genere ha registrato notevoli progressi, grazie a regolamenti che garantiscono la parità di formati di gara e premi in denaro. Tuttavia, alcune discipline, come il getto del peso o il salto

con l'asta, rimangono meno praticate dalle donne a causa di stereotipi legati alla forza fisica richiesta.

Per affrontare questi squilibri è necessario rimodellare la narrativa attorno a questi sport, promuovere la partecipazione maschile alla ginnastica e garantire che le competizioni sportive offrano pari opportunità a tutti gli atleti, indipendentemente dal genere.

### 6.3 Sport acquatici: canoa, nuoto

Gli sport acquatici tendono a essere meno influenzati dagli stereotipi di genere rispetto ad altre discipline, eppure persistono disparità di opportunità e rappresentanza. Il nuoto, ad esempio, è una delle poche discipline in cui la partecipazione maschile e femminile è distribuita pressoché equamente, sia a livello amatoriale che a livello agonistico. Tuttavia, permangono disuguaglianze nei premi in denaro, nella copertura mediatica e nei criteri di selezione per le competizioni internazionali.

Canoa e kayak, al contrario, sono stati storicamente sport a predominanza maschile, con le donne costrette a lottare per il riconoscimento nelle competizioni ufficiali. Ancora oggi, alcuni eventi olimpici offrono meno gare per le donne rispetto agli uomini, a dimostrazione di una disparità che deve essere affrontata.

Per migliorare la situazione, è importante garantire un equo accesso alle strutture di allenamento e aumentare la visibilità delle atlete negli sport acquatici, dando loro maggiore risalto nei media e nelle campagne promozionali.

#### 6.4 Sport da combattimento: judo, karate

Gli sport da combattimento sono spesso considerati l'ultimo baluardo della divisione di genere nello sport. Discipline come judo, karate e taekwondo sono state storicamente dominate dagli uomini, con una partecipazione femminile limitata fino a tempi relativamente recenti. La percezione che il combattimento sia intrinsecamente legato a forza, aggressività e potenza ha reso difficile per le donne essere pienamente accettate in questi sport.

Negli ultimi decenni, tuttavia, le atlete hanno dimostrato di poter competere ai massimi livelli, sfidando stereotipi radicati. Campionesse mondiali e olimpiche hanno contribuito a cambiare la percezione degli sport da combattimento, rendendoli sempre più accessibili a tutti. Ciononostante, permangono difficoltà, soprattutto a livello locale, dove le ragazze che scelgono gli sport da combattimento spesso incontrano resistenze culturali e sociali.

Per abbattere queste barriere, le federazioni e i centri di allenamento devono implementare programmi di sensibilizzazione, garantire un'equa rappresentanza femminile tra gli allenatori e sviluppare percorsi di crescita che incoraggino le ragazze ad iniziare e continuare a praticare questi sport.

#### Conclusione

Superare gli stereotipi di genere nelle diverse discipline sportive è una sfida complessa che richiede uno sforzo coordinato da parte di istituzioni, federazioni, allenatori e atleti. Ogni disciplina presenta ostacoli specifici, ma attraverso politiche mirate, investimenti adeguati e una maggiore consapevolezza, è possibile costruire un

ambiente sportivo in cui la partecipazione sia realmente paritaria per tutti.

Promuovere la visibilità delle atlete, garantire pari accesso a finanziamenti e premi in denaro e promuovere una cultura sportiva basata sulle capacità individuali piuttosto che sul genere sono passi essenziali verso un cambiamento duraturo. Solo attraverso un impegno costante è possibile abbattere le barriere rimanenti e costruire un futuro in cui ogni atleta, indipendentemente dal genere, possa praticare liberamente lo sport che ama, senza limitazioni o pregiudizi.



## **BULLET POINT LISTS**

## **20 CONSIGLI PRATICI PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE E CONTRASTARE GLI STEREOTIPI DI GENERE NELLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE**

### **Amministrazione**

1. Utilizzare moduli di registrazione inclusivi che non richiedano caselle obbligatorie per indicare il genere, a meno che non sia strettamente necessario.
2. Consentire ai membri di indicare liberamente il proprio nome e la propria identità di genere, lasciando spazio anche alle opzioni non binarie o autodefinitive.
3. Organizzare spazi condivisi (spogliatoi, servizi igienici, docce) con opzioni neutre o private, ove possibile, per rispettare tutte le identità di genere.
4. Fornire uniformi, kit e materiali privi di colori, stili o simboli che rafforzino gli stereotipi di genere (ad esempio, rosa solo per le ragazze, blu solo per i ragazzi).
5. Raccolgere e monitorare dati disaggregati per genere, compresi i dati non binari ove dichiarati, per valutare la parità di accesso ai servizi e alle attività.

---

### **Governance**

6. Garantire l'equilibrio di genere nella composizione del consiglio di amministrazione e degli altri organi decisionali,

con criteri chiari per una pari rappresentanza.

7. Includere norme statutarie o linee guida interne che aiutino a garantire l'accesso a ruoli di leadership per i generi sottorappresentati.
  8. Dare visibilità alle leader, donne e uomini, attraverso canali ufficiali, evidenziando il loro ruolo e la loro esperienza.
  9. Rivedere regolarmente i processi decisionali per individuare eventuali barriere di genere nascoste o dinamiche discriminatorie.
  10. Incoraggiare la partecipazione attiva di tutti i membri durante le assemblee e gli incontri, creando spazi sicuri che motivino tutti a esprimersi.
- 

## **Comunicazione**

11. Utilizzare un linguaggio neutro e inclusivo in tutti i materiali di comunicazione (volantini, sito web, social media), evitando parole o frasi che rafforzano gli stereotipi di genere.
12. Scegli immagini che riflettano la diversità di genere ed evita ruoli o pose stereotipate.
13. Progettare merchandising, uniformi e materiali promozionali con colori che non associno il genere a tonalità specifiche (niente rosa predefinito per le ragazze,

blu per i ragazzi).

14. Condividi storie ed esempi di atleti che hanno sfidato gli stereotipi di genere per offrire modelli di ruolo diversificati.
  15. Sviluppare brevi linee guida interne per personale, allenatori e volontari, con suggerimenti pratici per una comunicazione inclusiva.
- 

### **Standard di comportamento**

16. Organizzare sessioni di formazione regolari per personale, membri del consiglio, allenatori e volontari sugli stereotipi di genere e l'inclusione nello sport.
17. Adottare e condividere ampiamente un codice di condotta chiaro che definisca un comportamento rispettoso e non discriminatorio, compresi esempi pratici di cosa evitare.
18. Esporre poster e cartelli che promuovano il rispetto, l'inclusione e la parità di genere in aree visibili all'interno degli impianti sportivi.
19. Impostare un canale riservato e accessibile per segnalare qualsiasi comportamento discriminatorio, molestia verbale o condotta inappropriata legata al genere.
20. Organizzare riunioni periodiche o gruppi di discussione per discutere le pratiche di inclusione e raccogliere

suggerimenti per il miglioramento direttamente dalla comunità.

---

## **10 CONSIGLI PRATICI PER GLI ISTRUTTORI SPORTIVI PER CONTRASTARE GLI STEREOTIPI DURANTE L'ALLENAMENTO.**

### **Approccio agli atleti**

1. Evitare di assegnare ruoli in base al genere  
Non dare mai per scontato che il genere di un giocatore determini la sua posizione o il suo ruolo migliore. Valuta le abilità individuali e lascia che ogni atleta provi posizioni diverse per sviluppare molteplici abilità e rompere gli stereotipi limitanti.
2. Mantenere aspettative e motivazioni uguali  
Offri la stessa qualità di feedback, incoraggiamento e critiche costruttive a tutti gli atleti. Evita di spingere inconsciamente i ragazzi a essere più competitivi o le ragazze a essere più "attente"; tratta tutti come se fossero ugualmente capaci.
3. Promuovere il lavoro di squadra misto  
Progettare esercizi, esercitazioni e giochi che richiedano coppie o gruppi misti. Questo aiuta a normalizzare il lavoro di squadra tra i sessi e insegna il rispetto reciproco e la fiducia sul campo.
4. Promuovere una leadership diversificata  
Ruotare regolarmente i capitani delle squadre e i capigruppo. Assegnare compiti di leadership ad atleti che normalmente non assumono il comando, in particolare

ragazze e giovani di genere diverso, per aumentare la fiducia in se stessi e la visibilità.

---

### **Approccio ai genitori (per gli atleti minorenni)**

5. Comunicare chiaramente la propria politica di inclusione  
Quando accogliete nuove famiglie, spiegate come il vostro club o associazione promuove la parità di genere. Assicuratevi che i genitori capiscano che battute o stereotipi sessisti non sono tollerati nel vostro ambiente sportivo.
  6. Offrire momenti di sensibilizzazione ai genitori  
Organizzate brevi workshop o colloqui informali con i genitori per spiegare perché è importante combattere gli stereotipi di genere nello sport e come possono sostenere la libertà dei propri figli di scegliere ed esprimersi.
  7. Affrontare con fermezza i commenti inappropriati  
Se un genitore fa un'osservazione che rafforza gli stereotipi (ad esempio, "mio figlio non dovrebbe giocare con le ragazze"), rispondete con calma ma fermezza. Sfruttate l'occasione per spiegare l'impegno del vostro club per l'uguaglianza.
- 

### **Comunicazione**

8. Utilizzare un linguaggio che rompa gli stereotipi  
Eliminate le osservazioni che rafforzano vecchie idee come "i ragazzi sono più forti" o "le ragazze non possono farlo". Elogiate gli atleti per le loro capacità e il loro atteggiamento individuali, non per il fatto che corrispondono alle aspettative di genere.
  9. Evidenziare diversi modelli di ruolo  
Porta esempi di atleti di successo di entrambi i sessi nei tuoi programmi di allenamento. Condividi storie di donne, uomini e persone non binarie che hanno avuto successo in diversi sport, dimostrando che il talento non ha genere.
  10. Incoraggiare la libera espressione di sé  
Crea un'atmosfera in cui gli atleti si sentano sicuri di essere se stessi. Sostieni i ragazzi che vogliono ballare, le ragazze che vogliono praticare sport estremi o chiunque voglia sfidare le convenzioni di genere tradizionali attraverso il proprio stile di gioco o il proprio aspetto.
-

## **5 ATTIVITÀ SPORTIVE DI GRUPPO PER PROMUOVERE L'INCLUSIVITÀ E LA PARITÀ DI GENERE.**

### **Attività 1 – Sfida di scambio di ruolo**

Obiettivo: rompere gli stereotipi consentendo ai giocatori di sperimentare ruoli e posizioni che normalmente non ricoprono, dimostrando che le abilità non sono legate al genere.

Partecipanti: minimo 8, massimo 30 atleti (funziona bene con sport di squadra come calcio, basket, pallavolo).

Durata: 30–45 minuti (può essere adattata per adattarsi a uno slot di allenamento).

Materiali: Attrezzatura standard per l'allenamento (palle, coni, bavaglini).

#### **Descrizione:**

Dividete i giocatori in piccole squadre. Assegnate a ciascun atleta un ruolo o una posizione diversa da quella abituale (ad esempio, gli attaccanti diventano difensori, i portieri giocano come giocatori di movimento). Eseguite un normale esercizio o una breve partita con i ruoli scambiati.

Dopo l'attività, riunisci il gruppo per un debriefing di 5-10 minuti: chiedi ai partecipanti come si sono sentiti nel nuovo ruolo e cosa hanno imparato su se stessi e sugli altri.

#### **Consiglio dell'allenatore:**

- Prestate attenzione a qualsiasi disagio e supportate positivamente i giocatori durante il passaggio.
- Sottolinea che provare nuovi ruoli non è una questione di prestazioni ma di comprensione, flessibilità e rottura delle

abitudini.

- Assicuratevi che l'attività sia divertente e sicura: evitate di forzare situazioni scomode, soprattutto con ruoli di contatto.

## **Attività 2 – Storie di Campioni in Cerchio**

Obiettivo: ispirare gli atleti a sfidare gli stereotipi di genere attraverso storie vere di atleti che hanno infranto le barriere, incoraggiando la riflessione e il dibattito.

Partecipanti: Gruppo piccolo-medio, ideale da 6 a 20 persone.  
Adatto a team di età mista.

Durata: 20–30 minuti.

Materiali: brevi storie stampate o un tablet/telefono per leggerle; lavagna bianca o lavagna a fogli mobili facoltativa per i punti chiave.

Descrizione:

Radunate il gruppo in cerchio. Leggete ad alta voce 2-3 brevi storie di atleti (donne, uomini, non binari) che hanno superato gli stereotipi di genere (ad esempio, una calciatrice in un campionato dominato dagli uomini, un ginnasta che infrange i pregiudizi, un atleta non binario che si batte per l'inclusione).

Dopo ogni storia, ponete delle domande aperte:

- Cosa ti ha sorpreso?
- Questo ha cambiato il tuo modo di vedere lo sport?
- Come possiamo applicare questo messaggio al nostro team?

Annota le parole chiave o gli impegni che ti vengono in mente e tienili a mente per le sessioni future.

**Consiglio dell'allenatore:**

- Scegli storie pertinenti, legate all'età e allo sport praticato dal gruppo.
- Mantieni un tono informale e positivo per incoraggiare tutti a parlare.
- State pronti a gestire eventuali scherzi o commenti sprezzanti: ricordate a tutti il rispetto e lo scopo del cerchio.

### **Attività 3 – Gruppo di riflessione di squadra**

**Obiettivo:** creare un momento sicuro in cui gli atleti possano condividere esperienze di inclusione o esclusione e creare una consapevolezza collettiva sui temi dell'uguaglianza e del rispetto.

