



INtersecting GRounds of Discrimination in Italy



Training report

Percorso di aggiornamento con il personale delle
Forze dell'Ordine operanti sul territorio della
Provincia Autonoma di Bolzano

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.3.3

Novembre 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
Curriculum intersezionale: contesto e metodologia	7
Contesto e destinatari	8
Obiettivi	9
Valutazione	14
Conclusioni	15
Annex - Biografie delle formatrici/ formatori	16



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.



Autrice

Ermira Kola. Mediatrice interculturale e operatrice sociale. Ha lavorato in diversi ambiti e strutture residenziali del territorio: donne senza fissa dimora, ex detenuti, minori stranieri non accompagnati, rom e sinti e richiedenti protezione internazionale. Attualmente lavora presso l'associazione Volontarius e presso la Fondazione Alexander Langer a Bolzano.



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 target della formazione realizzata dalla Fondazione Alexander Langer Stiftung è stato il personale della Polizia di Stato operante sotto la direzione della Questura di Bolzano in funzionalità diverse (Polizia Postale, Ufficio Immigrazione, Squadra Mobile, Commissariato del Brennero, Ufficio Minori e violenza domestica), al personale della Polizia Ferroviaria, al personale dell'Arma dei Carabinieri con funzionalità attinenti, così come al personale interessato della Polizia Municipale. La scelta del target nasce dalle attività di monitoraggio portate avanti da anni dalla Fondazione Langer assieme ad altre organizzazioni della società civile in particolare lungo il confine del Brennero, da cui emergono alcune dinamiche discriminatorie che si sviluppano all'interno della Questura e in altri luoghi nella gestione del contatto con le persone migranti da parte delle Forze dell'Ordine. Il percorso di aggiornamento per questo target si è posto l'obiettivo di rafforzare le competenze conoscitive e relazionali delle operatrici/operatori delle Forze dell'ordine al fine di rafforzare la prevenzione ed il contrasto dei reati di matrice discriminatoria e di dinamiche discriminatorie. Alla formazione che si è svolta tra febbraio ed aprile 2022 per un totale di 31 ore hanno partecipato quattordici comandanti di nuclei operativi dell'Arma dei carabinieri e cinque dipendenti della Polizia di Stato.

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 carried out by the Alexander Langer Stiftung Foundation addressed the personnel of the State Police operating under the direction of the Bolzano Police Headquarters in various functions (Postal Police, Immigration Office, Flying Squad, Brenner Commissariat, Minors and Domestic Violence Office), the Railway Police, and the Carabinieri with related functions as well as the interested personnel of the Municipal Police. The choice



stems from the monitoring activities carried out for years by the Langer Foundation together with other civil society organisations in particular along the Brenner border, which highlighted discriminatory dynamics inside the Police Headquarters and in other places in the management of contact with migrants by the Police. The training course aimed at strengthening the competences and relational skills of the operators of the Police Forces in order to strengthen the prevention and contrast of crimes of a discriminatory nature and discriminatory dynamics. The training took place between February and April 2022 for a total of 31 hours and was attended by fourteen commanders of operational units of the Carabinieri and five employees of the State Police.

«Per un mondo dove siamo socialmente uguali, umanamente differenti e totalmente liberi». Rosa Luxemburg

Profilo dell'organizzazione e background



La Fondazione costituita nel 1999 ha sede a Bolzano e si propone di: a) di sostenere gruppi e singole persone che contribuiscano con la loro opera a mantenere viva l'eredità del pensiero di Alexander Langer e a proseguire il suo impegno civile, culturale e politico; b) di promuovere la difesa dei diritti dei singoli e dei gruppi minoritari contro ogni discriminazione di natura economica, religiosa, razziale, sessuale; c) di stimolare la ricerca di soluzioni solidali, democratiche e giuste ai bisogni e ai conflitti che attraversano le società; d) di promuovere riflessioni ed azioni concrete in direzione di una conversione ecologica dell'economia, del lavoro e degli stili di vita. La Fondazione persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale. La Fondazione Alexander Langer Stiftung è iscritta nel registro dell'Ufficio Nazionale Discriminazioni Razziali (UNAR) e membro della Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'Odio. Da settembre 2014 La Fondazione Langer ha sostenuto l'iniziativa "**Brenner/o Border Monitoring**". L'iniziativa prevedeva una presenza di monitoraggio attivo al Brennero e dal 2015 anche a Bolzano, nell'ottica dei corpi civili di pace e di mediazione, attraverso il dialogo con tutti gli attori coinvolti. Comprende dunque presenza, osservazione, intervento, informazione minima legale, lavoro in rete, supporto agli umanitari in collaborazione con volontarie/i, sensibilizzazione e advocacy. Dal 2017 la Fondazione sostiene il progetto **Antenne Migranti** (<https://www.alexanderlanger.org/it/948/3977>)



