

## **WP3 - Sviluppo del pacchetto di formazione e del kit di formazione online PRESERVE**

### **Curriculum per operatori di prima linea**

#### **Le disposizioni della Direttiva sull'Eguaglianza Razziale**

Slide 1: Copertina

Slide 2: Panoramica dell'Argomento

Spiegazione degli argomenti che verranno trattati:

- ✓ Definizioni comuni di razzismo VS definizione di razzismo/discriminazione nella Direttiva sull'uguaglianza razziale. Definizioni di discriminazione. La discriminazione intersezionale
- ✓ Panoramica dei principali aspetti e termini della Direttiva sull'uguaglianza razziale
- ✓ Come gli operatori in prima linea possono utilizzare la direttiva: *come aiutare i miei beneficiari a beneficiare della direttiva?*

Slide 3: Obiettivi di apprendimento

Spiegazione degli obiettivi di apprendimento che si intende raggiungere

- ✓ Comprendere il significato di "razzismo" e "discriminazione".
- ✓ Comprendere le diverse forme di discriminazione
- ✓ Comprendere il contenuto della direttiva sull'uguaglianza razziale
- ✓ Essere in grado di utilizzare i contenuti della direttiva nel proprio lavoro

Slide 4: Copertina. Definizione comune di razzismo VS definizione di razzismo/discriminazione nella Direttiva sull'uguaglianza razziale

Prima di mostrare le diapositive successive, chiedete ai partecipanti di fornire la loro definizione di razzismo.

Le risposte possono essere scritte alla lavagna

Slide 5 e 6. Alcune definizioni di razzismo

Chiedere ai partecipanti di confrontare le diverse definizioni e di esprimere la propria opinione.

Slide 7: Definizione di discriminazione

Slide 8: Discriminazione/razzismo nella direttiva

La direttiva non parla di razzismo. La Direttiva si occupa solo della Discriminazione (che ovviamente include il razzismo, essendo quest'ultimo una forma di discriminazione basata sulla razza). La Direttiva definisce però solo la Discriminazione diretta, la Discriminazione indiretta, le Molestie, la Vittimizzazione e l'Istruzione a discriminare.

## Slide 9: Discriminazione: definizione e forme

**Discriminazione individuale** La discriminazione individuale è la forma più semplice di discriminazione. È il caso di una persona o di un gruppo di persone che insulta un'altra persona o un altro gruppo di persone a causa delle loro origini.

Le discriminazioni istituzionali si verificano quando l'atto o il discorso discriminatorio proviene da persone in posizione di potere all'interno delle istituzioni: il preside di una scuola, il leader di un'azienda, ecc. Naturalmente, questa forma di discriminazione è più dannosa perché implica un dibattito con persone potenti. L'azione (o la reazione) alla discriminazione, tuttavia, deve essere un'azione collettiva o coinvolgere l'opinione pubblica.

Comprendete le differenze tra le diverse forme di discriminazione?

Quale forma di discriminazione è secondo voi la più frequente nel vostro Paese? E perché?

Alcuni gruppi etnici sono più colpiti da una o da tutte queste forme di discriminazione?

Quale forma di discriminazione è, secondo voi, la più pericolosa? E perché?

## Slide 10: Discriminazione: i motivi

## Slide 11: Discriminazione intersezionale: definizione e origine.

La discriminazione intersezionale è spesso spiegata con un incrocio con quattro strade provenienti da nord, sud, est e ovest. Le persone discriminate si trovano al centro dell'incrocio, in quanto ricevono la discriminazione da tutti i lati contemporaneamente.

La discriminazione intersezionale è considerata peggiore della discriminazione additiva (che avviene nel caso in cui gli episodi di discriminazione avvengono uno dopo l'altro).

Chiedete ai partecipanti se hanno familiarità con questo tipo di discriminazione.

Perché pensate che la discriminazione intersezionale crei un danno maggiore rispetto alla discriminazione additiva?

Questa discriminazione è comune nel vostro Paese? È riconosciuta sul piano giuridico?

## Slide 12. La discriminazione intersezionale nelle leggi nazionali e dell'UE

Perché ritenete che la discriminazione intersezionale non sia stata riconosciuta a livello nazionale e comunitario?

## Slide 13. Discriminazione intersezionale: Un caso di studio

Il caso individua un esempio di discriminazione intersezionale in cui il pregiudizio arriva alla vittima da tre lati: per essere musulmano, per essere donna e per essere giovane. Le tre forme di discriminazione agiscono contemporaneamente. Il danno che ne deriva non è solo la somma delle tre forme di discriminazione, perché ogni aspetto ha un impatto sull'altro e rende il danno più grande.