**Partecipanti:** squadre di qualsiasi dimensione, ideale da 8 a 20 atleti. Adatto a tutte le età.

**Durata:** 15–20 minuti (ideale alla fine dell'allenamento o di una partita).

**Materiali:** nessuno necessario. **Facoltativo:** un quaderno o una lavagna a fogli mobili per annotare le idee chiave.

**Descrizione:**

Al termine di una sessione di allenamento o di una partita, riunite tutti in un cerchio ristretto (huddle). Invitate ogni partecipante a condividere:

- Un momento in cui si sono sentiti inclusi e supportati.
- Un momento in cui si sono sentiti esclusi, trattati in modo diverso o a disagio (se vogliono condividere).
- Un'idea per rendere il team più inclusivo.
- Se il gruppo è timido, l'allenatore può iniziare con un esempio personale per rompere il ghiaccio. Incoraggia

l'ascolto senza interruzioni e ringrazia ogni atleta per aver condiviso.

Consiglio dell'allenatore:

- Assicuratevi che l'atmosfera sia calma e riservata: scegliete un posto tranquillo, lontano dai genitori o da distrazioni.
- Ricorda a tutti che non esistono risposte giuste o sbagliate.
- Prendi nota dei problemi ricorrenti per affrontarli nelle sessioni future o con lo staff tecnico.

#### **Attività 4 – Muro dell'uguaglianza**

Obiettivo: incoraggiare gli atleti a esprimere impegni personali e messaggi a favore della parità di genere, creando un segno visibile dei valori condivisi dalla squadra.

Partecipanti: gruppi di qualsiasi dimensione; funziona bene con 10-30 atleti. Adatto a tutte le età.

Durata: 30–40 minuti (può essere eseguito alla fine dell'allenamento o durante una sessione speciale).

Materiali: un grande foglio di carta o cartoncino, pennarelli colorati, nastro adesivo o puntine per appenderlo a una parete.

Descrizione:

Prepara un grande poster vuoto intitolato *Muro dell'uguaglianza*. Chiedete a ciascun atleta di scrivere o disegnare un messaggio sull'inclusione, l'uguaglianza o il rispetto della diversità di genere. Esempi: *"Tutti possono guidare"*, *"Rispettare tutte le scelte"*, *"Ragazze e ragazzi giocano allo stesso gioco"*.

Una volta aggiunti tutti i messaggi, appendi il Muro dell'Uguaglianza in uno spazio visibile: spogliatoi, clubhouse, corridoio. Mantienilo a lungo termine e invita i nuovi membri ad aggiungere il loro contributo.

Consiglio dell'allenatore:

- Fornisci esempi che stimolino la creatività, ma lascia che i messaggi siano personali.
- Assicuratevi che tutti si sentano a proprio agio nel condividere: nessuno dovrebbe essere costretto a scrivere il proprio nome se preferisce non farlo.
- Scatta una foto del muro finito da condividere (con il tuo consenso) nelle comunicazioni della squadra o sui social media per dimostrare l'impegno del club per l'uguaglianza.

### **Attività 5 – Torneo di abilità miste**

Obiettivo: dimostrare che i ruoli e le prestazioni di squadra dipendono dalle competenze e dal lavoro di squadra, non dal genere, organizzando partite con squadre miste e un'equa assegnazione dei ruoli.

Partecipanti: gruppi medio-grandi, ideale 12-30 atleti. Ideale per sport di squadra come calcio, basket e pallavolo.

Durata: 60–90 minuti (può essere adattata per adattarsi a una sessione di allenamento standard).

Materiali: normale attrezzatura di gioco (palle, bavaglini, coni); tabellone segnapunti opzionale o piccoli premi.

Descrizione:

Dividete gli atleti in squadre miste equilibrate. Spiegate che le

squadre decideranno i ruoli dei giocatori (ad esempio, capitano, attaccante, difensore) basandosi esclusivamente sulle abilità, sugli interessi o su un'estrazione a sorte, non su ipotesi di genere.

Organizzate brevi partite o minigiochi. Tra un round e l'altro, mescolate le squadre o scambiatevi i ruoli per permettere a tutti di provare diverse posizioni. Alla fine, riunite tutti per una breve riflessione su ciò che avete imparato sul lavoro di squadra e sui pregiudizi.

Consiglio dell'allenatore:

- Monitorare le discussioni di gruppo per impedire che voci dominanti incoraggino scelte di ruolo basate sul genere.
- Celebrare il fair play e l'impegno rispetto alla vittoria: evidenziare buoni esempi di lavoro di squadra tra uomini e donne.
- Utilizza questa attività come un evento divertente: invita le famiglie o altri team a guardare e a rafforzare il messaggio di inclusione.



## **WHY AND HOW TO BECOME A LUB CONSULTANT**

## **Che cosa è LUB – Let Us Be**

LUB – Let Us Be è un progetto nato per supportare le associazioni sportive in un percorso di trasformazione culturale volto a riconoscere e superare stereotipi di genere, discriminazioni e pratiche esclusiviste.

Il nome stesso —*Lasciaci essere*— porta con sé un messaggio potente: ogni persona ha il diritto di essere se stessa, pienamente e liberamente, soprattutto nello sport, che troppo spesso diventa un luogo di giudizio, pressione e ruoli predefiniti. LUB non vuole essere un "marchio di qualità" o un insieme di regole da seguire. Piuttosto, è un approccio educativo fatto di domande, osservazioni, scoperte e strumenti semplici ma efficaci che aiutano le organizzazioni sportive a riconoscere ciò che stanno già facendo, a riflettere su ciò che potrebbe essere migliorato e a immaginare ambienti più liberi, inclusivi e felici per tutti.

## **Perché è stato creato questo approccio**

Lo sport ha uno straordinario potenziale educativo: educa al corpo, al lavoro di squadra, all'impegno e al rispetto. Ma proprio perché gioca un ruolo così centrale nella vita di molte persone – fin dalla più tenera età – può anche diventare uno dei luoghi in cui stereotipi di genere, esclusione e ruoli imposti attecchiscono più facilmente.

Quante volte abbiamo sentito dire che "alcuni sport sono per ragazzi" o che "un vero atleta non dovrebbe piangere"? Quante volte ragazze e ragazzi si sono sentiti fuori posto negli spogliatoi, nei tornei o nelle squadre dove il loro corpo, la loro identità o la loro espressione venivano giudicati?

Da queste domande e da una convinzione semplice nasce LUB: le associazioni sportive non hanno colpa, ma hanno bisogno di un sostegno concreto per cambiare.

Ecco perché abbiamo creato un processo che è:

- non punitivo, ma di supporto
- non standardizzato, ma adattabile ad ogni contesto
- non teorico, ma basato su attività, strumenti e osservazioni quotidiane

LUB crede nel cambiamento possibile e concreto, partendo da ciò che già esiste.

### **Il ruolo chiave delle associazioni sportive**

Le associazioni sportive sono tra gli ambienti educativi più attivi e vivaci all'interno delle comunità locali. Spesso sono il primo luogo in cui i bambini imparano a far parte di un gruppo, a rispettare le regole e a confrontarsi con se stessi e con gli altri. Sono spazi in cui si costruiscono relazioni profonde, abitudini e immaginari condivisi. Ma sono anche spazi fragili, spesso gestiti da volontari, animati da passione e buona volontà, che non sempre hanno accesso a formazione continua o aggiornamenti sugli aspetti educativi e sociali del loro lavoro. Proprio per questo, le associazioni sportive sono i protagonisti ideali di questo percorso. Non vanno giudicate o modificate dall'esterno, ma sostenute con rispetto e competenza in un processo di consapevolezza e trasformazione. Il progetto LUB riconosce la forza di queste associazioni, la valorizza e fornisce strumenti pratici, attività guidate, test e sessioni di

formazione per aiutare ogni organizzazione sportiva a diventare più consapevole, più equa e più accogliente.

## **Capitolo 1 – Essere un agente di cambiamento: conosci il tuo potenziale potere?**

### **Introduzione**

Il cambiamento non può essere imposto. Deve essere sostenuto.

Piantato. Coltivato.

Questo è il cuore del percorso di apprendimento e crescita che porta a diventare un consulente LUB.

Ma prima ancora di parlare di strumenti, fasi operative o attività proposte, è importante fermarsi e guardare dentro di noi:

Chi sono io in questo processo?

Qual è il mio ruolo?

Che tipo di cambiamento sono disposto a promuovere, ma anche a sperimentare personalmente?

Diventare consulente LUB significa accettare una responsabilità: camminare al fianco di una comunità sportiva, aiutandola a vedere con occhi nuovi le sue abitudini, le regole non dette, il linguaggio e gli spazi.

Significa entrare in contatto con le persone, ascoltarle davvero, porre domande scomode ma costruttive, supportare il disagio iniziale di chi si sente sfidato e, allo stesso tempo, mantenere viva la fiducia che un altro percorso sia possibile.

Questo primo capitolo non fornisce istruzioni, ma piuttosto una prospettiva.

È il momento di prepararsi mentalmente ed emotivamente al ruolo che stai per assumere. Non si tratta di avere tutte le risposte, ma di imparare a porre le domande giuste, a osservare senza giudicare e ad agire con intenzione.

Essere un consulente LUB è una forma di attivismo quotidiano: silenzioso ma radicale.

Richiede competenze, certo, ma anche presenza, empatia, coerenza e il desiderio di costruire relazioni autentiche. Questo capitolo costituisce il fondamento su cui verrà costruito tutto il resto: non tanto una teoria, quanto una posizione, un atteggiamento, un modo di porsi in relazione alle persone e ai sistemi che vogliamo trasformare.

### **Conosci il tuo potenziale potere?**

Chi si avvicina al ruolo di consulente LUB porta con sé competenze, esperienze e sensibilità, ma soprattutto un potenziale trasformativo di cui spesso non si rende nemmeno pienamente conto. Parlare di potere, in questo contesto, non significa esercitare autorità o avere il controllo su un processo. Significa riconoscere l'impatto che possiamo avere sugli altri e sull'ambiente in cui operiamo. Ogni parola che scegliamo, ogni domanda che poniamo, ogni gesto di ascolto e ogni riflessione attenta che condividiamo possono innescare un profondo processo di cambiamento all'interno di una comunità.

Il potere di un consulente LUB è delicato ma incisivo: non si manifesta attraverso imposizioni o verità assolute, ma attraverso la capacità di osservare, leggere i segnali, facilitare il dialogo e offrire nuove prospettive.

Spesso sottovalutiamo il nostro potenziale perché lo associamo a qualcosa di straordinario, visibile o "forte". In realtà, il cambiamento più profondo avviene silenziosamente, nei dettagli, nella costanza del lavoro quotidiano.

Una parola al momento giusto, un silenzio rispettoso, una domanda ben formulata possono fare molto più di mille regole. Essere un consulente LUB significa attivare questo potere in modo consapevole, etico e costruttivo. Significa allenarsi a essere una

presenza che non impone, ma sostiene; non giudica, ma offre spunti; non pretende, ma apre possibilità.

Tutti noi, se posti nelle giuste condizioni, possiamo essere agenti del cambiamento.

Il primo passo è riconoscere che abbiamo un potere, anche se piccolo, e scegliere, ogni giorno, come usarlo.

### **Il potere dell'influenza**

Un consulente LUB non è destinato a comandare, correggere o istruire dall'alto. Il suo vero potere risiede nell'influenza. Una forma di influenza che si esercita attraverso la presenza, la coerenza, il modo in cui vengono poste le domande, il modo in cui ascoltiamo e come condividiamo le osservazioni, con rispetto ma in modo trasformativo.

Influenzare non significa manipolare. Al contrario, significa creare sottili cambiamenti nel modo in cui una persona o una comunità percepisce se stessa e le proprie pratiche, senza forzare, senza imporre. Si tratta di accompagnare gli altri verso una maggiore consapevolezza, aiutandoli a scoprire qualcosa che era già presente, solo invisibile.

Il potere dell'influenza risiede nei dettagli:

- nel modo in cui accogliamo dubbi e resistenze,
- nella nostra capacità di fare spazio senza occupare tutto lo spazio,
- nel nostro stile comunicativo: mai accusatorio, sempre generativo.

A volte, influenzare significa semplicemente dare a qualcuno il permesso di cambiare, dimostrando che è possibile, che non è

sbagliato, che non si perde nulla mettendo in discussione un'abitudine. Anzi, si può ottenere qualcosa di più giusto, più autentico e più rispettoso. Questo tipo di influenza è più efficace quando è radicata nella coerenza personale. Se noi, come consulenti, chiediamo alle associazioni di riflettere e di guardarsi con occhi nuovi, anche noi dobbiamo essere pronti a fare lo stesso. La nostra influenza non si misura in base a quanto "insegniamo", ma in base a quanto movimento siamo in grado di generare. Ecco perché il potere di un consulente LUB non è mai verticale, ma orizzontale, dialogico e relazionale.

### **Un ruolo tra orientamento e mediazione**

Un consulente LUB non si presenta con soluzioni già pronte o con l'intenzione di "salvare" un'organizzazione sportiva. Il loro ruolo è quello di guidare e mediare: due azioni sottili ma essenziali per generare un cambiamento reale e sostenibile.

Guidare significa camminare accanto, con rispetto e pazienza. Significa riconoscere il ritmo dell'altro e accettare che ogni associazione ha la sua storia, le sue resistenze e le sue vulnerabilità. Un buon consulente non forza il cambiamento, ma crea le condizioni giuste affinché la trasformazione emerga in modo autentico. Non si basa su modelli ideali, ma lavora con ciò che è già presente, con ciò che può essere fatto subito, anche se si tratta di qualcosa di piccolo.

Guidare significa anche essere presenti durante tutto il processo, non concentrarsi solo sul risultato. A volte, il vero cambiamento non sarà visibile al termine della

consulenza, ma sarà appena stato innescato. In questi casi, saper riconoscere i segnali di cambiamento, anche i più piccoli, è un aspetto fondamentale del ruolo del consulente.