Curriculum intersezionale: contesto 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

Nelle attività di monitoraggio portate avanti sia da Brenner/o Monitoring che da Antenne Migranti, svolte attraverso l'osservazione diretta e attraverso una rete di soggetti, abbiamo potuto osservare alcune dinamiche che si sviluppano all'interno ed esterno della Questura ed in altri luoghi della città nella gestione del contatto con le persone migranti da parte delle Forze dell'Ordine (FFOO) che rivelano una crescente difficoltà, se non incapacità, nel gestire in modo corretto e professionale il rapporto con le persone migranti. A titolo esemplificativo, sempre più frequentemente si riscontrano comportamenti di violenza verbale / aggressione verbale nei confronti delle persone migranti presenti fuori o dentro gli uffici, non è raro sentire espressioni del tipo "mettetevi in fila, o siete degli animali?", "siete animali!"... Da notare che è la gestione dell'ordine spaziale da parte dell'istituzione "Questura" che fa sì che le persone attendano in strada, con il bello e cattivo tempo, per ore, in piedi, ammassate di fronte ad una porta che si trova in cima ad alcuni scalini; la mancanza di una modalità chiara e razionale di gestione dell'accesso per gli appuntamenti presso l'ufficio immigrazione fa sì che si creino gli assembramenti confusi di persone in attesa.

Il percorso di aggiornamento proposto dalla Fondazione Langer nell'ambito del progetto INGRiD si è posto l'obiettivo di rafforzare le competenze conoscitive e relazionali delle operatrici/operatori delle Forze dell'ordine al fine di rafforzare la prevenzione ed il contrasto dei reati di matrice discriminatoria e di dinamiche discriminatorie. Il percorso si è



posto come centrale il tema dell'intersezionalità, sia come elemento da introdurre nei vari moduli che come metodo organizzativo. Abbiamo chiesto alle relatrici e ai relatori di tenere presente nei loro moduli come la costruzione di una società complessa come la nostra abbia all'interno multiple relazioni di potere e dunque di separazioni e divisioni che bisogna tenere ben presenti quando parliamo di discriminazioni. Le relazioni di potere ci indicano il posto e il ruolo di ogni persona nella società ed esserne consapevoli aiuta sicuramente a comprendere il tipo e grado di discriminazione che si possa esercitare o subire. Ognuna/o di noi ricopre un ruolo, ma soprattutto è portatrice/portare di un'identità che non solo è complessa, ma è anche in continua evoluzione. Nel momento della progettazione formativa del percorso formativo abbiamo elaborato a fondo come team il concetto di intersezionalità e abbiamo ragionato sui moduli e le relatrici e i relatori tenendo in mente le condizioni sociali e politiche che riproducono le esperienze combinate per ciascun individuo e come questo potesse essere non solo utile, ma divenire anche centrale all'interno del percorso di aggiornamento.

Questo percorso è stato indirizzato al personale della **Polizia di Stato** operante sotto la direzione della **Questura di Bolzano** in funzionalità diverse (Polizia Postale, Ufficio Immigrazione, Squadra Mobile, Commissariato del Brennero, Ufficio Minori e violenza domestica), al personale della **Polizia Ferroviaria**, al personale dell'**Arma dei Carabinieri** con funzionalità attinenti, così come al personale interessato della **Polizia Municipale**.

PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE

Hanno preso parte **quattordici comandanti** (uomini) di nuclei operativi dell'Arma dei carabinieri e cinque (quattro uomini e una donna) dipendenti della Polizia di Stato.

I partecipanti sono stati scelti con l'idea di divenire, una volta concluso il percorso, moltiplicatori portando all'interno dei nuclei ove prestano servizio, le nozioni e le informazioni apprese durante il percorso.

Ha inoltre partecipato un colonnello dell'arma dei carabinieri, rappresentante di OSCAD.

Per la Polizia di Stato hanno frequentato **cinque** funzionari dell'Ufficio immigrazione della Questura di Bolzano e funzionari del commissariato di San Candido e Brunico.