## Slide 14. Attività 1 – Guardiamo il video\* e discutiamo

[\*Video Kimberlé Crenshaw at TED Animation: <https://www.youtube.com/watch?v=JRci2V8PxW4>]

<https://www.youtube.com/watch?v=O1isIM0ytKE>

<https://www.youtube.com/watch?v=w6dnj2IyYjE>

<https://www.youtube.com/watch?v=vtkYiyITG14> (in Italiano)

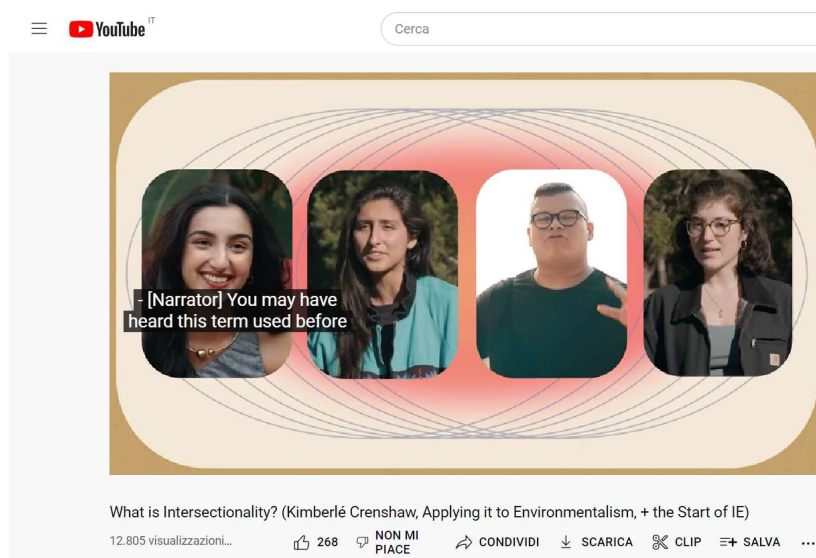
(ogni partner potrà scegliere un video nella propria lingua, se necessario)

Altri video sull'intersezionalità:

[https://www.youtube.com/watch?v=tJcPnC\\_Jcg4](https://www.youtube.com/watch?v=tJcPnC_Jcg4)

<https://www.youtube.com/watch?v=-885E7gqVB4>

[https://www.youtube.com/watch?v=cNEDS5BP\\_C8](https://www.youtube.com/watch?v=cNEDS5BP_C8)



## Diapositiva 15: Attività 2 - Circle Time

Il Circle Time è una forma strutturata di supporto ai colleghi per mobilitare il pensiero degli adulti su un problema e arrivare a strategie concordate. I partecipanti possono essere stimolati con alcune domande mirate. Ad esempio:

Come funziona la discriminazione? Come il contesto sociale influenza la nostra percezione di razza, classe e genere? In che modo l'intersezionalità contribuisce alla disuguaglianza?

**Per approfondire l'argomento**, si consiglia la visione del seguente video "Stereotipi vs. pregiudizi vs. discriminazione".

[https://www.youtube.com/watch?v=6Hr2XpBc\\_B4](https://www.youtube.com/watch?v=6Hr2XpBc_B4)

Può fornire al formatore un'importante traccia per lo svolgimento della lezione.

Potrebbe anche essere utile per un'attività con i partecipanti, ai quali potrebbe essere chiesto di fornire le definizioni prima di guardare il video.

In questo video distingueremo tra stereotipi, pregiudizi e discriminazioni e discuteremo alcuni importanti concetti psicologici sociali e le ipotesi relative a ciascuno di essi, compreso ciò che ne provoca l'insorgenza.

*Stereotipo: Una convinzione, positiva o negativa, sulle caratteristiche dei membri di un gruppo che viene applicata in generale alla maggior parte dei membri del gruppo; può portare al pregiudizio.*

*Pregiudizio: Trarre conclusioni negative su una persona, un gruppo di persone o una situazione prima di valutare le prove; può portare alla discriminazione.*

*Discriminazione: Comportamento negativo nei confronti dei membri di un gruppo esterno. In-gruppo: Un gruppo con cui ci identifichiamo o a cui ci vediamo appartenere.*

*Fuori gruppo: Un gruppo a cui non apparteniamo e/o che consideriamo fondamentalmente diverso da noi. Stereotipi e pregiudizi impliciti: Stereotipi e pregiudizi di cui non siamo consapevoli.*

*Stereotipi e pregiudizi espliciti: Stereotipi e pregiudizi di cui siamo consapevoli. Bias di conferma: la tendenza a cercare prove che supportino le nostre convinzioni e a negare, respingere o distorcere le prove che le contraddicono.*

*Povertà cognitiva: Termine usato per descrivere il modo in cui, come esseri umani, cerchiamo di utilizzare solo risorse cognitive minime per spiegare il mondo che ci circonda.*

