

Webinar

BOOKLET RIASSUNTIVO

Pregiudizi e discriminazioni,
strumenti per riconoscerli
e contrastarli

Indovinello

Un bimbo si rompe un braccio giocando. Viene accompagnato in ospedale dal nonno, 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?

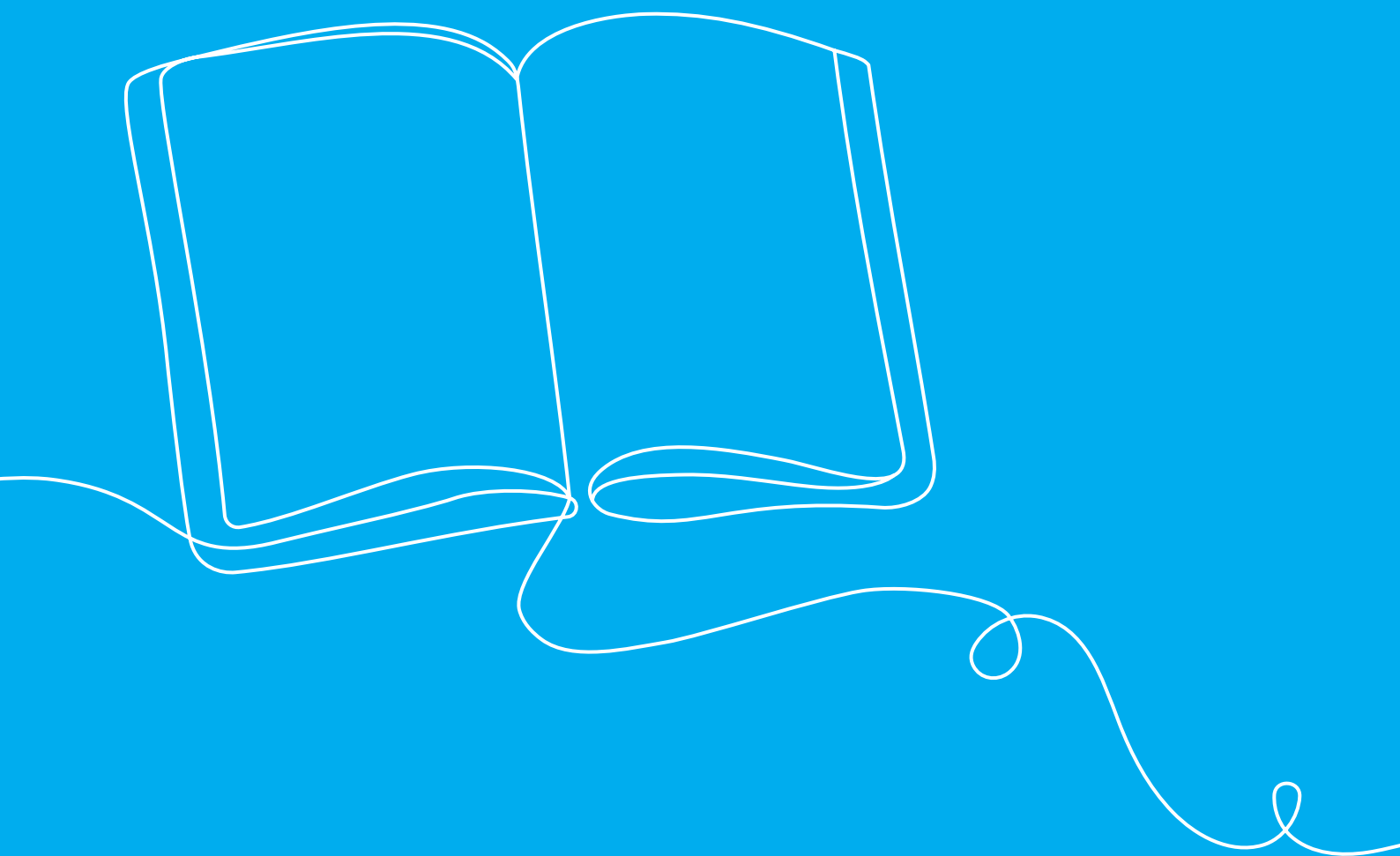


La soluzione?
Il chirurgo è la mamma del bambino!

