

Super

SUPporting Everyday fight against Racism

Educational Modules – The Handbook
Moduli educativi – Il manuale

Questo documento è il risultato delle esperienze formative realizzate nell'ambito del secondo pacchetto di lavoro del progetto europeo "SUPER - Supportare la lotta quotidiana contro il razzismo".

Redatto da:

- Altera APS: Emilia Astore, Maria Luisa Brizio, Luciano Scagliotti
- Città di Torino: Ufficio Diritti e Assessorato al Welfare, Diritti e Pari Opportunità
- Con il contributo della Città di Bologna e Città di Reggio Emilia

Attività coordinate da Altera Aps.

Il contenuto di questo manuale rappresenta le opinioni dei/delle suoi autori/autrici ed è sua/loro sola responsabilità. La Commissione Europea non accetta alcuna responsabilità per l'utilizzo che può essere fatto delle informazioni che esso contiene.

Indice

Parte I. Note Introduttive (pag. 3)

1. Argomento e obiettivi
2. Le attività di formazione e sensibilizzazione
3. Il contesto
4. Le domande

Parte II. L'esperienza del progetto Super (pag. 8)

- Step 0: il progetto
- Step 1: Steering Committee e focus group
- Step 2: training of trainers
- Step 3: educational modules

Parte III. Conclusioni (pag. 14)

1. Dedicare alla preparazione il tempo necessario
2. Coinvolgere gli agenti del cambiamento
3. Costruire una mappa degli stakeholders
4. Scegliere spazi adeguati, renderli spazi sicuri
5. Descrivere, non giudicare
6. Concentrarsi su “ciò che funziona”
7. Partecipare, non solo collaborare

Appendice 1 - Glossario (pag. 17)

Appendice 2 - Materiali (pag. 22)

- a) Steering Committee: la composizione
- b) Modulo educativo
- c) La “Piramide dell’Odio”

Bibliografia e Sitografia (pag. 26)

Parte I

Note introduttive

In sé, un modulo di formazione, educational module in inglese, può essere definito come un'unità di formazione o istruzione mirata a un argomento specifico e caratterizzata, generalmente, da almeno tre elementi: introduzione informativa sull'argomento, attività di apprendimento concentrate sui partecipanti, attività di verifica della comprensione raggiunta.

Non mancano studi, testi ed esperienze su come costruire moduli efficaci, molti assai più completi di quanto questo manuale possa essere. Perché, allora, prevederlo tra i prodotti del progetto SUPER (Supporting Everyday Fight Against Racism)?

La risposta breve è: perché forse è necessario sviluppare strumenti specifici di formazione disegnati appositamente specificamente per l'argomento e gli obiettivi del progetto, mettendo in campo una visione metodologica capace di combinare i metodi tradizionali di formazione e ricerca con quelli di partecipazione, costruzione di relazioni, accrescimento della fiducia tra gli attori istituzionali, le organizzazioni della società civile, le persone che vivono o si occupano di contrasto alle discriminazioni razziste e ai crimini d'odio. Definendo un metodo che possa essere usato e perfezionato da chiunque voglia impegnarsi in un percorso di rigenerazione dal basso della lotta contro il razzismo. La risposta lunga, anche se non necessariamente esauriente, è nelle pagine che seguono.



1. Argomento e obiettivi

“Sostenere la lotta quotidiana contro il razzismo” è il compito che ci siamo assegnati come enti locali -Città di Torino, Bologna e Reggio Emilia- e loro partners di progetto. Tra i molti modi possibili per assolverlo, abbiamo scelto di concentrarci sul creare le condizioni per un’azione efficace attraverso un cambiamento delle policies e, se necessario, della legislazione con lo strumento di piani contro il razzismo a livello locale e nazionale.

Le attività di Super si sono sviluppate secondo due linee principali: attività di formazione e sensibilizzazione, mirate anche alla costruzione di relazioni di fiducia tra i diversi attori, istituzionali e no, coinvolti; sviluppo partecipato di strategie e policies: raccolta di informazioni, esigenze e raccomandazioni, loro integrazione nella proposta di piani d’azione locale contro il razzismo, formulazione di un’ipotesi di piano nazionale.

2. Le attività di formazione e sensibilizzazione

All’interno del tema generale del contrasto al razzismo, abbiamo delimitato due terreni d’interesse: da un lato le discriminazioni motivate da pregiudizi razzisti, con particolare attenzione alle forme di razzismo istituzionale, dall’altro i crimini commessi con motivazioni o finalità determinate da pregiudizi razzisti, comunemente definiti come crimini d’odio.

Il primo tema è stato affrontato con lo strumento degli “incontri di comunità”, che associano elementi di formazione a processi definibili come partecipazione semi-deliberativa (a questa metodologia è dedicato il secondo manuale prodotto all’interno del progetto, disponibile a questo link).

Gli education modules, di cui qui ci occupiamo, si sono invece concentrati sul tema dei crimini d’odio.

