



INtersecting GRounds of Discrimination in Italy



Training report

Perseguire l'equità nello sviluppo sostenibile delle Marche

A cura di



Deliverable

D.3.6

Novembre 2022



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

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
Autrice	4
Abstract	5
Profilo dell'organizzazione e background	6
Visione	7
Contesto e destinatari	8
Obiettivi	11
Obiettivo generale:	11
Metodologie e strumenti	12
Programma della formazione	14
Valutazione	21



Autrice

Gulia Sandroni, laureata in Scienze della Comunicazione e Cooperazione internazionale (indirizzo binazionale italo-francesce) presso l'Università di Macerata e l'Université Clermont Auvergne. Dal 2017 si occupa dell'implementazione di progetti Europei, in particolare di Erasmus+ nel settore della mobilità e della formazione professionale (KA1 e KA2). Dal 2021 lavora in Regione Marche nel Settore Innovazione e Cooperazione Internazionale come project manager junior dedicandosi principalmente ai progetti di cooperazione territoriale EU (Interreg Adrion e Italia-Croazia) e ai progetti legati al tema dell'Educazione alla Cittadinanza Globale.



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. Il percorso formativo realizzato da Regione Marche nell'ambito del progetto INGRiD (ottobre-novembre 2022) è stato rivolto al personale delle amministrazioni regionali e comunali della regione Marche, appartenenti ai Settori Istruzione, Innovazione sociale e Sport, Sviluppo Sostenibile, Pari Opportunità, Politiche Sociali e Innovazione e Cooperazione Internazionale. La formazione aveva l'obiettivo di sensibilizzare i partecipanti coinvolti accrescendo la loro capacità di riconoscere e contrastare le discriminazioni servendosi di un approccio intersezionale nello svolgimento dell'attività lavorativa. Inoltre, questo corso ha voluto approfondire la necessità di una comunicazione attenta e inclusiva in relazione alle forme di discriminazione intersezionale, e di far comprendere come l'equità e di conseguenza l'educazione alla cittadinanza globale e la discriminazione intersezionale, si collocano all'interno delle Strategie di Sviluppo Sostenibile (Nazionale e Regionale), della Strategia Nazionale ECG e dell'Agenda 2030. Al percorso formativo, della durata di 19 ore, hanno preso parte 16 partecipanti. La formazione ha favorito la costruzione di uno spazio di confronto e la formazione in relazione ai temi dell'intersezionalità e del contrasto alle discriminazioni con focus sulla comunicazione attenta ed inclusiva. La sensibilità e l'interesse dei partecipanti per le tematiche oggetto dei moduli formativi unita ad una metodologia esperienziale e interattiva sono stati elementi chiave per la buona riuscita della formazione: nei momenti interattivi sono emerse esperienze personali di discriminazione intersezionale che hanno coinvolto e sensibilizzato allo stesso tempo l'intera classe. L'esperienza formativa nell'ambito del progetto INGRiD ha portato la Regione Marche a creare un corso formativo su una tematica ancora poco conosciuta tra il personale, ma di fondamentale importanza sia all'interno del gruppo/ambiente lavorativo nelle dinamiche tra colleghi e superiori, sia nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative nel rapporto con l'utenza, facendo da apripista per utili quanto necessari formazioni e approfondimenti futuri su questa tematica.

Abstract (English)

The concept of intersectionality has significant implications for education. The intersectional training approach fosters awareness of the complexity of individual identities and trajectories; provides context analysis tools in relation to global and local power systems; illuminates blind spots by highlighting the specifics of each single discriminatory situation; values



the voice and experience of people from minority groups; strengthens the capacity to be agents of change towards greater social justice. The training course created by the Marche Region as part of the INGRiD project (October-November 2022) was aimed at the personnel of the regional and municipal administrations of the Marche region in the sectors of Education, Social Innovation and Sport, Sustainable Development, Equal Opportunities, Social Policies and Innovation, and International Cooperation. The training had the objective of raising the awareness of the participants by increasing their ability to recognise and combat discrimination using an intersectional approach. Furthermore, this course wanted to explore the need for careful and inclusive communication in relation to forms of intersectional discrimination, and to let people understand how equity - and consequently Global Citizenship education and intersectional discrimination - are placed within the Sustainable Development Strategies (National and Regional), the National ECG Strategy and the 2030 Agenda. 16 participants took part in the 19-hour training course. The training favoured the construction of a space for discussion and education in relation to issues of intersectionality and the fight against discrimination, with a focus on careful and inclusive communication. The sensitivity and interests of the participants, combined with an experiential and interactive methodology, were key elements for the success of the training: in the interactive moments, personal experiences of intersectional discrimination emerged which engaged and raised the awareness of the whole class. The training experience within the INGRiD project has led the Marche Region to create a training course on a topic that is still little known among the staff, but of fundamental importance both within the group/work environment in the dynamics between colleagues and superiors, both in the performance of one's work duties in the relationship with users, leading the way for useful and necessary future training and insights on this issue.

Profilo dell'organizzazione e background

La **Regione Marche**, Settore Innovazione e Cooperazione Internazionale, partecipa al progetto INGRiD in qualità di partner progettuale. L'Assessorato alla Cooperazione Internazionale e all'Educazione Globale è tra gli Assessorati regionali competenti in materia di Educazione Globale che è strettamente legata alle tematiche del progetto INGRiD. Tale Dipartimento da 15 anni gestisce programmi e progetti nei Paesi in via di sviluppo sui temi della Cooperazione allo Sviluppo e della Cittadinanza Attiva finanziati dal proprio bilancio regionale, dal Ministero degli Affari Esteri italiano e dalla Commissione Europea. Attualmente il Dipartimento ICGE si occupa di oltre 50 progetti in Africa, America Latina ed Europa in partenariato con Amministrazioni locali, Regioni, Organizzazioni Non Governative, Province e Comuni. La partecipazione a numerosi progetti europei ed internazionali ha permesso alla Regione Marche di costruire una notevole esperienza nel campo dell'Educazione Globale e di essere uno degli enti locali europei più attivi in questo ambito. Un elemento importante è inoltre rappresentato



dalla recente approvazione della Legge Regionale n. 23/2020 sugli “Interventi per la promozione dell’educazione alla cittadinanza globale e alla cultura della sostenibilità”, primo esempio in Italia di legge sull’Educazione alla Cittadinanza Globale (ECG).

