

INtersecting GRounds of Discrimination in Italy



Training report

Percorsi di qualificazione per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni

A cura di



Questa pubblicazione è realizzata nell'ambito di INGRiD - Intersecting Ground of discrimination in Italy progetto finanziato dalla Commissione Europea, programma REC (Rights, Equality, Citizenship) 2014-2020. Durata: 14/12/2020 - 13/12/2022

Deliverable

D.3.2

Settembre 2022

Il progetto *INGRiD*

La priorità di *INGRiD* è combattere le discriminazioni utilizzando un approccio intersezionale che tiene in considerazione l'insieme e l'intreccio delle (tante) identità che ogni persona esprime e la loro interazione con più ampi sistemi di esclusione e discriminazione. In Italia sono numerosi gli attori che si occupano di contrasto alle discriminazioni e spesso ci si concentra su singoli fattori (genere, orientamento sessuale, colore della pelle, etc.). C'è molto lavoro da fare perché venga pienamente riconosciuto l'impatto amplificato derivante dalle intersezioni di tutte queste dimensioni nel creare dinamiche di esclusione, svantaggio, discriminazione.

INGRiD intende promuovere l'approccio intersezionale nelle politiche e nelle pratiche degli attori che si occupano di contrasto alle discriminazioni in Italia, in particolare nei territori interessati dal progetto: Trentino, Alto Adige, Veneto, Liguria, Marche. *INGRiD* adotta un approccio trans-settoriale, coinvolge una varietà di portatori di interesse, combina ricerca empirica, formazione, innovazione delle pratiche, divulgazione, policy advice.

- Contrastare le discriminazioni promuovendo un approccio intersezionale;
- Aumentare l'efficacia dei servizi anti discriminazione nel prevenire, riconoscere, contrastare le 'discriminazioni multiple' e consolidare una rete locale e nazionale che lavora con un approccio intersezionale;
- Accrescere la consapevolezza delle 'discriminazioni multiple' tra i professionisti che lavorano nei servizi pubblici e privati trasformandoli in "agenti attivi" della lotta alle discriminazioni sul territorio;
- Dialogare con i decisori politici a livello locale, nazionale ed europeo per promuovere norme e pratiche più inclusive e sensibilizzare i cittadini accrescendo la loro capacità di riconoscere e contrastare le discriminazioni.

Il piano di lavoro di *INGRiD* include attività di ricerca empirica, formazione, scambio di buone pratiche, sensibilizzazione. L'azione di *INGRiD* è informata dal lavoro di ricerca iniziale che esplora le dimensioni "nascoste" delle discriminazioni sia nelle norme che nelle pratiche e la consistenza del concetto di intersezionalità al fine di comprenderne il potenziale rispetto alla possibilità di intervenire con strumenti innovativi nell'ambito sociale e giuridico. Attraverso il lavoro dei partner sul territorio, *INGRiD* propone un'ampia azione formativa rivolta ai professionisti dei servizi pubblici e privati (forze dell'ordine, trasporti pubblici, insegnanti, dipendenti pubblici, servizi sociali) e consolida il lavoro di una rete di sportelli in diverse province liguri e a Trento. Attraverso una campagna di sensibilizzazione, un lavoro divulgativo svolto anche attraverso inchieste giornalistiche e avviando un dialogo con i decisori politici, *INGRiD* promuove l'importanza di un approccio intersezionale nel contrasto alle discriminazioni. Fortemente radicato sul territorio, *INGRiD* rivolge uno sguardo costante alla dimensione sovranazionale al fine di contestualizzare il caso italiano nel più ampio panorama europeo, ispirarsi alle buone pratiche di altri paesi, agire in ottica transnazionale per l'adozione di nuove norme che garantiscano una più efficace tutela contro tutti gli atti discriminatori.

Indice

Il progetto <i>INGRiD</i>	2
Abstract	5
Profilo dell'organizzazione e background	7
Curriculum intersezionale: visione e metodologia	9
Contesto e destinatari	11
Obiettivi	14
Programma della formazione	15
Valutazione	19
Conclusioni	24



Il contenuto di questo documento rappresenta esclusivamente il punto di vista degli autori ed è di loro esclusiva responsabilità. La Commissione europea non si assume alcuna responsabilità per l'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni in esso contenuto.



Autori

Davide Carnemolla, nato a Catania e residente a Venezia, è laureato in Scienze Politiche (indirizzo sociologico) e in Scienze Etnoantropologiche. Lavora come educatore, docente e formatore all'interno di progetti locali, nazionali ed europei aventi per oggetto le seguenti tematiche: tutela e promozione dei Diritti Umani, prevenzione e contrasto delle discriminazioni, fenomeni migratori, prevenzione e contrasto di bullismo, cyberbullismo e violenza, alfabetizzazione digitale e insegnamento di italiano L2.

Carlotta Giordani, Avvocata, formatrice e project manager, laureata a Trento in Giurisprudenza, ha ottenuto il Master E.Ma - European Master in Human rights and democratization nel 2013, trascorrendo un periodo come Visiting student presso l'Irish Centre for Human Rights, NUIG. Ha lavorato in Kosovo, Palestina, Cina, Francia e Belgio con NGO e presso istituzioni europee. Dal 2017 lavora come consulente legale e project coordinator in Italia per l'Osservatorio regionale Immigrazione e Antidiscriminazione della Regione del Veneto, per il Ministero dell'Interno, e come formatrice per adulti e studenti con l'Associazione SOS Diritti.



Abstract

Il concetto di intersezionalità ha delle implicazioni significative in ambito formativo. L'approccio formativo intersezionale permette di innescare una presa di coscienza rispetto alla complessità delle identità e delle traiettorie individuali; fornisce strumenti di analisi del contesto in relazione ai sistemi globali e locali di potere; illumina gli angoli ciechi portando in evidenza le specificità di ogni singola situazione discriminatoria; valorizza la voce e l'esperienza delle persone appartenenti a gruppi minoritari; rafforza la capacità di essere agenti di cambiamento verso una maggiore giustizia sociale. I percorsi di qualificazione realizzati da Veneto Lavoro nell'ambito del progetto INGRiD (maggio - luglio 2022) rispondono alla necessità di fornire momenti di formazione rispetto alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni promuovendo, allo stesso tempo, l'adozione di una prospettiva intersezionale sia nella programmazione delle attività, sia nei momenti di formazione. Veneto Lavoro ha lavorato con i seguenti target: personale delle aziende di trasporto pubblico e personale della Pubblica amministrazione in Veneto. Tale target è stato individuato alla luce sia della centralità degli ambiti nei quali operano le aziende e gli enti coinvolti sia della frequenza con la quale si verificano interazioni tra il personale dei suddetti ambiti e utenti appartenenti a categorie e gruppi maggiormente vittime di discriminazioni dirette e indirette. Ai percorsi di formazione proposti da Veneto Lavoro (13 incontri, 40 ore totali di formazione) hanno preso parte 106 partecipanti, i quali hanno mostrato grande interesse nei confronti dell'approccio intersezionale e delle discriminazioni intersezionali. L'attenzione alle soggettività e ai singoli contesti sociali e lavorativi, assieme all'utilizzo di una metodologia esperienziale, hanno permesso di fare emergere aspetti centrali dell'intersezionalità sia nel rapporto con l'utenza che tra colleghe/i. A questo proposito è emersa in particolare la dimensione di genere e la necessità, da parte dei partecipanti, di avere più momenti di confronto anche alla luce di episodi di discriminazioni e molestie sui luoghi di lavoro.