3. Il contesto

Per le persone appartenenti a gruppi razzializzati le manifestazioni di razzismo, dalla molestia verbale fino agli atti di violenza, sono esperienze frequenti: un quarto delle persone che hanno risposto alla seconda indagine su minoranze e discriminazioni dell’Agenzia per i Diritti Fondamentali (FRA) dell’Unione europea hanno dichiarato di aver sperimentato, nell’anno precedente, uno o più incidenti motivati da odio razzista (in più della metà dei casi atti di violenza fisica). Tuttavia, nel 90% dei casi le vittime non hanno denunciato gli incidenti alle autorità, principalmente perché convinti che “non sarebbe successo né cambiato nulla” [EU-Midis 2017].

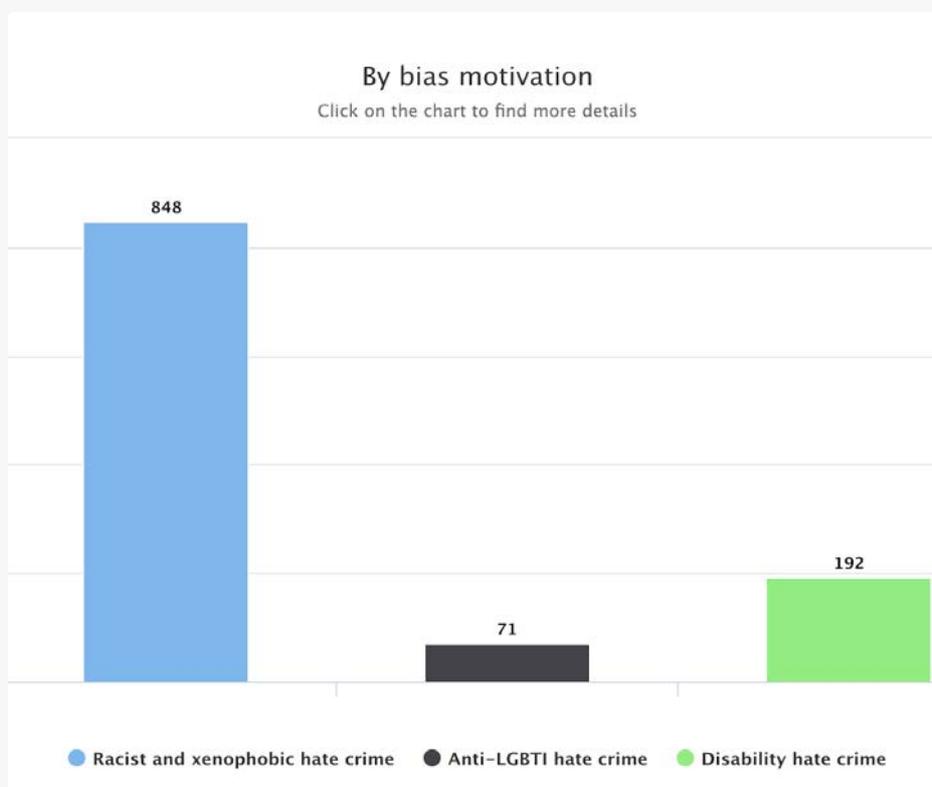
Non meno preoccupante è la situazione in Italia: i dati ufficiali resi noti dalle autorità di Pubblica Sicurezza registravano, nel 2020, 848 crimini a sfondo razzista. Poco meno di tre al giorno, e ricordiamo che i crimini registrati non raggiungono, probabilmente, neppure il 20% del totale.



Educational modules a Bologna

Hate crime recorded by police

The data presented here includes information from the police database (SDI) and information gathered by the Observatory for Security against Acts of Discrimination (OSCAD). The breakdown below consists of: (i) SDI data covering the following bias motivations: "race/colour"; ethnicity; nationality; language; anti-Semitism; bias against Roma and Sinti; bias against Muslims; and bias against members of other religions; and (ii) OSCAD data on hate crimes motivated by bias against "sexual orientation and transgender identity" and bias against people with "disability".



Crimini d'odio in Italia 2020.
OSCE-Odibr Hate crime reporting

4. Le domande

Le legislazioni italiana e dell'Unione europea offrono un quadro forte di strumenti di contrasto dei crimini d'odio razzisti e di sostegno alle vittime, astrattamente in grado di combattere efficacemente il fenomeno. Tuttavia, l'efficacia di tali misure è spesso compromessa da cattiva o insufficiente implementazione, mancanza di consapevolezza da parte di policy makers, Forze dell'Ordine, funzionari/funcionarie e dipendenti della Pubblica Amministrazione e potenziali beneficiari/beneficitarie, scarse risorse per i servizi di supporto alle vittime, basso livello di fiducia da parte di persone appartenenti a gruppi vulnerabili nei confronti delle autorità incaricate alla loro protezione. Conoscere queste carenze, comprenderne le ragioni strutturali e culturali è essenziale per individuare le misure necessarie per migliorare la prevenzione e il contrasto dei crimini e assicurare il rispetto dei diritti e dei bisogni delle vittime.