Allo stesso tempo, il consulente svolge un ruolo di mediatore. In molte organizzazioni, esistono divari tra la percezione del personale e ciò che i membri sperimentano realmente. O tra ciò che il gruppo aspira a essere e ciò che riesce a realizzare. Il consulente LUB aiuta a individuare questi divari, a portarli alla luce senza creare conflitti e a promuovere il dialogo e la riconnessione. Non prendono posizione, non giudicano, ma facilitano l'incontro tra prospettive diverse, creando uno spazio in cui la comunità può reinterpretarsi e riorientarsi.

Essere consulente significa tenere insieme due approcci complementari:

- una presenza costante ma gentile — qualcuno che sostiene senza prendere il sopravvento
- una chiarezza empatica: qualcuno che sa identificare i nodi e suggerire modi per scioglierli, senza creare divisioni

È un equilibrio delicato, ma necessario. E la sua forza sta proprio nella capacità di rimanere nel mezzo, senza essere invadenti né riservati.

### **Perché abbiamo bisogno di agenti di cambiamento nello sport**

Lo sport è uno degli ambienti più formativi nella vita di una persona. Fin dalla prima infanzia, diventa uno spazio in cui impariamo le regole, impariamo a conoscere il nostro corpo, proviamo emozioni intense, affrontiamo la competizione e costruiamo relazioni. Proprio

per questo, lo sport non è mai neutrale. E chi vi lavora o vi partecipa ha una grande responsabilità.

Tutto ciò che accade in una palestra, in uno spogliatoio o in un contesto di squadra parla di valori, modelli di riferimento, identità e ruoli. Ogni spazio, ogni parola, ogni immagine comunica, anche quando non ce ne rendiamo conto. E se non siamo consapevoli, lo sport può diventare un luogo che esclude invece di includere, che rafforza gli stereotipi invece di superarli, che genera insicurezza invece di responsabilizzazione.

Ecco perché, ora più che mai, abbiamo bisogno di agenti del cambiamento: persone che sappiano guardare al mondo dello sport con occhi nuovi e favorire, dall'interno, l'evoluzione delle pratiche quotidiane. Non teorici, ma professionisti del quotidiano. Non "esperti di genere" imposti dall'alto, ma facilitatori in grado di orientare i processi formativi all'interno delle associazioni, partendo da ciò che già esiste e da ciò che si vive quotidianamente.

Un agente del cambiamento sa che:

- non puoi cambiare tutto in una volta, ma ogni passo è importante;
- l'inclusione non è una tendenza, ma un diritto e un'opportunità;
- La trasformazione nasce dal dialogo e cresce attraverso la fiducia.

Chi lavora nello sport ha già un enorme potenziale educativo. Il ruolo del consulente LUB è quello di aiutare a riconoscerlo e orientarlo verso la creazione di ambienti più liberi, più rispettosi e più equi per tutti, indipendentemente dal genere, dall'identità o dalla storia personale.

### **Da dove nasce LUB: Sport, Differenze, Inclusione.**

LUB – Let Us Be nasce da un'esigenza reale e diffusa, riscontrata in decine di organizzazioni sportive, grandi e piccole: la difficoltà di riconoscere e gestire le differenze in modo consapevole, rispettoso e corretto.

Molte associazioni sportive hanno buone intenzioni, un forte spirito educativo e una grande passione. Eppure, nella pratica quotidiana, emergono spesso frasi, comportamenti, abitudini, regolamenti e scelte comunicative che – anche involontariamente – rafforzano gli stereotipi di genere, creano esclusione e alimentano l'insicurezza.

Pensa solo a:

- moduli di registrazione che offrono solo “maschio” o “femmina”;
- premi e ruoli differenziati nei tornei;
- battute negli spogliatoi che scoraggiano coloro che non rientrano in un certo modello;
- immagini promozionali che mostrano solo ragazzi nei ruoli di “leader”;
- attività rigorosamente divise per genere.

LUB è stato creato per affrontare tutto questo, non con accuse o giudizi, ma con strumenti pratici per osservare, riflettere e cambiare.

La parola chiave è inclusione. Ma non un'inclusione formale, basata su slogan, bensì un'inclusione che affondi davvero la cultura interna di un'organizzazione, lavorando su linguaggio, struttura, relazioni e messaggi impliciti.

LUB offre un approccio pratico, rispettoso e flessibile, progettato per supportare ogni organizzazione lungo il suo percorso specifico, senza standardizzare, ma senza compromettere i valori

fondamentali:

- il diritto alla piena espressione di sé;
- rispetto delle differenze;
- l'impegno nel creare ambienti sportivi realmente accoglienti per tutti.

Questo è il cuore del metodo LUB: aiutare le associazioni sportive a notare ciò che spesso passa inosservato, per poi trasformarlo in un'opportunità formativa.

Per fare questo abbiamo bisogno di consulenti consapevoli, formati ed empatici.

Abbiamo bisogno di agenti del cambiamento che sappiano restare nel processo, rispettare la complessità e agire con responsabilità e visione.

### **Le 3 parole chiave di un consulente LUB**

*(Ascoltare – Comprendere – Creare un ponte)*

Il nome *LUB – Lasciaci Essere Non* è solo un titolo, ma un messaggio. Un invito a lasciare che ciascuno sia pienamente se stesso. Ma può anche essere letto come un acronimo operativo: tre semplici parole, tre direzioni essenziali per orientare il lavoro di un consulente, sempre all'interno di una relazione educativa basata sulla fiducia e sulla trasformazione.

---

### **L per Ascolta**

*(Ascoltare attivamente e profondamente, oltre le parole)*

L'ascolto è il punto di partenza di ogni processo di trasformazione. Un consulente LUB deve saper ascoltare con attenzione, presenza e

apertura, non solo ciò che viene detto, ma anche ciò che si nasconde tra le righe: silenzi, esitazioni, sguardi, emozioni. Ascoltare significa sospendere il giudizio, mettere da parte le aspettative e immergersi nella cultura di un contesto per comprenderne veramente il funzionamento.

Si tratta di un tipo di ascolto attivo e generativo: non si limita a raccogliere dati, ma crea spazio per la fiducia, il dialogo e la crescita.

---

## **U per capire**

*(Comprendi veramente ciò che osservi, senti e percepisci)*

La comprensione va oltre la conoscenza.

È la capacità di dare un senso alle informazioni raccolte, di collegare segnali, parole e dinamiche relazionali. Per un consulente LUB, comprendere significa decifrare la resistenza, riconoscere dove affondano le radici gli stereotipi, notare i piccoli meccanismi che rafforzano l'esclusione.

Comprendere significa anche guardare dentro:

- Perché reagisco in questo modo?
- Quale immagine mi sto formando di questo contesto?
- Qual è la mia storia riguardo a questi argomenti?

Una comprensione profonda è ciò che rende ogni intervento coerente, rispettoso e significativo.

---

## **B per Bridge**

*(Costruire ponti, mediare, generare possibilità)*

Essere un consulente LUB significa in definitiva creare connessioni. Ponti tra intenzioni e azioni. Tra diverse prospettive (personale, membri, genitori). Tra ciò che si sta facendo e ciò che si potrebbe fare. Tra la realtà di oggi e la visione di domani.

Costruire ponti non significa “aggiustare” o “risolvere”, ma piuttosto facilitare il dialogo, abilitare nuove conversazioni e sostenere un cambiamento sostenibile.

Un buon consulente sa stare nel mezzo: non imponendo, ma guidando. Non dettando soluzioni, ma creando le condizioni per trovarle insieme.

Il ponte è il simbolo della consulenza LUB: solido, accessibile e bidirezionale.

---

**Ascolta. Comprendi. Crea un ponte.**

Tre parole. Un approccio.

Un modo di essere che rende possibile il cambiamento.

## Esercizio di riflessione 1 – ASCOLTA

### Come ascolto? Cosa (non) ascolto?

Ascoltare è un atto quotidiano che spesso diamo per scontato. Ma per un consulente, ascoltare è un atto professionale e relazionale, pieno di responsabilità.

Questo esercizio ti aiuta a esplorare il tuo stile di ascolto e a prendere consapevolezza di ciò che sei in grado di facilitare... e di ciò che potresti rischiare di perderti.

#### ↳ Istruzioni

Prenditi 15-20 minuti in un luogo tranquillo, con carta e penna. Leggi le domande, rifletti con calma e scrivi le tue risposte liberamente e in modo personale. Non c'è punteggio, solo un'opportunità per osservarti dall'esterno.

---

1. **Quando una persona o un gruppo parla, quali sono gli aspetti che tendo ad ascoltare di più?**

- Le parole
  - Il tono di voce
  - Gesti, linguaggio del corpo
  - Emozioni
  - Contraddizioni
  - Altro: \_\_\_\_\_
- 

2. **Quali sono i “segnali sottili” che trovo più difficili da cogliere?**

(ad esempio: un disagio inespresso, un silenzio che dura troppo a lungo, una frase che sembra fuori luogo...)

- 
3. **Sono capace di ascoltare anche chi esprime idee con cui non sono d'accordo?**  
Cosa succede dentro di me quando sento frasi o opinioni stereotipate che vanno contro i miei valori?
- 
4. **Come cambia il mio ascolto se conosco già le persone con cui parlo?**  
Sono più indulgente? Più rigido? Più sicuro delle mie interpretazioni?
- 
5. **Pensa a una situazione recente in cui ti sei sentito veramente ascoltato.**  
Cosa ha fatto l'altra persona che ti ha fatto sentire in quel modo?
- 
6. **Come posso migliorare il mio ascolto nei contesti sportivi in cui lavorerò?**  
Scrivi almeno due azioni concrete che puoi provare a mettere in pratica.

## Esercizio di riflessione 2 – CAPIRE

### Cosa capisco veramente? Cosa interpreto?

Comprendere un contesto non significa solo raccogliere informazioni: significa dare un senso a ciò che osserviamo, tenendo conto della complessità, delle differenze e delle esperienze vissute. Questo esercizio ti invita a riflettere sui tuoi meccanismi di comprensione, su come interpreti le dinamiche e i comportamenti di gruppo e sui filtri inconsci che potresti portare con te.

#### ↳ Istruzioni

Prenditi 15-20 minuti per scrivere. Non concentrarti sulle "risposte corrette", ma su ciò che ti aiuta a lavorare meglio con le persone che incontrerai.

- 
1. **Quando entro in un nuovo ambiente (una palestra, una riunione, un allenamento...), qual è la prima cosa che noto?**

Cosa cattura per primo la mia attenzione?

- 
2. **Quanto tempo mi concedo per comprendere veramente un ambiente prima di suggerire un'idea o offrire un feedback?**

E quanto spazio lascio alla possibilità di aver frainteso?

- 
3. **Su quali elementi baso le mie interpretazioni?**

- Comunicazione verbale
- Comportamenti osservabili
- Dinamiche tra le persone

- Cosa so già sull'argomento
  - Impressioni personali
  - Altro: \_\_\_\_\_
- 

**4. Riesco a distinguere i fatti dalle opinioni?**

Quando fornisco un feedback, posso dire: "Ho visto questo"— invece di "Penso che tu sia... "?

---

**5. Che ruolo giocano i miei valori personali nella comprensione degli altri?**

A volte aiutano. A volte agiscono da filtro. Ricordi un esempio in cui i tuoi valori hanno limitato la tua comprensione?

---

**6. Scrivi una frase guida da tenere a mente quando ti trovi in un contesto difficile da interpretare.**

Una frase che ti aiuta a rimanere aperto, paziente e attento.

---

## Esercizio di riflessione 3 – PONTE

### Come posso creare connessioni? Come posso supportare il cambiamento?

Essere ponte significa unire ciò che è distante, facilitare il dialogo tra prospettive diverse, tra intenzioni e azioni, tra ciò che è e ciò che potrebbe essere.

Questo esercizio ti aiuta a riconoscere che tipo di ponte sei, come supporti i processi e quali ostacoli potresti incontrare lungo il cammino.

#### ↳ Istruzioni

Prenditi 15 minuti in un luogo tranquillo. Rifletti e scrivi con onestà. Non devi avere tutte le risposte: inizia semplicemente a vederti nel ruolo di un ponte.

---

#### 1. Che tipo di ponte mi sento di essere?

Scrivi una metafora o un'immagine che ti rappresenti (ad esempio, "un ponte sospeso ma solido", "una passerella leggera", "una barca che traghetta le persone da una riva all'altra"...).

---

#### 2. Quali qualità personali mi aiutano a costruire ponti tra le persone?

- Calma
- Chiarezza
- Empatia
- Capacità di sintesi
- Neutralità

- Presenza costante  
 Altro: \_\_\_\_\_
- 

3. **In quali situazioni tendo a chiudermi invece di costruire un ponte?**

Cosa mi innesca? Cosa mi blocca?

---

4. **Come posso reagire di fronte a una forte resistenza o a un punto di vista molto diverso dal mio?**

Posso continuare la relazione o sento il bisogno di "correggerla" immediatamente?

---

5. **Ricordi un momento in cui sei riuscito a unire con successo due prospettive opposte?**

Che cosa hai fatto?  
Cosa ha funzionato?

---

6. **Qual è la cosa più importante da tenere a mente quando si supporta un'associazione sportiva in un processo di cambiamento?**

Scrivilo come se fosse un biglietto da tenere in tasca ogni giorno.

---

## **Capitolo 2 – Stereotipi da abbattere nella società contemporanea e negli ambienti sportivi**

### **Introduzione**

Perché parlare di stereotipi di genere nello sport? Perché lo sport è sempre stato uno degli spazi in cui le differenze vengono vissute, rappresentate e spesso rafforzate. Attraverso regole, linguaggio, immagini e ruoli, il mondo dello sport può diventare uno specchio, e a volte un megafono, degli stereotipi che permeano l'intera società.

