



MigrAID

FORMAZIONE SULLA DIVERSITÀ

MANUALE DI FORMAZIONE

MigrAID – progetto Erasmus+:

Educare I Partner Sociali alla Diversità
Etnica nelle Piccole e Medie Imprese



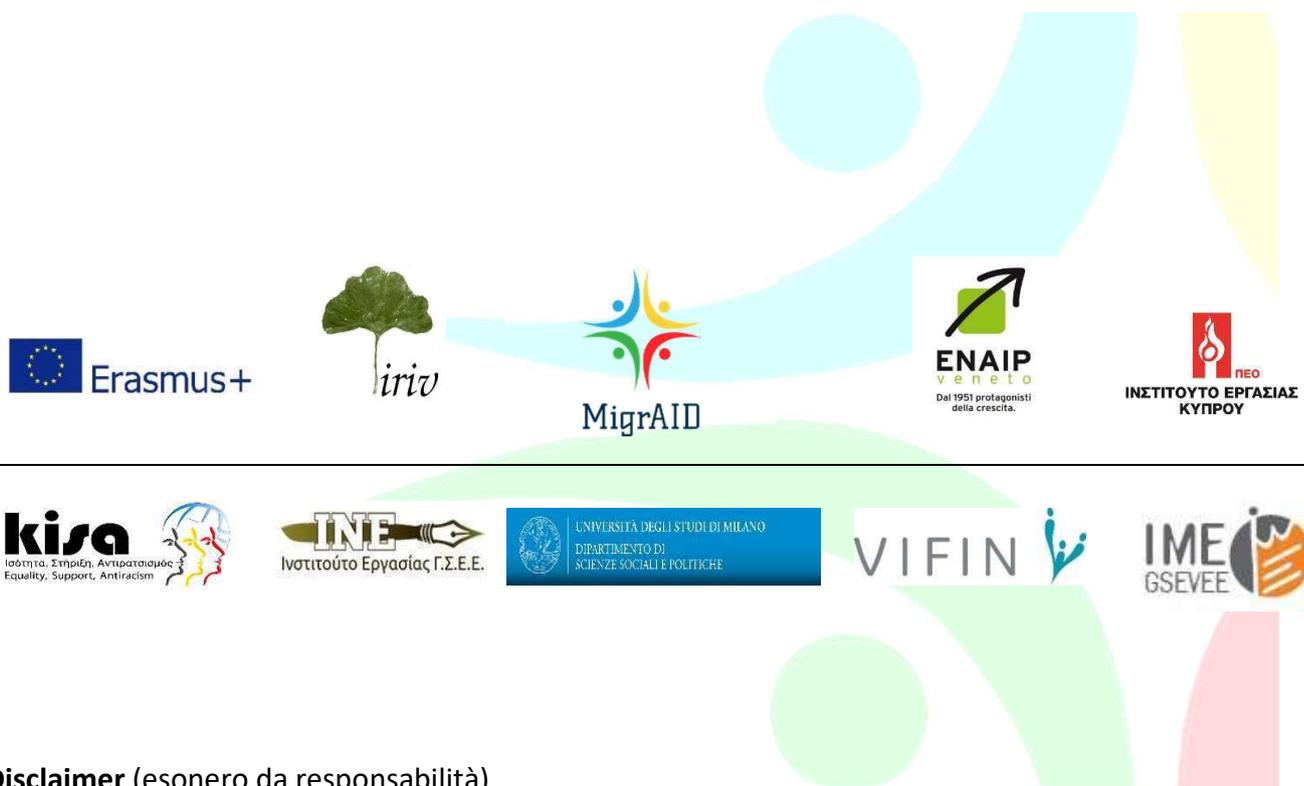
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Realizzato da:

Azione per l'uguaglianza, supporto, antirazzismo (KISA), Cipro

In collaborazione con le seguenti organizzazioni:

- Istituto del lavoro di Cipro (INEK-PEO)
- Osservatorio sulle PMI della Confederazione ellenica di artigiani e mercanti professionisti (IME/GSEE), Grecia
- Istituto del Lavoro della Confederazione generale dei Lavoratori Greci (INE/GSEE), Grecia
- Università Degli Studi di Milano (UNIMI), Italia
- Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAIP Veneto I.S.), Italia
- Iriv Conseil, Francia
- Videnscenter per l'integrazione (VIFIN), Danimarca



Disclaimer (esonero da responsabilità)

Il progetto è finanziato nell'ambito del programma Erasmus+ e della Fondazione per la Gestione dei Programmi Europei di Apprendimento Permanente di Cipro (IDEP).

