

PREGIUDIZI E DISCRIMINAZIONI: STRUMENTI PER RICONOSCERLI E CONTRASTARLI

UNICEF RO Europe & Central Asia



unicef
for every child

MODULO 1

Comprendere i pregiudizi: tra stereotipi e realtà

30 Aprile, 2025 ore 10



REGOLE PER UNA PARTECIPAZIONE EFFICACE

Vi chiediamo cortesemente di:

- Tenere i microfoni spenti
- Alzare la mano o scrivere in chat in caso di domande o interventi prima di aprire il microfono
- Usare un linguaggio inclusivo e rispettoso
- Comunicarci l'eventuale desiderio o necessità di assentarsi, anche tramite chat privata



CONTENT WARNING

Il modulo tratterà di pregiudizi e discriminazioni esistenti nella nostra società, per questo motivo i contenuti potrebbero essere sensibili per persone che hanno vissuto esperienze di razzismo, xenofobia o altri tipi di discriminazioni.

In questo corso utilizziamo la "regola del bagno", chiunque lo desideri può allontanarsi e tornare nella call se e quando lo riterrà opportuno.



AGENDA

Presentazioni in chat di ogni partecipante (nome, lavoro e regione/città)

Sessione formativa: basi di antidiscriminazione

- Cosa sono stereotipi, pregiudizi e discriminazione
- Cosa vuol dire sistema e “discriminazione sistemica”
- Cosa vuol dire intersezionalità