Questo background unito al potere legislativo in materia di innovazione e politiche giovanili e al potere esecutivo di definire e sviluppare politiche per promuovere l’ECG nei giovani del territorio regionale che la Regione Marche ha in qualità di Regione Italiana, contribuisce al raggiungimento sia dell’obiettivo generale di progetto legato al contrasto delle discriminazioni e al rafforzamento dell’attuazione della legislazione sulla non discriminazione, sia agli obiettivi specifici, in particolare, attraverso la formazione in capo alla Regione Marche che è rivolta ai professionisti che lavorano nei servizi pubblici al fine di renderli “agenti” dell’antidiscriminazione e mediatori per persone di tutte le origini, religioni, credenze, origini etniche, identità di genere, etc.

Visione

Il concetto di intersezionalità ha delle implicazioni significative in ambito formativo per la promozione della giustizia sociale. In questo curriculum 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. In ambito formativo il contributo più “intersezionale” va ricercato nella pedagogia “critica” di Paulo Freire, in particolare nella sua opera “Pedagogia degli oppressi” che ha l’obiettivo di essere trasformativa incoraggiando riflessioni basate sull’esame delle strutture di potere che portano all’azione e al cambiamento. E’ possibile definire l’approccio di Freire come intersezionale, dal momento che gli oppressi possono includere chiunque la cui esperienza è determinata dallo sperimentare oppressioni intersecanti sulla base di classe, etnia, età, religione, cittadinanza,.... Inoltre, la coscientizzazione freiriana (conscientização) attraversa un processo educativo che ha come obiettivo fondamentale quello di ridare voce a tutte quelle persone oppresse e deboli all’interno delle società attraverso i dialoghi sulle differenze, mirando a produrre una conoscenza che rafforza sia la dimensione personale che collettiva. Anche l’intersezionalità mira a dare potere attraverso la negoziazione delle differenze per costruire coalizioni dal consenso e dalla contestazione.

La pedagogia critica femminista prende le mosse dal lavoro di Paulo Freire, integrando quanto sviluppato dal movimento femminista negli anni 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. In particolare viene posto l'accento sui percorsi di autocoscienza, sulla presa in considerazione delle esperienze individuali come fonte di conoscenza e della rottura del confine tra sfera pubblica e privata, proprie della tradizione femminista della seconda ondata (anni '70). L'assunto che "il privato è politico" e la presa in considerazione della posizionalità del soggetto produttore di conoscenza sono due capisaldi di questa pedagogia.

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. L'approccio esperienziale permette di riflettere sul concetto di intersezionalità sia da un punto di vista identitario che dal punto di vista delle discriminazioni e favorisce l'evoluzione della propria visione del mondo e i possibili cambiamenti.

Quali sono gli obiettivi dell'approccio formativo intersezionale?

- 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

Contesto e destinatari

La Regione Marche ha definito il target della formazione in relazione ad una più ampia riflessione nazionale e locale sulle strategie dell'ECG e sui relativi piani. La Regione Marche è fortemente attiva nel gruppo di lavoro multi-stakeholder che ha definito un Piano di Azione Nazionale sull'ECG nell'ambito del quale è stata promossa l'introduzione del concetto di intersezionalità. Inoltre, la Strategia regionale sullo sviluppo sostenibile approvata a dicembre 2021 include tra i suoi assi strategici l'equità e l'obiettivo di eliminare ogni tipo di barriera sociale anche attraverso l'ECG. Alla luce di questi processi di policy, la Regione Marche al fine di sostenere la nuova strategia regionale per il raggiungimento degli obiettivi ONU 2030,



ha scelto come target della propria formazione le/i **funzionarie/i pubblici**. L'obiettivo è infatti quello di promuovere lo sviluppo delle capacità dei funzionari pubblici nel quadro della strategia regionale sull'ECG e sullo sviluppo sostenibile (asse equità tra le persone). La formazione realizzata nell'ambito del progetto INGRiD contribuisce dunque a diffondere il concetto di non discriminazione nella politica regionale, sensibilizzando gli attori coinvolti e accrescendo la loro capacità di riconoscere e contrastare attivamente le discriminazioni nell'ambito lavorativo, sia con le/i proprie/i colleghe/i che con l'utenza. Infatti, le amministrazioni pubbliche locali, ed in particolare i settori legati ai temi socio-ambientali, sono chiamati ad attivarsi adeguatamente per contrastare le disuguaglianze e le discriminazioni legate alla **marginalità sociale, lavorativa e alla povertà**, attraverso un approccio multidimensionale che richiama direttamente l'approccio intersezionale del progetto INGRiD.

Nello specifico, il percorso formativo è rivolto al **personale delle amministrazioni regionali** (Settori Istruzione, Innovazione sociale e Sport, Sviluppo Sostenibile, Pari Opportunità, Politiche Sociali e Innovazione e Cooperazione Internazionale) e **comunali** (Servizi Socio-Educativi e Servizi Sociali) della regione Marche. Questa tipologia di formazione formale viene svolta con la collaborazione della Scuola Regionale di Formazione della Pubblica Amministrazione e fornisce alle/ai partecipanti un attestato di partecipazione sulla base della frequenza dei moduli formativi dopo esser stati sottoposti ad un test di valutazione finale delle conoscenze e ad un uno di gradimento sul corso di formazione.

Infine, il target è stato individuato sulla base di una valutazione interna dello staff dei settori cooperazione internazionale, sviluppo sostenibile e politiche giovanili, tenendo in considerazione le criticità legate alle tematiche della discriminazione nello svolgimento delle attività lavorative e la necessità dell'aggiornamento delle competenze delle/dei dipendenti/ funzionarie/i relativamente alle tematiche oggetto della formazione. Soprattutto per le/i dipendenti comunali, ma molto spesso anche per quelli regionali che si interfacciano con ONG e associazioni del territorio regionale (composte soprattutto da giovani), si viene in contatto con categorie "fragili" per cui si rende sempre più necessario approfondire le tematiche legate al riconoscimento e alla prevenzione delle discriminazioni e contestualizzare tali tematiche nell'ottica di un approccio intersezionale. Questo approccio è poco conosciuto e adoperato anche nell'ambito della Pubblica Amministrazione e per tale motivo questa formazione sicuramente s'inquadra come innovativa per i contenuti trattati, oltre ad essere una delle poche occasioni formative disponibili a livello di formazione regionale sul tema delle discriminazioni intersezionali.



PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE

A fronte dell'iscrizione di 17 dipendenti, il corso di formazione ha visto la partecipazione di **16 partecipanti totali**. Dei 16 partecipanti totali, 4 erano uomini e 12 donne, 2 dipendenti comunali (Comune di Moresco – FM e di San Marcello – AN) e 14 dipendenti regionali. A livello di settore di appartenenza, le/i partecipanti erano così distribuiti: 8 del settore Cooperazione Internazionale, 1 delle Politiche Giovanili, 3 delle Politiche Sociali (di cui 2 dipendenti Comunali), 4 dello Sviluppo Sostenibile. Inoltre, a seguito dell'interesse per le tematiche oggetto della formazione, oltre ai dipendenti della Regione Marche, si è deciso di far accedere alla formazione anche 4 funzionari di altre regioni (1 Regione Lazio, 2 Regione Liguria e 1 Regione Sardegna). I moduli formativi sono stati 5, di cui 3 (mod. 3, 4 e 5) hanno previsto la divisione delle/dei partecipanti in due gruppi distinti. I moduli 3 e 4 sono stati svolti nell'arco della stessa mattinata/pomeriggio, uno di seguito all'altro, vista la stretta correlazione tra le tematiche trattate. A livello di numero di ore totali di formazione, sono state svolte **19 ore**.

Di seguito maggiori dettagli per ogni modulo formativo:

MOD.1 - Durata: 3h

Partecipanti: 9 tot (di cui 1 dipendente comunale), di cui 2 uomini e 7 donne.

MOD.2 - Durata: 4h

Partecipanti: 11 tot (di cui 1 dipendente comunale), di cui 3 uomini e 8 donne.

MOD.3 e 4 - Durata: 8 h totali (4h per modulo e per gruppo)

Partecipanti: 12 tot (di cui 2 dipendenti comunali), di cui 4 uomini e 8 donne.

MOD.5 - Durata: 4 h totali (2h per gruppo)

Partecipanti: 6 tot (di cui 2 dipendenti comunali), di cui 1 uomo e 5 donne.

Tutta la formazione è stata svolta online attraverso la piattaforma Teams. Diversamente da quanto previsto da programma, anche i moduli 3 e 4 sono stati svolti online a seguito della segnalazione di impossibilità alla partecipazione in presenza nella sede regionale di un gran numero di iscritti.

Come riportato sopra, il corso di formazione è stato realizzato con la collaborazione della Scuola Regionale di formazione della PA e pertanto tutti i moduli sono stati svolti durante l'orario lavorativo.

Nella fase di coinvolgimento dei potenziali partecipanti, nonostante la



collaborazione dei responsabili delle Posizioni Organizzative e dei Dirigenti dei Settori coinvolti per il target regionale, e dei Sindaci per il target comunale, e l'interesse dimostrato dal personale coinvolto, molti delle/dei partecipanti hanno riscontrato delle difficoltà nel dedicare del tempo alla formazione a causa di continue urgenze o attività lavorative prioritarie a cui dedicarsi.

Rispetto ai bisogni identificati, non sono stati riscontrati ulteriori bisogni, nonostante diversi partecipanti abbiano espresso interesse ad approfondire alcune delle tematiche trattate, come si evince dai questionari di gradimento compilati e da considerazioni emerse durante le ore di formazione (maggiori dettagli nella valutazione della formazione).

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:

- Aumentare la consapevolezza sull'importanza di una visione trasversale nell'affrontare tematiche legate allo sviluppo sostenibile;
- Comprendere come l'equità e di conseguenza l'educazione alla cittadinanza globale e la discriminazione intersezionale, si collocano all'interno delle Strategie di Sviluppo Sostenibile e dell'Agenda 2030;
- Comprendere come il tema della discriminazione intersezionale si colloca all'interno dell'educazione alla cittadinanza globale a all'Agenda 2030.
- Affrontare e approfondire la Strategia Italiana sull'ECG in relazione alla questione di genere;
- Stimolare una riflessione sul sentirsi cittadini globali nella quotidianità;
- 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;
- Stimolare meccanismi di immedesimazione e di empatia soprattutto nei confronti dei gruppi e delle categorie maggiormente vittime di episodi di discriminazione;
- Comprendere cosa significa comunicare in maniera inclusiva;
- Riconoscere forme e modalità di comunicazione non inclusiva;
- Sensibilizzare sull'importanza della comunicazione per evitare forme di discriminazione intersezionale;
- Comprendere la complessità di una comunicazione inclusiva per poterla praticare nella propria realtà lavorativa.

Metodologie e strumenti

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, per 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.

Alcuni metodi di apprendimento esperienziale:

- Brainstorming
- Gruppi di discussione
- Giornali e media + casi studio



- Debriefing (riflessione post-attività)
- Gioco di Ruolo
- Simulazione
- World Café
- Open Space Technology
- Future workshops
- Discussioni silenziose
- Digital storytelling

Programma della formazione

Il corso di formazione è stato organizzato in due percorsi in parte differenziati a seconda del target di progetto (personale regionale e personale degli enti locali), ciascuno formato da 5 moduli in modalità *blended* (modulo 1, 2, 5 online e modulo 3 e 4 in presenza), tenuti da formatori qualificati iscritti alla Scuola Regionale di Formazione della Pubblica Amministrazione. Il corso di formazione ha previsto un totale di 19 ore ed ha avuto luogo tra il mese di ottobre e novembre 2022.