Abstract (English)

The concept of intersectionality has significant implications in education and training. An intersectional approach fosters an awareness of the complexity of individual identities and trajectories; provides tools for analysing the context in relation to global and local systems of power; illuminates the blind spots, highlighting the specificities of each individual discriminatory situation; voices the perspectives and experience of people belonging to minority groups; and strengthens the ability to be agents of change towards greater social justice. The qualification paths carried out by Veneto Lavoro as part of the INGRiD project (May-July 2022) respond to the need for training on the prevention and contrast of discrimination, while promoting at the same time the adoption of an intersectional perspective



both in the planning of activities and in moments of training. Veneto Lavoro worked with personnel of public transport companies and personnel of the Public Administration in Veneto. This target was identified in light of both the centrality of the areas in which the target groups operate and the frequency with which interactions occur with users belonging to categories and groups most victims of direct and indirect discrimination. The training courses proposed by Veneto Lavoro (13 meetings, 40 total hours of training) were attended by 106 participants, who showed great interest in the intersectional approach and intersectional discrimination. Attention to subjectivities and individual social and working contexts, together with the use of an experiential methodology, allowed central aspects of internationality to emerge both in the relationship with users and between colleagues. In this regard, the gender dimension emerged particularly, together with the participants' need for more moments of dialogue also in the light of episodes of discrimination and harassment in the workplace.



Profilo dell'organizzazione e background



Veneto Lavoro è partner per la Regione del Veneto del progetto INGRid in quanto ente che implementa le attività dell'**Osservatorio Regionale Antidiscriminazione**, che ha tra i suoi principali obiettivi quello di prevenire e contrastare le discriminazioni etnico-razziali contribuendo a diffondere una cultura dell'uguaglianza e del rispetto. La partecipazione al progetto INGRid deriva in particolare dai risultati positivi riscontrati dal progetto RECORD nel 2018, grazie al quale sono stati realizzati, in alcune province del Veneto, dei percorsi informativi per gli operatori del trasporto locale, molto apprezzati dalle aziende di trasporto pubblico coinvolte.

L'**Osservatorio Regionale Antidiscriminazione** è stato istituito il 21 marzo 2013 attraverso un Protocollo d'intesa tra la Regione del Veneto e l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) ed è affidato a Veneto Lavoro. L'obiettivo principale dell'Osservatorio è la promozione di azioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica attraverso una serie di azioni trasversali che coinvolgono diversi ambiti e attori con il supporto della **Rete Territoriale Antidiscriminazione**, costituita da diverse tipologie di realtà che operano normalmente sul territorio nell'ambito di attività volte a favorire l'integrazione delle cittadine e dei cittadini immigrati. La Rete, che fa capo all'Osservatorio, si occupa di definire proposte di intervento e di realizzare attività volte alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni.

Negli anni, l'Osservatorio si è occupato di:

- valorizzare e potenziare la Rete Territoriale Antidiscriminazioni, così da garantire la presenza, in tutto il territorio regionale, di realtà capaci di operare in questo ambito;
- interessare il territorio alle tematiche della prevenzione e del contrasto della discriminazione;
- informare e sensibilizzare i cittadini di paesi terzi presenti sul territorio, potenziali vittime di discriminazione, sugli strumenti esistenti per contrastarla, con l'obiettivo parallelo di contribuire a far emergere le discriminazioni ancora in larga parte sommerse;
- qualificare gli operatori della Pubblica Amministrazione sul tema della discriminazione, con l'obiettivo a lungo termine di rimuovere le discriminazioni dalle pratiche amministrative e/o dall'agire quotidiano, stimolando l'attivazione di politiche e misure di prevenzione e contrasto alla discriminazione e favorendo al contempo l'accesso e la fruizione dei pubblici servizi da parte dei cittadini di paesi terzi;



- sensibilizzare docenti di diverso ordine e grado del territorio con lo scopo di favorire l'acquisizione di competenze sul tema della discriminazione e della mediazione dei conflitti e l'obiettivo finale di realizzare nuovi strumenti di lavoro;
- sensibilizzare studentesse e studenti delle scuole di diverso ordine e grado del territorio, con l'obiettivo di favorire il benessere e l'inclusione dei giovani nel mondo scolastico e sociale e di contribuire a formare nuove generazioni che sappiano affrontare positivamente le sfide di una società sempre più multiculturale.



Curriculum intersezionale: visione e metodologia

Il concetto di intersezionalità ha delle implicazioni significative in ambito formativo per la promozione della giustizia sociale. Nei curricula proposti dai partner del progetto INGRiD la formazione intersezionale trova i suoi orientamenti nell'educazione degli adulti in riferimento agli approcci della pedagogia di Paulo Freire, della pedagogia critica femminista e dell'apprendimento esperienziale.

La pedagogia critica di Paulo Freire ha l'obiettivo di essere trasformativa e di incoraggiare riflessioni che, a partire dall'esame delle strutture di potere, portano all'azione e al cambiamento. L'intersezionalità in Freire sta nel fatto che i suoi "oppressi" possono includere chiunque la cui esperienza è determinata dallo sperimentare oppressioni intersecanti sulla base di classe, etnia, età, religione, cittadinanza, etc. Inoltre, la coscientizzazione freiriana ha come obiettivo fondamentale quello di ridare voce a tutte le persone oppresse e deboli all'interno delle società.

La pedagogia critica femminista prende le mosse dal lavoro di Freire e si concentra sull'importanza della costruzione di una comunità di apprendimento, in cui il processo formativo è considerato responsabilità e patrimonio condiviso tra insegnante e discenti. L'accento è posto sulla decostruzione delle tradizionali relazioni di potere generate in un contesto di apprendimento formale e sulla valorizzazione del ruolo dei/delle discenti, sui percorsi di autocoscienza, sulla presa in considerazione delle esperienze individuali come fonte di conoscenza.