Quando diciamo "stereotipo," non stiamo parlando solo di idee obsolete o frasi ovvie.

Stiamo parlando di meccanismi culturali profondi e automatici che plasmano il modo in cui vediamo le persone e le loro possibilità. Nel contesto sportivo, questi stereotipi sono all'opera quotidianamente, spesso senza essere notati: nei moduli di iscrizione, nei ruoli assegnati, nel modo in cui vengono gestiti gli spazi, nelle aspettative educative, nel modo in cui un atleta viene premiato o valutato.

In questo capitolo approfondiremo questi meccanismi. Utilizzeremo esempi concreti, domande guida e riflessioni pratiche per aiutarvi a riconoscere, nominare e smantellare gli stereotipi più comuni, in particolare quelli di genere.

Essere consulenti LUB significa anche questo: prendere consapevolezza dei propri filtri, per poter supportare le associazioni sportive in un percorso di trasformazione più giusto, equo e rispettoso delle differenze.

## **Cos'è uno stereotipo e perché ci riguarda tutti**

Uno stereotipo è un'idea generalizzata e semplificata che attribuiamo a un gruppo di persone, spesso senza rendercene conto. È come un'etichetta mentale: ci aiuta a giudicare rapidamente una situazione o una persona, ma a scapito della complessità, della verità e dell'unicità individuale.

Gli stereotipi non sono semplicemente “idee sbagliate” che abbiamo sugli altri.

Sono modelli culturali che ci attraversano, che assorbiamo fin da piccoli e che influenzano i nostri comportamenti, il nostro linguaggio e le nostre scelte, anche quando ci consideriamo persone aperte e inclusive.

Uno stereotipo è potente perché:

- è automatico: agisce senza che ce ne accorgiamo;
- è condivisa: trasmessa attraverso i media, la scuola, la famiglia, lo sport;
- è confortante: ci fa sentire “nel giusto”, anche quando esclude qualcuno.

Ecco perché nessuno è immune agli stereotipi.

Anche le persone più sensibili e progressiste possono riprodurli; anche gli ambienti più inclusivi possono esserne influenzati.

Riconoscere gli stereotipi non significa sentirsi in colpa: significa prendere coscienza delle nostre scorciatoie mentali, in modo da poter iniziare a cambiarle.

Un buon consulente LUB non cerca di eliminare gli stereotipi con la forza, ma aiuta le persone a vederli, a dar loro un nome e a ridurne l'impatto.

Per fare questo, dobbiamo partire da una domanda semplice ma potente:

👉 *Quali immagini mi vengono in mente quando penso a "una brava*

*allenatrice*? A una "vera atleta"? A una "ragazza forte"? A un "ragazzo gentile"?

Gli stereotipi si nascondono dietro queste immagini mentali.

Sta a noi, in quanto consulenti, aprirli, espanderli e trasformarli.

### **Stereotipi di genere nello sport: esempi, frasi e situazioni tipiche**

Nel mondo dello sport, gli stereotipi di genere si manifestano spesso in modo implicito. Sono "norme invisibili" espresse attraverso battute, abitudini e aspettative inespresse.

Non compaiono solo in frasi apertamente sessiste, ma anche in dettagli quotidiani che diventano parte della cultura di un'associazione e ne plasmano l'atmosfera generale.

Molte frasi comunemente sentite nello sport, e a volte anche dette da noi stessi, riflettono modelli culturali radicati che distinguono ciò che è "per ragazzi" da ciò che è "per ragazze". Alcuni esempi concreti, raccolti durante workshop, osservazioni o interviste, possono aiutarci a riconoscerli.

Ecco alcuni stereotipi di genere ricorrenti nello sport:

- "Le ragazze non sono competitive quanto i ragazzi."
- "I ragazzi devono allenarsi di più; le ragazze sono più fragili."
- "Le ragazze sono più adatte agli sport individuali."
- "Il calcio non è uno sport per donne."
- "Un ragazzo che balla è troppo sensibile."
- "Le ragazze non vogliono sudare troppo."
- "Le ragazze devono mantenere la calma durante le partite, altrimenti faranno brutta figura."

- “Alla fine del torneo mettiamo le ragazze come cheerleader in modo che si sentano coinvolte.”
- “Offrivamo la boxe anche alle ragazze, ma con regole un po' più leggere.”
- “Non so mai come comportarmi con quel ragazzo... È complicato.”
- “Abbiamo scelto una musica più soft per le ragazze.”
- “I ragazzi ‘fanno sentire la loro presenza’ in campo, le ragazze devono imparare.”
- “Mettiamo le ragazze nello spogliatoio dell’ufficio, tanto non ce ne sono molte.”
- “Abbiamo aggiunto una ragazza sul volantino, quindi siamo coperti.”

E situazioni come:

- Le uniformi femminili sono più aderenti, anche negli sport in cui la comodità dovrebbe venire prima di tutto.
- I ragazzi ricevono un feedback più tecnico, le ragazze invece ricevono elogi più generici (ad esempio, "ben fatto").
- Nelle classi miste, alle ragazze viene spesso detto di "fare attenzione" ai ragazzi, come se fossero meno capaci di proteggersi o di competere alla pari.
- I giovani non binari o con un'espressione di genere non conforme non sanno dove cambiare o con chi allenarsi.
- Le squadre maschili ottengono i migliori tempi di allenamento.
- I tornei femminili hanno meno premi e visibilità.
- Le foto sui social media mostrano solo ragazzi in azione.
- Non sono presenti spogliatoi per individui “altri” o non binari.
- I ragazzi indossano magliette più larghe e comode; le ragazze indossano magliette più aderenti "perché sono più belle".

Nessuno di questi esempi nasce necessariamente da cattive intenzioni. Ma agiscono come piccoli messaggi ripetuti nel tempo che definiscono ruoli e limiti, escludendo coloro che non si adattano perfettamente allo schema.

Un consulente LUB aiuta le associazioni sportive a riconoscere esattamente questi tipi di segnali:

- invisibile ma presente,
- tollerato ma non neutrale,
- normalizzato ma non innocuo.

Spesso, queste frasi o scelte non sono dettate da cattiveria. Anzi, vengono spesso ripetute "senza pensarci", o addirittura con buone intenzioni.

Ma poiché sono così interiorizzati, hanno un potere enorme: influenzano il modo in cui le persone si sentono, si muovono e valutano se stesse.

Creano un'idea implicita di ciò che è "normale" e di ciò che non lo è.

Chi ne fa parte e chi no.

Di chi è apprezzato e di chi è invisibile.

Il ruolo del consulente LUB non è quello di dare la colpa, ma di contribuire a rendere visibile ciò che spesso passa inosservato.

E offrire spazio alla riflessione attraverso domande come:

- Chi è rappresentato nella nostra comunicazione?
- Quali sport vengono offerti a chi?
- Che tipo di linguaggio utilizziamo durante la formazione?
- Come reagiamo quando qualcuno si comporta in modo diverso dalle aspettative?

Solo quando queste domande diventeranno parte della pratica quotidiana potremo cominciare a rompere gli stereotipi e creare un nuovo tipo di spazio.

### **Meccanismi inconsci che rafforzano la disuguaglianza**

Non è necessario urlare una frase sessista per creare esclusione. Spesso, le disuguaglianze di genere nello sport vengono rafforzate senza ricorrere a parole dure. Bastano sguardi, aspettative inespresse, l'impaginazione di un modulo, la scelta di una foto o il tono utilizzato per comunicare le informazioni.

Ciò che rende questi meccanismi così efficaci (e difficili da smantellare) è proprio la loro invisibilità quotidiana. Nessuno li mette in atto con cattive intenzioni. Sono abitudini, automatismi, piccoli gesti che – sommati – creano un ambiente che per alcuni sembra meno libero.

Può succedere che venga dato meno spazio a chi non rientra nei modelli dominanti, anche involontariamente: magari non viene posta una domanda, non viene preso in considerazione un suggerimento, si dà per scontato che la persona non sia interessata o che “non sia il suo posto”.

Succede anche che la comunicazione visiva rafforzi visioni stereotipate: le ragazze sono sempre rappresentate con delicatezza, i ragazzi sempre mostrati come dinamici o competitivi. Oppure che la comunicazione di gruppo utilizzi un linguaggio basato su una rigida divisione binaria tra maschile e femminile, escludendo coloro che non si identificano con queste categorie.

In molti contesti sportivi, si tende a valorizzare chi si adatta senza porsi domande, chi non "crea problemi", chi si conforma. Chi invece

solleva un problema o chiede un cambiamento viene visto come difficile, complicato o inadatto.

Ma adattarsi a un sistema ingiusto non è sempre possibile. E soprattutto, non dovrebbe essere un requisito per sentirsi benvenuti.

Un altro meccanismo comune è l'idea che l'inclusione sia una questione esterna, qualcosa che riguarda "altri", "casi speciali" o "categorie protette". Ma l'inclusione non è un'eccezione. È una qualità dell'ambiente.

E si costruisce attraverso le situazioni quotidiane: nel modo in cui vengono date le istruzioni, come vengono gestiti gli spazi, come vengono dati risposta ai dubbi, come vengono accolte le domande.

Essere consulente LUB significa aiutare le associazioni a cambiare prospettiva:

Dal singolo episodio al contesto che lo ha reso possibile,  
Dalla reazione al sistema che l'ha prodotto,  
Dall'individuo alla cultura condivisa.

Modificare questi automatismi non è facile. Ma è possibile.  
E spesso basta portare alla luce qualcosa che nessuno ha mai nominato e le cose cominciano a muoversi.

### **Dove si nascondono: moduli di registrazione, ruoli assegnati, lingua, spazi**

Per capire quanto siano radicati gli stereotipi di genere non è necessario ricercare casi estremi.

Basta osservare gli strumenti, i documenti e le routine di un'associazione sportiva. Gli stereotipi non si manifestano solo nelle relazioni tra le persone: sono presenti anche negli oggetti, nelle parole e nelle scelte apparentemente neutrali che strutturano la vita di tutti i giorni.

Prendiamo ad esempio un modulo di registrazione.

Se offre solo due opzioni di genere (M/F), chiede il nome del "padre" e della "madre" o assegna l'identità dell'atleta in base al cognome del capofamiglia, sta già inviando un messaggio chiaro: sei riconosciuto solo se rientri in una norma predefinita.

Lo stesso vale se i moduli sanitari o i regolamenti interni non consentono l'autoidentificazione o se il database online impone campi rigidi e immutabili.

Gerarchie implicite si riscontrano anche nella gestione degli spazi fisici: spogliatoi rigorosamente divisi per genere binario, servizi igienici privi di accessibilità neutra, aree "tecniche" riservate prevalentemente agli uomini, spazi di assistenza o ascolto riservati alle donne.

In molte associazioni, le ragazze si cambiano in ufficio o in un'aula condivisa "perché sono meno numerose". Ma quel "meno" è già una forma di esclusione.

Anche il linguaggio è uno degli strumenti più potenti. Quando parliamo solo al maschile ("i ragazzi faranno...", "gli atleti devono..."), creiamo un ambiente in cui alcune persone si sentono escluse o invisibili. Quando diciamo "le ragazze devono comportarsi bene" o "i ragazzi devono essere duri", stiamo assegnando ruoli fissi, anche se in modo casuale.

Anche la distribuzione dei ruoli educativi è spesso plasmata da stereotipi:

Alle donne è affidata la cura dei più piccoli, il mantenimento dell'ordine e l'accoglienza; gli uomini dirigono la formazione, gestiscono il cronometro, conducono le valutazioni. Questi ruoli si consolidano non per scelta consapevole, ma per abitudine.

Il consulente LUB è chiamato a leggere questi dettagli. A notare ciò che di solito passa inosservato. A rivelare gli effetti che questi piccoli messaggi cumulativi hanno sul senso di appartenenza, sulla motivazione e sul diritto di sentirsi pienamente parte di una comunità sportiva.

Solo quando iniziamo a mettere in discussione forme, linguaggio e spazi possiamo davvero cominciare a parlare di cambiamento culturale.

### Differenze tra stereotipo, pregiudizio e discriminazione

Per comprendere appieno i meccanismi di esclusione, è importante distinguere concetti che spesso vengono confusi:**stereotipo, pregiudizio, E discriminazione.**

Non si tratta di sinonimi, bensì di fasi diverse dello stesso processo, che può partire da un'idea astratta e portare a conseguenze molto concrete.

- **Uno stereotipo** è un'idea generalizzata, spesso rigida e semplificata, che attribuiamo a un gruppo di persone.  
Per esempio: "*Le ragazze sono meno competitive*", "*I ragazzi sono più atletici per natura.*"

È un filtro mentale, spesso inconscio, che ci aiuta a categorizzare rapidamente ciò che osserviamo.

- **Pregiudizio** è il passo successivo: è uno stereotipo carico di emozione e giudizio, che si trasforma in un'opinione.  
Non è più solo un pensiero “*come sono gli altri*”, ma include sentimenti di simpatia o sfiducia.  
Per esempio: “*Preferirei non avere un arbitro donna, è troppo emotiva*”, O “*Se un ragazzo si comporta con delicatezza, probabilmente non è adatto.*”
- **Discriminazione** si verifica quando il pregiudizio si trasforma in un'azione concreta che crea svantaggio o esclusione.  
Non è necessario che sia duro o esplicito: è sufficiente che qualcuno venga escluso da un corso, ignorato in una riunione tecnica, escluso da un invito o trascurato per un ruolo.

Questo processo può avvenire:

- **Consapevolmente e direttamente** (per esempio., “*Non accettiamo ragazze in questa squadra*”)
- **Ma più spesso inconsciamente e sistematicamente** (per esempio., “*Non ci avevamo pensato*”, “*È sempre stato così*”, “*Non abbiamo le strutture*”)

---

**Ecco un grafico con 10 esempi concrete**che illustrano chiaramente la differenza tra stereotipi, pregiudizi e discriminazione nel contesto sportivo.