Sessione interattiva: Gioco OPS! web app

Q&A



BACKGROUND

UNICEF National Response in Italy

Child Protection

Child Protection in Emergency

i.e. activities at borders, case management and referrals of vulnerabilities

Alternative Care

i.e. Guardianship, Foster Care, Mentorship

GBV prevention and response

Cross-sector

Mental Health and Psychosocial Support

i.e. Adolescent Wellbeing Programme, HERE4U

Participation and access to information

U-Report On The Move

Advocacy and Awareness Raising

Incl. Against inequality and discrimination, harmful stereotypes

Adolescent Development and Participation

Education

i.e. Akelius and digital learning solutions

Skills for Employability

i.e. Skills4Youth Programme

21st Century Skills Development

i.e. UPSHIFT Programme

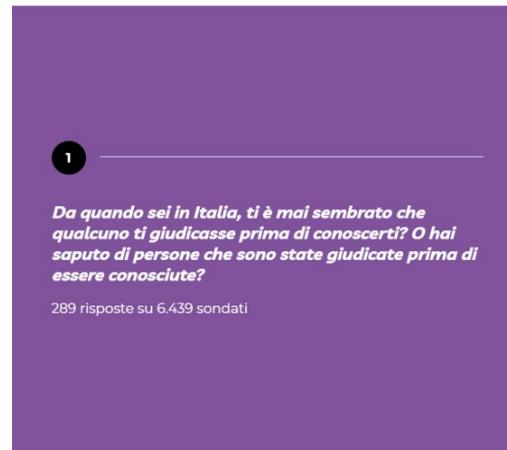
Youth Engagement

i.e. Youth Advisory Board

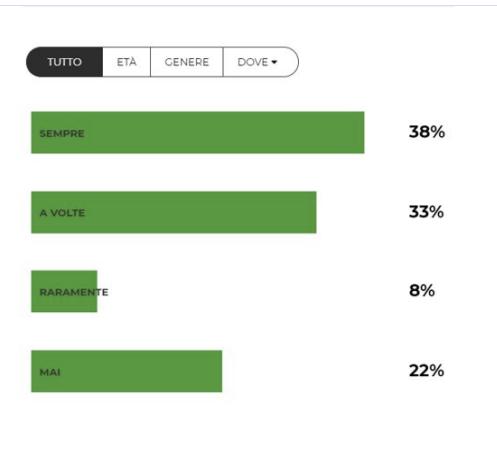


BACKGROUND

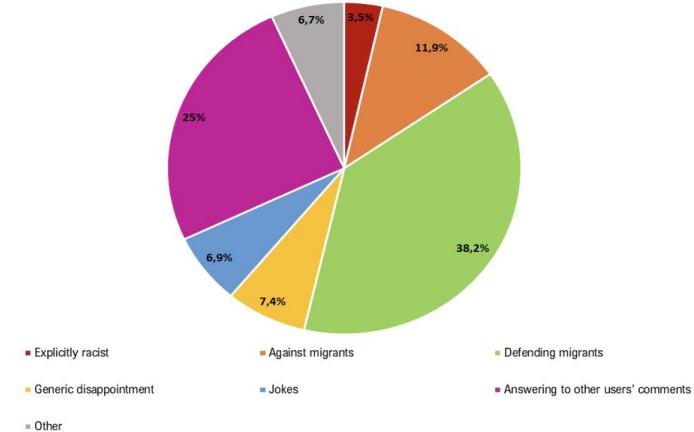
Le basi della Campagna OPS!: la tua Opinione, oltre ogni Pregiudizio e contro gli Stereotipi sono:



U-Report On The Move sondaggio: l'esperienza di razzismo vissuta dai giovani migranti in Italia, giugno 2021



Young people's comments to Instagram posts about racism and migrants



Sentiment Analysis: young Italians, immigration and racism, UNICEF & University of Urbino, 2021



ICE BREAKER



© UNICEF/PHOTO CREDIT

Indovinello:

Un ragazzino si rompe un braccio durante una partita di calcio. Viene accompagnato in ospedale da un amico di suo padre, perché il padre è in Spagna per lavoro. In ospedale gli dicono che deve operarsi, ma una volta arrivato in sala operatoria il chirurgo lo vede e dice: "non posso operarlo, è mio figlio!". Perché?



BASI

- **Stereotipi:** Idee semplificate su gruppi di persone

Esempio: "Tutti i ragazzi africani sono bravi a correre". Queste generalizzazioni limitano l'individualità

- **Pregiudizi:** Giudizi basati su stereotipi, formulati prima di conoscere una persona

Esempio: Giudicare qualcuno per l'appartenenza a un gruppo

- **Discriminazione:** Quando i pregiudizi influenzano il nostro comportamento e diventano azioni ingiuste

Esempio: Escludere una persona da un'opportunità lavorativa solo per la sua appartenenza etnica



BASI

- **Cos'è un sistema?** Un insieme di leggi, pratiche e comportamenti radicati nella società. Questi possono favorire alcune persone e svantaggiarne altre senza che il problema sia evidente
- **Discriminazione sistematica:** La discriminazione nascosta nelle regole e nelle pratiche di una società.

Esempio: Le donne possono trovare più difficoltà ad accedere a posizioni di leadership rispetto agli uomini, anche con le stesse competenze.



INTERSEZIONALITÀ

Definizione: Introdotta dalla giurista Kimberlé Crenshaw, l'intersezionalità descrive come più forme di discriminazione (come razzismo e sessismo) si sovrappongano e creino esperienze uniche.

Esempio: *Una donna nera può affrontare sessismo e razzismo insieme, ma la sua esperienza non può essere compresa sommando semplicemente le discriminazioni vissute da donne bianche e uomini neri. Queste forme di oppressione si modificano reciprocamente.*





Scannerizza il QR-code o vai al sito: <https://unicef-ops.cloud.ammagamma.com/test>



LA OPS! WEB APP



Obiettivo: Etichettare una serie di 24 volti in base a 5 aggettivi. Se si ritiene che il volto e l'aggettivo corrispondano, premere il pulsante verde. Altrimenti, premere quello rosso.

Esempio: Questo volto ti sembra PIGRO?

- No
- Si

Attenzione: Hai solo 3 secondi di tempo! Fidati del tuo istinto!
Quando arrivi ai risultati NON USCIRE dalla pagina.



INIZIAMO!