Sembra semplice eppure molte persone non ci pensano perché collegano a lavori prestigiosi l'immagine di un uomo, non di una donna. È successo anche a te?

La campagna **OPS! la tua Opinione, oltre ogni Pregiudizio e contro gli Stereotipi**, sviluppata dall'UNICEF nasce proprio per questo: aiutarci a superare i pregiudizi (anche inconsci) che tutt* abbiamo! Ti va di unirti a noi?

Le basi



Introduzione alla Discriminazione

- **Stereotipi:** Idee semplificate su gruppi di persone. Ad 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 il modo in cui si veste;
- **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.

Punto di discussione: aiutare i giovani a riflettere su come gli stereotipi influenzano il loro modo di vedere il mondo e su come evitare che questi si trasformino in pregiudizi o discriminazioni.

Il Sistema e la Discriminazione Sistemica

- **Cos'è un Sistema?** Un insieme di leggi, pratiche e comportamenti radicati nella società. Questi possono favorire alcuni e svantaggiare altri senza che il problema sia evidente.
- **Discriminazione Sistemica:** 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.
- **Esempi:** Una donna nera può affrontare sessismo e razzismo insieme, ma la sua esperienza non può essere compresa sommando semplicemente le due discriminazioni. Queste forme di oppressione si amplificano reciprocamente.

Punto di Discussione: Invita i giovani a pensare a come diverse identità (genere, etnia, religione, orientamento sessuale) si intrecciano e influenzano le esperienze quotidiane delle persone.

Bias Inconsci e Socio Ecological Model

Un bias inconscio è una sorta di **“pilota automatico” che si acquisisce ‘imparando’ dall’ambiente** che ci circonda, e ci porta ad associare caratteristiche arbitrarie delle persone dando giudizi di valore senza nemmeno rendercene conto (Kahneman e Tversky, 1979). **Differisce dal pregiudizio perché è relativo al pensiero cognitivo, inconscio, al contrario di un pregiudizio che può essere formulato consapevolmente.**

Come funzionano i bias inconsci?

Il nostro cervello raggruppa tutto ciò che vede in categorie di valori:

- 1) Raccoglie informazioni dall’ambiente esterno;
- 2) Generalizza tali informazioni.

Il nostro cervello favorisce l’economia cognitiva, ovvero:

- 3) Applica automaticamente queste generalizzazioni a qualsiasi caso particolare che vediamo.