L'apprendimento esperienziale si sviluppa attraverso i metodi dell'educazione non-formale che vedono il coinvolgimento fisico ed emotivo della persona come facilitatore dell'apprendimento in contrapposizione ai modelli di apprendimento di tipo trasmissivo. L'apprendimento esperienziale fonda le sue basi nel contesto reale vissuto dal soggetto e il ciclo di apprendimento inizia e termina con la fase dell'esperienza concreta generando nuove conoscenze che producono nuovi modi di fare e di pensare.

Gli obiettivi dell'approccio formativo intersezionale sono:

- innescare una presa di coscienza rispetto alla complessità delle identità e traiettorie individuali;
- fornire strumenti di analisi intersezionale delle situazioni attraverso nessi di causa e effetto in relazione ai sistemi globali e locali di potere;
- promuovere una visione del mondo olistica in ottica interdisciplinare;
- illuminare gli angoli ciechi portando in evidenza le specificità di ogni



singola vita;

- valorizzare la voce e l'esperienza delle persone appartenenti a gruppi minoritari;
- rafforzare la capacità di essere agenti di cambiamento verso una maggiore giustizia sociale

La teoria intersezionale nasce dall'esperienza concreta e dai percorsi di vita delle persone appartenenti a gruppi minoritari. Per comprendere pienamente questo approccio è necessario lavorare al proprio posizionamento e, da lì, assumere il punto di vista dell'altro/a. Per questo i e le partecipanti devono essere coinvolti/e a partire dalla propria esperienza, al fine di attivare una comprensione empatica del vissuto altrui in chiave intersezionale. Le metodologie più efficaci per praticare l'approccio intersezionale in contesti formativi ed educativi fanno riferimento all'apprendimento esperienziale. Questa metodologia mette in gioco aspetti come la partecipazione, la creatività e la motivazione, fattori determinanti per la crescita individuale e il cambiamento. Sperimentare attività interattive in grado di promuovere una maggiore comprensione della complessità delle disuguaglianze e discriminazioni intersezionali, permette di sviluppare competenze e valori per giocare un ruolo attivo nelle società democratiche per una maggiore giustizia sociale.



Contesto e destinatari

I percorsi di qualificazione realizzati da Veneto Lavoro rispondono prima di tutto al bisogno di dare luogo a momenti di formazione e informazione rispetto alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni e, al contempo, alla necessità di adottare e diffondere l'approccio intersezionale sia nella programmazione delle attività che nei momenti frontali di formazione.

I target con cui Veneto Lavoro ha lavorato - **personale delle aziende di trasporto pubblico e personale della Pubblica Amministrazione** (PA¹) del Veneto - sono stati individuati alla luce sia della centralità degli ambiti/settori nei quali operano le aziende e gli enti coinvolti che della frequenza con la quale si verificano interazioni tra il personale di suddetti enti/aziende e utenti appartenenti ad alcune gruppi/categorie maggiormente vittime di discriminazioni dirette e indirette (cittadine/i di origine straniera in primis).

L'identificazione di suddetti target è stata frutto delle esperienze e delle conoscenze maturate nel corso degli anni da Veneto Lavoro e dalle/ dai formatrici/formatori coinvolte/i attraverso ad esempio, raccolta di segnalazioni di episodi di discriminazione, corsi di formazione/informazione/aggiornamento, riunioni, lavoro di rete con diversi enti a livello regionale, percorsi laboratoriali nelle scuole e altre attività.

Per quanto concerne in particolare il **personale delle aziende di trasporto pubblico** le esperienze pregresse maturate da Veneto Lavoro e dai soggetti partner della Rete Territoriale Antidiscriminazione hanno rilevato, da un lato, la frequenza di episodi di discriminazioni e di pregiudizi da parte di conducenti e controllori nei confronti soprattutto di cittadine/i di origine straniera e, dall'altra, la pressoché totale assenza di proposte formative/informative concernenti l'antidiscriminazione e la prevenzione di situazioni di incomprensione/confitto tra il personale delle aziende stesse e l'utenza. Da qui la necessità di fornire occasioni formative per colmare tale "vuoto" che di fatto è spesso causa di criticità nei rapporti tra il personale delle aziende di trasporto e alcuni gruppi/categorie di utenti.

1 Inizialmente rivolta al personale del trasporto pubblico del Veneto, il target dei percorsi formativi a cura di Veneto Lavoro è stato esteso al personale della Pubblica Amministrazione. La richiesta di estensione del target, concordata con il donatore, si è rivelata necessaria alla luce delle numerose e rilevanti difficoltà in cui si trovavano buona parte delle aziende del trasporto pubblico contattate da Regione Veneto in corrispondenza dell'ondata Covid dei primi mesi del 2022. In particolare la principale criticità è stata rappresentata dall'elevato numero di casi Covid tra il personale con conseguenti difficoltà e impedimenti legati non solo alla realizzazione di percorsi di formazione/qualificazione ma persino al regolare mantenimento dei servizi di trasporto garantiti da ciascuna azienda. L'estensione del target ha mantenuto intatti gli obiettivi del progetto INGRiD non solo raggiungendo ampiamente il numero di beneficiari inizialmente previsto ma anche coinvolgendo più realtà e più territori all'interno del Veneto, amplificando, dunque, l'impatto generale del progetto stesso.



Come nel caso del personale dei trasporti pubblici, per quanto concerne il **personale della Pubblica Amministrazione**, si tratta di soggetti (operatrici e operatori / assistenti sociali, corpo docente dei CPIA) che, essendo impiegati nei servizi pubblici locali e regionali si trovano spesso in contatto con cittadine/i di origine straniera o altri gruppi "vulnerabili". In questo caso, pur riscontrando una maggiore sensibilità alle tematiche proposte e la presenza di maggiori strumenti e conoscenze, è stato allo stesso tempo rilevato il bisogno di approfondire varie questioni concernenti la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e di approfondire e contestualizzare tali analisi nell'ottica di un approccio intersezionale, approccio ancora poco conosciuto e adoperato anche nell'ambito della PA.

Al tempo stesso le esperienze e conoscenze maturate nel corso degli anni precedenti da Veneto Lavoro hanno evidenziato la carenza sia di proposte formative/informative specifiche in materia di antidiscriminazione sia di momenti di confronto reale tra personale impiegato in diversi servizi e uffici per quanto concerne sia l'analisi di situazioni specifiche sia un confronto più ampio rispetto agli strumenti e alle competenze di cui occorre dotarsi nei rapporti con l'utenza.

PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE

Di seguito indichiamo i dati relativi ai percorsi di qualificazione realizzati da Veneto Lavoro:

Numero di incontri totali: 13

Numero di ore di formazione totali: 40

Numero di partecipanti totali: 106

Gli Incontri con il **personale delle aziende di trasporto pubblico** hanno riguardato conducenti, controllori/verificatori e bigliettai/e:

ATVO - Azienda Trasporti Veneto Orientale (in presenza): quattro incontri di 2 ore / totale partecipanti: 17

ATV - Azienda Trasporti Verona (in presenza): un incontro di 4 ore / totale partecipanti: 11

Dolomitibus Belluno (in presenza con 3 partecipanti collegati da remoto): due incontri di 4 ore / totale partecipanti: 13

Gli Incontri con il **personale della PA** hanno riguardato:

CPIA Venezia (in presenza con 8 partecipanti collegate da remoto): un incontro di 4 ore / totale partecipanti: 14 in prevalenza docenti impiegate all'interno degli stessi CPIA del territorio del Comune di Venezia (CPIA di Venezia, Mestre e Marghera);



Comune di Padova (in presenza): tre incontri di 4 ore / totale partecipanti: 35 in prevalenza rappresentanti della Polizia locale, insieme ad alcune/i dipendenti impiegate/i in altri servizi (ufficio anagrafe, servizi scolastici, servizi sociali);

Centri per l'impiego Veneto (online): due incontri di 2 ore / totale partecipanti: 16 in particolare i dipendenti degli stessi Centri per l'impiego con una media di 2 partecipanti per provincia.

Complessivamente, le partecipanti donne sono state in totale 59 mentre i partecipanti uomini in totale 47.

Vi è stata una prevalenza di partecipanti donne nel corso degli incontri svolti con il personale della PA mentre maggiore è stata la presenza di uomini in occasione degli incontri con le aziende di trasporto pubblico.

Tutti gli incontri di qualificazione svolti sono stati inseriti, in accordo con le varie aziende e i vari enti con cui Veneto Lavoro ha collaborato, all'interno delle ore di formazione previste dai singoli enti/aziende e quindi i percorsi sono stati considerati come attività previste in ambito lavorativo. Tali ore di formazione sono state in alcune circostanze inserite all'interno dell'orario di servizio effettivo e in altre come ore "extra" rispetto a quelle di servizio previste.

La collaborazione con le aziende e gli enti partner è stata molto buona. Tutte le realtà coinvolte - nelle figure delle/dei rispettive/i referenti - hanno dimostrato grande interesse nei confronti dei percorsi di qualificazione proposti e grande disponibilità e professionalità per quanto concerne i vari passaggi a livello organizzativo e logistico (riunioni di progettazione/coordinamento, individuazione dei partecipanti, predisposizione degli spazi e della strumentazione, ecc...).



Obiettivi

Obiettivo generale:

Responsabilizzare i professionisti che lavorano nei servizi pubblici e privati trasformandoli in “agenti” antidiscriminazione e mediatori per le persone di ogni provenienza, religione, credo, origine etnica, identità di genere, ecc.

Obiettivi specifici:

- promuovere una sensibilizzazione mirata e un aggiornamento delle/dei partecipanti in tema di prevenzione e contrasto delle discriminazioni;
- fornire una formazione di base teorica e pratica sui Diritti fondamentali, il principio di parità di trattamento e non-discriminazione a chi svolge attività di rilevanza pubblica;
- condividere e analizzare casi concreti vissuti dalle/dai partecipanti o di cui esse/i sono venuti a conoscenza concernenti episodi di discriminazione incluse situazioni non percepite come discriminatorie ma che potrebbero integrare casi di discriminazione;
- affrontare e approfondire i temi dell'*ethnic profiling* e delle discriminazioni intersezionali attraverso materiali informativi, esempi concreti e attività interattive;
- promuovere una rielaborazione critica e soggettiva degli argomenti trattati attraverso la realizzazione di attività interattive in grado di proporre modalità comunicative – verbali, paraverbali e non verbali - tra loro complementari;
- stimolare meccanismi di immedesimazione e di empatia soprattutto nei confronti dei gruppi e delle categorie maggiormente vittime di episodi di discriminazione;
- fornire strumenti di analisi intersezionale delle situazioni attraverso la condivisione di esperienze ed esempi concreti;
- promuovere una visione del mondo olistica in ottica interdisciplinare;
- incoraggiare nei partecipanti la condivisione di esperienze/difficoltà/bisogni/criticità legate alla loro attività e al loro contesto lavorativo;
- stimolare una riflessione critica sui processi di creazione e diffusione delle varie forme di discriminazione nei contesti socio-lavorativi dei partecipanti;
- incoraggiare lo sviluppo di una maggior consapevolezza delle dinamiche di etichettamento e di inclusione/esclusione all'interno del nostro contesto sociale.



Programma della formazione

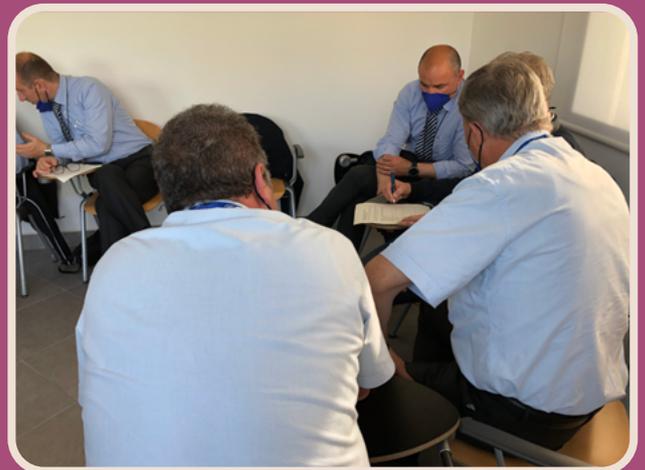
Gli incontri formativi hanno avuto una durata di quattro ore (un singolo incontro di quattro ore e due incontri di due ore ciascuno) e hanno avuto luogo tra maggio e luglio 2022. Il percorso formativo era articolato in due moduli.