Il lavoro degli education modules ha, quindi, cercato di rispondere, in relazione ai diversi territori e nei limiti di una sorta di esperimento di ricerca partecipata, ad alcune delle domande poste da Joanna Perry [Perry 2019]:

Quanti crimini d'odio si verificano?

Chi sono le persone maggiormente colpite?

Qual è l'impatto?

Quanto è efficace la risposta della polizia?

I casi vengono investigati e perseguiti giudizialmente?

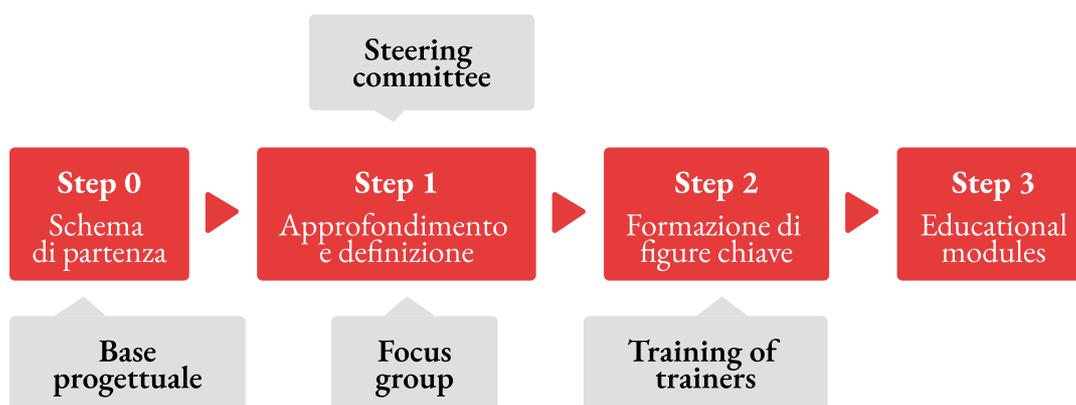
Gli organi giudicanti applicano le norme in materia di crimini d'odio?

Le vittime hanno accesso alla sicurezza, alla giustizia ed all'assistenza di cui hanno bisogno?

Parte II

L'esperienza del progetto Super

Nell'ambito di Super sono stati realizzati nove moduli, tre in ciascuna città partner. Lo schema generale, che era stato pensato in fase progettuale, è stato riesaminato e affinato attraverso una serie di approfondimenti e scambi volti ad assicurare l'efficacia e l'omogeneità sostanziale del lavoro tra i partners di Bologna, Reggio Emilia e Torino, garantendo allo stesso tempo un'ampia flessibilità e autonomia alle singole città. In questa parte prenderemo rapidamente in esame le diverse fasi e le loro componenti. La durata complessiva, dallo step 0 allo step 3 è stata di quattordici mesi, da Giugno 2021 a Luglio 2022.



Step 0: Il progetto

Il punto di partenza era, naturalmente, la descrizione dell'attività contenuta nel testo del progetto:

Obiettivo generale: accrescere conoscenza e consapevolezza sul quadro giuridico relativo ai crimini d'odio, sul loro impatto sulla società e sui modi efficaci per contrastarli.

Beneficiari: dipendenti e funzionari pubblici, in particolare personale delle Forze di Polizia

Metodologie: una combinazione di attività e pratiche di educazione formale e non formale.

Una descrizione estremamente ampia, non immediatamente operativa. Era quindi necessario, prima di poter iniziare l'organizzazione dei moduli, riesaminare in termini di applicazione le indicazioni di base.

Step 1: Steering Committee e focus group

Considerata la centralità delle attività formative, lo Steering Committee del progetto, formato da rappresentanti di tutti i partners, ha ritenuto opportuna la formazione di un gruppo di lavoro specifico, comprendente i/le responsabili della formazione e facilitazione, con il compito di pianificare le attività, sul piano sia organizzativo sia contenutistico. Dalla discussione del gruppo è emersa la proposta di far precedere il training of trainers previsto dal progetto da un focus group di facilitatrici e facilitatori, mirato ad individuare con precisione i bisogni formativi.

Coordinato dallo staff di progetto responsabile della formazione, il focus group ha coinvolto circa 20 partecipanti, che hanno contribuito attivamente alla stesura del programma sulla base delle proprie esperienze e pratiche di prevenzione, riconoscimento e contrasto ai crimini d'odio.

Gli obiettivi di apprendimento definiti dal gruppo sono stati:

- condividere ed analizzare le principali definizioni di crimini d'odio;
- introdurre il quadro legislativo per la prevenzione e contrasto crimini d'odio a livello dell'UE, nazionale e regionale;
- raccogliere e analizzare pratiche del gruppo di partecipanti;
- introdurre la teoria dell'intersezionalità come focus e metodo trasversale;
- condividere esempi di uso di linguaggi e metodi inclusivi per la formazione;
- identificare specificità e punti in comune da sviluppare negli educational modules;
- fornire e/o rafforzare le competenze metodologiche/formative necessarie per la preparazione e gestione degli educational modules.