Obiettivi

Obiettivo generale:

Responsabilizzare i professionisti e le professioniste 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:

- Rafforzare le competenze conoscitive e relazionali degli operatori/operatrici di Polizia al fine di rafforzare la prevenzione ed il contrasto dei reati di matrice discriminatoria e di dinamiche discriminatorie;
- fornire ed approfondire le nozioni di discriminazione, discriminazioni multiple e intersezionalità all'interno dell'operato specifico delle Forze dell'ordine;
- 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 essere in effetti casi di discriminazione;
- affrontare la tematica relativa all'ethnic profiling approfondendo dal punto di vista giuridico e sociale;
- promuovere un lavoro multidisciplinare fornendo le basi per uno sguardo olistico;
- lavorare ed approfondire la gestione creativa dei conflitti e la mediazione tenendo conto dei molteplici fattori che possono portare all'insorgere di un conflitto;
- fornire le basi per un lavoro mirato all'individuazione delle discriminazioni in diversi ambiti, incluso quello online;
- gettare le basi per un proficuo lavoro di rete territoriale per combattere le discriminazioni nel futuro;
- rafforzare le competenze per poter diventare e/o migliorare nel proprio lavoro come agente di cambiamento e moltiplicatore di conoscenze e esperienze positive.

Programma della formazione

Il percorso si è composto di 8 moduli, di cui 2 di carattere trasversale di contenuto applicabile a varie funzionalità operative e 6 moduli specifici, pensati eventualmente come facoltativi a seconda dell'ambito di lavoro ed interesse dei partecipanti. In totale sono state erogate 31,5 ore di formazione.

MODULO I : Dalla disciplina della Convenzione europea in materia di discriminazione, al lavoro dell'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori in Italia [3 ore] - 3 febbraio 2022	
Docenti: Anton Giulio Lana, Francesca Capaldo	
Obiettivi	Conoscere la storia e le basi della legislazione europea e nazionale sulle discriminazioni e gli ambiti che ricopre.
Contenuti	In questo modulo abbiamo ragionato e visto che cosa indica la disciplina rispetto alle discriminazioni e quanto la disciplina italiana ed europea tenga conto della componente intersezionale.



MODULO I : Dalla disciplina della Convenzione europea in materia di discriminazione, al lavoro dell'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori in Italia [3 ore] - 3 febbraio 2022	
Docenti: Anton Giulio Lana, Francesca Capaldo	
Attività svolta e metodologia usata	Nella lezione, oltre alle definizioni, la docente ha descritto come il concetto di discriminazione stesso si è evoluto anche all'interno delle pratiche sociologiche e antropologiche nella storia. Ha portato inoltre esempi pratici ed è stata particolarmente utile la sua esperienza, come ricercatrice, con le donne migranti proprio nella provincia di Bolzano.

Modulo II: Discriminazione, discriminazioni multiple e intersezionalità [4 ore] - 18 febbraio 2022	
Docente: Serena Caroselli	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire le basi storiche e operative dello sguardo allenato etnografico; • Introdurre nuovi punti di vista sul lavoro delle Forze dell'ordine; • Fornire il punto di vista sociologico alla intersezionalità
Contenuti	Il modulo tratta le discriminazioni dal punto di vista antropologico, fornendo prima una base storica dello sviluppo della scienza antropologica soffermandosi sullo sguardo di chi osserva e sul periodo storico dove tale pratica ha inizio. Portando esempi concreti e spesso legati proprio al territorio altoatesino si ci si avvicina a questa prospettiva inusuale per certe professioni.
Attività svolta e metodologia usata	La relatrice ha lavorato prima di tutto sulle esperienze personali e lavorative dei partecipanti ribadendo quanto la ricchezza del gruppo è rappresentata dalle differenze. Ciascuna persona contribuisce in funzione della propria esperienza, conoscenza, prospettiva personale al lavoro e dunque può essere definita come una pluralità in interazione. I conflitti possono essere prevenuti, ma fanno anche parte della quotidianità delle nostre vite e come tali vanno gestiti. E' importante una comunicazione efficace e soprattutto la consapevolezza che spesso le soluzioni vanno trovate assieme e possono non essere lineari.

Modulo III: Gestione dei Conflitti e Comunicazione Interculturale [6 ore] - 24 febbraio 2022	
Docente: Anja Corinne Baukloh	
Obiettivi	Introdurre alla gestione dei conflitti e alla comunicazione interculturale.
Contenuti	Il modulo tratta della gestione dei conflitti e comunicazione interculturale, fornisce strumenti di analisi del conflitto anche attraverso il riconoscimento di criticità; illustra l'escalation conflittuale e il processo di de-escalation nella mediazione; propone elementi di ascolto e mediazione; riflette sulla trasformazione dell'interazione comunicativa. Utilizzando come strumenti giochi di ruolo si arriva ad analizzare nascita ed escalation del conflitto fornendo gli strumenti adatti per la de escalation e la gestione creativa e di successo dei conflitti.
Attività svolta e metodologia usata	La docente ha utilizzato come strumento il dialogo libero e i giochi di ruolo; partendo dal punto di vista e dalle esperienze personali e professionali delle persone che hanno partecipato alla giornata si è giunti ad un sapere comune sui conflitti e sulla comunicazione.