Tabella riassuntiva dei corsi di qualificazione a cura di Veneto Lavoro:

Data di realizzazione	Modalità (online/offline)	Durata	Target	Luogo	Numero partecipanti (donne/ uomini+*)
11/05/22	offline	4h	ATV Azienda Trasporti Verona	Verona	11 (11 uomini)
12/05/22	offline	4h	DolomitiBus	Belluno	6 (3 donne / 3 uomini)
18/05/22	offline	2h	ATVO - Azienda Trasporti Veneto Orientale	San Donà di Piave	7 (2 donne / 5 uomini)
27/05/2022	offline	4h	CPIA Venezia	Marghera	14 (14 donne)
31/05/2022	offline	2h	ATVO - Azienda Trasporti Veneto Orientale	San Donà di Piave	10 (3 donne / 7 uomini)
08/09/2022	offline	2h	ATVO - Azienda Trasporti Veneto Orientale	San Donà di Piave	5 (2 donne / 3 uomini)
09/09/2022	offline	2h	ATVO - Azienda Trasporti Veneto Orientale	San Donà di Piave	4 (1 donna / 3 uomini)
15/06/2022	offline	4h	Comune di Padova	Padova	12 (11 donne / 1 uomo)
16/06/2022	offline	4h	Comune di Padova	Padova	12 (6 donne / 6 uomini)
17/06/2022	offline	4h	Comune di Padova	Padova	11 (4 donne / 7 uomini)
08/07/2022	online	2h	Centri per l'impiego	piattaforma Zoom	13 (12 donne/ 1 uomo)
12/07/2022	online	2h	Centri per l'impiego	piattaforma Zoom	13 (11 donne/ 2 uomini)



Alcuni momenti dei percorsi formativi condotti da Veneto Lavoro. Foto © Veneto Lavoro, 2022





I MODULO (2h)	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire le informazioni principali in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni (concetti e definizioni principali, normativa vigente); • Promuovere una riflessione sulle dinamiche di “etichettamento” all’interno della società e sulle interconnessioni tra stereotipi/pregiudizi/discriminazioni e tra gli elementi che compongono la “piramide dell’odio”; • Fornire strumenti di analisi intersezionale delle situazioni attraverso la condivisione di esperienze ed esempi concreti; • Affrontare e approfondire il tema delle discriminazioni intersezionali attraverso materiali informativi, esempi concreti e attività interattive; • Incoraggiare nelle/nei partecipanti la condivisione di esperienze/difficoltà/bisogni/criticità legate alla loro attività e al loro contesto lavorativo; • Condividere e analizzare casi concreti vissuti dalle/dai partecipanti o di cui esse/i sono venuti a conoscenza concernenti episodi di discriminazione in ambito lavorativo ed extralavorativo.
Contenuti	<p>Il modulo prevede una parte informativa frontale con le informazioni principali in materia di antidiscriminazione. In primo luogo, partendo da convinzioni, stereotipi e pregiudizi si analizza si ragiona intorno alla “piramide dell’odio” e si analizza concetto di “discriminazione” e le varie tipologie di discriminazioni, inclusi luoghi ed ambiti in cui possono verificarsi. In secondo luogo, si introduce il concetto di “intersezionalità” e di “discriminazioni intersezionali”, presentando alcuni esempi concreti. Successivamente, si presenta la normativa vigente in materia di non discriminazione a livello internazionale, europeo e nazionale e si fornisce una definizione generale di “molestia”.</p>
Attività svolta e metodologia usata	<p>Attività svolte</p> <p>Come prima attività del percorso di qualificazione è stato proposto un <i>icebreaking</i> intersezionale - la “molecola delle identità” - che ha favorito la conoscenza reciproca tra le/i partecipanti e l’introduzione dell’approccio intersezionale e delle discriminazioni intersezionali. La presentazione di tali tematiche è proseguita attraverso una discussione di gruppo sulle situazioni di vantaggio/privilegio e svantaggio/discriminazione vissute dalle/dai partecipanti attraverso le seguenti domande: a) “In quali situazioni ti sei sentita/o avvantaggiata/o o privilegiata/o?”; b) “In quali situazioni ti sei sentita/o svantaggiata/o o discriminata/o?”.</p> <p>Nella seconda parte del modulo la parte informativa sull’antidiscriminazione è stata preceduta da altre due attività interattive legate al termine “discriminazione”: un brainstorming sulla parola “discriminazione” e il quiz “discriminazione sì o discriminazione no?” nel quale sono stati proposti degli episodi chiedendo alle/ai presenti di esprimersi sul fatto che tali episodi fossero o meno casi di discriminazione e stimolando un dibattito sui singoli casi.</p> <p>Metodologia</p> <p>La metodologia usata è esperienziale realizzata attraverso attività interattive in grado di promuovere la partecipazione attiva e la condivisione di esperienze e di contributi proposti dalle/dai partecipanti, la messa in atto di meccanismi di immedesimazione e di empatia e la stimolazione di una riflessione critica in merito alla necessità di prevenire e contrastare episodi di discriminazione all’interno dei contesti sociali e lavorativi in cui operano le/i partecipanti stessi.</p> <p>Metodi di apprendimento esperienziale usati: brainstorming, quiz, momenti di confronto/dibattito guidati da input/domande.</p>



II MODULO (2h)	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">• Riprendere quanto fatto nel primo modulo con un focus sui concetti principali e su quanto emerso nei momenti di confronto;• Condividere e analizzare casi concreti vissuti dalle/dai partecipanti o di cui esse/i sono venuti a conoscenza concernenti episodi di discriminazione;• Introdurre e approfondire il tema dell'ethnic profiling;• Promuovere una riflessione sulle dinamiche di etichettamento e di inclusione/esclusione all'interno della società e sui processi di creazione e diffusione delle varie forme di discriminazione nei contesti socio-lavorativi delle/dei partecipanti;• Stimolare meccanismi di immedesimazione e di empatia soprattutto nei confronti dei gruppi e delle categorie maggiormente vittime di episodi di discriminazione;• Fornire strumenti di analisi intersezionale delle situazioni attraverso la condivisione di esperienze ed esempi concreti;• Incoraggiare nei partecipanti la condivisione di esperienze/difficoltà/bisogni/criticità legate alla loro attività e al loro contesto lavorativo con un focus sui possibili strumenti per prevenire e contrastare eventuali episodi di discriminazione in ambito lavorativo.
Contenuti	Il modulo prevede una parte informativa sull'ethnic profiling (definizione, ambiti, casi concreti, normativa) e una panoramica concernente le misure per prevenire e contrastare i casi di discriminazione. Successivamente, vengono approfonditi i concetti di discriminazione intersezionale, discriminazione diretta e indiretta, hate speech, hate crimes. Infine, vengono fornite informazioni sui principali progetto, servizi e strumenti - a livello regionale, nazionale ed europeo - per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni.
Attività svolta e metodologia usata	<p>Nella prima parte del secondo modulo le/i partecipanti sono state/i invitate/i a svolgere un'attività di role playing denominata "nei panni di..." la quale prevedeva l'"attribuzione" di un determinato personaggio ad ogni partecipante (tramite dei bigliettini), personaggio nel quale ognuna/i doveva provare ad immedesimarsi rispondendo a delle domande legate ad alcuni diritti e libertà di cui quel personaggio avrebbe potuto o meno godere.</p> <p>Successivamente è stato proposto un di "brainstorming guidato" sui luoghi/ambiti delle discriminazioni: sono state distribuite nello spazio alcune immagini raffiguranti diversi luoghi/ambiti nei quali si verificano discriminazioni chiedendo alle/ai partecipanti di scegliere il luogo/ambito nel quale, a parer loro, si verificano maggiormente le discriminazioni motivando la propria scelta.</p> <p>La parte informativa sull'ethnic profiling è stata introdotta, oltre che da due video, anche dall'attività "indovina chi sono?" per stimolare una riflessione sull'impatto che hanno stereotipi e pregiudizi: sono state mostrate le foto svelandone solo in seguito le identità e stimolando un dibattito sull'apparenza/aspetto di tali personaggi.</p> <p>Nella seconda parte del secondo modulo è stato proposto un lavoro a gruppi sulle disposizioni interne ai rispettivi enti/aziende in merito alle misure per prevenire e contrastare le discriminazioni: ad ogni gruppo è stata consegnata una scheda contenente alcune domande specifiche riguardanti le normative/disposizioni interne e il contesto/ambito lavorativo specifico del singolo ente o azienda con delle domande concernenti anche gli strumenti e le conoscenze/competenze ritenute necessarie dalle/dai partecipanti al fine di poter prevenire e contrastare situazioni di conflitto e discriminazione all'interno del loro contesto lavorativo.</p> <p>Infine è stato somministrato a tutte/i le/gli partecipanti un questionario finale di gradimento (in formato cartaceo per gli incontri in presenza e tramite google form per gli incontri online).</p> <p>Metodologia</p> <p>La metodologia usata è esperienziale realizzata attraverso attività interattive in grado di promuovere la partecipazione attiva e la condivisione di esperienze e di contributi proposti dalle/dai partecipanti, la messa in atto di meccanismi di immedesimazione e di empatia e la stimolazione di una riflessione critica in merito alla necessità di prevenire e contrastare episodi di discriminazione all'interno dei contesti sociali e lavorativi in cui operano le/i partecipanti stessi.</p> <p>Metodi di apprendimento esperienziale utilizzati: gruppi di discussione, role playing e riflessioni post-attività, momenti di confronto/dibattito guidati da input/domande e dall'utilizzo di immagini.</p>