Round 1: INTELLIGENTE – SMART - INTELLIGENT

- *Questa persona è intelligente?*

Round 2: BELL* – BEAUTIFUL - BEAU

- *Questa persona è bella?*

Round 3: RICC* – RICH - RICHE

- *Questa persona è ricca?*

Round 4: ONEST* – HONEST - HONNÊTE

- *Questa persona è onesta?*

Round 5: MIGRANTE – MIGRANT

- *Questa persona è migrante?*

Round 5

MIGRANTE

Che migra, che si sposta verso nuove sedi.

INIZIA



ANALISI DEL DATASET

Il dataset "OPS!" vuole rappresentare uno spaccato della società italiana di oggi e dei diversi gruppi fenotipici che la compongono.

Il dataset è suddiviso in 6 gruppi fenotipici:

Fenotipo "Caucasico"

Fenotipo "Sub-sahariano"

Fenotipo "Latino"

Fenotipo "Arabo"

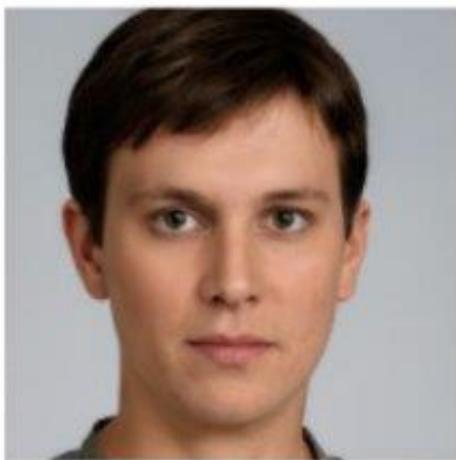
Fenotipo "Sud-asiatico"

Fenotipo "Est-asiatico"

Ogni gruppo fenotipico è composto da 8 facce, di cui 4 maschili e 4 femminili.