Al termine del percorso le conoscenze acquisite dai partecipanti sono state valutate mediante un questionario di valutazione ed è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

Quadro d'insieme del programma formativo:

Il programma per i dipendenti regionali	Il programma per i dipendenti comunali
<u>Giovedì 06/10/22, dalle ore 10 alle ore 13.30</u> MOD. 1 - Il tema dell'equità nella strategia nazionale e regionale dello sviluppo sostenibile Online Rossella Vignola (Introduzione sul progetto INGRID) Antonella Arduini Patrizia Giacomini <u>Venerdì 14/10/22 dalle ore 10 alle ore 13.30</u> MOD. 2 - Il tema dell'equità nella strategia nazionale per l'educazione alla cittadinanza globale Online Paola Berbeglia Natalino Barbizzi <u>Martedì 18/10/22 dalle ore 9.30 alle ore 11.30</u> MOD. 3 - Riconoscere la complessità delle discriminazioni intersezionali e multiple Aula 4, Palazzo LI MADOU (Regione Marche) Carlotta Giordani <u>Martedì 18/10/22 dalle ore 11.30 alle ore 13.30</u> MOD. 4 - Contrastare le discriminazioni e favorire la diversità Aula 4, Palazzo LI MADOU (Regione Marche) Carlotta Giordani e Davide Carnemolla <u>Venerdì 04/11/22 dalle 14 alle ore 16</u> MOD. 5 - Comunicazione consapevole Online Emanuele Russo	<u>Giovedì 06/10/22, dalle ore 10 alle ore 13.30</u> MOD. 1 - Il tema dell'equità nella strategia nazionale e regionale dello sviluppo sostenibile Online Rossella Vignola (Introduzione sul progetto INGRID) Antonella Arduini Patrizia Giacomini <u>Venerdì 14/10/22 dalle ore 10 alle ore 13.30</u> MOD. 2 - Il tema dell'equità nella strategia nazionale per l'educazione alla cittadinanza globale Online Paola Berbeglia Natalino Barbizzi <u>Martedì 18/10/22 dalle ore 14 alle ore 16</u> MOD. 3 - Riconoscere la complessità delle discriminazioni intersezionali e multiple Aula 4, Palazzo LI MADOU (Regione Marche) Davide Carnemolla <u>Martedì 18/10/22 dalle ore 16 alle ore 18</u> MOD. 4 - Contrastare le discriminazioni e favorire la diversità Aula 4, Palazzo LI MADOU (Regione Marche) Carlotta Giordani e Davide Carnemolla <u>Venerdì 04/11/22 dalle 11 alle ore 13</u> MOD. 5 - Comunicazione consapevole Online Emanuele Russo



Di seguito il dettaglio per ogni modulo formativo svolto:

MODULO I - Il tema dell'equità nella strategia nazionale e regionale dello sviluppo sostenibile	
6 ottobre 2022	
Obiettivi	• Rendere più consapevoli sulla responsabilità collettiva nel raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030; • Aumentare la consapevolezza sull'importanza di una visione trasversale nell'affrontare tematiche legate allo sviluppo sostenibile; • Comprendere come l'equità e di conseguenza l'educazione alla cittadinanza globale e la lotta alle discriminazioni si collocano all'interno delle Strategie di Sviluppo Sostenibile e dell'Agenda 2030.
Contenuti	Il modulo 1, svolto in maniera congiunta per entrambi i target della formazione (dipendenti regionali e comunali) ha previsto una parte informativa relativa al tema dell'equità nella strategia nazionale e regionale dello sviluppo Sostenibile, seguita da momenti di confronto. Lo scopo è stato quello di gettare le premesse per comprendere le Strategie alla luce dell'equità e della lotta alle discriminazioni Intersezionali. Di seguito si riportano i principali contenuti formativi organizzati per i tre interventi in cui la formazione si è articolata: 1. Intervento tenuto dalla Dott.ssa Antonella Arduini relativo alla presentazione della SNSvS approvata nel 2017 e il suo percorso di attuazione. Principali tematiche affrontate: Presentazione dall'Agenda 2030 e dei suoi 17 obiettivi; Attuazione Agenda 2030 in Italia: Premesse, presentazione e attuazione della SNSvS del 2017 (attori, metodi e strumenti); Focus sui vettori di sostenibilità come fattori abilitanti per la trasformazione; Accordi per il supporto alla elaborazione delle Strategie Regionali e Provinciali per lo Sviluppo Sostenibile; Le Agende metropolitane per lo Sviluppo Sostenibile; Focus sul Forum per lo Sviluppo Sostenibile: obiettivo, razionale e compiti. 2. Intervento tenuto dalla Dott.ssa Patrizia Giacomini relativo alla SRSvS della Regione Marche. Principali tematiche affrontate: Introduzione alla Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile della Regione Marche; Focus sul processo del coinvolgimento del territorio e sulla Governance non istituzionale; La struttura della SRSvS e descrizione delle Scelte Strategiche della Strategia della Regione Marche con un focus sulla strategia D e i pilastri sociali; Gli strumenti della SRSvS e l'analisi di coerenza; Il monitoraggio della SRSvS; Norme tecniche attuative della SRSvS. 3. Intervento tenuto dalla Dott.ssa Antonella Arduini relativo al processo di revisione della SNSvS approvata nel 2017 e all'elaborazione della SNSvS 2022 in corso di approvazione al CITE – Comitato Interministeriale per la transizione ecologica. Principali tematiche affrontate: Obiettivi e struttura del processo di revisione triennale della SNSvS; Focus sulla centralità dell'educazione (trasformativa) nella revisione della SNSvS; I vettori di sostenibilità: focus sul Vettore 2, Cultura per la sostenibilità - ambito Educazione e Formazione; Educazione e formazione come possibili ambiti e traiettorie nella costruzione della SNSvS22; Il sistema di indicatori per la SNSvS22.