Valutazione

Le informazioni raccolte nella presente sezione sono frutto: i) dell'analisi dei questionari di gradimento somministrati al termine degli incontri formativi; ii) dai feedback ricevuti durante e dopo gli incontri da parte delle/dei partecipanti; iii) dell'osservazione delle formatrici/formatori.

Analisi dei questionari di gradimento

Il principale strumento adottato per rilevare gli apprendimenti e per valutare il livello di gradimento² delle/dei partecipanti è stato un questionario di gradimento anonimo e obbligatorio somministrato - in cartaceo o online - al termine di ogni percorso di qualificazione. In totale sono stati raccolti n. 90 questionari.

Qui di seguito riportiamo in maniera sintetica quanto emerso (è stata calcolata la media complessiva delle valutazioni per ogni quesito):

Interesse degli argomenti 4.2

Le/i partecipanti hanno dimostrato elevato interesse nei confronti degli argomenti, molti dei quali erano per loro poco o per nulla conosciuti. Particolare curiosità e interesse hanno suscitato i temi delle discriminazioni intersezionali e l'*ethnic profiling*.

Approfondimento degli argomenti 3.8

La valutazione è stata positiva anche se alcune/i partecipanti hanno espresso il desiderio di poter disporre di maggior tempo rispetto alle 4 ore previste per approfondire alcuni argomenti e dotarsi di ulteriori strumenti concernenti i loro rispettivi ambiti/contesti lavorativi.

Metodologia utilizzata 4.4

La metodologia adottata, incentrata sull'approccio esperienziale e quindi sulla proposta di frequenti momenti di interazione e dibattito, è stata molto apprezzata da tutte/i e ha rappresentato una piacevole novità per le/i partecipanti, quasi tutte/i abituati a svolgere incontri di formazione in modalità prevalentemente frontale.

Acquisizione di conoscenze/competenze 3.8

La valutazione media è buona anche se alcune/i tra le/i partecipanti,

² Si veda: https://docs.google.com/forms/d/18RejiZju5BQTVS1j_ccxqd_uiv-EpaQf0JBV1rAqDvQ/viewform?edit_requested=true

Il questionario prevedeva domande con risposte seguendo una scala lineare da 1 a 5 (da un minimo di "1-per nulla" ad un massimo di "5-completamente"), domande a scelta multipla e domande a risposta aperta.



hanno espresso la necessità di poter acquisire conoscenze/competenze specifiche legate alle proprie professioni e ai rapporti con l'utenza.

Acquisizione nuovi strumenti 3.5

Valgono qui le stesse considerazioni fatte per il quesito precedente: data la durata limitata dei percorsi e la necessità di fornire informazioni generali e adatte/adattabili a target differenti e a ruoli/mansioni differenti all'interno dello stesso ente o della stessa azienda non sempre è stato possibile fornire strumenti *ad hoc* riguardanti i singoli contesti/ambiti di appartenenza di chi ha partecipato.

Utilità di quanto appreso per il proprio lavoro 3.8

Il dato complessivo è positivo anche se è risultato molto "variabile" in base ai diversi target. Ad esempio riteniamo che le valutazioni meno alte da parte di alcuni dipendenti delle aziende di trasporto pubblico siano state in parte condizionate dalla tendenza a sminuire il rischio che avvengano episodi di discriminazione all'interno dei mezzi di trasporto pubblico (si veda sezione successiva).

Competenze dei formatori 4.5

Sono stati molto apprezzati l'approccio interattivo e le competenze delle/dei formatrici/formatori così come la loro disponibilità ad adattarsi ai diversi target e a stimolare costantemente il dialogo con le/i partecipanti e tra le/i partecipanti stesse/i e, più in generale, la loro tendenza a non "imporre" ma "proporre" tanto i contenuti che le attività interattive.

Corrispondenza alle aspettative 3.9

Anche in questo caso la valutazione è positiva considerando ad ogni modo che il dato in questione è condizionato dalla presenza o meno di un momento di presentazione/introduzione dei percorsi di qualificazione da parte delle/dei referenti dei vari enti coinvolti.

Soddisfazione complessiva 4.1

Il punteggio piuttosto elevato conferma quanto riscontrato dalle/dai formatrici/formatori nel corso degli incontri svolti e nei successivi momenti di scambio di feedback avuti con le/i referenti delle singole realtà.

Chiarezza nella spiegazione dei concetti di "discriminazioni intersezionali" e "ethnic profiling" 4.5

Entrambi i quesiti hanno ricevuto ottime valutazioni. In particolare sono state apprezzate la modalità di introduzione di tali argomenti (ad esempio l'attività "la molecola delle identità" e i video) e le possibili connessioni con i vissuti - a livello lavorativo ed extralavorativo - delle/dei partecipanti.