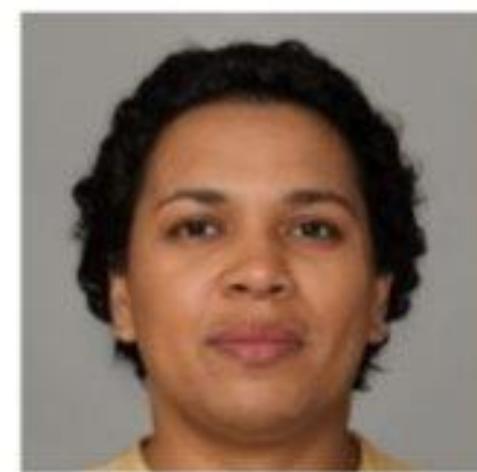
ANALISI DEL DATASET



ANALISI DEL DATASET



ANALISI DEL DATASET



ANALISI DEL DATASET



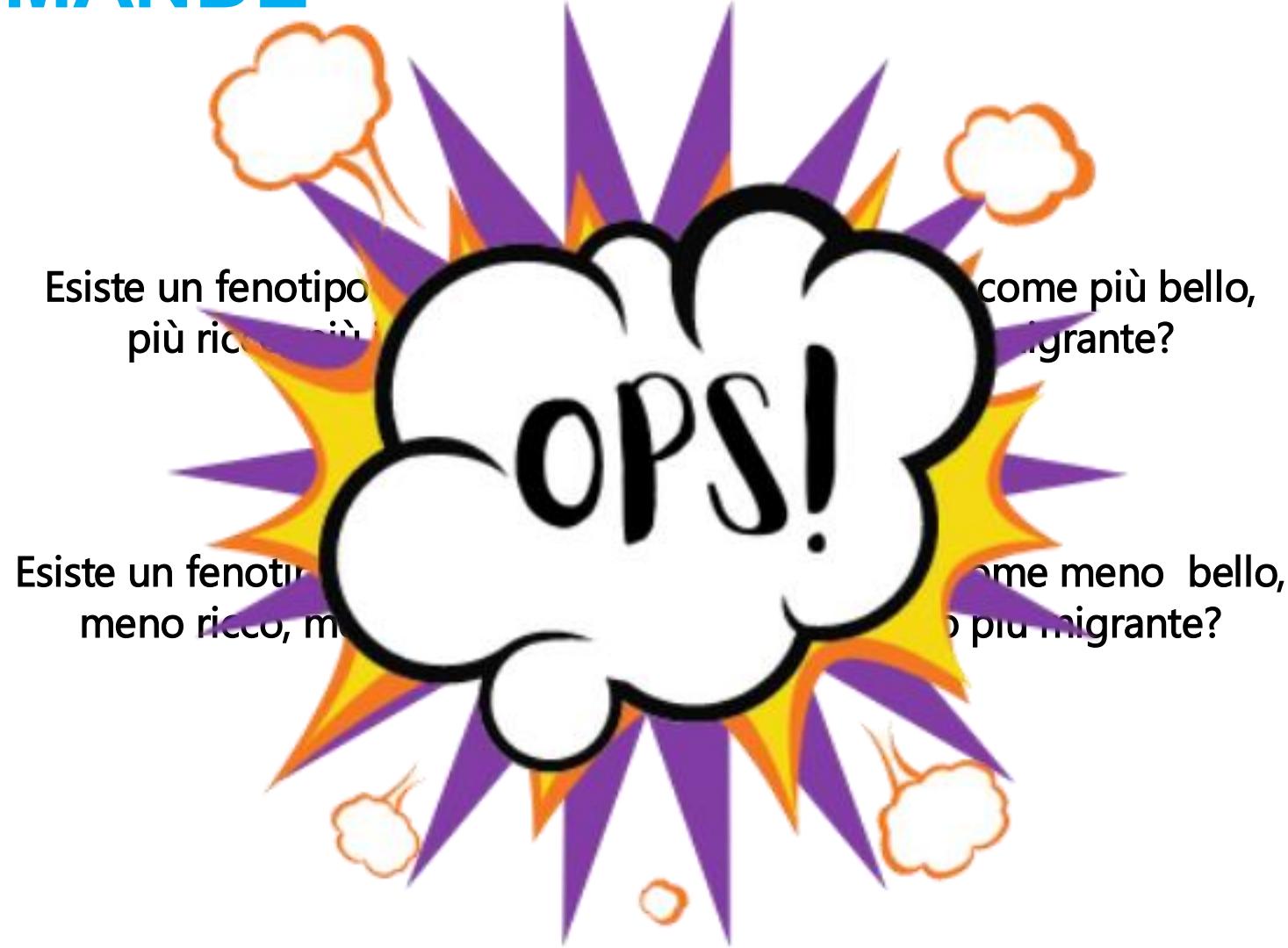
ANALISI DEL DATASET



ANALISI DEL DATASET



DUE DOMANDE



BIAS INCONSCI

Un bias inconscio (*diverso dal pregiudizio*) è una sorta di "pilota automatico inconscio" che acquisiamo "imparando" dall'ambiente che ci circonda e che ci porta ad associare caratteristiche arbitrarie delle persone a giudizi di valore senza nemmeno rendercene conto.

Come funzionano i bias?

Il nostro cervello raggruppa tutto ciò che vediamo in categorie, ad es:

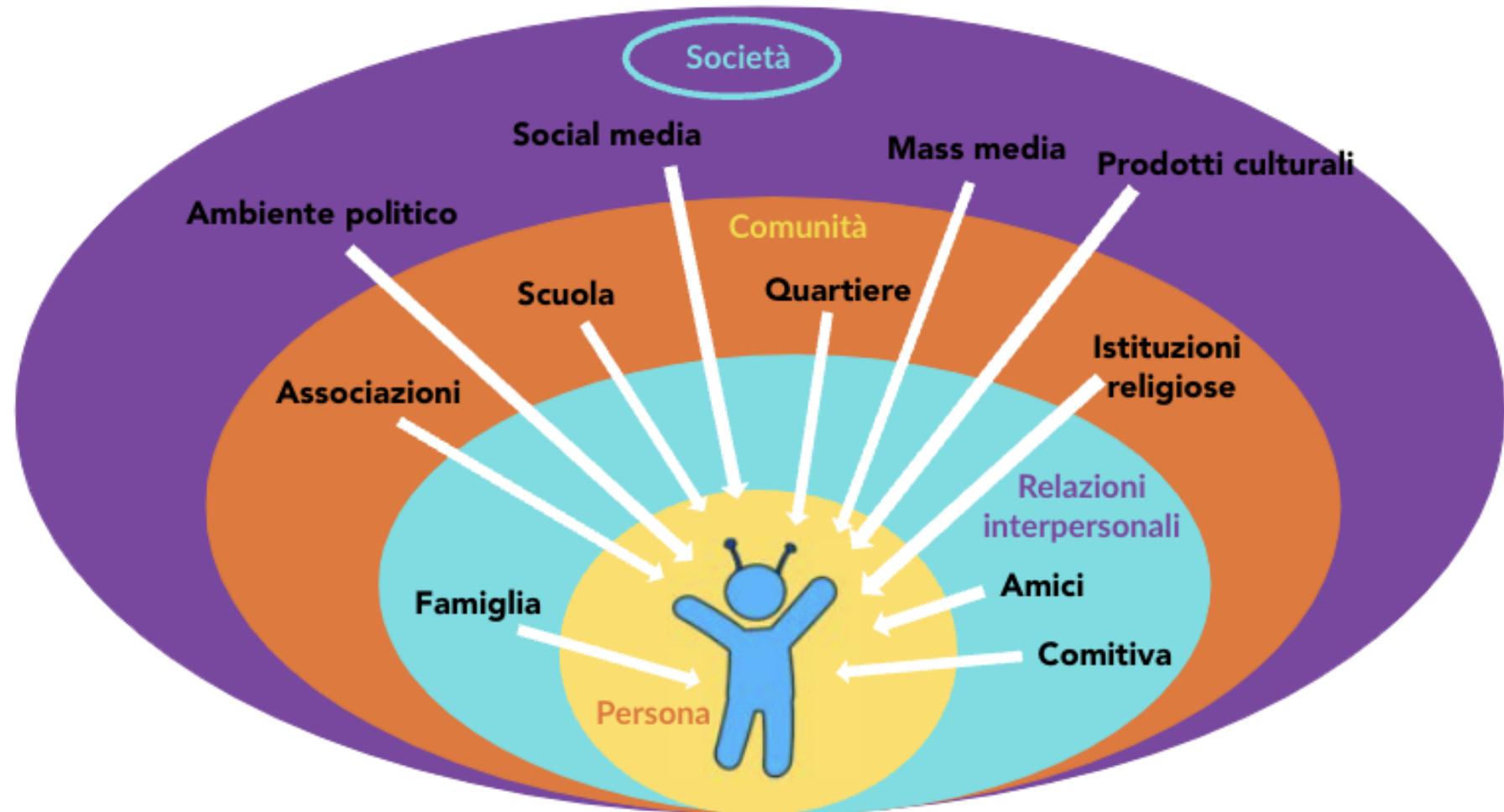
Il nostro cervello predilige l'economia energetica, ad es.:

Questi automatismi sono **indipendenti dai nostri valori e pensieri razionali**: che ci piaccia o no, **tutti* abbiamo questo "pilota automatico"** nella testa.

Non possiamo eliminarlo, ma possiamo iniziare a notarlo e a isolarlo!