Ogni riga mostra la progressione: da un'idea generale (**stereotipo**),

ad un giudizio (**pregiudizio**), ad un'azione che esclude (**discriminazione**).

STEREOTIPO	PREGIUDIZIO	DISCRIMINAZIONE
Le ragazze parlano troppo durante l'allenamento.	Le ragazze non sono adatte agli sport che richiedono concentrazione.	Non sono più accettate iscrizioni femminili al corso avanzato.
I ragazzi sono più energici delle ragazze.	È meglio non addestrarli insieme, altrimenti daranno fastidio.	Vengono create classi separate, ma solo la classe maschile ha accesso alla palestra più grande.
Le persone non binarie mettono a disagio gli altri.	Non mi fido di loro nello spogliatoio con gli altri.	Non è loro consentito l'uso degli spogliatoi e rimangono senza posto.
Le donne sono più empatiche degli uomini.	È meglio che sia una donna a gestire la gestione emotiva del gruppo.	Un'allenatrice è esclusa dall'area tecnica e le vengono assegnati solo ruoli di supporto.
I ragazzi devono essere forti.	Se un ragazzo si ferma a causa del	Un giovane atleta viene pubblicamente

	dolore, forse gli manca carattere.	rimproverato per non aver "resistito".
Alle ragazze non piace sporcarsi.	Non coinvolgiamoli in certe attività: probabilmente non le apprezzeranno.	Alle ragazze non viene offerta la possibilità di partecipare ad attività all'aperto o di contatto fisico.
Le madri sono più coinvolte con i loro figli.	Per qualsiasi comunicazione è meglio contattare la madre.	I padri sono esclusi dai canali informativi della squadra.
I ragazzi sono per natura più competitivi.	Non vale la pena investire in una squadra femminile.	Il torneo femminile non riceve premi né visibilità rispetto a quello maschile.
Le donne sono più aperte riguardo alle loro emozioni.	Non ha senso offrire laboratori di sensibilizzazione ai ragazzi.	Solo alle ragazze viene concesso l'accesso a momenti di ascolto e riflessione.
I ragazzi effeminati non sono atletici.	Non lo metterei in un ruolo di contatto fisico.	Un ragazzo viene sistematicamente escluso dagli esercizi di gruppo o dal confronto diretto.

### **La sfida educativa del consulente LUB**

La sfida per un consulente LUB è quella di intercettare lo stereotipo prima che diventi un pregiudizio e di affrontare il pregiudizio prima che si trasformi in discriminazione.

Essere in grado di riconoscere queste differenze consente di:

- non banalizzare la questione,
- evitare di incolpare le persone e invece incoraggiare la responsabilità,
- intervenire con gli strumenti giusti in ogni fase del processo.

Solo così è possibile promuovere un cambiamento profondo, consapevole e duraturo..

### **Come affrontarli: strategie educative e comunicative per il consulente**

Riconoscere stereotipi, pregiudizi e discriminazioni è solo il primo passo. Il cuore del lavoro del consulente LUB risiede nella gestione di questi elementi attraverso strumenti educativi, comunicativi e relazionali efficaci, in grado di generare cambiamento senza innescare conflitti o resistenze.

Non c'è bisogno di fare prediche o accuse. Al contrario, il cambiamento spesso avviene quando viene posta la domanda giusta al momento giusto, o quando un'osservazione viene condivisa con rispetto, chiarezza e cura.

Ecco alcune strategie chiave che ogni consulente può attivare:

1. **Rendi visibile l'invisibile.**

Molti automatismi passano inosservati. Il consulente può fungere da specchio, portando alla luce ciò che altrimenti rimarrebbe implicito: parole, abitudini, esclusioni involontarie.

**2. Utilizzare esempi concreti, non teorie.**

Parlare di "discriminazione sistemica" potrebbe essere intimidatorio o sembrare troppo astratto. Ma segnalare un volantino sbilanciato o osservare chi parla durante una riunione aiuta a radicare la riflessione nella vita reale.

**3. Scegli il momento e il tono giusti.**

Dare un feedback a caldo, in modo accusatorio, può provocare un atteggiamento difensivo. Ma porre una domanda ponderata in seguito, con un tono costruttivo, può aprire uno spazio autentico di riflessione.

**4. Chiedere invece di affermare.**

**5. "Chi pensi che si sia sentito rappresentato in questo materiale?"**

"Hai notato chi è rimasto ai margini oggi?"  
Le domande aprono lo spazio. Le affermazioni lo chiudono.

**6. Utilizzare il pluralismo come risorsa.**

**7. Portare esempi da altri contesti sportivi, culture o esperienze** aiuta a normalizzare la diversità e introduce nuove possibilità, senza imporle.

**8. Riconoscere gli sforzi, non limitarsi a sottolineare i limiti.**

Riconoscere ciò che funziona è essenziale per motivare il cambiamento. Il consulente LUB non è un ispettore, ma un alleato.

**9. Attenetevi al processo, non al giudizio.**

Ciò che conta non è "*chi ha ragione*", Ma *cosa si può ricavare dalla conversazione*.

Il ruolo del consulente è quello di mantenere aperto il dialogo, anche quando emergono resistenze o fragilità.

Un ambiente sportivo più inclusivo non può essere costruito in un giorno e nessuna associazione diventa perfetta.

Ma ogni passo è importante e il compito del consulente è proprio quello di supportare questi passi con metodo, ascolto e coraggio.

### **Esercizi per sviluppare strategie educative e comunicative**

#### **1. Rendi visibile l'invisibile**

##### **Esercizio: “La lente invisibile”**

Prendete un modulo di iscrizione, una comunicazione ufficiale, un volantino o un regolamento interno di un'associazione sportiva.

Osservatelo attentamente e notate tutto ciò che dà per scontato: categorie, ruoli, linguaggio, riferimenti impliciti.

- Cosa è presente?
- Che cosa manca?
- Chi è incluso e chi no?

Scrivi (o condividi) 3 cose che hai notato e che prima ti sembravano neutre.

#### **2. Utilizzare esempi concreti, non teorici**

##### **Esercizio: “Dai fatti all’impatto”**

Ricorda un episodio reale accaduto in un contesto sportivo in cui hai notato uno squilibrio di genere (ad esempio, nell'assegnazione dei ruoli, nella lingua, nell'accesso alle risorse).

- Descrivere solo i fatti, senza interpretarli.

- Quindi, scrivi quale effetto ciò avrebbe potuto avere sulle persone coinvolte.

Infine, formula una domanda aperta che avresti potuto porre per stimolare la riflessione in quel momento.

### **3. Scegli il momento e il tono giusti**

#### **Esercizio: "Quando e come lo dico?"**

Immagina di voler far notare che un coach ha utilizzato un linguaggio non inclusivo durante una sessione.

- Quali emozioni ti suscita questa situazione?
- Quale sarebbe il momento sbagliato per fornire questo feedback? Perché?
- Quale sarebbe un momento più efficace? Con quale tono?

Scrivi una possibile frase per introdurre la riflessione, mantenendo un atteggiamento costruttivo.

### **4. Chiedi invece di affermare**

#### **Esercizio: "Riformulare l'affermazione"**

Prendi 3 affermazioni forti che potresti usare per evidenziare una dinamica discriminatoria, ad esempio:

- "Non c'è traccia di inclusione in questo volantino."
- "Le ragazze non vengono mai menzionate."
- "Questa frase è sessista."

Cerca di trasformarle in domande aperte. L'obiettivo non è annacquare il messaggio, ma stimolare la riflessione invece di innescare atteggiamenti difensivi.

### **5. Utilizzare il pluralismo come risorsa**

#### **Esercizio: "E se fosse da qualche altra parte?"**

Scegli un argomento o una dinamica difficile in un contesto sportivo

(ad esempio, l'accesso ai bagni, i ruoli dello staff, la comunicazione visiva).

Prova a descrivere come viene affrontato lo stesso problema in un altro contesto: uno sport diverso, una scuola, un'associazione straniera, un gruppo informale.

- Quali strategie utilizzano?
- Cosa potresti proporre sulla base di questo esempio?

Questo esercizio aiuta ad andare oltre l'idea del "abbiamo sempre fatto così".

## **6. Tentativi di valore, non solo di indicare i limiti**

**Esercizio: "Trova il seme"**

Pensa a un'organizzazione sportiva che hai osservato o con cui hai lavorato.

Identifica almeno un gesto, un'idea o un'azione che, anche se imperfetta, va nella direzione dell'inclusione.

- Qual è il valore di quel tentativo?
- Come potresti fornire un feedback che lo rafforzi e lo incoraggi a compiere il passo successivo?

Scrivi una frase di feedback che riconosca lo sforzo e suggerisca un possibile sviluppo.

## **7. Attenersi al processo, non al giudizio**

**Esercizio: "Lo spazio dell'incompiuto"**

Pensa a un momento in cui ti sei sentito frustrato perché un cambiamento non è avvenuto come speravi.

- Cosa ti aspettavi?
- Cosa è successo di diverso?
- Che significato puoi dare a quella situazione oggi?

Rileggi quello che hai scritto. Aggiungi una frase che ti aiuti a

rimanere nel processo con fiducia, invece di lasciarti andare al giudizio.

## **Capitolo 3 – Creare ambienti sportivi liberi**

### **Introduzione**

Creare un ambiente sportivo libero non significa solo eliminare le barriere visibili, ma anche trasformare la cultura che rende invisibili certe barriere.

Uno spazio può sembrare accogliente perché non ci sono insulti o evidenti atti di esclusione, ma ciò non significa che ogni persona si senta veramente libera di esprimersi, di sperimentare, di appartenere.

Un ambiente sportivo è veramente libero quando:

- le differenze non sono solo tollerate, ma riconosciute e valorizzate,
- ognuno si sente al sicuro nel corpo che abita, nel nome che sceglie, nei gesti che fa,
- non ci sono “ruoli assegnati” basati sul genere, sulla corporatura, sull’età o sull’identità percepita,
- è possibile commettere errori, parlare e cambiare idea senza paura di essere giudicati o ridicolizzati.

Nel lavoro della società di consulenza LUB, costruire ambienti sportivi liberi significa accompagnare le associazioni attraverso un cambiamento graduale ma strutturale.

Non basta aggiungere un modulo gender-neutral, cambiare un’immagine o scrivere "atleti di tutti i generi" in un messaggio. È necessaria un’azione più profonda: una riorganizzazione di regole, spazi, abitudini, linguaggio e, soprattutto, relazioni.

Questo capitolo esplora proprio questi elementi. Ci interrogheremo sul significato reale della libertà nello sport, su come possiamo incoraggiare la rappresentanza di tutte le identità e su quali scelte organizzative possano contribuire a creare un clima più equo e rispettoso.

Nessuna formula preconfezionata: solo una lente trasparente e strumenti pratici.

### **Cos'è un ambiente sportivo veramente libero e inclusivo?**

Nel mondo dello sport la parola “libertà” è spesso usata in modo vago.

Si dice che lo sport renda liberi, che lo sport sia per tutti, che nello sport contino solo impegno e passione. Ma è davvero così per tutti? E ancora più importante: cosa significa concretamente costruire uno spazio sportivo in cui ogni persona si senta libera?

Un ambiente sportivo veramente libero non è quello in cui *“chiunque può entrare”*, ma un luogo in cui chi vi entra si sente riconosciuto, rispettato e al sicuro, senza dover nascondersi o conformarsi per essere accettato.

È uno spazio in cui nessuno deve rimpicciolirsi per non essere d'intralcio. Dove la diversità non è un'eccezione rara da gestire, ma un valore che arricchisce il gruppo.

Nello sport, essere liberi significa:

- poter praticare uno sport senza che il proprio corpo venga messo in discussione;
- poter scegliere come vestirsi, come definirsi, con chi relazionarsi, senza dover giustificare la propria identità;

- avere la possibilità di sbagliare, migliorare, imparare, senza il peso degli stereotipi che ti giudicano prima ancora che la tua prestazione abbia inizio.

Un ambiente sportivo libero non chiede alle persone di "essere uguali" per poter coesistere, ma opera per garantire che le differenze non diventino disuguaglianze.

È uno spazio disposto a mettersi in discussione, a riconsiderare le proprie routine, le gerarchie, persino il proprio linguaggio. Uno spazio in cui la libertà non è un punto di partenza, ma un obiettivo da costruire ogni giorno.

Il consulente LUB non introduce una regola fissa, ma un cambiamento di prospettiva. Aiutano le persone a vedere cosa potrebbe limitare tale libertà, anche nelle azioni più piccole, e offrono strumenti per ripensare spazi, relazioni e dinamiche.

Non si tratta di ripartire da zero. Si tratta di creare spazio. Spazio per nuove voci, per esperienze diverse, per modi di essere nello sport che non seguono necessariamente percorsi già battuti.

Solo allora lo sport potrà diventare ciò che promette di essere: un campo da gioco in cui ognuno ha il diritto di essere se stesso.

**Cosa significa "libertà" nel contesto sportivo**  
Parlare di libertà nello sport può sembrare astratto, ma in realtà riguarda scelte quotidiane molto concrete. Non si tratta solo della libertà di praticare uno sport o di partecipare a una competizione: si tratta di libertà di espressione, di identità, di connessione.

E queste forme di libertà sono costruite, o limitate, attraverso ogni dettaglio dell'ambiente in cui si pratica lo sport. Libertà nello sport significa potersi presentare senza dover nascondere una parte di sé per essere accettati. Significa essere in grado di parlare senza paura del ridicolo, di esprimere dubbi o emozioni senza essere giudicati deboli, di entrare in un luogo – fisico o simbolico – senza sentirsi estranei.