*Bias di gruppo: tendenza a favorire gli individui del nostro gruppo rispetto a quelli esterni.*

*Errore di attribuzione finale: L'ipotesi che i comportamenti dei singoli membri di un gruppo siano dovuti alle loro disposizioni interne.*

*Omogeneità con l'esterno del gruppo: la tendenza a considerare tutti gli individui al di fuori del nostro gruppo come altamente simili.*

*Capro espiatorio: L'atto di incolpare un gruppo esterno quando il gruppo interno è frustrato o bloccato nell'ottenere un obiettivo.*

Slide 16. Copertina: Panoramica dei principali aspetti e termini della direttiva sull'uguaglianza razziale

Slide 17: Breve tabella della direttiva sull'uguaglianza razziale: nome completo e sanzioni

Slide 18: Panoramica della direttiva sull'uguaglianza razziale

Slide 19 Panoramica della situazione ante (prima) della direttiva.

Slide 20: Scopo, applicazione, motivazioni della direttiva - Obblighi degli Stati membri ai sensi della direttiva

Slide 21: I Settori coperti dalla direttiva

Slide 22: Cinque aree principali della direttiva, spiegate in modo specifico nelle successive slide 23, 24, 25, 26 e 27.

Slide 23: Definizione di discriminazione diretta e scenari tipici

Slide 24: Definizione di discriminazione indiretta e scenari tipici

Slide 25: Definizione di molestia e scenari tipici

Slide 26: Discriminazione e istruzione a discriminare definizione e scenari tipici

Slide 27: L'inversione dell'onere della prova. La ragione dell'inversione dell'onere della prova è ovviamente dovuta al fatto che l'onere della prova può essere troppo difficile, se non impossibile, per le vittime. La disposizione intende però rendere più semplice l'avvio di azioni legali contro l'autore di una discriminazione.

**Per maggiori informazioni sulle disposizioni della direttiva:**

Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Il testo completo - e le versioni nelle

diverse lingue - sono disponibili al link <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

La Direttiva **2000/43/CE** - o Direttiva sull'uguaglianza razziale - vieta la discriminazione per motivi di razza e origine etnica. Copre i settori di:

- occupazione e lavoro
- formazione professionale
- appartenenza a organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori
- protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria
- istruzione
- accesso a beni e servizi disponibili al pubblico, compresi gli alloggi.

In base a questa direttiva, tutti gli Stati membri devono avere o creare un organismo specializzato per la promozione della parità di trattamento in base alla razza e all'origine etnica.

La legislazione stabilisce i **requisiti minimi**. Gli Stati membri possono quindi prevedere un livello più elevato di protezione contro la discriminazione nella legislazione nazionale.

[[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\\_07\\_257](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_07_257)]

Slide 28. Copertina: Come gli operatori in prima linea possono utilizzare la direttiva: come aiutare i miei beneficiari a beneficiare della direttiva?

Slide 29: Motivi per cui il riconoscimento della direttiva è utile ai beneficiari.

Il riconoscimento della direttiva non rappresenta solo una questione di cultura personale, ma consente ai beneficiari di affrontare efficacemente le questioni legate alla discriminazione. La valutazione, la discussione e il dibattito sui temi della direttiva renderanno i beneficiari più consapevoli, esperti e capaci di affrontare i diversi casi di discriminazione in modo corretto, scegliendo tra diverse strade e guardando gli episodi con un punto di vista imparziale.

Slide 30: Altre ragioni dell'utilità della Direttiva per i beneficiari.

Gli operatori di prima linea non formati alla Direttiva sull'uguaglianza razziale che ricevono una segnalazione di un crimine o di un episodio di violenza o ingiustizia, potrebbero:

- 1) non rendersi conto se un episodio può essere considerato una discriminazione, questo anche a causa della riluttanza delle forze dell'ordine ad ammettere i pregiudizi se non sono consapevoli dell'importanza del loro ruolo;
- 2) non essere in grado di informare le vittime del percorso o dei passi da intraprendere e preferiranno evitare di affrontare la discriminazione stessa;
- 3) non essere consapevoli delle conseguenze delle azioni delle vittime e non essere in grado di aiutarle a compilare una denuncia o di indirizzarle a un professionista legale per una causa;
- 4) creare un ambiente negativo che eviti alle persone razzializzate di rivolgersi alle autorità di polizia, temendo di essere fraintese e di non ricevere alcun aiuto;
- 5) criminalizzare i migranti, i senzatetto o i poveri che non sono in grado di riconoscere i loro bisogni o l'episodio di razzismo nei loro confronti;
- 6) creare ancora più discriminazioni istituzionali contro i gruppi già razzializzati o deboli.