IL SOCIO-ECOLOGICAL MODEL





© UNICEF/PHOTO CREDIT

Q&A



MODULO 2

Prevenire e contrastare la discriminazione sistematica: strumenti di supporto

07 Maggio 2025, ore 10



REGOLE PER UNA PARTECIPAZIONE EFFICACE

Vi chiediamo cortesemente di:

- Tenere i microfoni spenti
- Alzare la mano o scrivere in chat in caso di domande o interventi prima di aprire il microfono
- Usare un linguaggio inclusivo e rispettoso
- Comunicarci l'eventuale desiderio o necessità di assentarsi, anche tramite chat privata



CONTENT WARNING

Il modulo tratterà di pregiudizi e discriminazioni esistenti nella nostra società, per questo motivo i contenuti potrebbero essere sensibili per persone che hanno vissuto esperienze di razzismo, xenofobia o altri tipi di discriminazioni.

In questo corso utilizziamo la "regola del bagno", chiunque lo desideri può allontanarsi e tornare nella call se e quando lo riterrà opportuno.



AGENDA

Presentazioni in chat di ogni partecipante (Nome, lavoro e regione/città)

Sessione formativa e interattiva – Affrontare i nostri pregiudizi e sostenere I* MSNA e I* giovani migranti e rifugiat*

- Privilegio e pregiudizi inconsci, strumenti per il self-check (*flip it to test it*)
- Supportare giovani migranti: quadro normativo
- Zoom-in: la scuola
- Zoom-in: il mondo del lavoro

Sessione interattiva – Un giorno da HR

Referrals

Q&A



ICE-BREAKER



ICE-BREAKER



STRUMENTI DI SELF-CHECK

Uno dei trucchi più utili per verificare se qualcosa che leggiamo, sentiamo o diciamo nasconde qualche pregiudizio inconscio è il famoso metodo "flip it to test it"!

Cosa significa?

Se volete sapere se qualcosa che avete sentito o detto nasconde un pregiudizio nei confronti di un certo gruppo, provate a vedere se applicare la stessa espressione ad altri gruppi vi sembra "strano".

Facciamo degli esempi...