Non è libertà se una ragazza si sente osservata ogni volta che alza la voce.

Non è libertà se un bambino non binario non sa in quale spogliatoio entrare e nessuno glielo chiede.

Non è libertà se puoi partecipare solo adattandoti a un singolo modello di comportamento, di corpo o di appartenenza.

Nello sport la libertà non è mai solo individuale: è una qualità dell'ambiente.

Si misura dalla disponibilità ad ascoltare, dal modo in cui le persone rispondono a una domanda sconosciuta, dalla possibilità di cambiare idea senza sentirsi in colpa.

È una libertà che non viene dichiarata, ma praticata e protetta.

Il ruolo del consulente LUB è proprio questo: aiutare le associazioni a riconoscere se – e dove – quella libertà è reale. Non accusare, ma supportare un processo di evoluzione e consapevolezza. Perché uno spazio sportivo può definirsi libero non quando non ci sono regole, ma quando le regole non limitano l'identità delle persone.

La vera sfida non è includere tutti nelle stesse condizioni, ma dare a ciascuno la possibilità di essere se stesso: con le proprie parole, con i propri tempi, con il proprio modo di abitare il proprio corpo e il proprio gruppo.

## **Il valore della rappresentazione (immagini, parole, ruoli)**

Uno degli elementi più forti, ma spesso trascurato, nella costruzione di ambienti sportivi liberi è la rappresentanza: in altre parole, chi viene mostrato, nominato, riconosciuto. Chi è visibile. Chi viene ascoltato. Chi viene ritratto come "normale" e chi, invece, viene lasciato ai margini, se non completamente escluso.

La rappresentanza assume molteplici forme: nei poster in palestra, nei post sui social media, nei volantini promozionali, nei discorsi ufficiali, negli esempi utilizzati durante le sessioni di allenamento, nei ruoli che le persone sono invitate a ricoprire.

Ed è potente, perché plasma l'immaginazione. Dice chi occupa lo spazio, chi comanda, chi può fallire, chi può essere ammirato.

Se ogni foto mostra ragazzi bianchi in uniforme che gareggiano e ragazze che sorridono durante la cerimonia di premiazione, non si tratta di un dettaglio grafico, ma di un messaggio.

Se nei discorsi si parla solo di "atleti" al maschile, se nei regolamenti i ruoli tecnici vengono sempre chiamati "allenatore", "manager", "presidente" (al maschile), allora si rafforza l'idea che solo certe identità abbiano un ruolo a pieno titolo nello sport.

E quando qualcuno o qualcosa "fuori dagli standard" si presenta, spesso viene trattato come un caso speciale o un esempio eccezionale: *"una ragazza che ha fatto la differenza"*, *"un ragazzo sensibile che ha tenuto duro."*

Ma la rappresentazione inclusiva non consiste nell'inserire l'eccezione. Si tratta di riconoscere la pluralità delle esperienze, senza ridurle a simboli.

Anche all'interno dei ruoli interni di un'associazione, la rappresentanza è importante.

Se le posizioni organizzative o di leadership sono sempre ricoperte dalle stesse tipologie di persone (per genere, età o stile di

comunicazione), il messaggio implicito è che solo queste figure sono affidabili, legittime e ascoltate.

Il consulente LUB aiuta le associazioni a osservare come parlano di sé stesse: chi mettono in risalto, chi ritraggono e chi viene dimenticato.

Non per imporre un equilibrio artificiale, ma per dimostrare che la rappresentanza genera possibilità, visibilità e il diritto di esistere nello spazio sportivo.

Perché "*non puoi diventare ciò che non puoi vedere.*"

### **Spazi, gruppi, regole: riorganizzare attraverso la lente dell'equità**

Quando si parla di inclusione nello sport, spesso l'attenzione si concentra solo su come accogliere al meglio i singoli individui. Ma per molte organizzazioni sportive la vera sfida risiede nell'organizzazione concreta degli ambienti e delle regole: spazi fisici, suddivisione dei gruppi, orari, modalità di comunicazione. Tutti questi elementi giocano un ruolo fondamentale nel determinare chi si sente a proprio agio e chi no.

Prendiamo ad esempio gli spogliatoi. In molte associazioni sportive, sono divisi secondo un modello binario – "maschile" e "femminile" – spesso senza alcuno spazio riservato a chi non si identifica in quel binomio.

In alcuni casi, il problema viene semplicemente ignorato, lasciando che gli individui "scelgano ciò che preferiscono", con il risultato che nessuno spazio è realmente accessibile.

Anche le divisioni nei gruppi spesso riflettono quadri rigidi. Gruppi di "ragazzi" e "ragazze", attività divise per genere, ruoli assegnati secondo stereotipi.

A volte questa distinzione avviene senza che nessuno se ne accorga: le istruzioni vengono impartite in modo più duro a un gruppo, più gentile a un altro. Oppure gli esercizi sono progettati per essere "più leggeri" per le ragazze e "più competitivi" per i ragazzi, rafforzando aspettative diverse che non sempre riflettono le reali esigenze dei soggetti coinvolti.

Le regole interne sono spesso concepite per "semplificare la gestione", ma finiscono per standardizzare i comportamenti. E chi non rientra in quello standard – per espressione di genere, cultura, background economico o capacità – si ritrova a dover adattarsi, chiedere eccezioni, spiegare, giustificare.

Riorganizzare un ambiente sportivo in un'ottica di equità non significa trattare tutti allo stesso modo, ma dare a ciascuno ciò di cui ha bisogno per partecipare pienamente.

A volte basta davvero poco: una forma più flessibile, un bagno accessibile a tutti, la possibilità di scegliere con chi allenarsi, attenzione a come vengono date le istruzioni.

Altre volte ci vuole più coraggio: ripensare le divisioni del gruppo, condividere il potere decisionale, cambiare le regole.

Il consulente LUB lavora proprio a questo livello: quello organizzativo.

Aiutano a leggere la struttura per capire se promuove o ostacola l'equità e supportano il processo di costruzione di alternative. Non portano soluzioni preconfezionate, ma strumenti e domande per progettare spazi sportivi realmente accessibili e rispettosi delle diversità.

### **Piccoli cambiamenti, grande impatto**

Quando si tratta di creare ambienti sportivi più liberi e inclusivi, molte associazioni temono che ciò richiederà una revisione,

investimenti ingenti o un cambiamento radicale dell'intera struttura. In realtà, l'esperienza dei consulenti LUB dimostra che spesso sono i piccoli cambiamenti che generano l'impatto maggiore.

Non si tratta di riscrivere tutto da zero, ma di imparare a guardare ciò che già esiste con occhi nuovi, per capire dove è possibile apportare miglioramenti mirati.

Un cartello cambiato, una parola corretta, una pratica aggiornata: sono azioni a basso costo che trasmettono un chiaro messaggio di attenzione e apertura.

Ad esempio, aggiornare i moduli di registrazione per includere opzioni neutre o più flessibili per l'identità di genere non cambia la struttura fondamentale dell'attività, ma fa sentire riconosciute persone che altrimenti potrebbero sentirsi invisibili.

Mettere una sedia in ufficio per chi ha bisogno di un momento di privacy per parlare, o aggiungere uno spazio nel foglio delle presenze per indicare i pronomi di qualcuno, può cambiare radicalmente la sensazione di sicurezza.

Anche nelle interazioni quotidiane, il modo in cui parliamo alle persone fa la differenza.

Utilizzare un linguaggio inclusivo, evitare le generalizzazioni, ascoltare invece di supporre: sono gesti semplici, ma contribuiscono a creare un clima diverso.

Non è solo una questione di strumenti: è una questione di attenzione.

L'inclusione non si misura dal numero di progetti avviati, ma dalla capacità di riconoscere bisogni reali e di rispondere con attenzione e coerenza. Chi entra in un ambiente sportivo inclusivo se ne accorge immediatamente: percepisce che nulla è stato lasciato al caso, che ogni dettaglio è stato progettato per accogliere, non per escludere.

Il consulente LUB non apporta cambiamenti drastici, ma supporta il processo di osservazione di ciò che può essere modificato, migliorato, trasformato.

Aiutano a rivelare il potenziale esistente e a costruire un percorso graduale, credibile e sostenibile. Perché a volte basta davvero poco per trasformare uno spazio che “non ha problemi” in uno che crea possibilità.

### **Glossario di parole e pratiche per promuovere**

Uno dei ruoli di un consulente LUB è quello di orientare le associazioni sportive verso un linguaggio e uno stile relazionale più inclusivi, che possano rappresentare tutte le identità senza rafforzare gli stereotipi o escludere le esperienze.

Il linguaggio non è mai neutrale: le parole che utilizziamo riflettono il modo in cui vediamo il mondo e chi immaginiamo come parte o estraneo al gruppo.

Per questo motivo, chiunque guidi un processo LUB può proporre – senza imporre – un glossario di base: una sorta di bussola fatta di parole e pratiche che supportano un cambiamento culturale profondo ma accessibile.

Di seguito sono riportati alcuni concetti chiave e suggerimenti utili per guidare il lavoro quotidiano.

## **Glossario di parole e pratiche per promuovere**

### **Persona**

Usare "persona" al posto di "ragazzo" o "ragazza" può essere utile quando si parla in modo neutrale e rispettoso, soprattutto quando non si è sicuri dell'identità di qualcuno o quando si parla in generale.

### **Pronomi e autoidentificazione**

Incoraggia le persone a condividere (solo se lo desiderano) i pronomi con cui si identificano. Un semplice gesto che comunica rispetto e apertura.

### **Gruppi misti e fluidi**

Evitate di creare gruppi fissi basati sul genere. Ove possibile, consentite la scelta e la mobilità tra i gruppi, rispettando sempre il benessere e le preferenze di ciascuno.

### **Attività "per tutti"**

Utilizzare simboli come lo schwa (ə) o espressioni inclusive come "per tutti" nella comunicazione scritta per riflettere tutte le identità.

### **Sport per tutti, non solo per chi si conforma**

Promuovere pratiche che non svantaggino le persone con corpi, stili, ritmi o esperienze di vita diversi. L'inclusione inizia riconoscendo che non tutti partono dallo stesso punto: l'equità richiede adattamenti.

### **Accogliente**

Non si tratta solo del momento dell'iscrizione: è un atteggiamento costante. Un ambiente sportivo accogliente è quello in cui le persone si sentono valorizzate anche nei momenti di vulnerabilità o di transizione.

### **Neutralità attiva**

Non significa "non schierarsi", ma piuttosto creare spazi in cui nessuna identità prevale sulle altre. Un campo neutro non è vuoto:

è progettato intenzionalmente affinché tutti si sentano a proprio agio.

### **Visibilità plurale**

Raccontare la storia dello sport attraverso immagini, storie, testimonianze e un linguaggio che riflette una varietà di esperienze: corpi, generi, ruoli diversi. La rappresentazione crea legittimità.

### **Ascolto autentico**

Non si tratta solo di ascoltare. Ascoltare significa accogliere ciò che viene detto senza affrettarsi a correggere o normalizzare. È il primo passo per costruire fiducia.

### **La gestione dei conflitti come risorsa**

Conflitti, incomprensioni ed errori sono inevitabili. Un ambiente inclusivo non li nega, ma li affronta come opportunità di crescita e dialogo, utilizzando strumenti educativi, non punitivi.

### **Spazi sicuri**

Garantire contesti fisici e relazionali in cui ogni persona si senta al sicuro nell'esprimere la propria identità, porre domande, condividere dubbi o segnalare il proprio disagio, senza timore di giudizi o conseguenze.

### **Partecipazione distribuita**

Creare opportunità per chi di solito non parla o non decide di partecipare. La partecipazione non si verifica solo quando a qualcuno viene data la parola, ma quando si creano le condizioni per l'accessibilità.

### **Responsabilità condivisa**

Non è solo il ruolo del "responsabile dell'inclusione". Creare ambienti rispettosi è una responsabilità collettiva che coinvolge personale, dirigenti, atleti e famiglie.

### **Rivedi le regole**

Molte regole interne non sono neutrali. Il consulente LUB può suggerire di esaminarle insieme in una prospettiva inclusiva, chiedendosi: "Chi aiuta questa regola? Chi complica le cose? Chi viene escluso?"

### **Linguaggio semplice e accessibile**

Un ambiente inclusivo è riconoscibile dal modo in cui comunica: frasi chiare, nessuna ambiguità, nessun gergo superfluo e attenzione a non utilizzare un linguaggio inspiegabile o discriminatorio.

### **Ruoli e rappresentanza**

Prestate attenzione a chi assume ruoli visibili, a chi viene consultato nelle decisioni, a chi viene presentato nelle comunicazioni. Non lasciate che le gerarchie di genere si riproducano automaticamente.

### **Feedback personalizzato e non stereotipato**

Evita generalizzazioni basate sul genere (ad esempio, "sei forte per essere una ragazza") e fornisci invece un feedback specifico, incentrato sulla crescita e rivolto alla persona, non alla sua identità di gruppo.

---

Questo glossario non è pensato per essere memorizzato: è un punto di partenza da adattare al tuo contesto, ai tuoi gruppi e alla sensibilità della tua comunità.

Ogni associazione può arricchirlo, ampliarlo e farlo proprio. L'obiettivo non è usare "le parole giuste" solo per evitare errori, ma usare le parole **consapevolmente**, per contribuire a creare spazi in cui tutti si sentano riconosciuti, chiamati in causa e rappresentati.

## **Capitolo 4 – Essere un consulente LUB**

### **Introduzione**

Diventare consulente LUB non significa proporre soluzioni preconfezionate o giudicare l'operato delle associazioni. Al contrario, significa ascoltare la comunità sportiva, accompagnarla con rispetto e supportarne i processi di consapevolezza e cambiamento.

Il consulente funge da ponte tra il presente e il possibile, osservando, ponendo domande, facilitando il dialogo e offrendo strumenti e attività adatti al contesto.