Step 2: Training of trainers

La struttura definita sulla base del focus group comprendeva:

1. discussione generale sul tema affrontato: dagli stereotipi ai crimini d'odio
2. tavoli di approfondimento
 - ragioni e metodi del contrasto ai crimini d'odio
 - quadro normativo
3. natura e funzione degli educational modules
 - laboratori e lavoro di gruppo
 - Open Space Technology (OST) su temi quali gli strumenti esistenti di prevenzione e contrasto dei crimini d'odio, i metodi formativi per riconoscere e superare i propri stereotipi e pregiudizi, l'educazione alle emozioni, la giustizia riparativa, i linguaggi e metodi inclusivi nella formazione
 - impostazione degli educational modules (suddivisione per città)
 - impostazione degli educational modules (suddivisione per tipologia degli Enti di appartenenza)

I risultati del focus group sono quindi stati discussi e approvati in una sessione dedicata dello Steering Committee del progetto SUPER. E' stata importante, come vedremo meglio nell'ultima parte, la presenza tra i componenti dei rappresentanti delle Città coinvolte nel progetto.

Open Space Technology è una 'cornice' che consente ai partecipanti la libera organizzazione di discussioni intorno a un tema centrale, sulla base di quattro principi:

chiunque partecipi è la persona giusta
ciò che accade, accade
quando inizia, è il momento giusto
quando finisce, finisce

Step 3: Educational modules

Gli Educational Modules nelle tre città sono stati sviluppati tenendo conto delle specificità locali (profili dei/delle partecipanti, competenze ed esperienze presenti in aula, bisogni specifici di apprendimento) mantenendo immutati gli obiettivi di apprendimento generali ed i contenuti concordati nel corso del training of trainers. Un percorso coordinato e differenziato, che ha permesso di valorizzare esperienze e competenze a livello locale.

A titolo di esempio:

- a **Torino** è stato dato spazio alle pratiche di giustizia riparativa con minori sviluppate negli anni dalla Polizia Locale e da percorsi di educazione alle emozioni a cura della Polizia di Stato. Sono stati utilizzati con successo i casi studio, discussi in gruppi misti, formati da partecipanti provenienti da enti diversi.
- a **Bologna** sono stati analizzati casi studio con un approccio multidisciplinare a cura della Polizia Locale ed un ricordo degli eccidi di Montesole e collegamento con il presente grazie alla collaborazione con la Scuola di Pace di Monte Sole.
- a **Reggio Emilia** sono stati approfonditi i temi dell'assistenza alle vittime dalle prospettive di operatori/operatrici e vittime di reati d'odio e delle conseguenze di stereotipi e pregiudizi sui fenomeni di underreporting e underdetecting di crimini d'odio.

Attraverso metodologie partecipative ed incentrate “su chi apprende” i moduli hanno offerto un inquadramento e approfondimento sui seguenti contenuti, per i quali è stato fornito materiale testuale e possibilità di approfondire ulteriormente (tutti i riferimenti in bibliografia):

- **Crimini d’Odio:** principali definizioni, cause e conseguenze, esperienze e buone pratiche a livello locale.
- **Piramide dell’Odio:** modello teorico adottato anche dalla Commissione “Jo Cox” su fenomeni di odio, intolleranza, xenofobia e razzismo.
- **Intersezionalità:** introduzione al modello proposto da Kimberlé Crenshaw, esempi di applicazione per la prevenzione, riconoscimento e contrasto ai crimini d’odio.
- **Quadro normativo:** in collaborazione con trainer di Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri e Polizie Locali, sono stati introdotti i principali strumenti normativi a livello dell’Unione Europea, nazionale e regionale.
- **Livelli di intervento:** a cura dei diversi soggetti coinvolti (Forze di Polizia, Città, Società Civile) sono stati identificati i possibili livelli di intervento per la prevenzione, il riconoscimento e contrasto ai crimini d’odio, con particolare attenzione al supporto alle vittime di reato in fase di riconoscimento e denuncia.
- **Condivisione di buone pratiche:** attraverso gruppi di lavoro e sessioni plenarie sono state condivise ed approfondite buone pratiche esportabili ad altri contesti locali.
- **Consolidamento di reti locali:** i moduli sono stati un’occasione di incontro e confronto con rappresentanti della società civile locale, in particolare rappresentanti di comunità razzializzate/minoranze maggiormente esposte a crimini d’odio.

