

# 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?



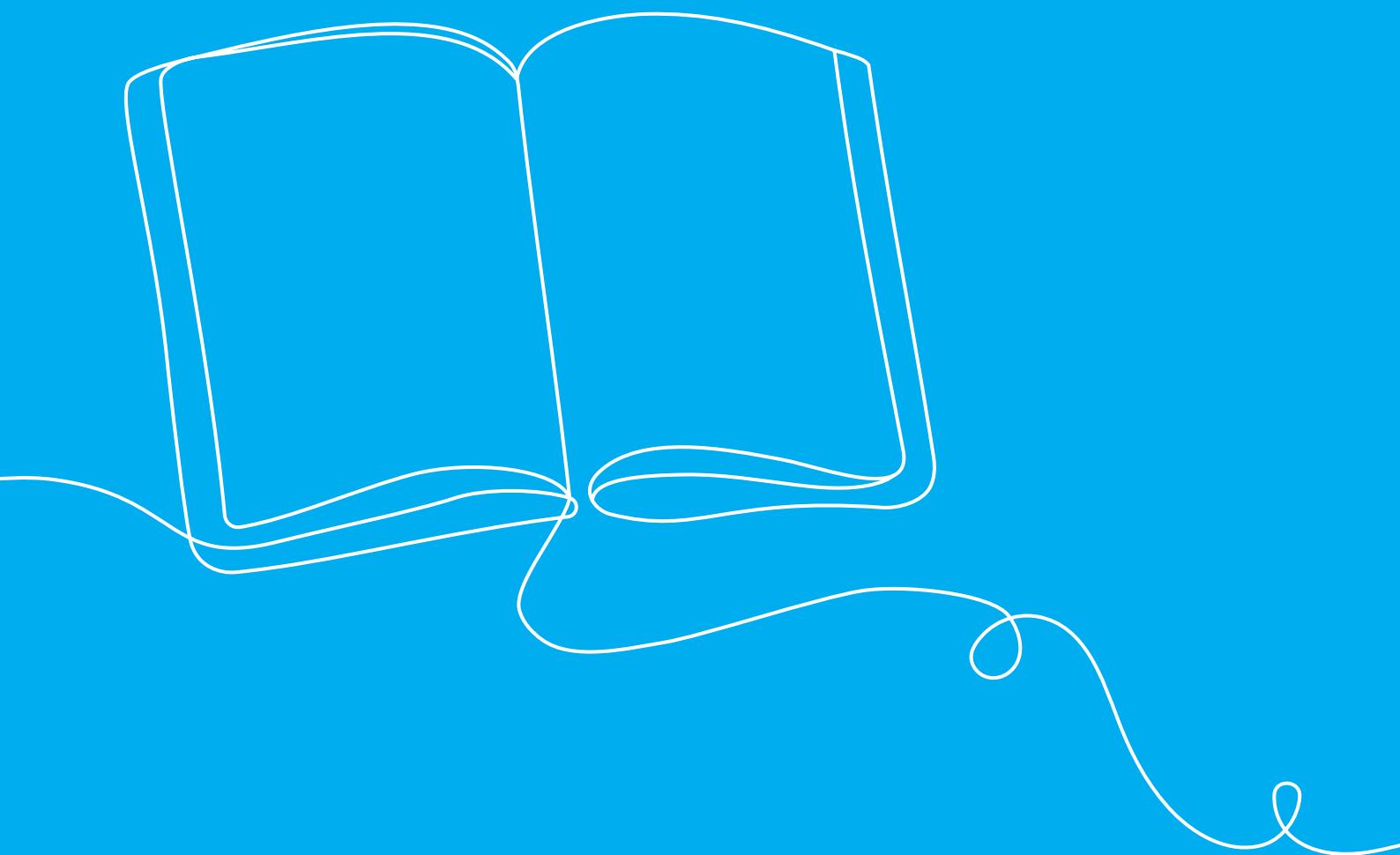
**La soluzione?**

**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 all 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.**

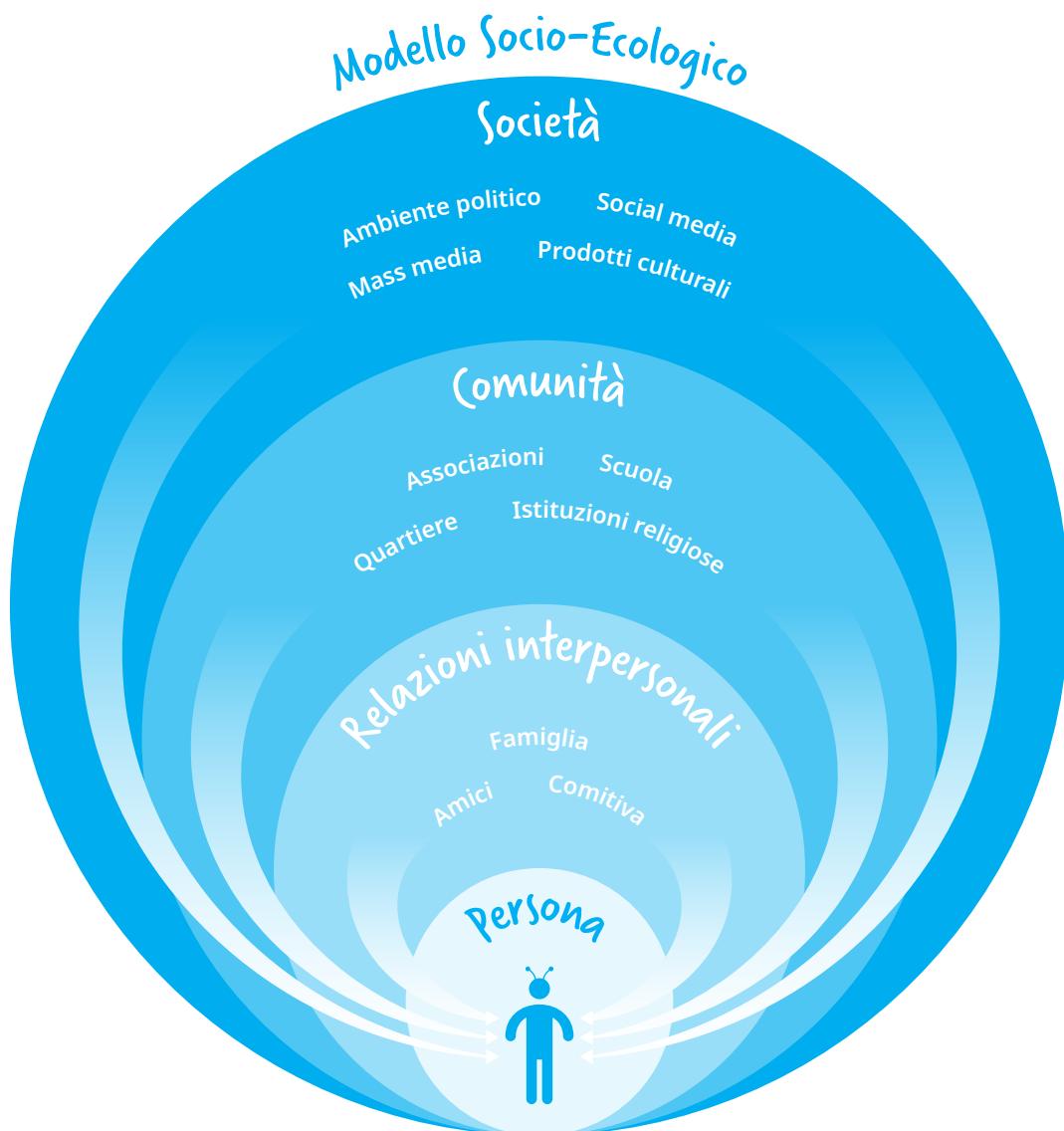
Il funzionamento del nostro cervello è ottimo se dobbiamo essere in grado, a colpo d'occhio, di capire che un oggetto con 4 gambe e uno schienale è una sedia pur non avendo mai visto quella sedia specifica! Non così meraviglioso, invece, quando si applica alle persone.