Per fare questo, non è necessario avere tutte le risposte. Ciò che serve è una prospettiva attenta, un linguaggio rispettoso e la volontà di costruire soluzioni sostenibili e coerenti insieme alle persone e ai valori dell'associazione.

Il metodo LUB non si basa sul controllo, ma sulle relazioni. Non sulla perfezione, ma sull'evoluzione.

Questo capitolo è concepito come una guida pratica per accompagnare il consulente in ogni fase dell'intervento:

- la valutazione iniziale, mediante test e strumenti di osservazione;
- la definizione degli obiettivi, in base ai risultati;
- l'implementazione delle attività, utilizzando schede guidate e risorse pratiche;
- la valutazione finale, per valutare l'impatto e supportare il cambiamento a lungo termine.

Ogni intervento LUB è unico, ma seguire un processo strutturato consente ai consulenti di essere efficaci e credibili, anche nei contesti più complessi.

## **Studiare una comunità sportiva e definire gli obiettivi**

### **Come somministrare i test (membri e personale)**

La somministrazione dei test è il primo passo concreto del processo di consulenza LUB.

È in questa fase che il consulente inizia a interagire con la comunità sportiva e a raccogliere dati preziosi per comprendere come viene vissuto lo spazio, sia dai partecipanti (membri) sia da coloro che lo gestiscono (staff, allenatori, dirigenti e personale).

Il metodo di somministrazione è fondamentale: non si tratta semplicemente di “somministrare un questionario”, ma di creare le condizioni che favoriscano una partecipazione impegnata, consapevole e onesta.

### **Cosa ti serve per preparare**

- Stampare copie dei due test (uno per i soci e uno per il personale)
- Una breve spiegazione introduttiva, fornita verbalmente o inclusa all'inizio del test
- Un metodo di raccolta semplice (consegna a mano, dropbox anonima, sessione di gruppo o modulo digitale, se adatto)

### **Consigli pratici**

- Presenta il test con chiarezza e rispetto. Evita toni accusatori o eccessivamente tecnici. Ad esempio, puoi dire: *Questo test ci aiuta a capire come viene vissuto lo sport da chi vi*

*partecipa e da chi ci lavora. È uno strumento per aiutarci a migliorare insieme.*

- Garantire l'anonimato. Chiarire che i test sono anonimi, nessuno verrà giudicato e le risposte saranno utilizzate solo per ottenere una comprensione generale dell'ambiente.
- Concediti tempo e spazio. Non somministrare il test "al volo" tra un'attività e l'altra. Pianifica un momento dedicato in un ambiente calmo e concentrato.
- Coinvolgere l'associazione nella distribuzione. Chiedere loro di aiutare a distribuire i test tra i soci, compresi quelli che non sono sempre presenti.
- Spiegare cosa accadrà in seguito. Chiarire che i risultati saranno analizzati e discussi e che seguiranno proposte e azioni concrete.

Il test non è solo uno strumento tecnico: è già **un atto di ascoltare**.

#### **Come interpretare i risultati (schede di confronto, categorie)**

Una volta raccolti i test dei membri e del personale, il compito del consulente è quello di analizzare i risultati in modo sistematico ma comprensibile.

L'obiettivo non è effettuare un'analisi statistica, ma estrarre informazioni utili per costruire un percorso condiviso da seguire.

#### **Fase 1 – Calcolo del punteggio**

- Ogni test è composto da 20 domande, suddivise in 4 aree.
- Ogni domanda può essere valutata da 1 a 10 punti.
- Il punteggio massimo totale per ogni test è 200 punti.

Sommando i punteggi si ottiene un valore totale che colloca l'associazione in una delle 4 categorie di valutazione:

Punti totali	Categoria	Senso
--------------	-----------	-------

15 – 79	<b>Povero</b>	Presenza di problemi seri
80 – 129	<b>Sufficiente</b>	Buone intenzioni, ma tante zone grigie
130 – 169	<b>Bene</b>	Livello positivo, ma con automatismi ancora da superare
170 – 200	<b>Eccellente</b>	Elevata consapevolezza e attenzione diffusa

## Fase 2 – Confronto tra percezione e gestione

Un passaggio cruciale è il confronto dei risultati dei test dei membri con quelli dello staff.

- Se i valori sono coerenti, ciò indica un buon allineamento tra percezione vissuta e gestione interna.
- Se ci sono lacune significative, è necessario analizzarle:
  - **Il punteggio del personale è più alto?** Alcune dinamiche problematiche potrebbero non essere notate.
  - **I membri ottengono punteggi più alti?** Il personale potrebbe sottovalutare il proprio lavoro o essere eccessivamente autocritico.

Questo confronto può essere facilitato utilizzando un foglio di lavoro a doppia colonna, dove si annotano:

- i punteggi delle 4 aree (per il personale e i soci)

- una breve osservazione per ogni differenza

### **Fase 3 – Analisi basata sull'area**

Oltre al punteggio finale, è utile osservare quali aree hanno ottenuto un punteggio inferiore o superiore:

- Accoglienza e registrazione
- Attività sportive
- Comunicazione
- Spogliatoi e privacy

Queste informazioni saranno molto utili per orientare la selezione degli obiettivi e delle attività da proporre.

Non cercare la perfezione nei numeri: cerca indizi, segnali e domande che vale la pena approfondire.

### **Come fornire feedback in modo costruttivo**

Fornire un feedback sui risultati è uno dei momenti più delicati del processo di consulenza. Non basta dire "il tuo punteggio è...": l'associazione deve essere guidata nella lettura e nella comprensione della propria situazione attuale con rispetto, chiarezza e spirito di collaborazione.

Il rischio principale è che la valutazione venga percepita come una pagella, un'accusa o un fallimento. Al contrario, la valutazione LUB è concepita per essere un punto di partenza, non un punto finale.

#### **1. Preparare attentamente la sessione di feedback**

- Pianifica un incontro dedicato (idealmente di persona)
- Coinvolgere i ruoli chiave all'interno dell'associazione (personale, leadership, coordinatori)
- Preparare un riepilogo visivo con la categoria finale (scarsa, sufficiente, buona, eccellente) e una breve panoramica delle aree

critiche e di forza

- Portare tutto il materiale utile: test completati, tabelle di confronto e foglio degli obiettivi proposti

## **2. Scegli attentamente le parole**

Inizia con una frase che rassicuri e apra il dialogo:

*"Quello che condividiamo oggi non è un giudizio sulle persone, ma un'opportunità per capire insieme cosa funziona e cosa potrebbe essere migliorato."*

Evita frasi come "ti manca" O "non hai fatto abbastanza".

Preferisci invece:

- *"Questa analisi mette in luce alcuni aspetti molto interessanti e altri che possiamo approfondire..."*
- *"Questo punteggio non significa che l'ambiente sia negativo, ma che ci sono segnali importanti da considerare."*

## **3. Evidenziare il potenziale, non solo i limiti**

Anche nelle situazioni più difficili, evidenzia cosa può essere attivato, quali risorse sono già presenti e quali piccoli passi sono già visibili.

Riconoscere gli sforzi passati, anche se parziali, aiuta a costruire un senso di fiducia.

## **4. Concludere con una proposta concreta**

Dopo aver condiviso i risultati, presenta la scheda degli obiettivi corrispondente alla categoria raggiunta e spiega che questo sarà il punto di partenza per il lavoro pratico, con attività mirate e strumenti pratici.

*"Il valore di questo percorso sta nel fatto che ora abbiamo coordinate chiare su cui agire. Ogni categoria ha già proposte concrete su cui iniziare a lavorare."*

### **Come costruire obiettivi con l'associazione**

Dopo aver condiviso la valutazione, il passo successivo è definire, insieme all'associazione, gli obiettivi da perseguire, in base alla categoria raggiunta (scarso, sufficiente, buono, eccellente).

Questa fase è fondamentale per coinvolgere attivamente il personale e la dirigenza nel processo di cambiamento, trasformando i dati raccolti in azioni concrete.

#### **1. Inizia con il foglio degli obiettivi LUB**

A ciascuna categoria di valutazione è dedicata una scheda con 3 obiettivi proposti, pensati per essere realizzabili e allineati al livello di consapevolezza dell'associazione.

Questi non sono obbligatori, ma sono punti di partenza consigliati. Il consulente può presentarli in questo modo:

*Questi sono gli obiettivi proposti dal processo LUB per le associazioni in questa fase. Leggiamoli insieme e vediamo se riflettono la vostra realtà, se necessitano di modifiche o se c'è qualcosa da aggiungere.*

#### **2. Incoraggiare la riflessione, non la difesa**

Durante la riunione, non insistere per una rapida approvazione degli obiettivi. Piuttosto, crea uno spazio per un dialogo aperto:

- Quale di questi obiettivi ti sembra più pertinente alla tua realtà?
- Ce n'è uno che ti sembra più impegnativo? Perché?
- Desideri aggiungere un obiettivo personalizzato?

Questo passaggio è fondamentale per la creazione congiunta del piano d'azione, in modo che venga percepito come *loro*, non imposto dall'esterno.

### **3. Definire una priorità**

Non è necessario lavorare su tutti e tre gli obiettivi contemporaneamente.

Aiuta l'associazione a sceglierne uno come punto di partenza e concorda un primo passo concreto. Questo aumenta il senso di fattibilità.

*"Da quale dovremmo iniziare, secondo te? Quali passi possiamo compiere già il prossimo mese?"*

### **4. Collegare gli obiettivi alle attività pratiche**

Una volta selezionati gli obiettivi, è possibile proporre le attività LUB corrispondenti, già sviluppate e adattabili a diversi contesti. Ciò fornisce all'associazione un percorso strutturato: parte dalla valutazione, definisce gli obiettivi e passa all'azione pratica per raggiungerli.

*Per ogni obiettivo abbiamo progettato attività guidate che potrai implementare in autonomia. Ti accompagnerò passo dopo passo, ma il vero motore del cambiamento sarà il tuo impegno quotidiano.*

### **Attività di implementazione**

### **Una guida all'utilizzo dei fogli di attività**

Una delle risorse più importanti del percorso LUB è l'insieme delle schede attività, pensate per aiutare ogni associazione sportiva a trasformare gli obiettivi in azioni pratiche.

Non si tratta di esercizi scolastici o di giochi informali di team building: sono strumenti pedagogici, sviluppati per promuovere la consapevolezza, il dialogo e la trasformazione culturale.

Ogni attività corrisponde a una delle quattro categorie di valutazione (scarso, sufficiente, buono, eccellente) ed è progettata per rispondere alle reali esigenze del contesto.

### **Struttura delle schede di attività**

Ogni foglio include:

- **Titolo e livello:** per identificare immediatamente la categoria associata
- **Breve descrizione:** spiegare lo scopo dell'attività
- **Materiali richiesti:** preparare in anticipo
- **Durata stimata:** per aiutare a pianificare la sessione
- **Tipo di attività:** discussione, laboratorio creativo, esercizio riflessivo, gioco educativo, ecc.
- **Passaggi dettagliati:** delineare il flusso dell'attività
- **Domande guida del facilitatore:** suggerimenti formulati con cura da leggere o adattare durante l'attività
- **Suggerimenti finali:** per concludere in modo significativo

### **Come scegliere le attività**

Una volta identificata la categoria (ad esempio, Sufficiente), il consulente può suggerire le tre attività corrispondenti, ciascuna collegata agli obiettivi specifici del livello.

L'associazione può:

- Scegli con quale attività iniziare

- Completare un'attività alla volta per un periodo definito (ad esempio, tre mesi)
- Oppure adattare le attività ad altri momenti formativi già pianificati (riunioni del personale, eventi, ecc.)

Le attività non devono essere lette come un copione, ma devono essere personalizzate, comprese e vissute.

### **Chi facilita l'attività?**

Soltanente, il consulente LUB facilita la prima attività (o almeno una parte di essa) per dimostrare il metodo e aiutare l'associazione a sentirsi sicura di poter gestire in autonomia quelle successive.

La chiave è che il facilitatore:

- Non si posiziona come “l’esperto”, ma come una guida nel processo
- Sa ascoltare, mediare e mantenere un clima accogliente
- È pronto ad affrontare la resistenza o le sfide senza giudizio

*“L’obiettivo dell’attività non è fare tutto nel modo giusto, ma far emergere punti ciechi, esperienze e possibilità.”*

### **Come facilitare una sessione: tono, strumenti e gestione del gruppo**

Facilitare un’attività all’interno di un’associazione sportiva non è solo un compito tecnico: è soprattutto un atteggiamento educativo.

Il consulente LUB non agisce come un insegnante o un giudice, ma crea spazio per il dialogo, guida la riflessione e valorizza ciò che già esiste, incoraggiando al contempo ciò che può evolversi.

### **Tono da mantenere**

- **Accogliente ma fermo:** crea un'atmosfera aperta e rispettosa, ma non lascarti sfuggire commenti degradanti o comportamenti aggressivi.

*"Potremmo non essere d'accordo su questo, ma ci ascoltiamo con rispetto."*

- **Chiaro ma non direttivo:** dare istruzioni semplici, ma lasciare libertà su come partecipare.

*"Non c'è una risposta giusta. Mi interessa il tuo punto di vista."*

- **Coinvolgente ma non invasivo:** incoraggia i partecipanti più silenziosi, ma non fare pressione su nessuno.

*"Se qualcuno preferisce semplicemente ascoltare ora, sentiti libero di parlare più tardi."*

### **Strumenti utili per la facilitazione**

- Grandi fogli o lavagne mobili per raccogliere le idee
- Cartoncini colorati, penne e post-it per lavori di riflessione di gruppo o personali
- Un timer o un orologio visibile per gestire il tempo
- Se possibile, disporre le sedie in cerchio per creare un ambiente aperto e uniforme

Considera anche la posizione: scegli una stanza tranquilla e ben illuminata, lontana dall'attività sportiva, dove i partecipanti possano sedersi, scrivere e parlare senza distrazioni.