ESEMPI



unicef
per ogni bambino



ESEMPI



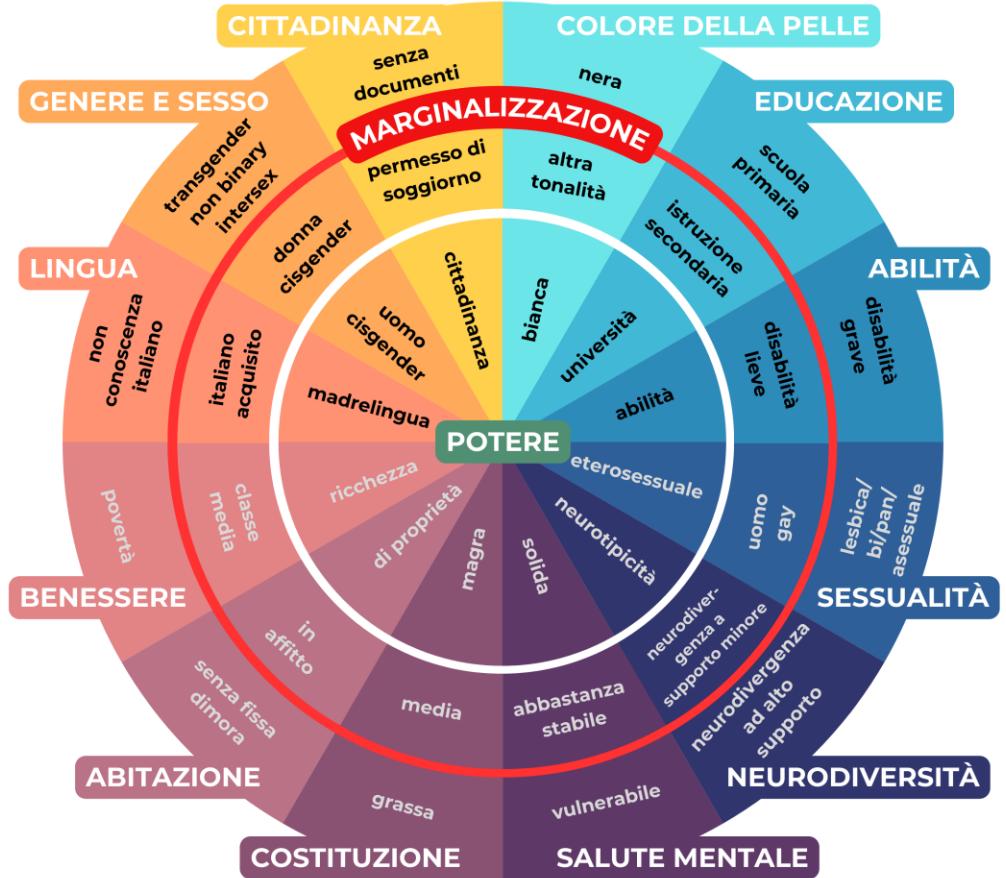
ESEMPI



IL PRIVILEGIO

Questo tipo di strumenti di self-check ci permette di riconoscere anche i diversi livelli di privilegio che esistono nella società.

È opportuno non vedere il privilegio tanto come qualcosa che si possiede in più delle altre persone ma, piuttosto, come pensieri e preoccupazioni che si hanno in meno nell'affrontare la quotidianità.



Ruota del Privilegio
creata dal Canadian Council for Refugees
adattata Sylvia Duckworth
liberamente tradotta dall'UNICEF



SUPPORTARE MSNA, GIOVANI MIGRANTI E RIFUGIAT*: QUADRO NORMATIVO

1. Livello Internazionale

- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948)**: Diritto alla dignità e all'uguaglianza
- **Convenzione di Ginevra (1951)**: Protezione dell* rifugiat*
- **Convenzione sui Diritti del Fanciullo (1989)**: Tutela specifica per minorenni migranti
- **Convenzione ONU contro la Discriminazione Razziale (1965)**: Obbligo di contrasto alle discriminazioni multiple
- **Agenda 2030 (ONU, 2015)**: Riduzione delle disuguaglianze globali (Obiettivo 10)

2. Livello Europeo

- **Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (2000)**: Divieto di discriminazione su base etnica e nazionale
- **Direttiva 2000/43/CE**: Parità di trattamento indipendentemente dall'origine razziale o etnica
- **Direttiva 2011/95/UE**: Protezione specifica per richiedenti asilo e rifugiat*
- **Strategia Europea per l'Uguaglianza di Genere (2020-2025)**: Inclusione delle donne migranti nelle politiche anti-discriminazione

3. Livello Italiano

- **Costituzione Italiana (Art. 3)**: Uguaglianza e divieto di discriminazione
- **D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico Immigrazione)**: Diritti fondamentali per persone migranti e contrasto alle discriminazioni
- **Legge 215/2003**: Parità di trattamento nel lavoro per genere ed etnia
- **D.Lgs. 216/2003**: Contrastare alle discriminazioni nel lavoro e formazione
- **Legge 67/2006**: Protezione delle persone con disabilità, incluse quelle migranti



LAVORO DI GRUPPO

ZOOM-IN SCUOLA

Stanze 1-6

Domande centrali:

Quali sono gli ostacoli all'inclusione e le discriminazioni che MSNA e giovani migranti e rifugiat* vivono nel mondo scuola?
Come affrontarli?

Vi sono capitati dei casi? Come li avete gestiti?

ZOOM-IN LAVORO

Stanze 7-12

Quali sono gli ostacoli all'inclusione e le discriminazioni che MSNA e giovani migranti e rifugiat* vivono nel mondo del lavoro?
Come affrontarli?

Vi sono capitati dei casi? Come li avete gestiti?