Gli educational modules sono stati rivolti a gruppi misti, ovvero rappresentanti della società civile, delle associazioni delle comunità etniche delle tre città, dell’ente pubblico. Preziosa la partecipazione della Polizia di Stato e dell’Arma dei Carabinieri, grazie alla collaborazione tra le Città di Torino, Reggio Emilia, Bologna e l’OSCAD (Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori), del Corpo di Polizia Municipale e dei Servizi delle Città.

I programmi hanno incluso interventi e laboratori a cura di rappresentanti della Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Polizie Municipali, Servizi delle Città, società civile. Le attività formative sono state condotte da gruppi interdisciplinari di formatori (dipendenti comunali, rappresentanti di Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Polizie Municipali), che avevano partecipato al training of trainers. Ciò ha permesso di attivare a livello locale uno scambio permanente e continuativo tra operatori di servizi diversi, favorendo il dialogo e creando sinergie per allineare una metodologia comune e un linguaggio uniforme da impiegare in aula.



Parte III

Conclusioni

1. Dedicare alla preparazione il tempo necessario

Per trasformare le sessioni di formazione in componenti significative del progetto, efficaci per il raggiungimento degli obiettivi finali, è apparso chiaro come fosse necessario far precedere da un'attività intensa di rilevazione dei bisogni non solo formativi ma sociali, culturali e di orientamento delle policies.

Realizzare il focus group e riservare al tema una parte non marginale dei lavori dello Steering Committee e del Training of trainers ci ha fornito un'indicazione non certo inattesa ma importante: la preparazione non può essere affrettata. Occorre che ad essa siano assegnate risorse significative non solo di competenze ma anche e soprattutto di tempo, non solo per l'elaborazione dei programmi, ma soprattutto per i due punti che seguono.

2. Coinvolgere gli agenti del cambiamento

Un fattore importante per il successo degli Educational Modules è stata la presenza, in ogni fase e anzi sin dalla fase di progettazione di Super, degli agenti del cambiamento, ovvero “quell[e] person[e] che ha[nno] le capacità e il potere di guidare e agevolare lo sforzo in direzione di un cambiamento” [Lunenburg 2010, Perry 2019]. Il coinvolgimento delle e dei responsabili delle decisioni politiche durante le fasi di preparazione ha assicurato il bilanciamento delle esigenze di conoscenza con quelle di action planning; la partecipazione nelle sessioni di appartenenti alle Forze di Polizia, rappresentanti dei servizi pubblici e organizzazioni di advocacy ha limitato il rischio di astrattezza così come di assunzione di punti di vista univoci. Nell'insieme entrambe hanno contribuito a rafforzare la fiducia delle persone appartenenti a gruppi razzializzati che non si trattasse di un esercizio di facciata ma di un passo concreto per un potenziale cambiamento.

Altrettanto importante del coinvolgimento degli agenti del cambiamento, e in parte per le stesse ragioni, è la partecipazione delle persone e comunità potenzialmente esposte ai crimini d'odio nonché delle organizzazioni della società civile impegnate nel contrasto di quei crimini, nella raccolta dei dati, nell'advocacy e nel sostegno alle vittime. L'assenza di queste componenti sarebbe l'assenza di punti di vista, esperienze, competenze la cui centralità non necessita di spiegazioni. Nella fase di preparazione è per questo necessario prevedere la costruzione, o l'aggiornamento se già esiste, di una mappa il più possibile fedele delle presenze di queste componenti sul territorio di riferimento.

4. Scegliere spazi adeguati, renderli spazi sicuri

Gli aspetti logistici possono sembrare marginali nel modellare sessioni di formazione come quelle che abbiamo delineato; ma non è così. La scarsa disponibilità di spazi per le diverse forme di incontro, dalle plenarie ai gruppi dell'OST, o di aree che consentano a chi lo desidera momenti di riposo, riflessione, ristoro può diventare motivo di mancato confronto o scambio. Ma questi spazi devono anche essere sicuri: la compresenza di componenti assai diverse tra loro e spesso, nella vita quotidiana, percepite come conflittuali impone una assoluta rassicurazione, se si vuole raggiungere un dialogo reale. Le persone devono avere fiducia di non essere esposte a pregiudizi, molestie, discriminazioni; è perciò essenziale che chi organizza o facilita gli incontri fissi regole chiare ed esplicite per garantire una partecipazione effettiva. Costruire relazioni di mutua fiducia e rispetto è una premessa non aggirabile.

5. Descrivere, non giudicare

Costruire fiducia durante il percorso ha significato anche chiarire che obiettivo degli incontri fosse conoscere lo stato dell'arte nella prevenzione e il contrasto dei crimini d'odio assumendo l'ottica dei diversi attori, non giudicarne l'operato. Le persone partecipanti possono essere motivate dal desiderio di accrescere le proprie professionalità, da ragioni ideali, da aspirazioni al cambiamento nel loro lavoro o nelle loro vite e altro ancora. Di certo sarebbero demotivate se si sentissero sottoposte ad un esame anziché impegnate in uno sforzo comune.