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

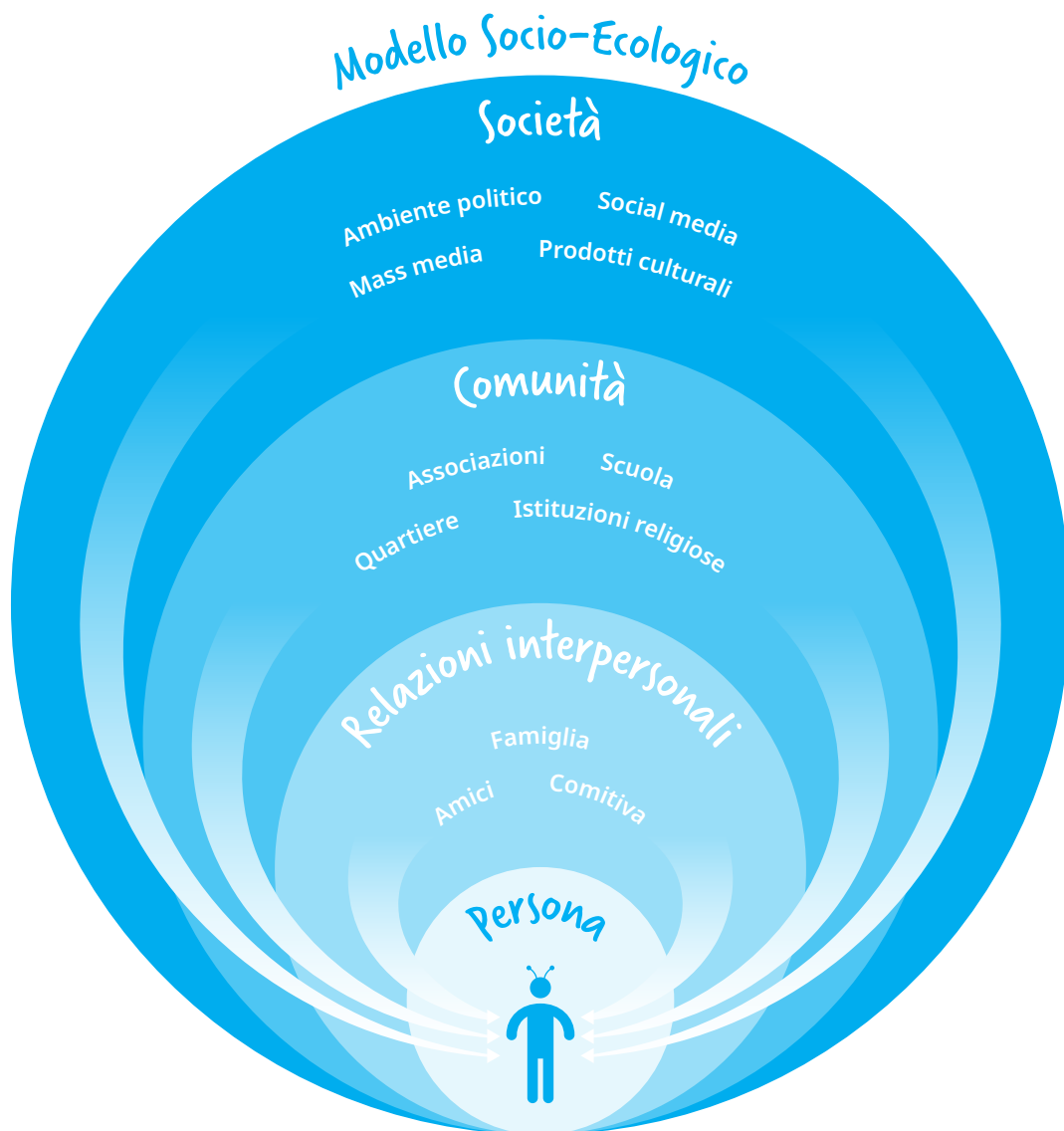
Il funzionamento del nostro cervello è ottimo se dobbiamo essere in grado, a colpo d’occhio, di capire che un oggetto con 4 gambe e uno schienale è una sedia pur non avendo mai visto quella sedia specifica! Non così meraviglioso, invece, quando si applica alle persone.

Non possiamo eliminarli, ma possiamo iniziare a notarli e a isolarli!

Ma perchè?

Dipende dalla nostra cosiddetta “culturalizzazione”. La “cultura” non è solo la sagra di paese o la mostra al museo! **La cultura è qualcosa che incorporiamo e che ci insegna cosa reputare “normale” fin dall’infanzia.**

Incorporare vuol dire che **le credenze culturali non sono solo idee che possiamo ri-muovere a nostro piacimento, entrano nei nostri meccanismi cerebrali e sono molto difficili da scardinare** perché orientano il nostro pensiero e fanno letteralmente parte di noi. La cultura è invisibile ma ha un impatto nel direzionarci: proprio come l'aria! **Quello che possiamo fare è, però, controllare le nostre azioni e lavorare per cambiare quei lati della cultura che non ci piacciono!**