Modulo IV: La collaborazione con interpreti linguistici /mediatori/trici [4 ore] - 17 febbraio 2022	
Docenti: Cooperativa Savera (Mamadou Gaye), Ermira Kola	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">• Conoscere e riconoscere il ruolo della mediazione interculturale (MIC) e dell'interpretariato linguistico come ambiti di utilizzo per ciascuna professione;• Stimolare la creazione di una rete territoriale.
Contenuti	Il modulo tratta della mediazione linguistica ed interculturale, parlando anche l'esempio della differenza rispetto all' interpretariato linguistico. Il modulo ha visto la spiegazione delle professioni sopra menzionate fornendo anche informazioni su come e dove reperire tali servizi sul territorio.
Attività svolta e metodologia usata	La lezione ha visto una panoramica sulla figura delle/dei mediatrici/mediatori e le differenze tra mediazione linguistica e mediazione culturale; l'importanza di riconoscere e sapere utilizzare al meglio queste figure tenendo in mente le relazioni multiple che esistono e si creano durante questo tipo di collaborazione. Abbiamo inoltre discusso portando esempi pratici relativi all'esperienza pluriennale del relatore e della relatrice.

Modulo V: Hate Speech e discriminazione online: come identificarlo e contrastarlo [4 ore] - 4 marzo 2022	
Docente: Federico Faloppa	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">• Definire il discorso d'odio;• Fornire elementi per riconoscere e contrastare il discorso d'odio
Contenuti	Il modulo tratta di come il linguaggio possa essere utilizzato per discriminare e come possa essere discriminante senza che ve ne siano intenzioni esplicite. Oltre ad una ricca panoramica dal punto di vista linguistico e sociale il docente offre anche una panoramica ampia sulla legislazione europea e nazionale nel merito dei discorsi d'odio.
Attività svolta e metodologia usata	Nella lezione il relatore ha dato una panoramica sulle definizioni sociologiche e legislative del linguaggio di odio, come si sviluppa e come si esprime. Importante è certamente riconoscerlo e conoscere gli strumenti legali e sociali per poterlo contrastare. Si è lavorato portando esempi concreti.

Modulo VI: Controlli di polizia sul territorio - particolarità ai confini interni [3,5 ore] - 10 marzo 2022	
Docenti: avv. Anna Brambilla (ASGI) & vice-questore agg. Antonio Grande	
Obiettivi	Fornire indicazioni sulla legislazione europea rispetto ai controlli di polizia.
Contenuti	Il modulo tratta dei controlli delle forze dell'ordine con un focus sui controlli alle frontiere interne, con focus su Brennero e Trieste. Quale è la legislazione in vigore, come è cambiata e come cambia. Quali strumenti possono essere adottati. Nel modulo si pone uno sguardo attento alle discriminazioni e intersezionalità che tali controlli possono produrre
Attività svolta e metodologia usata	Il modulo si è svolto in presenza per lo più come lezione frontale. L'avvocata ha esposto tramite l'utilizzo di slide la legislazione europea e nazionale. Sono stati inoltre portati esempi concreti da parte chi partecipava e per ciascuno di questi casi c'è stata una discussione condivisa.



Modulo VII: Migranti, protezione internazionale e minorenni - specificità ai confini interni [4h] - 10 marzo 2022	
Docenti: Erminia Rizzi, Ilaria Boiano	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> Fornire una panoramica su richiesta protezione internazionale, dati, numeri e legislazione; Presentare modalità e prassi sui confini e legislazione legata ai controlli rispetto ai MSNA (minori stranieri non accompagnati).
Contenuti	Il modulo tratta delle categorie legislative delle persone richiedenti protezione internazionale; iter di formalizzazione della domanda, leggi e decreti ministeriali rispetto alla richiesta. Il focus specifico è stato sui minori stranieri non accompagnati e altre categorie considerate vulnerabili quali donne e famiglie. Focus normativo, in particolare sulla legge del 7 aprile 2017, n. 47 che contiene disposizioni rispetto ai MSNA.
Attività svolta e metodologia usata	Le docenti hanno esposto la situazione sul territorio nazionale con focus specifico sulle categorie considerate vulnerabili. L'avvocata Ilaria Boiano ha illustrato il lavoro con le donne; fornendo informazioni sul fenomeno dello sfruttamento e della tratta.

