

Argomenti speciali per stakeholders ad altri beneficiari

Parte I - Come promuovere una migliore implementazione del quadro normativo antirazzista dell'UE

Numero di Slide	Istruzioni	Tempi
1	<p>Iniziate dando il benvenuto al gruppo e presentandovi.</p> <p>Illustrate brevemente PRESERVE (Preventing Racism and Discrimination - Enabling the Effective Implementation of the EU Anti-Racist-Legal Framework: Prevenire il razzismo e la discriminazione - Consentire l'effettiva attuazione del quadro normativo antirazzista dell'UE), compresi gli obiettivi del progetto e la cornice della ricerca realizzata con il Work Package 2. Tale lavoro ha condotto alla realizzazione e pubblicazione dell'e-Book. Una domanda centrale del progetto di ricerca è perché il quadro giuridico antirazzista dell'UE non produce gli effetti previsti e che cosa bisogna fare per ottenere tale effetto.</p> <p>Fate in modo che il pubblico sia interessato all'argomento e assicurate loro che la conoscenza limitata del settore non è un problema. Incoraggiate le domande durante la formazione. Evidenziate ai partecipanti che la formazione si baserà sulla ricerca e sull'analisi dell'e-book.</p>	<p>Inizio</p> <p>0:01':00</p>
2	<p>Presentate lo schema della formazione. Usate frasi come "Prima di tutto...", "Poi passeremo a ...", "Insieme cercheremo di...". Accennate brevemente al contenuto dei tre moduli. Includete l'orario e fissate alcuni punti salienti.</p>	<p>0:01':00</p> <p>0:02':00</p>

3	<p>Iniziate spiegando il triangolo. Presentate al gruppo i tre problemi e spiegate come sono collegati. Spiegate che si tratta di questioni evidenziate nel progetto di ricerca utilizzando l'ebook PRESERVE (4 minuti). Una sezione dell'e-book (Temi comuni dei diversi rapporti nazionali, pag. 35-39) mette a confronto e conclude i diversi rapporti nazionali e dovrebbe essere utilizzata come base per questa parte della formazione. Un possibile modo di strutturarla potrebbe essere il seguente:</p> <p>Iniziare spiegando il razzismo strutturale: il razzismo sistemico è incorporato nelle leggi e nei regolamenti di una società. Si manifesta come discriminazione in settori quali la giustizia penale, l'occupazione, gli alloggi, l'assistenza sanitaria, l'istruzione e la politica. Esempi tratti dall'e-book sono la mancanza di volontà politica e il sottofinanziamento delle ONG e degli organismi competenti. Alcuni aspetti importanti da considerare nella lotta al razzismo strutturale in Europa sono la percezione sociale e la cultura giuridica di ciascun Paese, che determinano la misura in cui una legge viene applicata nella pratica.</p> <p>→ Descrivere il razzismo strutturale come un problema che spesso sfocia in discorsi e crimini di odio.</p> <p>I Discorsi e crimini d'odio: i discorsi e i crimini d'odio si riferiscono ad azioni o dialoghi offensivi usati per colpire un individuo o un gruppo sulla base di credenze o caratteristiche personali (come razza, religione o genere). Questo tipo di odio è guidato dal razzismo strutturale e sta diventando sempre più presente nelle piattaforme online. Le informazioni contenute nell'e-book dimostrano che la lotta all'hate speech e ai crimini d'odio è una parte importante delle strategie antidiscriminazione.</p> <p>→ Sottolineare che i discorsi e i crimini d'odio sono un problema rilevante e che combatterli è difficile perché in genere non vengono denunciati; essere più specifici nella sezione successiva.</p> <p>La Mancanza di denuncia: Molte vittime - che rappresentano i beneficiari previsti dal quadro normativo antirazzismo dell'UE - appartengono ai gruppi sociali più vulnerabili. Gli immigrati irregolari sono stati ritenuti un</p>	<p>0:02':00</p> <p>0:14':00</p>
---	--	---------------------------------