Il contenuto di questo manuale è di esclusiva responsabilità degli autori.

I contenuti di questa pubblicazione possono essere citati o riprodotti, a condizione che la fonte delle informazioni sia riconosciuta.

Riconoscimento

Questo manuale è stato redatto da Andriana Kossiva per KISA, nell'ambito del progetto MigrAID, un innovativo progetto Erasmus + in corso dal 1 ° ottobre 2016 con il titolo "Educare i Partner Sociali alla Diversità Etnica nelle Piccole e Medie Imprese" (MigrAID) in cinque Stati membri della UE: Cipro, Grecia, Italia, Francia e Danimarca.

Indice

Introduzione	4
Principi Metodologici della Formazione	5
Preparazione per l'Erogazione della Formazione	7
Struttura	10
MODULO 1: INTRODUZIONI, OBIETTIVI E REGOLE BASE	13
MODULO 2: COMPrensione DI STEREOTIPI E PREGIUDIZI	18
MODULO 3: CAPIRE LA DIVERSITÀ.....	26
MODULO 4: DISCRIMINAZIONE	36
MODULO 5: DIVERSITÀ ED ATTIVITÀ ECONOMICA	44
MODULO 6: QUADRO NORMATIVO	53
MODULO 7: PROMUOVERE LA DIVERSITÀ E COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE.....	63
MODULO 8: RAPPORTI DI LAVORO, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIVERSITÀ.....	69
MODULO 9: AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE E SEGNALARLA.....	79
MODULO 10: RIASSUNTO	100
MODULO 11: VALUTAZIONI ED OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	102
Bibliografia.....	103

Contesto di riferimento

Questo manuale è un risultato del progetto "Educare i Partner Sociali alla Diversità Etnica nelle Piccole e Medie Imprese" (MigrAID). Il progetto affronta la diversità etnica sul posto di lavoro e conduce particolari programmi di ricerca e di formazione nel settore delle Piccole e Medie imprese (PMI) al fine di facilitare l'integrazione armoniosa dei lavoratori migranti. Più specificamente, il progetto svolge due studi di ricerca innovativi ed interconnessi e sviluppa particolari programmi di FP (formazione professionale) per i partner sociali e le comunità di migranti. Diversità etnica, inclusione, diversità sul posto di lavoro, disuguaglianza, discriminazione e risoluzione dei conflitti sono temi che permeano tutte le attività del progetto. Lo scopo ultimo di MigrAID è rafforzare le capacità e le competenze di sindacalisti, datori di lavoro e migranti. Attraverso l'educazione informale, il progetto aspira a preparare meglio questi gruppi sopra citati nell'affrontare le sfide e le richieste del mercato del lavoro. Tra gli obiettivi del progetto vi è lo sviluppo di strumenti digitali per l'apprendimento, la costruzione di programmi settoriali di formazione professionale (FP), l'aumento della consapevolezza dei datori di lavoro sulla diversità etnica, lo sviluppo di sinergie di collaborazione tra istituzioni e individui che lavorano sulla migrazione e lo scambio di know-how ed esperienze.

Il progetto è supportato da Erasmus + ed è coordinato dall'Istituto del lavoro di Cipro (INEK-PEO) in collaborazione con altre sette organizzazioni come segue:

Azione per l'Uguaglianza, il Sostegno, l'Antirazzismo (KISA), Cipro

Istituto del Lavoro della Confederazione Generale dei Lavoratori Greci (INE / GSEE), Grecia

Istituto della Confederazione Ellenica dei Professionisti, Artigiani e Commercianti AE (IME / GSEVEE), Grecia

Università degli Studi di Milano (UMIL), Italia

Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAIIP Veneto I.S.), Italia

Iriv Conseil (Istituto di Ricerca e di informazione sul Volontariato), Francia

Videnscenter (centro Viden per l'Integrazione), Danimarca

Scopo del Manuale

Questo manuale fornisce il materiale ed il metodo per condurre un laboratorio per migranti sul tema prima della diversità in generale, e poi sulla diversità e l'occupazione, specialmente nelle Piccole e Medie imprese (PMI).