MODULO I - Il tema dell'equità nella strategia nazionale e regionale dello sviluppo sostenibile	
6 ottobre 2022	
Attività svolta e metodologia usata	La formazione si è aperta con una presentazione del corso formativo e del modulo 1 tenuta dalla Dott.ssa Sandroni, project assistant del progetto INGRiD per la Regione Marche, e del progetto INGRiD da parte della Dott.ssa Vignola, Project Manager di progetto. Dopo questa prima parte introduttiva, la formazione è iniziata con l'intervento della Dott.ssa Arduini, Esperto Senior per la Sogesid S.p.a. presso il Ministero per la Transizione Ecologica, che ha previsto di dividere il suo intervento in due parti. Nella prima, la docente si è focalizzata sull'approfondimento della SNSvS approvata nel 2017 e sul suo percorso di attuazione. Al fine di stimolare le/i partecipanti a porre domande e condividere riflessioni connesse alle tematiche dell'Agenda 2030, è stato proiettato il video "Three Seconds" https://www.youtube.com/watch?v=sacc_xXB1Y, cortometraggio prodotto da Connect4Climate e vincitore del primo premio al Global Video Competition 2016 sul principio responsabilità collettiva sul quale si basa l'Agenda 2030. L'intervento si è concluso un piccolo dibattito scaturito dall'intervento di una partecipante sulle difficoltà nell'attuazione delle Strategie di Sviluppo Sostenibile in relazione alla complessità della situazione globale e nazionale odierna. Il secondo intervento è stato tenuto dalla Dott.ssa Giacomini, Posizione Organizzativa "Autorità Ambientale", che ha aperto con la condivisione di un breve video sulla SNSvS delle Marche. L'intervento della docente ha riguardato prevalentemente la struttura della SNSvS e la descrizione delle Scelte Strategiche con un focus sulla strategia D e i pilastri sociali. Infine, la seconda parte dell'intervento della Dott.ssa Arduini è stato incentrato sul processo di revisione della SNSvS approvata nel 2017 e sull'elaborazione della nuova Strategia 2022 in corso di approvazione. Il modulo formativo si è concluso con uno spazio aperto per eventuali domande e riflessioni delle/dei partecipanti. Il modulo 1 si è svolto online adattando i tempi e le modalità formative a una formazione a distanza. Come supporto alla formazione, per ogni intervento sono state condivise delle slide appositamente create per la formazione. Per rendere il modulo formativo più interattivo e tenere alta l'attenzione delle/dei partecipanti, le docenti hanno posto domande alla fine dei propri interventi, condiviso video e lasciato momenti per domande e riflessioni delle/dei partecipanti.
MODULO II: Il tema dell'equità nella strategia nazionale per l'educazione alla cittadinanza globale	
14 ottobre 2022	
Obiettivi	• Conoscere e approfondire le attività legate all'educazione alla cittadinanza globale nella Regione Marche; • Comprendere come il tema delle discriminazioni e dell'intersezionalità si colloca all'interno dell'Educazione alla cittadinanza globale a all'Agenda 2030; • Affrontare e approfondire la Strategia Italiana sull'ECG in relazione alla questione di genere; • Stimolare una riflessione sul sentirsi cittadini globali nella quotidianità; • Aumentare la consapevolezza sull'importanza di una visione trasversale nell'affrontare tematiche legate all'ECG.
Contenuti	Il modulo 2, svolto in maniera congiunta per entrambi i target della formazione (dipendenti regionali e comunali), ha previsto una prima parte introduttiva sul caso marchigiano nello sviluppo di una strategia sull'ECG tenuto dal Dott. Barbizzi, a cui è seguito un focus sulla strategia nazionale per l'educazione alla cittadinanza globale da parte della Dott.ssa Berbeglia. Di seguito si riportano i principali contenuti formativi organizzati per i due interventi in cui la formazione si è articolata: 1. Intervento tenuto dal Dott. Barbizzi sul tema dell'educazione alla cittadinanza globale nella Regione Marche e sulle prospettive future. Principali tematiche affrontate: • Dall'educazione allo sviluppo all'educazione alla cittadinanza globale nella Regione Marche; • Focus sulla LEGGE REGIONALE 10 giugno 2020, n. 23; • Progettualità e iniziative passate e presenti legate all'ECG nella Regione Marche;



MODULO II: Il tema dell'equità nella strategia nazionale per l'educazione alla cittadinanza globale	
14 ottobre 2022	
Contenuti	• Prospettive future sull'ECG nel territorio marchigiano. 2. Intervento sul tema dell'equità nella strategia nazionale per l'educazione alla cittadinanza globale da parte della Dott.ssa Berbeglia. Principali tematiche affrontate: • Obiettivo n. 5 dell'Agenda 2030 relativa al tema del genere; • Tema di genere e sua ricorrenza nella Strategia Nazionale ECG; • Come il tema del genere impatta sulle recenti e in costruzione Advocacy Strategies di Concord EU
Attività svolta e metodologia usata	Dopo una breve presentazione del modulo 2 della Dott.ssa Sandroni, project assistant del progetto INGRiD per la Regione Marche, la formazione si è aperta con l'introduzione del Dott. Barbizzi, referente della cooperazione internazionale della Regione Marche, sul caso marchigiano nello sviluppo di una strategia sull'ECG che ha portato poi alla nascita della Legge Regionale del 10 giugno 2020, n. 23 e sui progetti e interventi fatti finora relativamente al tema. Il secondo intervento è stato tenuto dalla Dott.ssa Berbeglia, Presidente di CREa onlus e di Concord Italia e membro del consiglio di amministrazione di Concord Eu, ed è stato incentrato sul come ECG ed educazione alla sostenibilità si incrociano con la discriminazione intersezionale e influiscono e impattano su questo tipo di tematiche. L'intervento della Dott.ssa Berbeglia si è aperto con una prima definizione del tema di discriminazione intersezionale mediante la visione della Ted Talk di Kimberlé Crenshaw (https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o). A seguire, la docente ha presentato dei dati del Rapporto ISTAT 2022 relativo alla questione di genere per trattare l'obiettivo n.5 dell'Agenda 2030. Attraverso questi dati, sono state delineate le motivazioni a sostegno dell'importanza dell'educazione inclusiva e globale, analizzando anche gli indicatori e i risultati per il raggiungimento degli obiettivi (nello specifico 4 e 5) della Strategia 2030. Prima di una breve pausa, la docente ha chiesto alle/ai partecipanti di identificare 3 elementi/aggettivi del vissuto professionale e personale in cui le/i partecipanti sperimentano l'essere cittadini globali, come spunto di riflessione su cui confrontarsi al termine della mattinata formativa. La parte finale della presentazione è stata incentrata sull'analisi della Strategia Italiana per l'Educazione alla Cittadinanza Globale, con una menzione sull'importanza dei Piani di Azione elaborati da Regioni e Enti Locali e al Gender Action Plan. La formazione si è conclusa con un confronto e con delle domande che le/i partecipanti hanno posto alla docente. Il modulo 2 si è svolto online adattando i tempi e le modalità formative ad una formazione a distanza. Come supporto alla formazione, sono state condivise delle slide appositamente create per la formazione. Per rendere il modulo formativo più interattivo e tenere alta l'attenzione delle/dei partecipanti, i docenti hanno posto domande alla fine della formazione, condiviso video e lasciato momenti per domande e riflessioni delle/dei partecipanti.