	<p>esempio di mancanza di denuncia di reati a causa della loro situazione di vulnerabilità e della sfiducia nelle autorità. Questo crea problemi nell'effettiva applicazione delle direttive.</p> <p>Fate clic su Avanti nella stessa slide. Ponete al gruppo la domanda: "Come affrontiamo questi problemi nei nostri Paesi?". Dividete i partecipanti in gruppi casuali di dimensioni uguali. Dite loro di discutere la situazione nei loro Paesi (6min)</p> <p>Riportate tutti nella sala principale e chiedete ad alcune voci di concludere ciò che hanno tratto dalle loro discussioni (2min)</p>	
4	<p>Riprendete gli esempi dei partecipanti e passate alle migliori pratiche. Spiegate una pratica utilizzata in un Paese dell'UE per affrontare i problemi presentati nella prima diapositiva. La diapositiva include tre esempi, ma potete scegliere quello che ritenete migliore in base ai commenti e agli interessi dei partecipanti.</p> <p>(Si noti che il secondo esempio, lo "SPAD - Sportello Antidiscriminazioni Razziali del Comune di Bologna" proviene dall'Ebook PRESERVE, quindi si consiglia di utilizzare questo).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il toolkit ENAR sul razzismo strutturale nel mercato del lavoro: questo toolkit è stato creato per esplorare come integrare un approccio antirazzista in merito a come questo problema influisce sull'accesso al posto di lavoro delle persone razzializzate. È il risultato di un lavoro di collaborazione a seguito del 12° seminario Equal@Work organizzato dalla Rete europea contro il razzismo. L'obiettivo principale era quello di porre fine alla discriminazione strutturale nel mercato del lavoro. Questo kit di strumenti è incluso nel lavoro dell'ENAR sull'esplorazione del razzismo, della discriminazione e dell'esclusione delle persone razzializzate nell'Unione europea. Uno degli obiettivi principali di questa pratica è sfidare le azioni tradizionali di gestione della diversità affrontando il razzismo strutturale radicato nel mercato del lavoro. Il metodo utilizzato per la pratica analizza i modelli sul posto 	<p>0:14':00</p> <p>0:18':00</p>

	<p>di lavoro al fine di generare nuovi stili di gestione organizzativa. Il kit di strumenti è stato creato per i manager che si occupano di diversità, equità e inclusione e per le organizzazioni che vogliono essere guidate dai principi di uguaglianza, smantellare le barriere poste dal razzismo strutturale sul posto di lavoro e sfidare le strutture di potere dominanti (3min)</p> <p>2. Mancanza di denuncia: lo SPAD (Sportello Antidiscriminazione Razziale) del Comune di Bologna. Progettato dal Comune di Bologna insieme a 28 organizzazioni della società civile, lo SPAD ha lo scopo di orientare e sostenere le persone vittime o testimoni di discriminazione. Lo Sportello riceve le segnalazioni di discriminazione e fornisce la soluzione più appropriata, come la mediazione interculturale, la mediazione dei conflitti o il supporto legale, psicologico ed emotivo. L'Help Center è specializzato nell'affrontare la discriminazione razziale, etnica, religiosa e basata sull'origine, sia essa "diretta" o "indiretta". Lo SPAD organizza anche attività di informazione e formazione. Queste attività cercano di diffondere le informazioni a un pubblico più ampio, oltre che a un Osservatorio. Il ruolo di quest'ultimo è quello di analizzare e redigere relazioni per condividere le raccomandazioni e rispondere alle esigenze individuate. Un esempio potrebbe essere quello di rispondere agli atti discriminatori ricorrenti per i quali è necessario intervenire in modo strutturale. I 35 membri del personale hanno una formazione specifica sulla discriminazione e sul sostegno alle vittime (3min)</p> <p>3. Mappatura delle risposte nazionali ai discorsi d'odio in Spagna: l'obiettivo di questo progetto sviluppato dal Consiglio d'Europa nel 2019 era quello di migliorare le capacità strategiche nazionali per affrontare il crescente tasso di discorsi d'odio. L'Ufficio per i crimini d'odio del Ministero dell'Interno spagnolo ha accettato di sperimentarlo in Spagna. La metodologia utilizzata aveva lo scopo di creare collegamenti tra i dati qualitativi impliciti ed espliciti. I dati sono</p>	
--	--	--