Self-check



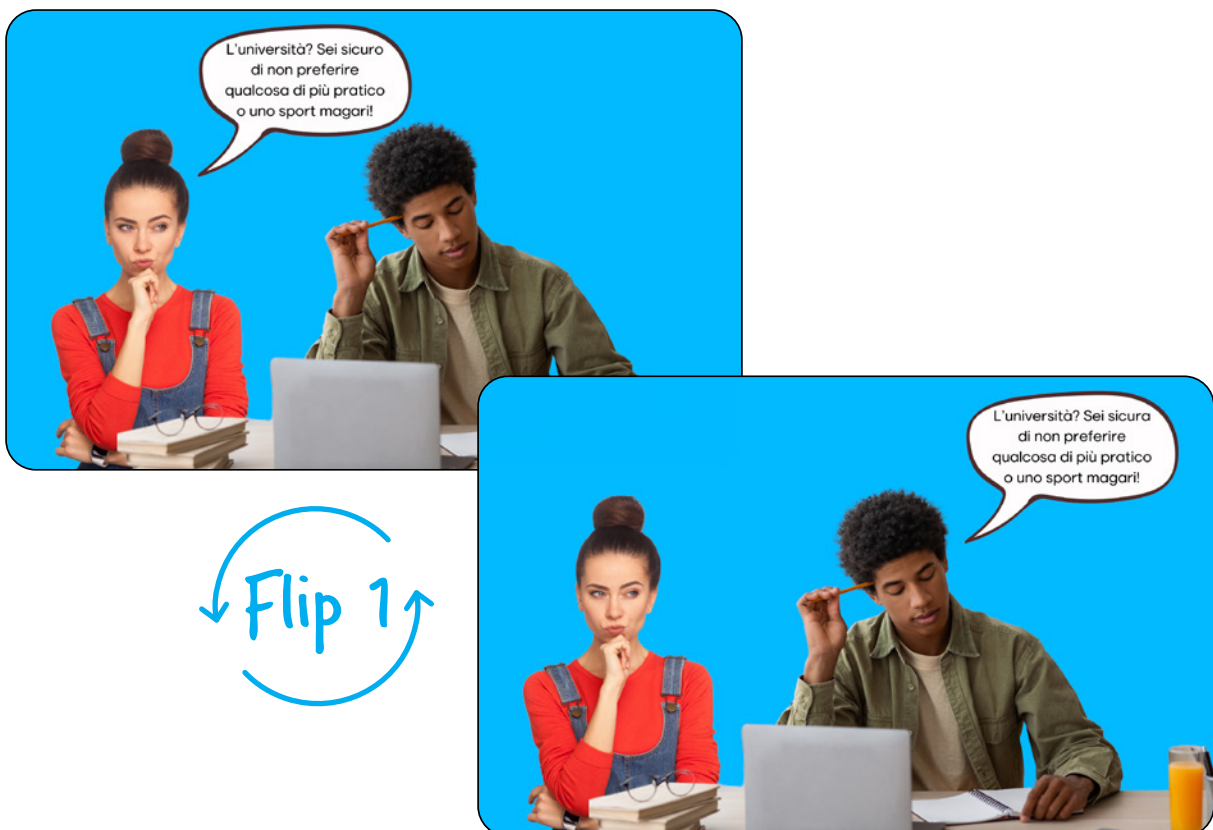
Come contrastare i nostri bias?

Dobbiamo puntare alla consapevolezza, far passare i bias dal pensiero cognitivo e inconscio al pensiero critico, conscio. L'obiettivo non è necessariamente mutarli (può essere molto difficile dopo l'infanzia) ma evitare che abbiano effetto sui nostri comportamenti.

Strumenti utili:

Flip it to test it

Esercizio mentale brevettato da Kristen Pressner per riconoscere quando assistiamo a atti discriminatori (opregiudizi in azione) sia in situazioni sociali (dialoghi ecc.) che in altre forme di comunicazione.