Il presente programma di formazione sarà utilizzato per l'ulteriore sviluppo delle conoscenze e delle capacità dei migranti che arrivano nel paese di accoglienza, consentendo una loro più ampia integrazione sociale e lavorativa. La formazione comprende i diritti lavorativi e sociali dei migranti nei paesi europei, le caratteristiche del mercato del lavoro in ogni paese di progetto, le procedure

per i permessi di lavoro e d'asilo, e la risoluzione dei conflitti. Il programma approfondirà, inoltre, anche temi legati alla consulenza legale-sociale, alla difesa e ai diritti del lavoro dei migranti, alle caratteristiche del mercato del lavoro, al riconoscimento delle qualifiche, al ruolo degli organi consultivi e di altre reti di sostegno.

KISA, in qualità di organizzazione responsabile della produzione di questo programma di formazione, ha realizzato il presente manuale in collaborazione con IRIV e con il contributo di tutti i partner. Il materiale formativo è stato elaborato sulla base dell'esperienza diretta dei partner, delle numerose fonti scientifiche consultate e dei risultati del rapporto di ricerca comparativa (O1), prodotto ad inizio progetto, che mette a confronto dati provenienti da tutti i paesi che partecipano al progetto "Migraid".

Il contenuto del materiale formativo mira a soddisfare le seguenti esigenze:

1. Identificare le componenti chiave dei destinatari, i loro bisogni di formazione, le loro capacità e conoscenze.
2. Affrontare le esigenze identificate dei destinatari, partendo dalle loro competenze e conoscenze esistenti per puntare poi ad accrescerle.
3. Utilizzare metodi e tecniche di formazione efficaci (attività, dispense, diapositive, teoria, ecc.).

Destinatari

I principali beneficiari del manuale sono migranti residenti nei paesi ospitanti. Questo manuale non copre le esigenze specifiche dei richiedenti asilo, date le particolarità del sistema legislativo riguardante questo particolare gruppo. E' prevista progettazione di due corsi di formazione: uno per i migranti che soggiornano da lungo tempo nel paese ospitante e/o i migranti che sono iscritti al sindacato e/o i migranti che sono attivi nelle loro comunità e/o altrimenti attivi nelle questioni di integrazione nel posto di lavoro; ed uno per i migranti che non hanno tale esperienza e/o sono appena arrivati.

Principi Metodologici della Formazione

Interattivo e Motivazionale

Questo manuale è progettato perché i corsi di formazione siano:

- **Altamente interattivi:** la formazione interattiva è, secondo la ricerca, il metodo più efficace per l'apprendimento degli adulti. È stato dimostrato che sessioni di formazione interattive e partecipative producono risultati, di volta in volta, migliori, dato che le persone imparano meglio quando interagiscono. Le persone imparano ascoltando, guardando/osservando, sperimentando, comunicando. Questo manuale è progettato per incorporare tali mezzi in un corso di formazione.

- **Motivazionali:** la motivazione gioca un ruolo decisivo nell'apprendimento. Lo scopo di questa formazione è aiutare i partecipanti a sviluppare nuove conoscenze e abilità e anche a dimostrare i benefici della diversità nella società e nello specifico sul posto di lavoro, motivando e responsabilizzando i migranti ad accettare e ad abbracciare la propria diversità così come quella degli altri.
- **Inclusivi:** la formazione diventa più efficace attraverso l'impegno attivo dei partecipanti. Ciò può essere ottenuto attraverso l'uso di esempi, discussioni e casi di studio, grazie ai quali tutti i partecipanti saranno in grado di trasferire le conoscenze teoriche apprese nella loro pratica quotidiana. Tali strumenti possono anche essere utili per i formatori al fine di verificare la comprensione e le conoscenze acquisite dagli allievi attraverso la formazione. È importante che i formatori garantiscano la partecipazione attiva di tutti i partecipanti alla formazione e questi strumenti possano precisamente aiutarli a fare ciò e anche a valutare meglio i risultati della formazione.