Utilità delle tematiche riguardanti le discriminazioni intersezionali e l'ethnic profiling all'interno del proprio ambito lavorativo

E' un dato molto significativo il fatto che che praticamente tutte/i abbia-



no risposto “sì” a questa domanda (i “no” sono stati soltanto 2) a dimostrazione dell’impatto e del valore del progetto INGRiD e dell’importanza di poter disporre di momenti formativi/informativi riguardo tali argomenti.

Principali informazioni apprese

Molte/i di coloro che hanno risposto a questa domanda a risposta aperta hanno indicato le discriminazioni intersezionali e l'*ethnic profiling* come principali nuovi temi appresi. Altre/i hanno scritto di essere venute/i a conoscenza, in occasione dei percorsi formativi, della definizione di “discriminazione” e dei diversi tipi di discriminazione così come degli ambiti in cui esse possono venire perpetrate. Altre risposte hanno riguardato le differenze e i collegamenti tra stereotipi, pregiudizi e discriminazioni e la normativa vigente in materia di non discriminazione. Ulteriori risposte sono state le seguenti: strumenti per prevenire le discriminazioni, servizi e progetti utili a livello locale e nazionale, definizione di molestia, definizione di stereotipo e pregiudizio, concetto di “caratteristica protetta” e conoscenza di alcuni aspetti legati ad altre culture.

Osservazioni da parte delle/dei formatrici/formatori

Interesse delle/dei partecipanti

Le/i partecipanti **hanno dimostrato interesse** nei confronti dei contenuti e delle attività svolte e molte/i di esse/i hanno auspicato la realizzazione di ulteriori percorsi formativi sia per approfondire le tematiche trattate sia per acquisire ulteriori strumenti concernenti lo svolgimento del proprio lavoro e il rapporto con l’utenza. Alcune/i dipendenti delle aziende di trasporto pubblico e, in numero minore, anche alcune/i dipendenti delle PA hanno espresso l’esigenza di acquisire strumenti concreti per affrontare i conflitti e le difficoltà connesse al loro lavoro. In particolare è stata evidenziata più volte la necessità di poter disporre dell’aiuto di mediatrici/mediatori linguistico-culturali.

Tematiche affrontate

Per la maggior parte delle/dei partecipanti, i temi affrontati erano in buona parte o del tutto sconosciuti o comunque poco approfonditi, sia in ambito lavorativo (rapporto con l’utenza, rapporto con le/i colleghi) che extralavorativo. I **temi** connessi a stereotipi, pregiudizi, molestie e discriminazioni di genere sono emersi con notevole frequenza nel corso di quasi tutti gli incontri e con tutti i target. E’ emersa frequentemente la necessità e volontà da parte delle partecipanti donne di condividere vissuti personali legati a situazioni di difficoltà e discriminazione, fenomeni, questi, che sono apparsi piuttosto diffusi in contesi geografici, sociali e lavorativi differenti.

Metodologia

Di grande interesse e utilità si sono rivelati sia i contenuti che le metodologie esperienziali proposte. La possibilità di svolgere quasi tutti gli incontri in presenza (11 su 13 totali) ha indubbiamente favorito sia l’ap-



prendimento dei temi/concetti proposti che l'interazione con le/i formatrici/formatori e tra le/i partecipanti stesse/i. In generale tutti gli incontri svolti (compresi quelli online e quelli in modalità "ibrida") sono stati caratterizzati da un elevato livello di partecipazione e interazione dei partecipanti grazie soprattutto alle modalità interattive e partecipative e al costante coinvolgimento delle/dei presenti. A favorire la partecipazione sicuramente l'approccio scelto che ha reso il più possibile "vicini" e "familiari" gli argomenti trattati attraverso esempi concreti, alcuni dei quali condivisi dalle esperienze dalle/dai partecipanti stesse/i.

Alcuni esempi concreti proposti sono stati i seguenti: i casi concreti di possibile discriminazione contenuti all'interno dell'attività "discriminazione sì o discriminazione no?"; alcuni esempi di discriminazione intersezionale tratti dal "toolkit intersezionale"; alcuni casi concreti di ethnic profiling proposti all'interno dei materiali informativi presentati; a questi esempi inclusi nei materiali se ne sono aggiunti altri proposti al momento da chi ha condotto i percorsi (in base alle riflessioni emerse nel corso degli incontri). Inoltre, grazie ad attività interattive quali "la molecola delle identità", "nei panni di...", ecc... sono stati condivisi - oltre ai casi presentati tramite slide o oralmente dalle/dai formatrici/formatori - anche casi concreti portati dalle/i presenti, in particolare dei casi di discriminazione intersezionale vissuti da alcune delle donne partecipanti in quanto donne e lavoratrici, donne e madri o casi legati all'età anagrafica e alla condizione socio-economica.

Osservazioni specifiche per ciascun sotto-gruppo

La possibilità di incontrare target e contesti tra loro differenti (operatori del trasporto pubblico, Polizia locale, funzionarie/i dei servizi comunali, etc.) ha permesso di evidenziare alcune specificità per quanto concerne i vissuti, le percezioni e le osservazioni all'interno dei singoli gruppi in rapporto agli argomenti affrontati.

Le **docenti dei CPIA** del territorio veneziano hanno dimostrato molta sensibilità nei confronti dei temi trattati. In alcuni casi hanno evidenziato come alcuni tra le loro studentesse e studenti di origine straniera avessero raccontato di aver subito episodi di discriminazione e condiviso osservazioni interessanti rispetto a quali strumenti adoperare per prevenire e contrastare stereotipi e pregiudizi interni alle stesse comunità di cittadine/i straniere/i o nei confronti di alcune categorie di persone (ad esempio i pregiudizi nei confronti delle persone Lgbtqia+).

Per quanto concerne invece gli **operatori delle aziende di trasporto pubblico**, è stata riscontrata una certa "chiusura" da parte di alcuni partecipanti nei confronti delle tematiche proposte; sono emersi in particolare pregiudizi abbastanza forti da parte di alcuni conducenti e controllori sia nei confronti delle colleghe donne (da alcuni ritenute poco "adatte" e "competenti" per poter svolgere il lavoro di conducente o controllore) sia nei confronti di cittadine/i di origine straniera (ritenuti da alcuni di loro "pericolosi", meno propensi ad acquistare il biglietto e poco inclini ad "integrar-



si"). Alcuni di essi - prevalentemente uomini - tendevano parallelamente a negare o sminuire la presenza di pregiudizi e di discriminazioni da parte del personale impiegato all'interno delle aziende di trasporto pubblico sentendosi, al contrario, essi stessi "vittime" ed evidenziando le numerose difficoltà da affrontare nella loro attività lavorativa quotidiana. Con frequenza è emersa infatti la questione della "sicurezza" del personale (in particolare conducenti e controllori) e, di conseguenza, la necessità/richiesta di garantire maggiori tutele al personale stesso soprattutto in determinati luoghi e circostanze (ad esempio durante le corse notturne o nelle zone periferiche delle città).