↓ Flip 2 ↑



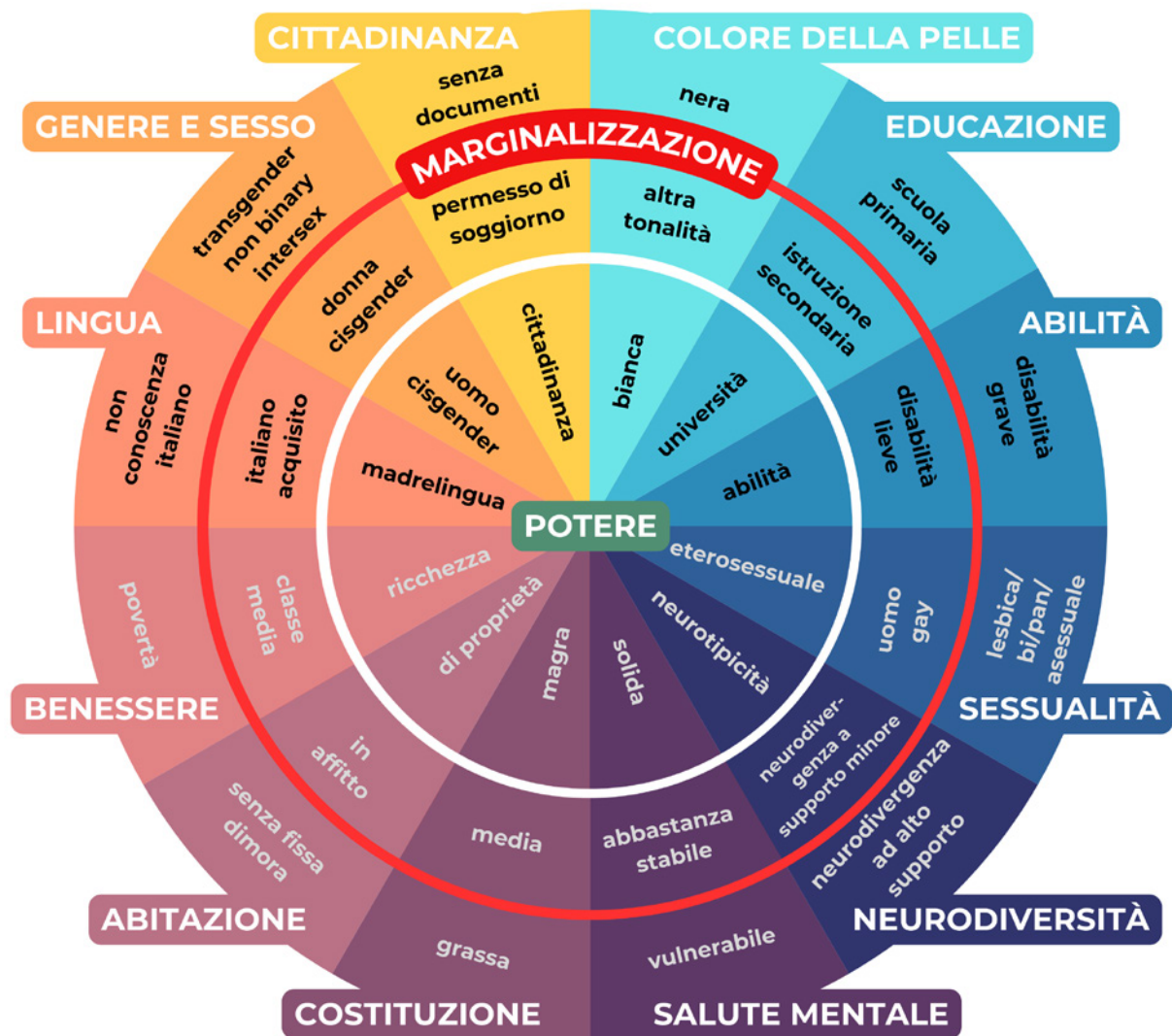
↓ Flip 3 ↑



Ruota del privilegio

utile a riflettere sulla propria identità e su quali elementi possiamo riflettere in modo particolare quando interagiamo con le altre persone. Inoltre, ci permette di capire quali privilegi possiamo mettere a disposizione delle altre persone per fare advocacy rispetto ai loro diritti.

Ricordiamo: un privilegio può essere considerato come una caratteristica personale che ci permette di non avere pensieri o ansie su quell'ambito specifico. Ad esempio, se sono un uomo cisgender, non dovrò mai avere ansia rispetto agli effetti che il mio genere può avere sulla mia esperienza di vita.