Modulo VIII: Come dirlo? Comunicazione [3h] - 13 aprile 2022	
Docente: Piera Mastantuono (Carta Di Roma)	
Obiettivi	Imparare a riconoscere le discriminazioni a livello di comunicazione attraverso il lavoro della Carta di Roma.
Contenuti	Presentazione del lavoro di Carta di Roma - discussione interattiva sul lavoro fatto e quanto si possa fare per riconoscere le discriminazioni anche a livello comunicativo e come evitarle. Carta di Roma è un punto di riferimento stabile per tutti coloro che lavorano quotidianamente sui temi della Carta, giornalisti e operatori dell'informazione in primis, ma anche enti di categoria e istituzioni, associazioni e attivisti impegnati da tempo sul fronte dei diritti dei richiedenti asilo, dei rifugiati, delle minoranze e dei migranti nel mondo dell'informazione.
Attività svolta e metodologia usata	Prima parte introduttiva su Carta di Roma, sul lavoro svolto e sul rapporto annuale; a seguire domande e focus sulla discriminazione, discriminazioni multiple e intersezionalità con focus su quale possa essere sia il ruolo dei media per contrastarlo, sia l'auspicabile ruolo sinergico con le Forze dell'ordine.



Un momento della formazione. Foto: Fondazione Alexander Langer Stiftung, 2022



Tabella riassuntiva del percorso di aggiornamento a cura di Fondazione Langer:

Data di realizzazione	Modalità (online/offline)	Durata	Targhet	Luogo	Numero partecipanti
03/02/2022	online	15-18	Forze dell'Ordine	Zoom	11
17/02/2022	online	9-12.30	Forze dell'Ordine	Zoom	13
18/02/2022	online	9-13	Forze dell'Ordine	Zoom	11
24/02/2022	presenza	9-17	Forze dell'Ordine	Bolzano	13
04/03/2022	presenza	9-12	Forze dell'Ordine	Bolzano	11
10/03/2022	presenza	9-13	Forze dell'Ordine	Bolzano	13
10/03/2022	online& presenza	14-18	Forze dell'Ordine	Bolzano, Zoom	13
13/04/2022	online	9-12	Forze dell'Ordine	Zoom	11

Valutazione

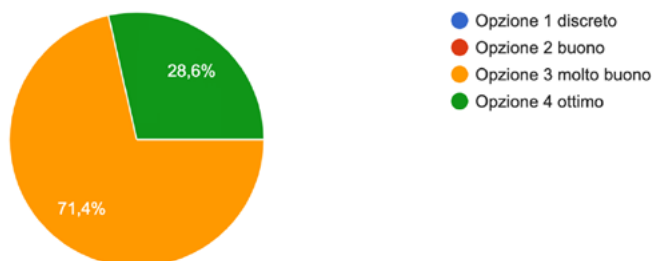
Per la valutazione abbiamo somministrato un questionario da compilare online:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfn96Led0IMRoG2RqBhpDny3EWSJWr6qBHqVBLnSW3td8KFxA/viewform>

Di seguito i risultati principali:

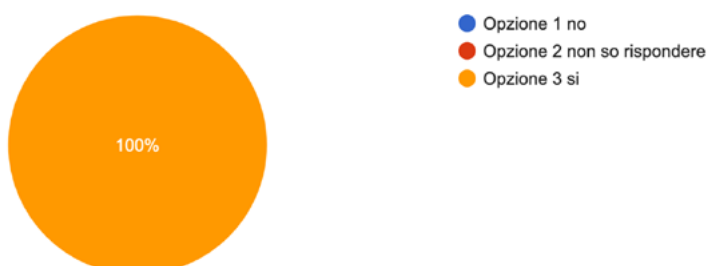
Qual è il tuo giudizio complessivo sull'iniziativa?

7 risposte



Ritieni questo tipo di iniziativa utile per il tuo lavoro?

7 risposte





Oltre al questionario abbiamo organizzato un momento di riflessione assieme ad alcune delle formatrici/formatori che hanno organizzato e proposto alcuni moduli del percorso. Il workshop si è svolto in modalità online il 12 settembre 2022. Durante questo workshop abbiamo in primis elencato gli obiettivi e i risultati dal punto di vista della Fondazione Alexander Langer per passare ad un secondo momento in cui le/i partecipanti hanno portato la loro esperienza rispetto ai moduli per i quali hanno svolto la docenza. Abbiamo utilizzato la metodologia SWOC per avere una visione condivisa partendo dalle stesse richieste. Le/i docenti hanno riportato una grande soddisfazione nell'aver preso parte a questo progetto innovativo. Come proposte per il futuro è emerso il bisogno di condividere gli obiettivi già nel momento della stesura del progetto e della formazione del percorso.