MODULO III: Riconoscere la complessità delle discriminazioni intersezionali e multiple	
18 ottobre 2022 Gruppo mattina (9:30-11:30) - Gruppo pomeriggio (14-16)	
Obiettivi	- 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	Il modulo 3, svolto separatamente dividendo le/i partecipanti in 2 gruppi, è stato condotto in maniera congiunta dai docenti Carlotta Giordani e Davide Carnemolla (formatori già attivi sul progetto INGRiD per conto del partner Veneto Lavoro), alternando momenti interattivi e partecipati a una parte informativa sul concetto di antidiscriminazione in cui sono stati trattati i seguenti argomenti: - Definizione di convinzioni, stereotipi e pregiudizi e “piramide dell’odio”; - Definizione del concetto di “discriminazione” e le varie tipologie di discriminazioni, inclusi luoghi ed ambiti in cui possono verificarsi; - Il concetto di “intersezionalità” e di “discriminazioni intersezionali” con esempi concreti; - La normativa vigente in materia di non discriminazione a livello internazionale, europeo e nazionale; - Definizione generale di “molestia”
Attività svolta e metodologia usata	Dopo una breve presentazione del modulo 3 e 4 e dei formatori della Dott.ssa Sandroni, project assistant del progetto INGRiD per la Regione Marche, la formazione si è aperta con una breve presentazione del progetto INGRiD. Come prima attività pratica proposta dai docenti Davide Carnemolla e Carlotta Giordani è stato fatto un esercizio di “icebreaking intersezionale” seguito dalla “molecola delle identità” - che ha favorito la conoscenza reciproca tra le/i partecipanti e l’introduzione dell’approccio intersezionale. La presentazione di tali tematiche è poi proseguita attraverso una discussione di gruppo sulle situazioni di vantaggio, privilegio e discriminazione vissute attraverso apposite domande poste dai formatori. Prima di trattare il tema dell’antidiscriminazione, la docente e il docente hanno proposto due attività interattive legate al termine “discriminazione”: un brainstorming sulla parola “discriminazione” e il quiz “discriminazione sì o discriminazione no?” nel quale sono stati presentate delle situazioni chiedendo alle/ai partecipanti di esprimersi sul fatto che tali episodi fossero o meno casi di discriminazione e stimolando un dibattito sui singoli casi. Alla luce della parte informativa, gli stessi casi sono stati rivisti ed è stato spiegato dalla docente e dal la motivazione alla base dal definire discriminatorio o meno un certo episodio. La formazione si è conclusa con la visione del video “All That We Share” spot della tv danese per sensibilizzare sulle tematica della diversità e della discriminazione (https://www.youtube.com/watch?v=z9wXVgsg5Zo).



MODULO III: Riconoscere la complessità delle discriminazioni intersezionali e multiple	
18 ottobre 2022 Gruppo mattina (9:30-11:30) - Gruppo pomeriggio (14-16)	
Attività svolta e metodologia usata	Differentemente da quanto previsto nel programma di formazione, il modulo 3 è stato svolto online per garantire la frequenza della maggior parte degli iscritti che diversamente non avrebbero potuto prendere parte alla formazione. La modalità online ha previsto un adattamento dei tempi e delle modalità formative garantendo partecipazione ed interattività anche ad una formazione a distanza. La divisione in gruppi originariamente pensata per avere un gruppo di dipendenti regionali e uno per i dipendenti comunali è stata riadattata per bilanciare il numero di partecipanti per ogni gruppo e assicurare un corretto svolgimento della lezione. Questo modulo è stato basato su una metodologia fortemente 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. Tra i metodi utilizzati vi sono il brainstorming, i quiz, momenti di confronto/dibattito guidati da input e domande. Per entrambi i gruppi (mattina e pomeriggio) il programma ha seguito la stessa struttura, focalizzandosi su alcuni punti piuttosto che su altri sulla base delle esperienze e degli interventi delle/dei partecipanti di ciascun gruppo.

MODULO IV: Contrastare le discriminazioni e favorire la diversità	
18 ottobre 2022 Gruppo mattina (11:30 - 13:30) Gruppo pomeriggio (16:00 - 18:00)	
Obiettivi	• Condividere e analizzare casi concreti vissuti dalle/dai partecipanti o di cui esse/i sono venuti a conoscenza concernenti episodi di discriminazione; • 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 nelle/dei 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 4, svolto separatamente dividendo le/i partecipanti in 2 gruppi, è stato condotto in maniera congiunta dai docenti Carlotta Giordani e Davide Carnemolla, ed è stato incentrato su esercizi interattivi per poi trattare il tema dell'intersezionalità, toccando i seguenti argomenti: 1. Misure per prevenire e contrastare i casi di discriminazione; 2. Concetti di discriminazione intersezionale e ruote dell'intersezionalità; 3. Principali progetti, servizi e strumenti – a livello nazionale ed europeo - per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni



MODULO IV: Contrastare le discriminazioni e favorire la diversità	
18 ottobre 2022 Gruppo mattina (11:30 - 13:30) Gruppo pomeriggio (16:00 - 18:00)	
Attività svolta e metodologia usata	A conclusione del modulo 3 e dopo una breve pausa, il modulo 4 è stato aperto dai formatori con un di "brainstorming guidato" sui luoghi e ambiti delle discriminazioni. Alle/ai partecipanti sono state fatte visionare delle immagini raffiguranti diversi luoghi nei quali si verificano discriminazioni ed è stato chiesto di scegliere il luogo nel quale, a parer loro, si verificano maggiormente le discriminazioni motivando la propria scelta. Dopo un momento di confronto e dibattito sulla base delle risposte fornite dalle/dai partecipanti, la lezione è proseguita con la visione di un video tratto dal film "Paris, je t'aime" https://www.youtube.com/watch?v=Q8pwwA0_q4 per stimolare una discussione sull'intersezionalità delle discriminazioni e introdurre la spiegazione delle ruote dell'intersezionalità. Alla spiegazione è seguita la visione di un secondo video dal titolo "Discriminazioni intersezionali: come riconoscerle e contrastarle", prodotto dal CCI di Trento https://www.youtube.com/watch?v=vtkYiyTG14 utilizzato come introduzione al tema del contrasto alle discriminazioni intersezionali. I docenti hanno poi condiviso una lista dei principali strumenti di contrasto e segnalazione delle discriminazioni a livello nazionale ed europeo. A conclusione della formazione, alle/ai partecipanti sono state poste alcune domande specifiche riguardanti le normative e disposizioni interne al contesto lavorativo specifico per il contrasto delle discriminazioni e gli strumenti e le conoscenze/competenze ritenute necessarie al fine di poter prevenire e contrastare situazioni di conflitto e discriminazione all'interno del loro contesto lavorativo. Infine, i docenti hanno deciso di condividere altri due video, (video di Fanpage.it "Contro ogni discriminazione: #sonofattitui" https://www.youtube.com/watch?v=V-Esm-etsAs e video "L'appuntamento al buio" https://www.youtube.com/watch?v=myd8Jp_Rotk) al fine di chiudere la mattinata/pomeriggio con alcuni spunti di riflessione. Come per il modulo 3, il modulo 4 è stato svolto online invece che in presenza come previsto dal programma, per garantire la frequenza della maggior parte degli iscritti che diversamente non avrebbero potuto prendere parte alla formazione. La modalità online ha previsto un adattamento dei tempi e delle modalità formative garantendo partecipazione ed interattività anche ad una formazione a distanza. La divisione in gruppi originariamente pensata per avere un gruppo di dipendenti regionali e uno per i dipendenti comunali, è stata riadattata al fine di bilanciare il numero di partecipanti per ogni gruppo e assicurare un corretto svolgimento della lezione. Questo modulo è stato basato su una metodologia fortemente 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. Tra i metodi utilizzati vi sono i gruppi di discussione, le riflessioni post-attività, i momenti di confronto/dibattito guidati da input/domande e l'utilizzo di immagini e video. Per entrambi i gruppi (mattina e pomeriggio) il programma ha seguito la stessa struttura, focalizzandosi su alcuni punti piuttosto che su altri sulla base delle esperienze e degli interventi dei partecipanti di ciascun gruppo.