### **Gestire il gruppo in modo inclusivo**

- Fai attenzione a chi domina la conversazione e chi resta in silenzio
- Proteggere i partecipanti più giovani, timidi o vulnerabili da prese in giro o esclusione

- Se sorge tensione, non minimizzare o aumentare: riconosci l'emozione e proponi una pausa  
*"Quello che dici è importante. Possiamo tornarci sopra tra poco per approfondire l'argomento?"*
  - Valorizza ogni contributo: anche l'esitazione o l'incertezza possono aprire la porta a una discussione significativa
- Facilitazione non significa controllo. Significa creare le condizioni affinché tutti si sentano parte del processo.

### **Frasi utili per iniziare, mediare e concludere**

Un'attività ben progettata può risultare inefficace se non è supportata da una comunicazione chiara, rispettosa e didatticamente coerente.

Il consulente LUB utilizza il linguaggio come strumento relazionale: le parole possono aprire o chiudere spazi di riflessione.

In questa sezione troverai esempi di frasi che puoi utilizzare (o adattare) per ogni fase della sessione.

### **Per iniziare l'attività**

L'obiettivo è spiegare cosa stai per fare e perché, e creare un clima di fiducia:

- "Oggi ci prendiamo un po' di tempo per osservare il nostro ambiente sportivo da una prospettiva diversa."
- "L'obiettivo non è fare le cose giuste o sbagliate, ma riflettere su aspetti che solitamente restano nascosti."
- "Non sei obbligato a parlare, ma se vuoi condividere un'idea, verrà ascoltata senza essere giudicata."
- "Ciò che emerge in questo spazio resta tra noi, a meno che non decidiamo insieme di portarlo oltre."

### **Per mediare durante l'attività**

Qui il compito è supportare il dialogo, gestire le dinamiche di gruppo e mantenere il ritmo:

- "Diamo un po' di spazio a chi non ha ancora parlato molto."
- "Partiamo da quello che abbiamo appena sentito: cosa ti ha colpito di più?"
- "Se ciò che è stato detto ti ha messo a disagio, possiamo fermarci un attimo."
- "Ci sono altri modi di vedere questa situazione? Possiamo provare a metterci nei panni di qualcun altro?"
- "Non dobbiamo essere d'accordo su tutto, ma possiamo ascoltarci attentamente."

### **Per concludere**

È necessario dare un senso all'esperienza, chiudere il cerchio e prepararsi per i passaggi successivi:

- "Cosa ti porti via da questo momento?"
- "C'è stato qualcosa oggi che ti ha aiutato a vedere le cose in modo diverso?"
- "Vorresti scrivere una parola, un sentimento o un pensiero su un pezzo di carta da lasciare al centro?"
- Grazie per il tuo coinvolgimento. Questo è solo un primo passo: ogni riflessione può trasformarsi in azione.

**Ogni parola del facilitatore è una scelta:**può aprire uno spazio sicuro, offrire legittimità e favorire il cambiamento. Non devi essere perfetto. Devi essere presente, attento e coerente.

### **Come adattare le attività a contesti diversi**

Le schede di attività LUB sono pensate per essere utili in diverse tipologie di associazioni sportive, ma ogni organizzazione ha le sue specificità: l'età dei partecipanti, le discipline sportive praticate, la disponibilità di spazio e tempo, il clima relazionale e la sensibilità del gruppo verso determinati argomenti.

Ecco perché uno degli aspetti chiave del ruolo del consulente è quello di adattare ogni attività al contesto specifico, mantenendone però lo spirito e gli obiettivi, modificandone il metodo, il linguaggio o la durata.

#### **Cosa può essere adattato?**

- Il formato dell'attività:** Se l'attività prevede un lavoro scritto e i partecipanti sono molto piccoli o hanno un basso livello di alfabetizzazione, è possibile passare a un formato orale o visivo (disegni, simboli, mappe mentali).
- La durata:** Alcuni contesti consentono 60 minuti, altri solo 30. Puoi scegliere di svolgere solo una parte dell'attività o dividerla in due sessioni.
- Il numero dei partecipanti:** Se il gruppo è troppo numeroso, suddividetelo in sottogruppi più piccoli. Se è molto piccolo, la discussione può svolgersi tutti insieme in un contesto più intimo.
- La lingua:** Con i bambini o gli adolescenti, semplifica la terminologia, usa esempi pertinenti o introduci elementi giocosi.
- Il livello di consapevolezza:** In un gruppo già sensibilizzato, si può approfondire. In uno meno familiare, è meglio iniziare con domande semplici e concrete, senza forzature.

### **Domande da porsi prima di proporre l'attività**

- Che tipo di relazioni esistono all'interno di questo gruppo?
- Qual è l'apertura del gruppo al dialogo su questi argomenti?
- Ci sono figure che possono incoraggiare altri a partecipare?
- Che spazio è disponibile? Dobbiamo spostare le sedie o pianificare un movimento fisico?
- Ci sono barriere (linguistiche, culturali, emotive) da considerare?

### **In caso di resistenza**

In alcune situazioni, potresti incontrare scetticismo, battute o rifiuto. Non insistere. Piuttosto:

- Riformulare l'argomento in un modo più accessibile (ad esempio, "Parliamo di ciò che aiuta le persone a sentirsi bene qui").
- Spostare l'attenzione dall'identità personale al comportamento ("Cosa rende uno spazio accogliente per tutti?").
- Proporre attività meno "dirette" ma comunque trasformative, come giochi di ruolo, analisi delle immagini o esercizi creativi.

**L'adattamento non è una perdita.** È la capacità di comunicare il cuore dell'attività, anche quando le condizioni sembrano sfavorevoli.

È qui che il consulente LUB dimostra la sua sensibilità, creatività ed efficacia.

## **Valutazione dell'impatto**

### **Quando e come farlo**

Valutare l'impatto di un percorso LUB significa comprendere se e come il lavoro svolto ha generato un reale cambiamento nella cultura, nei comportamenti e nell'organizzazione dell'associazione sportiva.

Non si tratta solo di verificare se "le attività sono state apprezzate", ma di osservare le trasformazioni concrete, anche piccole, che sono state innescate attraverso il processo.

Ecco perché la valutazione d'impatto non è un momento separato o isolato, ma un passaggio integrato e coerente che riflette il lavoro svolto finora.

### **Quando dovrebbe essere fatto?**

Idealmente, la valutazione dell'impatto dovrebbe essere effettuata:

- al termine del ciclo di attività previsto per l'associazione;
- non molto tempo dopo l'ultima attività, per garantire la memoria e la connessione;
- una volta che l'associazione ha avuto il tempo di testare e applicare anche una piccola modifica.

Nel progetto LUB il momento di valutazione può avvenire entro 4-6 settimane dalla conclusione delle attività, durante un incontro dedicato o tramite strumenti completabili in autonomia.

### **Chi è coinvolto?**

- Lo staff dell'associazione (allenatori, dirigenti, amministrazione): è importante che siano presenti le figure chiave che hanno preso parte al processo.
- Un rappresentante del gruppo dei membri, se sono stati

direttamente coinvolti nei momenti formativi.

- Il consulente LUB, che facilita la riflessione e raccoglie i dati finali.

La valutazione non è un atto tecnico. È un momento di ascolto condiviso e di responsabilità che aiuta a consolidare quanto fatto e a proiettarsi verso il futuro.

### **Quali strumenti utilizzare (test finale, osservazioni, feedback)**

Per valutare l'impatto di un processo LUB in modo credibile ma snello, sono necessari strumenti semplici, accessibili e coerenti, allineati allo stile relazionale della consulenza.

Non c'è bisogno di dati complessi. Ciò che conta è l'osservazione, l'ascolto attivo e la riflessione strutturata.

Di seguito gli strumenti principali da utilizzare:  
(se necessario, continuare con la sezione successiva).

#### **1. Test finale per il personale**

Si tratta di un test di autovalutazione composto da 10 domande, ciascuna con punteggio da 1 a 10. Serve a comprendere quanto il personale percepisce un cambiamento nel proprio modo di lavorare, comunicare e organizzarsi.

##### **Esempi di domande:**

- Mi sento più preparato ad accogliere persone con identità e background diversi.
- Ho imparato a prestare maggiore attenzione al linguaggio che uso con i ragazzi e con le ragazze.
- Abbiamo iniziato a rivedere i nostri moduli, le nostre regole e le nostre comunicazioni interne.

(Questo strumento è già sviluppato nel set di materiali LUB.)

## **2. Lista di controllo delle azioni implementate**

In base alla categoria iniziale (scarso, sufficiente, buono, eccellente), ciascuna associazione ha ricevuto:

- un insieme specifico di obiettivi,
- tre attività da svolgere,
- e due strumenti di supporto.

La checklist aiuta a verificare cosa è stato effettivamente messo in pratica.

Si divide in:

- Azioni completamente completate
- Azioni avviate parzialmente
- Azioni non eseguite

Questo strumento è utile sia per la rendicontazione che per la riflessione.

## **3. Osservazioni del consulente**

Durante il processo, il consulente può raccogliere note qualitative su:

- il grado di partecipazione attiva,
- l'emergere di argomenti delicati o di nuove questioni,
- cambiamenti di atteggiamento o di linguaggio,
- la volontà dell'associazione di impegnarsi.

Queste osservazioni possono essere registrate su una scheda di riepilogo e condivise nella valutazione finale in modo anonimo e rispettoso.

## **4. Feedback aperto**

Oltre ai dati, è fondamentale raccogliere testimonianze aperte:

- “Cosa è cambiato per te dopo questo viaggio?”
- “Cosa ti ha colpito di più?”
- “Quale parte del lavoro vorresti approfondire in futuro?”

Queste domande possono essere poste in forma scritta o durante un breve colloquio individuale. È anche possibile raccogliere alcune testimonianze per arricchire il progetto, previo consenso dei partecipanti.

### **Raccomandazioni finali: mantenere vivo il processo**

La consulenza LUB non punta a una trasformazione immediata o spettacolare, bensì ad attivare un processo duraturo che continui ad avere impatto anche dopo la conclusione del percorso formale.

Per questo motivo, la valutazione finale non deve essere solo un momento di “tiro a segno”, ma un’opportunità per riaccendere la riflessione e stabilire nuovi micro-obiettivi su cui l’associazione può continuare a lavorare in autonomia.

### **Suggerimenti da lasciare all’associazione**

- Risomministrare i test annualmente per monitorare la percezione interna e valutare l’efficacia delle azioni implementate.
- Integrare l’inclusione nella formazione interna: anche solo 1 o 2 momenti all’anno possono fare la differenza.
- Aggiornare regolarmente moduli, materiali e comunicazioni per riflettere l’evoluzione del contesto e della consapevolezza.
- Nominare una persona di riferimento (formale o informale) per gli argomenti relativi all’inclusione, qualcuno a cui i membri possono rivolgersi per domande, segnalazioni o suggerimenti.
- Coinvolgere il gruppo dei soci in momenti di dialogo aperto: ascoltare chi vive lo sport è il modo migliore per restare connessi alla realtà.

### **E per i consulenti?**

Anche coloro che facilitano il percorso dovrebbero continuare a crescere.

Al termine di ogni consulenza, il consulente LUB può prendersi un momento per riflettere su:

- Cosa ha funzionato meglio
  - Cosa ha incontrato resistenza
  - Che tipo di linguaggio o strumenti hanno favorito l'apertura
  - Quali emozioni, difficoltà o domande sono emerse in loro stessi
- Un registro o una breve scheda riassuntiva possono contribuire a trasformare ogni intervento in un'esperienza di apprendimento, rafforzando nel tempo la qualità del lavoro di LUB.

Un vero processo di cambiamento si riconosce quando continua a generare domande, piccole azioni e nuove forme di consapevolezza anche dopo la conclusione ufficiale del progetto. Il ruolo del consulente LUB è piantare questi semi e lasciare che siano le persone a farli crescere.

## Bibliografia e libri consigliati

### Libri italiani (titoli tradotti):

- Maestri di sport, maestri di vita – Vanna Iori
- Corpi che contano nello sport – Fabio Montella
- Maschi in gioco – Lorenzo Braina
- Genere e sport. Prospettive pedagogiche e sociali – A cura di Donatella Poliandri

### Libri in inglese (titoli originali):

- *Donne invisibili: smascherare i pregiudizi dei dati in un mondo progettato per gli uomini* – Caroline Criado Perez
- *Coaching per l'equità* – Elena Aguilar
- *Fair Play: come lo sport influenza il dibattito sul genere* – Sherry B. Ortner
- *Giocare con i ragazzi: perché la separazione non è uguale nello sport* – Eileen McDonagh, Laura Pappano
- *Ogni corpo: una prima conversazione sui corpi* – Megan Madison e altri

### Libri portoghesi (titoli tradotti):

- Sport e genere: prospettive e pratiche – AAVV (Edizioni Afrontamento)
- Educazione fisica e inclusione – Carlos Neto
- Sport, Cultura e Cittadinanza – Manuel Sérgio

### Risorse bulgare (titoli tradotti):

- Sport e Società (Sport e Obshtestvo) - A cura dell'Università Nazionale di Educazione Fisica "Vassil Levski"

- Parità di genere nello sport: prospettive bulgare–Marina Paneva
- Educazione inclusiva e sport (Inkluzivnoto Obrazovanie i Sportat) – Petar Petrov

**Altre risorse utili (titoli originali):**

- *Manuale Sportivo Erasmus+: Kit per la parità di genere*– Commissione Europea
- *Outsport Report: l'esperienza delle persone LGBT+ nello sport*
- *UNESCO – Linee guida per l'educazione fisica di qualità per i decisori politici*