Norme



Supportare MSNA, giovani migranti e rifugiat*

Quadro normativo

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)

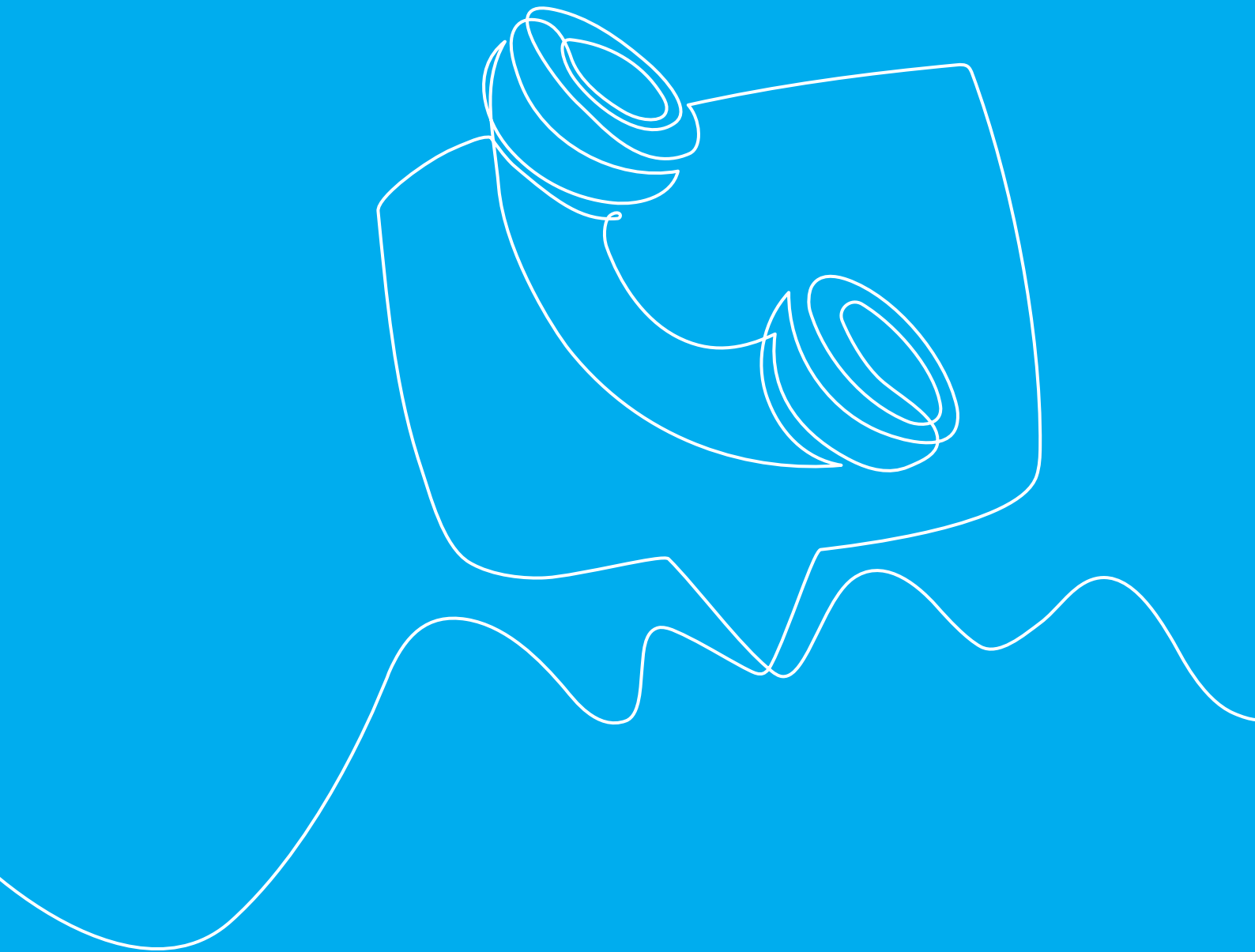
Livello Europeo

- 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

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: Contrasto alle discriminazioni nel lavoro e formazione
- Legge 67/2006: Protezione delle persone con disabilità, incluse quelle migranti

Referrals



Antidiscriminazione

- **Numero Verde UNAR (800.90.10.10)**
- **1522**
- **Telefono Azzurro**
Numero 1 96 96 - Link: <https://azzurro.it/>
- **Gay Helpline**
Il servizio può essere contattato attraverso il numero verde 800 713 713 via web o Speakly chat - Link: <https://gaycenter.it/gay-help-line/>