MODULO V: Comunicazione consapevole	
4 novembre 2022 Gruppo mattina (11:00 - 13:00) Gruppo pomeriggio (14:00 - 16:00)	
Obiettivi	• Comprendere cosa significa comunicare in maniera inclusiva; • Riconoscere forme e modalità di comunicazione non inclusiva; • Sensibilizzare sull'importanza della comunicazione per evitare forme di discriminazione intersezionale; • Comprendere la complessità di una comunicazione inclusiva per poterla praticare nella propria realtà lavorativa.



MODULO V: Comunicazione consapevole	
4 novembre 2022 Gruppo mattina (11:00 - 13:00) Gruppo pomeriggio (14:00 - 16:00)	
Contenuti	Il modulo 5, svolto separatamente dividendo le/i partecipanti in 2 gruppi, è stato incentrato su esempi pratici ed esperienziali che hanno toccato i seguenti argomenti: 1. Cosa si intende per comunicazione inclusiva; 2. La complessità della comunicazione inclusiva; 3. Strumenti linguistici per una comunicazione inclusiva: l'utilizzo di pronomi neutri; 4. Focus sul Discorso d'odio; 5. La comunicazione nei social network: come gli algoritmi e la profilazione favoriscono indirettamente il discorso d'odio.
Attività svolta e metodologia usata	Dopo una breve presentazione del modulo 5 e del docente Dott. Emanuele Russo, la formazione è iniziata con la presentazione degli obiettivi formativi al gruppo. Il docente ha sottolineato l'importanza dell'adottare una comunicazione inclusiva che sia sostenibile nel lungo periodo, soprattutto per chi non è esperto di comunicazione, attraverso esempi pratici di buone pratiche. Per affrontare il tema della complessità della comunicazione inclusiva è stato fatto visionare il video satirico "Il veganero" https://www.youtube.com/watch?v=VP_pbnc8Wqk prodotto dagli youtuber iPantellas. È stato poi chiesto alle/ai partecipanti di presentarsi aggiungendo dei commenti o delle considerazioni in merito al video visto. Sulla base degli spunti di riflessioni emersi, il docente ha trattato anche il tema dei pronomi neutri inglesi e delle iniziative dell'Unione europea per incentivare all'utilizzo dei pronomi al fine di promuovere la neutralità della comunicazione, come esempi pratici di neutralità. Si è passati poi alla trattazione del tema dell'hate speech tramite delle riflessioni suscitate dalla visione dell'articolo di Belpietro del 2015 dal titolo "Bastardi Islamici" https://www.lastampa.it/cronaca/2017/12/18/news/titolo-in-prima-pagina-su-libero-bastardi-islamici-belpietro-assolto-a-milano-1.34084729/. Il docente ha definito il concetto di hate speech e ha fatto un breve excursus storico del termine per poi illustrare la situazione italiana in merito all'hate speech e alla raccolta dati in merito ad esso. L'ultima parte della formazione è stata incentrata sul linguaggio e la comunicazione sui social network. Il formatore ha illustrato alle/ai partecipanti come il funzionamento stesso dei social alimenti discorsi d'odio in maniera duplice: da un lato la profilazione ci rende parte di una bolla e ci dà l'idea erronea che il mondo sia fatto solo di persone che la pensano come noi; perdiamo quindi la flessibilità e l'abitudine a confrontarci con chi è diverso da noi. Dall'altro, l'algoritmo favorisce i contenuti che generano più interazioni, quelli cioè molto emotivi e poco analitici. Il modulo 5 si è svolto online adattando i tempi e le modalità formative ad una formazione a distanza. Per rendere il modulo formativo più interattivo e tenere alta l'attenzione delle/dei partecipanti, il docente ha condiviso video e lasciato momenti per domande e riflessioni delle/dei partecipanti. La divisione in gruppi originariamente pensata per avere un gruppo di dipendenti regionali e uno per i dipendenti comunali, è stata riadattata al fine di bilanciare il numero di partecipanti per ogni gruppo e assicurare un corretto svolgimento della lezione. Per entrambi i gruppi (mattina e pomeriggio) il programma ha seguito la stessa struttura, focalizzandosi su alcuni punti piuttosto che su altri sulla base delle esperienze e degli interventi delle/dei partecipanti di ciascun gruppo.



Valutazione

Al fine di valutare il corso di formazione svolto, sono stati sottoposti alle/ ai partecipanti due questionari di valutazione, uno relativo al gradimento del corso (<https://forms.gle/BEo1at9Yen4MLSF8A>) e l'altro sulle conoscenze apprese (<https://forms.gle/C2ofWXyj6nQ6h3Pa8>). Entrambi i questionari sono stati somministrati online, mediante moduli di Google Drive, alla fine del percorso formativo come attività obbligatoria a completamento della formazione stessa. Inoltre, per un'analisi più completa, si è deciso di integrare la valutazione presente in questa sezione con i feedback ricevuti dalle/dai partecipanti durante la formazione e lo scambio avuto con le formatrici e i formatori.