6. Concentrarsi su “ciò che funziona”

All'abituale “condivisione di buone prassi” è utile sostituire l'analisi di “ciò che funziona” per le diverse figure coinvolte nei loro particolari contesti e dalla loro particolare ottica. A questo dovrebbero mirare sia la discussione di casi studio sia l'ascolto attivo di testimonianze.

7. Partecipare, non solo collaborare

Gli Educational Modules possono e debbono essere un esercizio di partecipazione non solo per le metodologie applicate nel loro svolgimento, ma anche e soprattutto per la capacità di costruire relazioni permanenti e strutturate di collaborazione partecipativa, siano esse tavoli di lavoro, reti formali o informali, infrastrutture di mutuo aiuto, coordinamenti tra istituzioni e tra queste e le organizzazioni delle comunità e della società civile.



Immagine di un momento dell'EM tenuto a Bologna

Appendice I

glossario

RAZZISMO

La convinzione che un motivo quale la "razza", il colore della pelle, la lingua, la religione, la cittadinanza o l'origine nazionale o etnica giustifichi il disprezzo per una persona o un gruppo di persone o l'idea che una persona o un gruppo di persone siano superiori".

L'uso delle espressioni "razza" o "origine razziale" non implica l'accettazione di teorie che tentano di dimostrare l'esistenza di razze umane distinte.

Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) del Consiglio d'Europa.

RAZZISMO ISTITUZIONALE

Il fallimento collettivo di un'organizzazione nel fornire un servizio appropriato e professionale alle persone a causa del loro colore, cultura o origine etnica. Può essere visto o rilevato in processi, atteggiamenti e comportamenti che equivalgono a discriminazione attraverso pregiudizi inconsapevoli, ignoranza, noncuranza e stereotipi razzisti che svantaggiano le minoranze etniche".

W. MacPherson, The Stephen Lawrence Inquiry: Report of an Inquiry by Sir William MacPherson, Londra, 1999.

RAZZISMO STORICO

Le radici storiche e l'eredità delle ideologie, dei sistemi (colonialismo, schiavitù) del passato e degli eventi (Shoah, Porrajmos) che continuano a plasmare atteggiamenti contemporanei, eventi, rappresentazioni mediatiche, disuguaglianze sociali e gerarchie

European Network Against Racism (ENAR) - Center for Intersectional Justice (CIJ) Report: Intersectional Discrimination in Europe, Bruxelles 2020.

RAZZIALIZZAZIONE

Il fallimento collettivo di un'organizzazione nel fornire un servizio appropriato e professionale alle persone a causa del loro colore, cultura o origine etnica. Può essere visto o rilevato in processi, atteggiamenti e comportamenti che equivalgono a discriminazione attraverso pregiudizi inconsapevoli, ignoranza, noncuranza e stereotipi razzisti che svantaggiano le minoranze etniche".

W. MacPherson, The Stephen Lawrence Inquiry: Report of an Inquiry by Sir William MacPherson, Londra, 1999.

XENORAZZISMO

Il razzismo affrontato da migranti, richiedenti asilo e rifugiati, accentuato nell'ultimo decennio dalla cosiddetta "crisi" dell'asilo e della migrazione. Si manifesta attraverso l'aumento della violenza e dell'incitamento all'odio nei confronti dei migranti, ma anche attraverso politiche e pratiche discriminatorie sistemiche e strutturali che escludono i migranti dalla partecipazione a pieno titolo alla società.

ENAR, Lessons for effective national anti-racism policies, Bruxelles 2019.

AFROFOBIA

Forma specifica di razzismo alimentata da abusi storici e stereotipi negativi che portano all'esclusione e alla disumanizzazione dei neri. Si riferisce alla discriminazione diretta, ma anche alla discriminazione strutturale affrontata dalle persone di origine africana. Impone la comprensione del razzismo come concetto che si basa su strutture storiche come il colonialismo o la tratta transatlantica degli schiavi.

ENAR, Lessons for effective national anti-racism policies, Bruxelles 2019.

ANTISEMITISMO

“(…) una certa percezione degli ebrei, che può essere espressa come odio verso gli ebrei. Le manifestazioni retoriche e fisiche dell'antisemitismo sono dirette verso individui ebrei o non ebrei e/o le loro proprietà, verso le istituzioni della comunità ebraica e le strutture religiose”.

Alleanza internazionale per la memoria dell'Olocausto (IHRA).

ISLAMOFOBIA

Si riferisce ad atti di violenza e discriminazione, così come a discorsi razzisti, alimentati da abusi storici e stereotipi negativi che portano all'esclusione e alla disumanizzazione dei musulmani e persone percepite come tali. L'islamofobia è una forma di razzismo nel senso che è il risultato della costruzione sociale di un gruppo come razza a cui vengono attribuite specificità e stereotipi (razzializzazione).

ENAR, Lessons for effective national anti-racism policies, Bruxelles 2019.