	<p>stati raccolti attraverso workshop, interviste e sondaggi condotti con una serie di stakeholder del settore pubblico e privato, ONG e istituzioni. Gli obiettivi generali del progetto sono stati quelli di mostrare le interazioni tra le parti interessate attraverso il processo di lotta contro il discorso d'odio, elencare le lacune e le sfide incontrate per migliorare l'approccio nazionale alla lotta contro il discorso d'odio e fornire raccomandazioni per azioni di follow-up per migliorare l'approccio alla lotta contro il discorso d'odio. (3min)</p> <p>Si potrà terminare formulando una conclusione su quanto è stato possibile apprendere (1min)</p>	
5	<p>Nuove domande per i partecipanti. <i>"In che modo il razzismo strutturale, i crimini d'odio e la mancanza di denuncia influenzano la vita quotidiana delle vittime di discriminazione?" e "Quali sono le conseguenze della mancata denuncia?"</i>. Presentate le domande e inviate i partecipanti in nuove sale zoom (8 minuti).</p> <p>Visitate le diverse sale zoom per vedere se ci sono domande e partecipare alla conversazione se si presenta l'occasione.</p> <p>Tornati nella sala principale, raccogliete alcune risposte ed esempi di discussione. Lasciate spazio alla discussione e incoraggiate i partecipanti a condividere le loro esperienze (4 min)</p> <p>Prima di mostrare la diapositiva successiva, dite ai partecipanti che volete esaminare la realtà del razzismo in Europa e che avete portato alcune statistiche per una migliore visualizzazione del problema. In questo modo i partecipanti avranno una struttura chiara e sarà facile da seguire per tutti.</p>	<p>0:18':00</p> <p>0:30':00</p>

6	<p>Spiegate che le seguenti informazioni sono state create dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA). Poiché tutti i partecipanti hanno un background diverso, assicuratevi sempre che tutti possano seguire facilmente. Fornite informazioni di base sulla FRA (cosa fa? Come lavora? Qual è l'area di interesse? Perché sono importanti?) (2 minuti)</p> <p>Iniziate con "Sapevate che..." o "In Europa..." quando si presentano i fatti.</p> <p>Create un collegamento tra le diverse statistiche e sottolineate il fatto che sono interessati diversi gruppi sociali. Utilizzate queste informazioni per tornare all'argomento della mancata denuncia dei reati nelle diapositive precedenti. Questo mostrerà ai partecipanti che ci sono linee chiare in tutta la presentazione (3 minuti)</p> <p>Chiedete ai partecipanti se sono sorpresi da qualche statistica. "Quali sono le ragioni?". Raccogliete le risposte e mettetele in relazione tra loro (5min)</p> <p>La prossima slide riguarderà gli strumenti legali a cui le parti interessate possono fare riferimento per affrontare il razzismo e la discriminazione.</p>	<p>0:30':00</p> <p>0:40':00</p>
7	<p>Si possono usare frasi come: "Ora esamineremo più da vicino la direttiva sull'uguaglianza razziale".</p> <p>Introducete la direttiva, indicando la data di introduzione, lo scopo e l'obiettivo. Guidate i partecipanti attraverso gli aspetti più importanti e tenete presente che potrebbero non avere molta familiarità con la terminologia legale. Cercate di essere il più semplici e precisi possibile (3 minuti)</p> <p>Spiegate la differenza tra discriminazione diretta e indiretta in base all'Ebook:</p> <p>La discriminazione indiretta è definita come una misura apparentemente neutra che metterebbe "le persone di razza o di origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi non sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi per il suo conseguimento siano appropriati e necessari" (p.72)</p>	<p>0:40':00</p> <p>0:43':00</p>

	<p>Pertanto, la discriminazione indiretta è più difficile da individuare poiché riguarda comportamenti che possono "nascondere" bene la discriminazione o non avere legami apparenti con la razza o l'origine etnica.</p>	
8	<p>Iniziate chiedendo "Che cosa significa in pratica?". Concentratevi sul fatto che questa diapositiva dovrebbe aiutare i partecipanti a comprendere meglio la direttiva e i suoi obiettivi.</p> <p>Seguite l'ordine del grafico e spiegate brevemente il contenuto di ogni bolla.</p> <p>Mostrate che la direttiva protegge "tutte le persone", ma ci sono delle eccezioni. Soprattutto quando il caso è in conflitto con la politica di immigrazione del Paese, i rifugiati e gli apolidi non sono sempre coperti dalla direttiva.</p> <p>Le violazioni possono essere dovute:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>dalla legislazione</i> • <i>da disposizioni governative/regionali</i> • <i>da sentenze di tribunali se hanno un effetto "precedente"</i> • <i>da situazioni di fatto causate anche da istituzioni</i> <p>Concludete utilizzando gli esempi citati nelle bolle:</p> <p><u>Positivo: Occupazione e lavoro:</u> un individuo non viene assunto per un lavoro a causa della sua razza o della sua origine etnica, ed è in grado di rivendicare con successo la discriminazione ai sensi della direttiva</p> <p><u>Istruzione:</u> l'inclusione dei bambini nell'istruzione pubblica è fondamentale per garantire l'accesso al mercato del lavoro</p> <p><u>Negativo: Alloggi:</u> la direttiva non si applica all'affitto di abitazioni private, quindi se a un cittadino di un paese terzo non viene offerto un contratto di affitto a causa della sua origine etnica, non può essere in</p>	<p>0:43':00</p> <p>0:49':00</p>