Relativamente al **questionario di gradimento** del corso, in totale sono stati raccolti 14 questionari a fronte dei 16 partecipanti. La prima parte del questionario di gradimento si compone di 2 domande relativamente alle quali alle/ai partecipanti viene richiesto di esprimere una valutazione da 1 a 5, dove 1 rappresenta per niente e 5 totalmente.

Di seguito si riporta la media complessiva delle valutazioni per i due quesiti iniziali.

In riferimento al corso che ha concluso, in che misura è soddisfatto riguardo:

<i>la chiarezza degli obiettivi formativi</i>	4,5
<i>la qualità della docenza</i>	4,5
<i>l'interesse per gli argomenti trattati</i>	4,6
<i>l'efficacia delle metodologie didattiche</i>	4,1
<i>le competenze e conoscenze apprese</i>	4,2
<i>l'adeguatezza della logistica del corso</i>	4,5
<i>l'adeguatezza degli eventuali materiali di approfondimento forniti</i>	4,4
<i>l'efficacia dei servizi di coordinamento e tutoraggio</i>	4,6
<i>l'adeguatezza della durata dell'intervento formativo</i>	4,5
<i>la corrispondenza con le aspettative iniziali</i>	4,5

Complessivamente, quanto si ritiene soddisfatta/o dell'attività a cui ha partecipato? 4,5

Come si evince dalle medie sopra riportate, le/i partecipanti che hanno svolto il questionario di gradimento si sono dimostrati tra *molto e totalmente soddisfatti* del percorso formativo. Questo aspetto è apparso chiaro anche



dal confronto tra docenti e partecipanti alla fine di ogni modulo formativo svolto.

La seconda parte del questionario di gradimento prevede due domande aperte in merito a cosa si sarebbe voluto approfondire ulteriormente e ad eventuali osservazioni, suggerimenti e/o critiche.

In linea generale è emersa la volontà delle/dei partecipanti di approfondire argomenti legati ad interessi personali o a necessità lavorative; tra gli argomenti menzionati vi sono: la comunicazione consapevole, le discriminazioni di genere e quelle in ambito scolastico, gli aspetti delle discriminazioni intersezionali e multiple, il tema dell'equità e della non discriminazione nelle politiche di sviluppo sostenibile e nell'accesso ai servizi sociali. Per quanto riguarda invece eventuali suggerimenti, solo due dei partecipanti hanno risposto dando però indicazioni opposte: un partecipante ha espresso la volontà di approfondire maggiormente le tematiche perché il tempo a disposizione è stato troppo ridotto rispetto alla vastità dei temi affrontati; l'altro invece ha suggerito di svolgere lezioni più brevi per poter conciliare la formazione con il lavoro.

Il **questionario di valutazione delle conoscenze** è stato invece pensato per valutare il livello di comprensione e assimilazione delle informazioni trasmesse. Alle/ai docenti è stato chiesto di produrre 3 domande per ogni modulo condotto sotto forma di risposta multipla o vero e falso. Pertanto il questionario di valutazione delle conoscenze che è stato sottoposto alle/ai partecipanti ha previsto 15 domande: 10 vero e falso e 5 a risposta multipla (3 opzioni). In totale sono stati raccolti 13 questionari a fronte dei 16 partecipanti.

Dall'analisi dei questionari, è emerso che l'88,7% dei partecipanti ha risposto esattamente alle domande, a dimostrazione del fatto che le conoscenze trasmesse sono state nella maggior parte dei casi pienamente comprese e acquisite. Cioè è stato confermato anche dai docenti sulla base dei commenti dei partecipanti nei momenti maggiormente interattivi di ciascun modulo.

Sulla base dei **feedback raccolti nei momenti di confronto** alla fine di ogni modulo formativo e del **confronto con le/i docenti** è emerso che i partecipanti hanno particolarmente apprezzato le tematiche trattate, soprattutto nei moduli 3 e 4 relativi al concetto di discriminazione intersezionale. Nello specifico, principalmente le/i dipendenti comunali, quelli maggiormente a contatto con l'utenza finale, hanno auspicato maggiori iniziative formative simili a quella svolta, per approfondire ancora di più le tematiche legate alla discriminazione intersezionale. Inoltre, nei momenti di interazione, le partecipanti donne hanno manifestato una volontà di condivisione di episodi discriminatori nella propria vita, aspetto che sottolinea non solo una partecipazione attiva alla lezione, ma anche un interesse che va oltre l'utilità delle tematiche per lo svolgimento delle mansioni lavorative. Un altro elemento particolarmente gradito è stato la modalità esperienziale e interattiva di svolgimento delle lezioni, basata su



frequenti momenti di interazione e dibattito, soprattutto in relazione al fatto che molti dei corsi frequentati dalle/dai dipendenti pubblici è abitualmente impostato su una modalità prettamente frontale. Ciò è stato accolto con favore dalle/dai partecipanti, ed ha anche favorito l'apprendimento e una maggiore partecipazione, tenendo alta l'attenzione nonostante lo svolgimento a distanza dell'intero corso.

Pertanto, sulla base di tali analisi possiamo affermare di aver raggiunto gli obiettivi specifici definiti congiuntamente con le/i docenti per ogni modulo formativo. In primo luogo, ciò è stato possibile grazie alla metodologia utilizzata: il metodo esperienziale e interattivo delle formazioni ha permesso un maggiore coinvolgimento delle/dei partecipanti e l'apprendimento delle conoscenze veicolate. Inoltre, la modalità di formazione a distanza, nonostante le "insidie" delle interferenze del lavoro d'ufficio, ha permesso la frequenza di diversi moduli che diversamente non sarebbe stata garantita. In secondo luogo, il target ha agevolato la buona riuscita della formazione poiché le/i partecipanti hanno mostrato grande sensibilità e interesse per le tematiche oggetto dei moduli formativi. La presenza prevalente di partecipanti donne (12 su 16 partecipanti totali), ha fatto emergere nei momenti interattivi esperienze personali di discriminazione intersezionale, coinvolgendo e sensibilizzando allo stesso tempo l'intera classe.

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.