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 scolastico

- **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)**
Link: <https://www.unicef.it/pubblicazioni/vademecum-per-l-orientamento-professionale/>
- **Here4U (UNICEF)**
Scrivi a **Here4U**, il servizio online di U-Report On The Move di UNICEF.
Puoi fare tutte le domande che desideri nella lingua che preferisci.
Il servizio è anonimo, gratuito e disponibile dal lunedì al venerdì, dalle 9:00 alle 18:00, attraverso i seguenti canali:
WhatsApp: +39 320 248 0863
Facebook Messenger: cerca *U-Report On The Move*
Telegram: @ureportotm_bot

Bibliografia

Lista letture che include una varietà di opere che esplorano diversi aspetti della discriminazione, della migrazione, della cultura e dell'identità.

- **Amir Issaa** – *Educazione rap* (ADD Editore, 2021)
- **Angela Davis** – *Donne, razza e classe* (Edizioni Alegre, 2018)
- **Daniel Kahneman e Amos Tversky**, *Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases* (1974)
- **Djarah Kan** – *Ladri di denti* (People, 2020)
- **Espérance Hakuzwimana Ripanti** – *E poi basta. Manifesto di una donna nera italiana* (People, 2019)
- **Espérance Hakuzwimana Ripanti** – *La banda del pianerottolo* (Mondadori, 2023)
- **Espérance Hakuzwimana Ripanti** – *Tutta intera* (Einaudi, 2022)
- **Espérance Hakuzwimana Ripanti** – *Tra i bianchi di scuola. Voci per un'educazione accogliente* (Einaudi, 2024)
- **Federica Fabrizio (Federippi)** – *Femminucce* (Rizzoli, 2023)
- **Francesca Melandri** – *Sangue giusto* (Rizzoli, 2017)
- **Igiaba Scego** – *Cassandra a Mogadiscio* (Bompiani, 2023)
- **Igiaba Scego** – *Figli dello stesso cielo* (Piemme, 2021)
- **Judith Butler** – *Questione di genere* (2013)
- **Kimberlé Crenshaw**, *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color* (1991)
- **Laila Wadia** – *Il giardino dei Frangipani* (Oligo, 2020)
- **Nadeesha Uyangoda** – *L'unica persona nera nella stanza* (66thand2nd, 2021)
- **Natalia Banulescu-Bogdan, Haim Malka, Shelly Culbertson**, *How We Talk about Migration: The Link between Migration Narratives, Policy, and Power* (2021)
- **Nogaye Ndiaye** – *Fortunatamente nera. Il risveglio di una mente colonizzata* (HarperCollins Italia, 2023)
- **Oiza Queens Day Obasuyi** – *Corpi estranei* (People, 2020)
- **Rahma Nur** – *Il figlio del sole e della tempesta* (Oso Melero, 2023)
- **Sabrina Efionayi** – *Addio, a domani* (Einaudi, 2022)
- **Tim Dixon, Stephen Hawkins, Laurence Heijbroek, Míriam Juan-Torres, François-Xavier Demoures**, *Attitudes towards National Identity, Immigration and Refugees in Italy* (2018)
- **UNICEF e Consortium Ipsos-Lattanzio KIBS**, *Così lontani, così vicini: gli atteggiamenti di adolescenti e giovani nei confronti dei loro pari con background migratorio in Italia* (2024)
- **Viviana Mazza e Kibra Sebhat** – *Io dico no al razzismo* (Mondadori, 2021)

Per avere ulteriori informazioni relative a questa pubblicazione, contattare:

UNICEF (ECARO)

Rosa Maria Curró, Intersectional Discrimination Consultant:

rcurro@unicef.org

Yodit Estifanos Afewerki, U-Report Manager:

yestifanos@unicef.org



UNICEF Europe and Central Asia
Regional Office – Italy Outpost
Via Palestro 68, 00185 Rome Italy
Telephone: +39.06.478091
www.unicef.org/eca/

©UNICEF
Aprile 2025