	<p>grado di rivendicare una discriminazione ai sensi della direttiva.</p> <p>In che modo le molestie differiscono dalla discriminazione? La direttiva vieta le molestie discriminatorie per motivi di razza o di origine etnica ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, quando il comportamento indesiderato "ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".</p>	
9	<p>Introducete la direttiva sui diritti delle vittime mostrando l'importanza della direttiva. Continuate con "Per proteggere meglio le persone vittime di reati, è stata introdotta la direttiva". Questo aiuterà i partecipanti a capire il motivo per cui state trattando l'argomento e ad attirare la loro attenzione.</p> <p>Continuate con l'enunciazione dello scopo e guidateli attraverso gli aspetti e gli obiettivi più importanti della direttiva. Siate brevi e precisi.</p>	<p>0:49':00</p> <p>0:52':00</p>
10	<p>Questa diapositiva aiuterà i partecipanti a comprendere la direttiva in modo più dettagliato.</p> <p>Chiedete "Cosa significa in pratica?" e continuate con una frase che includa la partecipazione dei partecipanti. Ad esempio: "Diamo un'occhiata ai diversi obiettivi".</p> <p>Seguite l'ordine del grafico e spiegate brevemente il contenuto di ogni bolla. Gli esempi possono aiutare i partecipanti a visualizzare gli obiettivi e a capire la rilevanza della direttiva.</p>	<p>0:52':00</p> <p>0:58':00</p>
11	<p>Le ricerche dimostrano che esistono sfide all'attuazione delle direttive. Per trasmettere il messaggio di questa presentazione, quelle estratte dall'ebook sono state suddivise in due categorie principali: Percezioni sociali e cultura giuridica e problemi strutturali.</p> <p>Percezioni sociali e cultura giuridica: Il sistema giuridico cipriota si è tradizionalmente concentrato più sulla punizione che sulla prevenzione e sulla protezione - il che</p>	<p>0:58':00</p> <p>1:02':00</p>

	<p>significa che la direttiva sui diritti delle vittime non è stata adottata: L'enfasi della direttiva sui diritti delle vittime spesso si scontra con la cultura giuridica prevalente e, in ultima analisi, viene ignorata (questo potrebbe spiegare, ad esempio, perché le disposizioni della direttiva sulla giustizia riparativa non sono state recepite nella legislazione nazionale). Analogamente, il sistema giuridico cipriota ha privilegiato il diritto internazionale rispetto a quello dell'UE, come dimostra il fatto che il diritto internazionale è supremo rispetto al diritto interno e che il capitolo 2 della Costituzione ("La Carta dei diritti") utilizza lo stesso linguaggio della Convenzione europea dei diritti dell'uomo. Di conseguenza, il diritto dell'UE tende a essere utilizzato in tribunale in misura molto minore rispetto alla sua controparte internazionale.</p> <p>Problemi strutturali: Paesi come i Paesi Bassi si sono lamentati di un diffuso sottofinanziamento degli organismi nazionali e delle ONG che lavorano direttamente per la difesa delle questioni coperte dalla direttiva. Si tratta di questioni che dovrebbero essere considerate prioritarie, dato il loro ruolo nella protezione dei diritti umani e del diritto dell'UE. L'impatto di istituzioni antidiscriminazione sottofinanziate è duplice: da un lato, potrebbe portare a decisioni di rifiuto di vittime che avrebbero dovuto aiutare perché non hanno le risorse per prenderle in carico. Dall'altro lato, le esigenze di formazione del personale di questi enti saranno ulteriormente deprivate, in quanto ricevere formazione è costoso, sia dal punto di vista finanziario (assunzione di formatori, sviluppo dei relativi corsi, ecc.) che in termini di ore spese per imparare qualcosa di nuovo.</p>	
12	<p>A questo punto della formazione potete prendervi un momento per riflettere e rivedere ciò che è stato discusso. È importante includere i commenti, i pensieri e le preoccupazioni dei partecipanti per mantenere alto il loro interesse e raggiungere il miglior risultato di apprendimento.</p> <p>Ponete la prima domanda: "Alla luce di tutte le normative coperte dal quadro giuridico, a cosa dovrete dare priorità nel vostro campo/paese?" e inviate i corsisti in sale zoom (casuali). (5min) Visitate ogni gruppo e incoraggiate una</p>	<p>1:02':00</p> <p>1:17':00</p>