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

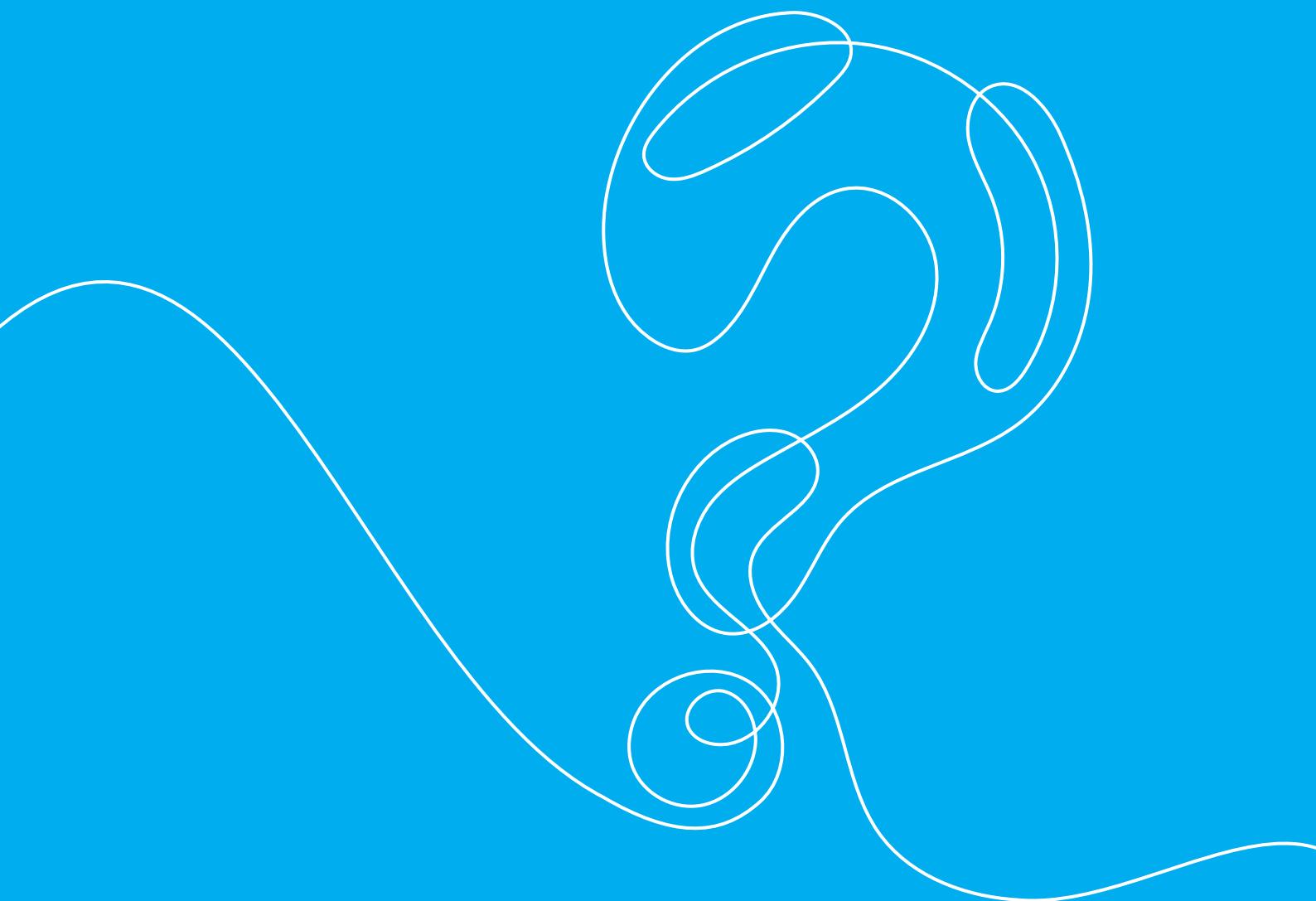
## Ma perchè?

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 rimuovere 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, consci. 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 KristenPressner per riconoscere quando assistiamo a atti discriminatori (opregiudizi in azione) sia in situazioni sociali (dialoghi ecc.) che in altre forme di comunicazione.