ZOOM-IN: SCUOLA

- **Diritto all'istruzione spesso violato**, in particolare per MSNA
- **Barriera linguistica**, che rende difficile l'apprendimento e l'inclusione
- **Diverso background culturale ed esperienziale** rispetto al resto della classe, con conseguente difficoltà di adattamento
- **Traumi subiti**, che impattano il benessere psicofisico e la capacità di concentrarsi e socializzare; a scuola manca un supporto adeguato
- **Assenza di un riferimento adulto stabile** per MSNA, difficile il rapporto con docenti e supporto educativo
- **Offerta scolastica e formativa limitata** dalle risorse del territorio e dalle difficoltà di trasporto
- **Bias e stereotipi** che influenzano l'orientamento scolastico e formativo, portando
 - a. **Canalizzazione verso i Centri Provinciali di Istruzione per gli Adulti (CPIA)**, limitando l'accesso all'istruzione ordinari
 - b. **Canalizzazione verso percorsi professionalizzanti**, con scarse possibilità di proseguire gli studi



ZOOM-IN: LAVORO

- **Discriminazione culturale e religiosa** in fase di selezione e sul posto di lavoro
- **Difficoltà di accesso e comunicazione** con i Centri per l'Impiego e altri servizi per il lavoro
- **Canalizzazione verso settori specifici**, limitando le opportunità di scelta professionale
- **Canalizzazione verso lavori poco qualificati o in nero**, con maggior rischio di sfruttamento
- **Mancanza di condizioni lavorative inclusive**, tra cui:
 - a. Assenza di spazi/orari dedicati alla preghiera
 - b. Mancanza di cibi conformi alle esigenze religiose (es. halal, privi di derivati suini)
- **Bias nei sistemi di selezione digitale**: l'introduzione di software ATS basati su IA può amplificare i pregiudizi, escludendo candidat* migranti già nella fase di pre-selezione



UN GIORNO DA HR

Si stima che il tempo medio speso da un* HR officer a esaminare un CV siano 6-7 secondi, proviamo?

Avete 30 secondi per abbinare questi 4 profili ai 4 lavori proposti.

Francesca, 34 anni – Ironica e appassionata di stand-up comedy. Mamma di un bambino di 7 anni, vive con il suo gatto

Luca, 40 anni – Riservato e amante dei thriller. Vive in un condominio e si diverte a curare le siepi del giardino

Fatima, 29 anni – Ex campionessa regionale di ginnastica ritmica. Vive con il suo cane e adora giocare alla PlayStation

Usama, 37 anni – Musicista, suona chitarra e pianoforte. Padre di due bambini (4 e 6 anni), ama preparare loro panini al formaggio

Manager IT – Laurea Magistrale in Informatica – dirigere un gruppo di 20 informatici per sviluppare app per smartphone – 100-120 mila euro all'anno

Consulente Risorse Umane – Diploma – supportare i dirigenti dando consigli su chi assumere in base alle capacità professionali e alla personalità - 30-50 mila euro all'anno

Magazziniere - Licenza Media – spostare e catalogare gli strumenti tecnologici (computer, stampanti...) venduti dall'azienda, nel magazzino – 15-20 mila euro all'anno

Interprete – Laurea Triennale in Lingue – tradurre i manuali elaborati dall'azienda dall'italiano all'inglese - 50-70 mila euro all'anno



REPORTING E PRESA IN CARICO

Antidiscriminazione

Numero Verde UNAR 800.90.10.10

Numero antiviolenza e stalking 1522

Telefono azzurro 1.96.96

Gay Helpline 800.713.713

Punti base per il supporto scolastico

Piano Didattico Personalizzato (PDP)

Gruppi di Lavoro per l'Inclusione (GLI)

Referente per alunn* stranier*

Referente bullismo/cyberbullismo

Punti base per il supporto lavorativo

Centri per l'impiego

Informagiovani

Uffici di patronato, Ispettorato del Lavoro e Guardia di Finanza

Centri di formazione professionale

Enti promotori (enti che attivano i tirocini)

Docenti di scuole e CPIA e tutor*

Vademecum per l'orientamento formativo e professionale (UNICEF)

Here4U - Whatsapp: +39 320 248 0863 oppure Facebook Messenger e Telegram U-Report On The Move





© UNICEF/PHOTO CREDIT

Q&A e test finale





Grazie!

Instagram



Ops! La tua Opinione oltre i Pregiudizi contro gli Stereotipi

unicef
for every child