ANTIZIGANISMO

Complesso storico e persistente di razzismo consuetudinario contro gruppi sociali identificati sotto lo stigma 'zingaro' o altri termini correlati; incorpora strutture sociali di discriminazione e pratiche violente che emergono in quel contesto, che hanno un effetto degradante o ostracizzante e che riproducono svantaggi strutturali.

ENAR, Lessons for effective national anti-racism policies, Bruxelles 2019.

XENOFOBIA

Xenofobia significa paura dello straniero, paura che si manifesta attraverso comportamenti e atteggiamenti di rifiuto nei suoi confronti nella produzione del pregiudizio. La xenofobia individua una minaccia e afferma la superiorità del nazionale sullo straniero, dell'identità sull'alterità. È quindi un rapporto, sicuramente negativo, fra due entità sociali definite entrambe globalmente piuttosto che secondo una dimensione sociale particolare.

Voce Xenofobia di S. Tabboni - Enciclopedia delle scienze sociali TRECCANI.

DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.

D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (G.U. 18-8-1998, n. 191, s.o. 139/L). – Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Si ha discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga.

Art. 2(1) DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215, attuazione della direttiva 2000/43/CE.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Art. 2(1) DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215, attuazione della direttiva 2000/43/CE.

DISCRIMINAZIONE SISTEMICA (O STRUTTURALE)

Norme, politiche, pratiche o atteggiamenti culturali predominanti sia nel settore pubblico che in quello privato che creano svantaggi relativi per alcuni gruppi e privilegi per altri gruppi. Manifestazione sociale delle disuguaglianze strutturali, basate su gerarchie sociali profonde che si riflettono in tutte le istituzioni sociali. Una gerarchia "invisibile" che crea privilegi e svantaggi strutturali.

Comitato dei diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite: Commento generale n.20. ENAR - CIJ, cit.

MOLESTIE

Comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Sono considerate come discriminazioni dal Decreto legislativo n.215/2003.

Art. 2(3) DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215, attuazione della direttiva 2000/43/CE.

INTERSEZIONALITÀ

Strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e ai modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche. Questa definizione si applica anche a qualsiasi forma di discriminazione.

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE

Si ha discriminazione intersezionale quando due o molteplici campi di discriminazione operano simultaneamente e interagiscono in modo inseparabile, producendo forme distinte e specifiche di discriminazione.

Consiglio d'Europa. Intersezionalità e discriminazioni multiple.

REATO D'ODIO

Un reato, commesso contro un individuo e/o beni ad esso associati, motivato da un pregiudizio che l'autore nutre nei confronti della vittima, in ragione di una "caratteristica protetta" di quest'ultima. Il crimine (o reato) d'odio, quindi, si caratterizza per la presenza di due elementi: un fatto previsto dalla legge penale come reato (cosiddetto reato base) e la motivazione di pregiudizio in ragione della quale l'aggressore sceglie il proprio bersaglio.

DEFINIZIONE OPERATIVA DI FESU

La violenza discriminatoria è un episodio violento percepito dalla vittima, da un testimone o da qualsiasi altra persona come motivato da pregiudizio, intolleranza, avversione oppure odio, che può costituire o meno un reato ai sensi del codice penale vigente”.

Ufficio per le istituzioni democratiche e i diritti Umani (Odibr) dell’Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa (Osce).

*Forum Europeo di Sicurezza Urbana:
<https://issuu.com/efus/docs/manifeste-vit-web>.*

DISCORSI D’ODIO

Si intende per discorso dell’odio il fatto di fomentare, promuovere o incoraggiare, sotto qualsiasi forma, la denigrazione, l’odio o la diffamazione nei confronti di una persona o di un gruppo, nonché il fatto di sottoporre a soprusi, insulti, stereotipi negativi, stigmatizzazione o minacce una persona o un gruppo e la giustificazione di tutte queste forme o espressioni di odio testé citate, sulla base della “razza”, del colore della pelle, dell’ascendenza, dell’origine nazionale o etnica, dell’età, della disabilità, della lingua, della religione o delle convinzioni, del sesso, del genere, dell’identità di genere, dell’orientamento sessuale e di altre caratteristiche o stato personale.

ECRI – Racc. di politica generale n. 15 relativa alla lotta contro il discorso dell’odio (adottata nel 2015).

RACCOLTA DI DATI SULLA UGUAGLIANZA

Raccolta di dati statistici disaggregati per origine etnica, “razza”, nazionalità, religione mirati a verificare l’esistenza o meno di discriminazioni indirette e strutturali.

La raccolta di dati accurati e paragonabili è fondamentale per rendere capaci i decisori politici e la cittadinanza di valutare le dimensioni e la natura delle discriminazioni e per pianificare, monitorare e valutare. Ciò comporta la disaggregazione dei dati per origine etnica o razziale e religiosa e la loro intersezione con genere, disabilità, età, orientamento sessuale.