	<p>discussione ponendo delle sotto-domande. Esempi: "Direste che questo è un problema solo nel vostro lavoro o può essere generalizzato?", "Gli altri sono d'accordo con ciò che XX ha appena menzionato?".</p> <p>Tornate al gruppo grande e incoraggiate ogni gruppo a condividere i punti principali della discussione.</p> <p>Ponete la seconda domanda: "Con chi agiamo?". Per questa parte volete che i partecipanti siano più attivi e disegnino un sociogramma in gruppi più piccoli. Spiegate cos'è un sociogramma. Parlate di come possono affrontare il compito con idee come: "Iniziate a pensare a quali soggetti (profili professionali) sono in diretto contatto con voi". Assicuratevi che tutti abbiano compreso il compito e dividete il gruppo in sessioni separate. Visitate ogni gruppo e incoraggiate la discussione ponendo domande di approfondimento. Chiedete a ogni gruppo di presentare il proprio sociogramma al resto dei gruppi. Confrontate i risultati (senza giudicare) e incoraggiate la discussione delle somiglianze e delle differenze con tutti. Concludete sottolineando quali attori sembrano più rilevanti. (10 minuti)</p>	
13	<p>Utilizzate i punti di discussione sollevati nella diapositiva precedente per presentare i modi di procedere. "Ora che abbiamo discusso...", "Dopo aver discusso possiamo passare a..." o "Come possiamo procedere a partire da questo punto?". Ricordate ai partecipanti che state presentando solo uno dei tanti approcci al problema.</p> <p>Presentate la formazione come uno strumento importante per lo sviluppo. Entrambe le argomentazioni della tabella sono preziose per i partecipanti in quanto parti interessate.</p> <p>Utilizzate frasi come: "Inoltre...", "Altrettanto importante..." quando si passa a un approccio multidimensionale alle direttive. Chiedete ai partecipanti cosa viene loro in mente quando sentono parlare di "approccio multidimensionale" e aggiungete i due aspetti della tabella dopo aver ottenuto alcune risposte.</p> <p>Continuate con "Infine, abbiamo identificato..." o "Il terzo aspetto per il nostro modo di procedere è...". Presentare</p>	<p>1:17':00</p> <p>1:20':00</p>

	<p>il significato e l'uso del monitoraggio. Sottolineate sempre il ruolo degli stakeholder, i partecipanti, nell'approccio; evidenziate cosa possono fare dalla loro posizione.</p> <p>Fate in modo di presentare questa griglia come un insieme di diverse fasi che si relazionano l'una con l'altra e che si combinano per presentare un percorso completo.</p>	
14	<p>Ponete l'ultima domanda: "Quali azioni individuali sono disposto a intraprendere per contribuire all'attuazione delle direttive?".</p> <p>Questa è l'ultima diapositiva e rappresenta una parte importante della formazione. L'obiettivo è aiutare i partecipanti a pensare a quali azioni individuali possono intraprendere per contribuire all'attuazione del quadro antirazzista dell'UE. La formazione raggiungerà il suo scopo se i partecipanti riusciranno a individuare una piccola azione per loro stessi.</p> <p>Utilizzare la tecnica del Brainstorming "Popcorn", che sfrutta l'energia della generazione di idee di gruppo facendo sì che tutti i partecipanti contribuiscano simultaneamente. Il formatore pone la domanda e i partecipanti rispondono parlando e condividendo le loro risposte. I corsisti "tirano fuori" le loro risposte e le loro idee man mano che vengono loro in mente.</p> <p>Fase 1</p> <p>Ponete la domanda che sarà oggetto del brainstorming. Lasciate a tutti un minuto per riflettere prima di iniziare la fase successiva.</p> <p>Fase 2</p> <p>Iniziare il brainstorming! Invitate tutti a contribuire con idee ad alta voce. Procedete rapidamente, mantenete le idee in movimento e fate in modo che una persona prenda appunti.</p> <p>Fase 3</p> <p>Fermatevi quando non ci sono più idee o quando il gruppo non ha più nulla da aggiungere. Come gruppo, rivedete le idee raccolte, discutete brevemente e fate un debriefing.</p>	<p>1:20':00</p> <p>1:30':00</p>

15	<p>Concludete la sessione di formazione. Chiedete se ci sono ulteriori domande. Ringraziate i partecipanti per la loro partecipazione e incoraggiateli a utilizzare i diversi strumenti nel loro lavoro futuro.</p> <p>Concludete la sessione con una nota positiva e di speranza.</p>	1:30':00
----	--	----------