<https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1YTrpmxNvtKVLCAOlbVE1GC-7SohKSwwc>

Conclusioni

L'ampio spettro di esperienza e competenza delle/dei docenti ha permesso uno sguardo multidisciplinare e plurale. Il corso contava sulla docenza di personale qualificato dal mondo della ricerca(-azione) e docenza universitaria, dall'ambito giuridico, dall'ambito operativo delle Forze dell'ordine, dal mondo associativo, permettendo anche uno scambio tra enti nazionali/locali, istituzioni ed enti della società civile. Complessivamente possiamo affermare che questo percorso di formazione e aggiornamento sia stato un momento molto importante per il nostro territorio. La componente innovativa che ci ha permesso di ragionare assieme alle Forze dell'ordine sul territorio è stata quella sì dell'introduzione di un punto di vista relativamente nuovo come l'ottica intersezionale, ma anche il lavoro fatto sulle esperienze reali portate direttamente dalle/dai partecipanti. Il progetto è stato particolarmente importante proprio per la qualità del lavoro di rete. La collaborazione con i partner è stata continua e proficua. Abbiamo condiviso il progetto già nelle fasi iniziali anche con alcune organizzazioni della provincia, oltre che coi partner del progetto. Lo abbiamo fatto nell'ottica di offrire il migliore prodotto possibile evitando errori che avremmo potuto fare da sole/i. La collaborazione ha suscitato interesse per la sua natura innovativa. Dal percorso è emersa l'esigenza di rafforzare la rete territoriale e la sinergia tra diversi attori: Forze dell'ordine, associazioni, magistratura, stampa, etc.



Annex - Biografie delle formatrici/ formatori

Anton Giulio Lana

Avvocato dal 1990 e svolge la sua attività prevalentemente nel campo del diritto civile, del diritto di famiglia e minorile, del diritto internazionale, pubblico e privato, e del diritto dell'immigrazione. È Senior partner dello Studio legale associato Lana-Lagostena Bassi e, dal 2002, è abilitato al patrocinio presso le Magistrature Superiori. Sin dai primi anni '90 assiste persone fisiche, società, associazioni e partiti politici dinanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo di Strasburgo. È autore, tra gli altri, del ricorso Hirsi ed altri contro Italia, che ha dato origine alla storica sentenza di condanna dell'Italia in materia di respingimento di stranieri in alto mare. È Presidente dell'Unione forense per la tutela dei diritti umani (UFDU), Direttore della Rivista scientifica quadrimestrale "I diritti dell'uomo. Cronache e battaglie" e autore di numerose pubblicazioni in materia di diritti umani, diritto delle migrazioni e diritto internazionale dei trasporti. È professore a contratto di diritto internazionale presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Salerno e direttore della Scuola di alta formazione specialistica dell'avvocato internazionalista e dell'Osservatorio della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo. Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Institut des Droits de l'Homme des Avocats Européens (IDHAE), componente del Comitato permanente presso la Corte europea dei diritti dell'uomo (Permanent Delegation Strasbourg) del Consiglio degli Ordini Forensi Europei (CCBE), membro della Commissione diritti umani e della commissione immigrazione dell'Union Internationale des Avocats (UIA), componente della Commissione diritti umani del Consiglio Nazionale Forense (CNF) e della Commissione Diritti Umani e dei Cittadini Comunitari e degli Stranieri del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Roma.

Anja Corinne Baukloh

Dal 2011 docente presso la Scuola Interregionale di Polizia Locale, Modena, per l'area tematica mediazione dei conflitti e comunicazione. Ricercatrice aggregata al Centro Interdisciplinare "Scienze per la Pace" (Cisp) dell'Università di Pisa, lavora come docente di gestione di conflitti e ha un'esperienza pluriennale di consulenza ed intervento di mediazione. È la responsabile operativa del laboratorio FORMA MENTIS - Trasformazione dei Conflitti e Apprendimento Sistemico, del Polo Universitario della Città di Prato/ Università degli Studi di Firenze. Autrice di: Baukloh, A.C., 2018: La mediazione di strada come catalizzatore del dialogo interculturale. Riflessioni sul progetto 'Giardini Comunicanti - Dialogo interculturale in aree verdi urbane' realizzato nella città di Prato, Prato: Laboratorio Forma Mentis. Baukloh, A. C./Valdambrini, A., 2015: "La mediazione trasformativa",



in: Mediazione sociale. Riflessioni teoriche e buone pratiche, Pisa: Pisa University Press/Centro interdisciplinare Scienze per la Pace. Baukloh, A. C./ Panerai, A., 2014: Il Dialogo e la Mediazione dei Conflitti nella Scuola Interculturale. Manuale per insegnanti e formatori, Parma: Edizione junior.