Questa raccolta deve rispettare pienamente le norme costituzionali, le leggi dell’UE in materia di protezione dei dati personali e la Carta europea dei diritti fondamentali.

Nostra sintesi da COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. A Union of equality: EU anti-racism action plan 2020-2025. COM(2020) 565 final.

INDICATORI

Misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, coincidente con una variabile o composta da più variabili, in grado di rappresentare il fenomeno cui è riferita. Si tratta di una breve e concisa espressione del fenomeno studiato, “misura” indiretta di un più ampio fenomeno non direttamente osservabile/rilevabile/misurabile.

Qualità PA. Per un’amministrazione di Qualità.

INDICATORI DI EFFICACIA

Rileva/misura il raggiungimento degli obiettivi di un intervento/azione/politica, prendendo in considerazione la loro importanza relativa.

EuropeAid Co-operation Office, Evaluation Methods For The EU's External Assistance.

INDICATORI DI IMPATTO

Indicatore di impatto: rileva/misura gli effetti a lungo termine, positivi e negativi, primari e secondari, di un intervento/azione/politica, direttamente o indirettamente raggiunti, intenzionalmente o no.

EuropeAid Co-operation Office, Evaluation Methods For The EU's External Assistance.

Appendice II

Materiali

a) Steering Committee: la composizione

Comune di Torino
(Ente Coordinatore SUPER)

Jacopo Rosatelli (Assessore)
Roberto Vito Grieco (Dirigente)
Marilena Parisi (Project Manager)

Comune di Bologna

Emily Marion Clancy (Vice Sindaca)
Berardino Antonio Cocchianella (Direttore)
Lucia Fresa (Coordinatrice Locale)

Comune di Reggio Emilia

Nicola Tria (Assessore)
Luca Fantini
Gianluca Grassi (Coordinatore Locale)

Associazione Altera Aps

Luciano Scagliotti (Supervisore Scientifico)

b) Modulo educativo

A titolo esemplificativo, una delle edizioni degli Educational Modules di Torino ha visto il seguente svolgimento:

Prima giornata formativa

09.00 – 10.30	Registrazione dei/delle partecipanti Welcome a cura della Città di Torino Presentazione obiettivi e metodi Attività di conoscenza e aspettative dei/delle partecipanti
10.30 – 10.45	Pausa
10.45 – 13.00	Introduzione alle definizioni di crimini d'odio A cura di Associazione Altera Introduzione al quadro normativo e procedure per il riconoscimento di crimini d'odio. A cura di Arma dei Carabinieri
13.00 – 14.00	Pausa pranzo
14.00 – 17.00	Introduzione alla “Piramide dell’Odio” e teoria dell’intersezionalità A cura di Associazione Altera Educare alle emozioni e alla legalità A cura di Polizia di Stato

Seconda giornata formativa

09.00 – 10.30	Modalità di incontro per l'emersione del reato e percorsi di giustizia riparativa con i minori. A cura di Corpo di Polizia Municipale
10.30 – 10.45	Pausa
10.45 – 13.00	Analisi e risoluzione di casi studio Presentazione risultati gruppi di lavoro
13.00 – 14.00	Pausa pranzo
14.00 – 16.00	Risorse per la rete: incontro con le associazioni di comunità Conclusione e valutazione finale.

c) La “Piramide dell’Odio”

Relazione Finale Commissione “Jo Cox” su fenomeni di odio, intolleranza,
xenofobia e razzismo



Bibliografia

[**EU-Midis 2017**]: FRA, Second European Union minorities and discrimination survey: main results. Reperibile in https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf

[**Perry 2019**]: Perry, J. Connecting on Hate Crime Data in Europe. Brussels, CEJI, 2019

[**CoE 2021**]: MANUAL FOR FACILITATORS. A guide for organising and facilitating the educational process of study sessions held at the European Youth Centres © Council of Europe, 2021

[**Lunenburg 2010**]: Lunenburg, F. C. Managing change: the role of the change agent, International Journal of Management, Business and Administration, 13 (1).

Reperibile al link:

<https://naaee.org/sites/default/files/>

[lunenburg_fred_c._managing_change_the_role_of_change_agent_ijmba_v13_n1_2010.pdf](https://naaee.org/sites/default/files/lunenburg_fred_c._managing_change_the_role_of_change_agent_ijmba_v13_n1_2010.pdf)

Sitografia

<https://participedia.net/>

<https://involve.org.uk/resources/methods>

[**OSCE 2009**] Good Practices in Basic Police Training – Curricula Aspects <https://www.osce.org/secretariat/109933>

[**COE 2012**] COMPASS - Manual for Human Rights Education With Young People <https://www.coe.int/en/web/compass>

[**COE 2012**] BOOKMARKS – Manual for Combating Hate Speech through Human Rights Education <https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign/bookmarks-connexions>

[**COE 2017**] WE CAN! Taking Action against Hate Speech through Counter and Alternative Narratives <https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign/we-can-alternatives>