Occorre precisare ad ogni modo che la presenza di alcuni atteggiamenti "ostili" non ha compromesso il buon andamento degli incontri e, in generale, anche i partecipanti meno disponibili a mettere in discussione i loro preconcetti verso alcune categorie di persone hanno accolto con interesse gli argomenti proposti e condiviso con le/gli altre/i presenti l'importanza di affrontare questi argomenti e di avere momenti di confronto con le/i colleghe/i.

Nel corso degli incontri con il **personale del Comune di Padova** sono emerse diverse questioni di grande rilevanza in particolare tra il personale della polizia locale per quanto riguarda sia il fenomeno dell'*ethnic profiling* che i ruoli e le discriminazioni di genere. Rispetto al primo argomento il dibattito è stato molto proficuo e l'aver incluso l'*ethnic profiling* tra i temi oggetto dei percorsi ha stimolato un confronto tra tutte/i le/i partecipanti in merito alle prassi da loro adottate nella loro attività professionale e anche per quanto concerne la presenza di stereotipi e pregiudizi che, per ammissione di alcune/i di loro, possono - anche inconsciamente - avere un impatto, condizionando il loro operato in quanto membri della polizia locale. Il confronto si è pertanto focalizzato sugli strumenti adeguati da mettere in pratica per scardinare eventuali preconcetti e in tal senso le formatrici/i formatori hanno riscontrato un'elevata disponibilità da parte di tutto il personale del Comune di Padova ad approfondire tali questioni e a "rimettersi in discussione" in ambito lavorativo ed extralavorativo.

Sempre nel corso degli stessi incontri diverse partecipanti donne (in particolare coloro impiegate all'interno della polizia locale) hanno evidenziato la presenza di atteggiamenti sessisti e discriminatori nei loro confronti da parte dell'utenza maschile e una tendenza generale a sentirsi sminuite e sviliate nel loro ruolo professionale in quanto donne rispetto ai colleghi uomini; al contempo è stata rilevata in un paio di situazioni la presenza di stereotipi e pregiudizi nei loro confronti da parte dei loro colleghi uomini; sono stati inoltre condivisi dalle partecipanti alcuni casi di discriminazioni intersezionali (in particolare legate alle caratteristiche donna/madre/lavoratrice/giovane).

Durante gli incontri con il personale dei **centri per l'impiego del Veneto** è emersa maggiormente la questione delle discriminazioni nei confronti di alcuni gruppi/categorie nell'accesso al lavoro. In particolare è stato



evidenziato come le aziende/imprese con cui si interfacciano i centri per l'impiego in diverse circostanze prediligano lavoratori italiani o europei piuttosto che provenienti da Paesi non europei anche a prescindere dalle specifiche competenze ed esperienze delle/dei lavoratrici/lavoratori stesse/i. Le/i partecipanti al percorso di qualificazione hanno dimostrato grande sensibilità nei confronti dei temi trattati condividendo la necessità di dotarsi di strumenti il più possibile efficaci per favorire un accesso al mercato del lavoro libero da qualsiasi tipo di discriminazione. Nel corso degli stessi incontri sono state condivise da alcune/i partecipanti anche esperienze personali di discriminazioni per origine etnico-nazionale e per l'orientamento sessuale oltre a vissuti di alcune dipendenti donne legate a situazioni di ostilità e pregiudizio nei loro confronti in quanto donne, madri e lavoratrici.

Conclusioni

Veneto Lavoro ritiene che tutti gli obiettivi sopra indicati siano stati raggiunti e che i contenuti e l'approccio esperienziale proposti si siano rivelati efficaci ai fini del raggiungimento degli obiettivi stessi. La struttura "flessibile" proposta, che prevedeva alcune attività e contenuti "standard" ed altri invece "opzionali" che potevano variare a seconda delle tempistiche, delle caratteristiche dei singoli gruppi e delle richieste e peculiarità dei diversi contesti e partecipanti, si è rivelata utile nell'adattarsi efficacemente alla diversità dei target.

Provando a fare una valutazione generale in merito all'approccio intersezionale possiamo affermare come sia stato possibile, nel corso di tutti i percorsi svolti, non solo presentare i fondamentali relativamente all'approccio e alle discriminazioni intersezionali, ma anche contestualizzarli all'interno di vissuti delle/dei partecipanti. A questo riguardo, strumenti come "la molecola dell'identità", l'"iceberg delle identità", il confronto su esempi concreti di discriminazioni intersezionali, così come il ricorso a frequenti momenti di dibattito e approfondimento si sono rivelati molto utili per confrontarsi su come adottare nei rispettivi ambiti lavorativi ed extralavorativi un approccio intersezionale. In tal modo è stato favorito un vivace confronto in merito all'intersezionalità e agli elementi che compongono le identità di ognuna/o e allo stesso tempo l'emersione di episodi concreti di discriminazione intersezionale vissuti da alcune delle partecipanti, tutti elementi che hanno reso molto proficua e concreta la discussione sull'importanza di adottare un approccio intersezionale.

I partner di INGRiD

CENTRO PER LA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE
VENETO LAVORO
FONDAZIONE ALEXANDER LANGER
ARCI LIGURIA
FONDAZIONE BRUNO KESSLER
REGIONE MARCHE
FONDAZIONE DE MARCHI
CEJI - A Jewish contribution to an inclusive Europe

THE FUTURE IS INCLUSIVE



CONTATTI:

Capofila: Centro per la Cooperazione internazionale
Sito web: <https://www.projectINGRID.eu/>
E-mail: INGRID@cci.tn.it - info@cci.tn.it
Telefono: +39 0461 182 8600

Crediti immagini: 1- Rozalina Burkova CC-BY-NC- SA). 2- Andreea Iuliana (CC-BY-NC- SA). Le immagini sono tratte da TheGreats.co, un progetto di grafici e creativi per i diritti umani.

COPYRIGHT E TERMINI D'USO

Il report è rilasciato sotto licenza Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0).



INGRID - Intersecting Grounds of discrimination in Italy è un progetto finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma REC (Rights, Equality, Citizenship) 2014-2020.

Con il sostegno del Comune di Trento
In collaborazione con il Forum Trentino per la Pace e i Diritti Umani e lo Sportello Antidiscriminazioni di Trento.