Serena Caroselli

È docente a contratto di Antropologia Culturale presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II. Phd in Scienze Sociali presso l'Università degli Studi di Genova. Ha collaborato con la Cattedre Unesco SSIMM IUAV Università degli Studi di Venezia nel progetto INSigHT. Si è occupata di politiche di asilo e dimensione di genere. Ha lavorato con le donne richiedenti asilo e protezione internazionale al confine del Brennero e nella città di Bolzano. Precedentemente ha lavorato come operatrice legale e insegnante di italiano L2 presso lo SPRAR di Rieti e ha collaborato con il progetto Antenne Migranti e con ASGI (Associazione degli Studi Giuridici sull'Immigrazione).

Ermira Kola

Mediatrice interculturale e operatrice sociale. Ha lavorato in diversi ambiti e strutture residenziali del territorio: Donne senza fissa dimora, ex detenuti, minori stranieri non accompagnati, rom e sinti e richiedenti protezione internazionale. Attualmente lavora presso l'associazione Volontarius e presso la Fondazione Alexander Langer a Bolzano.

Monika Weissensteiner

Antropologa con dottorato di ricerca in criminologia, specializzata nella cooperazione transfrontaliera di polizia e nella governance di fenomeni di migrazione. In passato ha svolto attività presso l'unità di analisi di CEPOL, Agenzia dell'Unione europea per la formazione delle forze dell'ordine. Attualmente lavora come docente a contratto nel Master di Criminologia Internazionale all'Università di Amburgo e presso la Fondazione Alexander Langer Stiftung a Bolzano.

Francesca Capaldo

Vice Questore della Polizia di Stato, Francesca Romana CAPALDO, Direttore della Segreteria dell'Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori (OSCAD), in passato ha ricoperto l'incarico di responsabile della sezione omicidi, violenza di genere, crimini d'odio del Servizio Centrale Operativo, ufficio di alto profilo investigativo della Polizia di Stato.



Associazione Carta di Roma

L'Associazione Carta di Roma è stata fondata nel dicembre 2011 per dare attuazione al protocollo deontologico per una informazione corretta sui temi dell'immigrazione, siglato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti (CNOG) e dalla Federazione Nazionale della Stampa Italiana (FNSI) nel giugno del 2008. E' un punto di riferimento per tutti coloro che lavorano quotidianamente sui temi della Carta, giornalisti e operatori dell'informazione in primis, ma anche enti di categoria e istituzioni, associazioni e attivisti impegnati da tempo sul fronte dei diritti dei richiedenti asilo, dei rifugiati, delle minoranze e dei migranti nel mondo dell'informazione.

Associazione Differenza Donna

Differenza Donna nasce a Roma il 6 marzo 1989 con l'obiettivo di far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza di genere. Fin dall'inizio l'Associazione ha avuto chiaro che la discriminazione, l'emarginazione e la sopraffazione nei confronti delle donne sono un fenomeno sociale diffuso, grave, complesso, che solo competenze specifiche possono combattere con efficacia. Differenza Donna è socia fondatrice dell'Associazione nazionale D.I.Re. – Donne in Rete contro la violenza, la rete nazionale dei Centri antiviolenza e Case delle donne, di cui è stata parte fino al 2019. Dal 2015 è parte di PICUM – la Piattaforma per la cooperazione internazionale sui migranti privi di documenti come ONG esperta. Nello stesso anno è stata ammessa nell'Associazione delle organizzazioni italiane di cooperazione e solidarietà internazionale – AOI. Nel 2016 Differenza Donna ha ottenuto lo status consultivo presso l'ECOSOC – United Nations Economic and Social Council. Nel 2019 è entrata a far parte di CILD, Coalizione Italiana Libertà e Diritti Civili. Dal 2020 è membro del network europeo WAVE – Women Against Violence Europe.

Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione (ASGI)

L'associazione per gli studi giuridici sull'immigrazione è un'associazione di promozione sociale nata dall'intenzione di condividere la normativa nascente in tema d'immigrazione da un gruppo di avvocati, giuristi e studiosi, che ha, nel tempo, contribuito con suoi documenti all'elaborazione dei testi normativi statali e comunitari in materia di immigrazione, asilo e cittadinanza, promuovendo nel dibattito politico-parlamentare e nell'operato dei pubblici poteri la tutela dei diritti nei confronti degli stranieri.

Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori (OSCAD)

L' Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori opera



presso il dipartimento della Pubblica sicurezza, direzione centrale della Polizia criminale, per fornire un valido supporto alle persone vittime di reati a sfondo discriminatorio (hate crime o crimini d'odio), agevolare la presentazione di denunce e favorire l'emersione di quei reati. OSCAD è lo strumento operativo interforze, istituito nel 2010 nell'ambito del dipartimento della Pubblica Sicurezza, per volontà dell'allora capo della Polizia, Antonio Manganelli, per ottimizzare l'azione delle forze di polizia «a competenza generale», Polizia di Stato e Arma dei Carabinieri, nella prevenzione e nel contrasto dei reati di matrice discriminatoria.

Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'Odio

La rete riunisce diverse e molte realtà che da tempo si occupano di studiare, mappare e contrastare i fenomeni d'odio e gli hate speech. Comprende, tra gli altri, ONG quali Cospe e ActionAid, 8 Associazioni, il movimento transnazionale No Hate Speech Italia, ricercatori e ricercatrici provenienti da 8 Università, 3 Centri di ricerca, un Centro studi, due Osservatori, il Consiglio Nazionale Forense, l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR). Di fronte alla sempre più violenta e pericolosa pervasività dei discorsi e dei fenomeni d'odio, sia online che offline, la Rete si impegna a costruire una risposta di osservazione e prevenzione dei discorsi e i fenomeni d'odio.

Unione forense per la tutela dei diritti umani

è un'associazione di avvocati fondata il 2 marzo 1968, con lo scopo di "diffondere la conoscenza delle norme interne e di carattere internazionale riguardanti la tutela dei diritti umani e di promuoverne l'osservanza concreta ed effettiva in sede giurisdizionale, stragiudiziale, amministrativa e legislativa" (art. 2 dello Statuto). Per realizzare i suoi fini, l'UFTDU ha identificato, nel corso degli anni, due principali aree strategiche di azione: formazione & advocacy. Ciascuna attività dell'associazione è riconducibile ad una specifica area strategica ed ha sempre come fine ultimo la promozione e la garanzia dell'universale esercizio dei diritti umani, motore propulsivo di ogni attività dell'associazione. Nell'ambito delle due aree, l'associazione ha prestato particolare attenzione ad alcuni diritti specifici, ritenuti prioritari per la rilevanza che assumono nel contesto italiano ed internazionale: discriminazione razziale, immigrazione e asilo, diritto alla salute, diritti dei minori, libertà di stampa e di espressione, apolidia. L'UFTDU è iscritta al "Registro delle associazioni che si occupano di immigrazione" e presso il "Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni" UNAR.

Associazione-GEA- Bolzano

L'Associazione Gea - per la solidarietà femminile contro la violenza è



un'associazione di donne apartitica, aconfessionale e senza scopo di lucro, impegnata a valorizzare e promuovere il pensiero femminile, sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della violenza alle donne e sostenere le donne che subiscono violenza all'interno e/o all'esterno delle relazioni familiari ed i/le loro figli/e.

L'associazione Gea - per la solidarietà femminile contro la violenza, per poter partecipare alla gara d'appalto istituita dall'Azienda Servizi Sociali di Bolzano (A.S.S.B.) per la gestione del progetto Centro Antiviolenza e Casa delle Donne di Bolzano.

Cooperativa Savera, Bolzano

La cooperativa Savera si pone come obiettivo quello di contribuire a crescere cittadini più consapevoli di ciò che li circonda e dell'importanza della convivenza con diverse culture.

La cooperativa SAVERA fonda le sue radici nell'esperienza dell'associazione Porte Aperte costituita nel 2001. SAVERA, attraverso la mediazione interculturale, opera in diversi ambiti per promuovere l'integrazione e l'inserimento dei cittadini stranieri e la reciproca conoscenza. Gli operatori della cooperativa sono profondi conoscitori del patrimonio linguistico – culturale dei territori di provenienza e di accoglienza dei cittadini stranieri in provincia di Bolzano. La cooperativa SAVERA si pone quindi l'obiettivo di promuovere l'interculturalità come processo di integrazione e di cittadinanza attiva.

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.