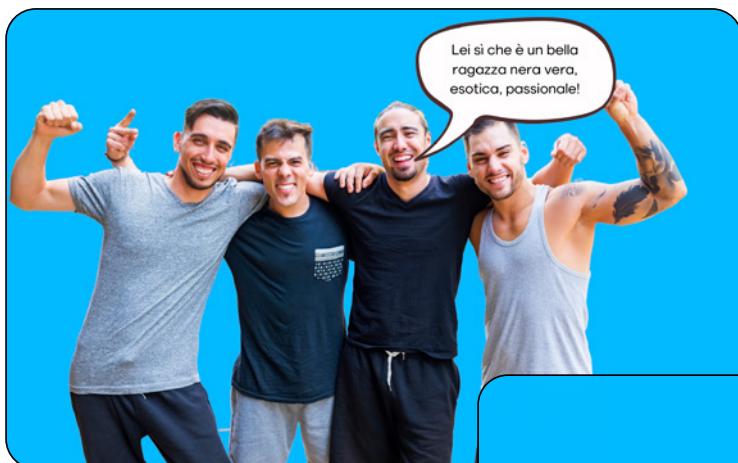


Flip 1





Flip 2



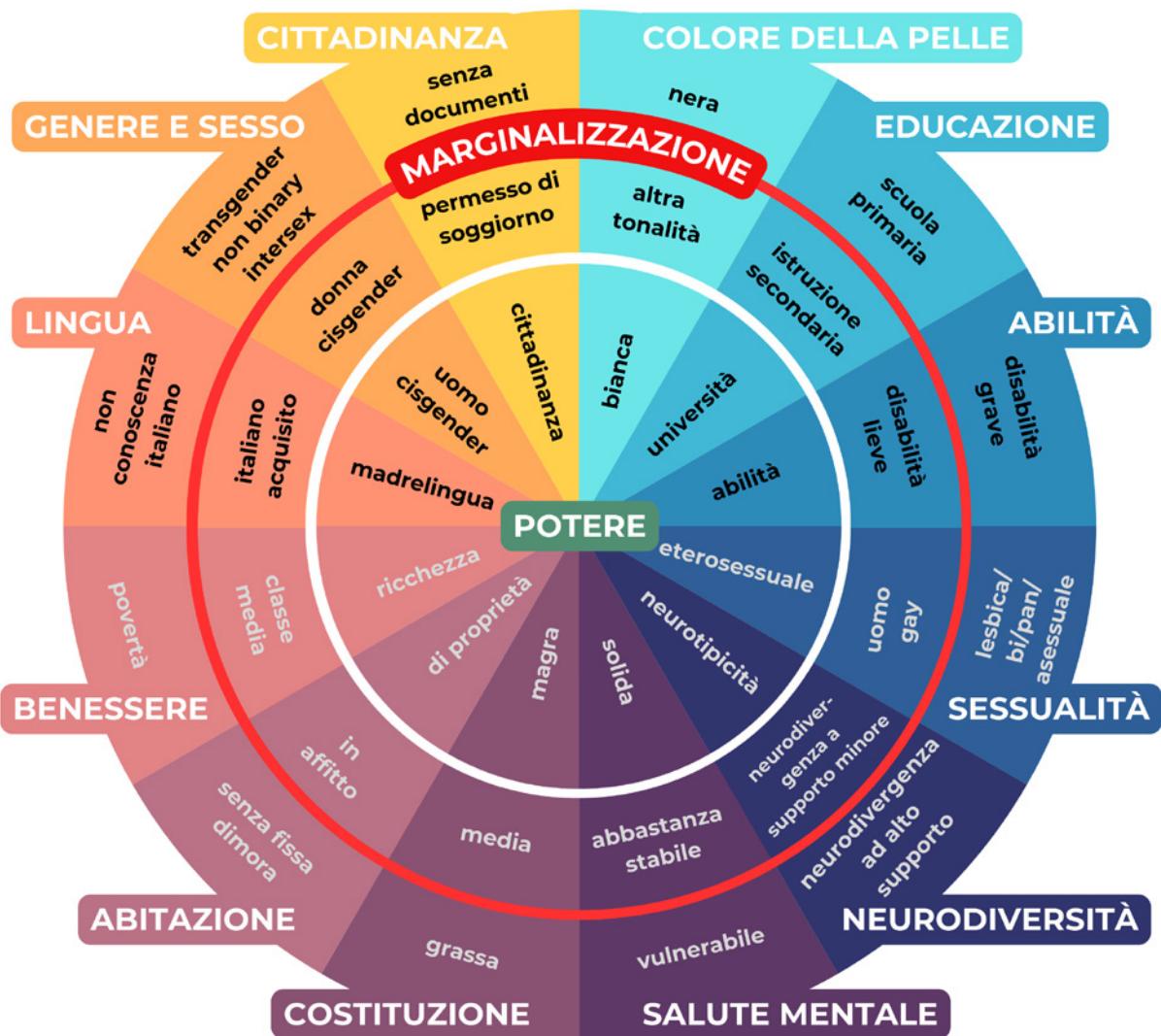
Flip 3



# 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)

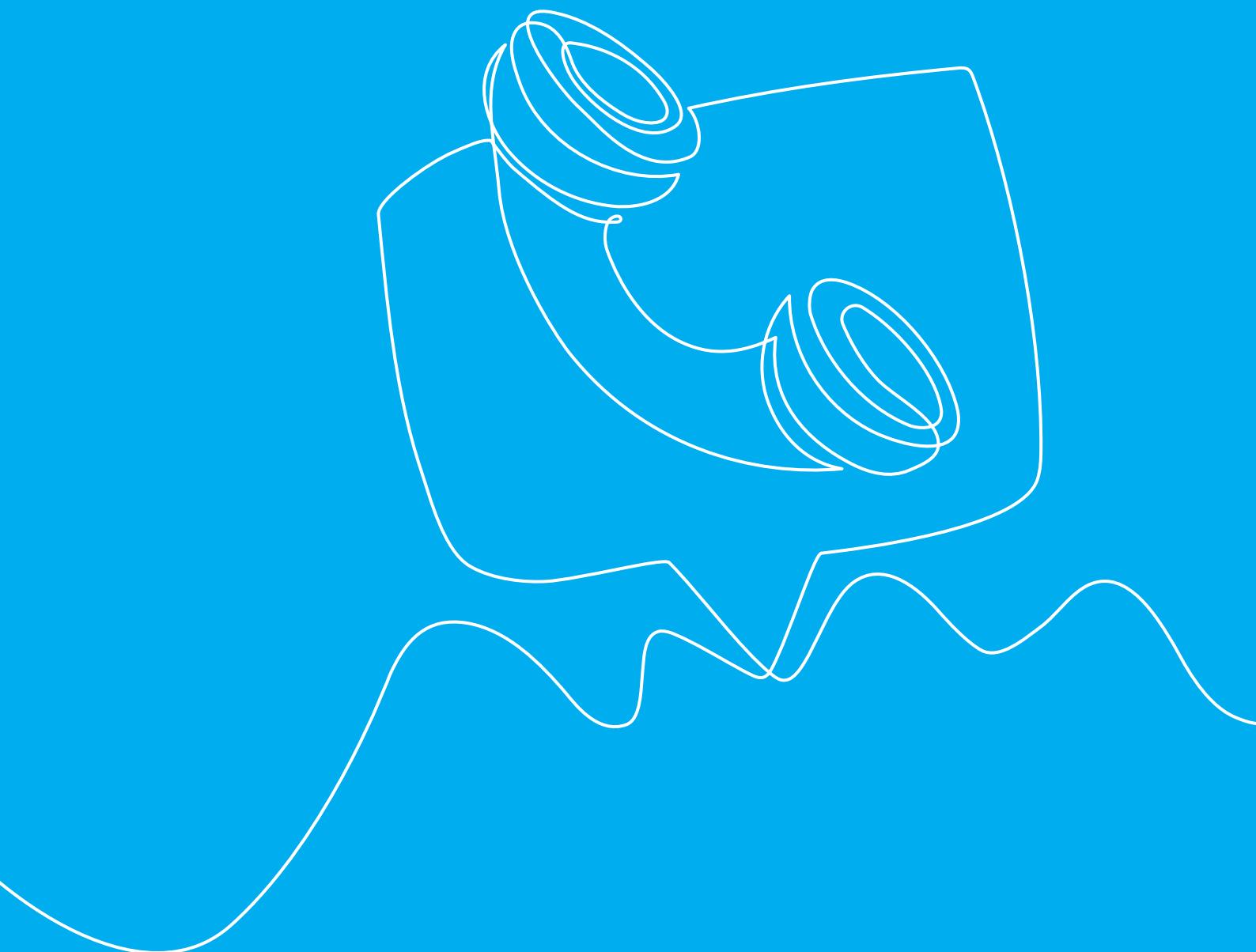
### Livello Europeo

- 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: Contrast 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 dicono al razzismo* (Mondadori, 2021)

Per avere ulteriori informazioni relative a questa pubblicazione, contattare:

**UNICEF (ECARO)**

Rosa Maria Curró, Intersectional Discrimination Consultant:

[rcurro@unicef.org](mailto:rcurro@unicef.org)

Yodit Estifanos Afewerki, U-Report Manager:

[yestifanos@unicef.org](mailto:yestifanos@unicef.org)



---

per ogni bambino

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

©UNICEF  
Aprile 2025