Basato sui diritti umani

Questa formazione segue un approccio basato sui diritti umani, poiché la conoscenza e il rispetto dei diritti umani, l'antidiscriminazione, l'uguaglianza e il rispetto della diversità sono essenziali per lo sviluppo personale, il progresso di una società e la crescita delle imprese.

Adattato e flessibile

Questo manuale, ed in particolare i suoi materiali, possono e dovrebbero essere adattati alle esigenze locali poiché in ogni paese/area, ci sono differenze e variazioni rispetto al quadro giuridico, alle politiche e alle pratiche, specialmente in relazione allo status di residenza dei migranti. Il manuale dovrebbe anche essere adattato in base alle esigenze specifiche dei migranti in ciascun paese. Per questo motivo, il programma formativo è flessibile e può essere facilmente adattabile.

Struttura della formazione

Il manuale è stato progettato per un corso di formazione di 6-7 ore, ma comprende anche il materiale esteso che i formatori possono utilizzare se desiderano fornire corsi di formazione più lunghi (fino a 20 ore). È consigliabile che i formatori seguano l'ordine del programma, in quanto è progettato in modo tale che ogni sezione prepari il terreno per la successiva. Infine, il manuale è progettato per essere utilizzato idealmente in una singola sessione ma, in caso di necessità, ogni sezione può anche essere eventualmente trattata in modo indipendente.

Le sezioni del programma contengono **moduli tematici** ed ogni modulo comprende **istruzioni per i formatori, attività suggerite, dispense** (se pertinenti), **note per i formatori, consigli per i formatori** (se pertinenti) e **diapositive power point** (Allegato).

La sezione sotto il titolo **“Istruzioni per i formatori”** include informazioni concettuali, metodologiche e pratiche per aiutare i formatori a svolgere le attività fornite e in generale ad erogare la formazione.

Le appendici forniscono materiale, sotto forma di dispense, utile per gli obiettivi di apprendimento che i formatori possono distribuire ai partecipanti.

Attività, compresi i casi studio

Ogni modulo contiene le attività, compresi i casi studio, che i formatori possono svolgere in un corso interattivo. I formatori vengono istruiti su quali e quante attività utilizzare, in base al tempo di formazione (7 ore o più ore) e al background e alle esigenze dei partecipanti (se sono migranti appena arrivati/migranti senza tale esperienza, o migranti che soggiornano da lungo tempo nel paese di accoglienza e/o migranti che sono iscritti al sindacato e/o migranti che sono attivi nelle loro comunità e/o altrimenti che svolgono attività di integrazione nei luoghi di lavoro).

Preparazione per l'Erogazione della Formazione

I formatori devono personalizzare il materiale presente in questo manuale in base alle particolari condizioni del paese/luogo in cui si svolge la formazione. Di conseguenza, i formatori devono conoscere molto bene il contesto nazionale/locale fino ad i suoi sviluppi più recenti. Tale conoscenza del contesto specifico dei partecipanti consentirà ai formatori di:

- Erogare una formazione calata nel contesto specifico di riferimento e, conseguentemente, più incisiva.
- Mantenere vivo l'interesse dei corsisti.
- Migliorare la loro credibilità e rafforzarla.

Valutazione

Ogni formazione deve essere conclusa con una valutazione, allo scopo di misurare l'efficacia e l'impatto dell'attività svolta. Tale valutazione può includere:

- Raccolta di dati sulle reazioni e sui feedback dei partecipanti, in particolare sull'apprendimento.
- Confronto dei risultati attesi con quelli effettivi.
- Identificazione dei problemi che necessitano di miglioramento.

La valutazione può basarsi su commenti/osservazioni verbali dei partecipanti e/o dei formatori. Alla fine di ogni corso, i formatori devono comunque distribuire questionari ai partecipanti, in modo da avere una valutazione scritta. Le dispense alla fine di questo manuale possono essere utilizzate come campione.

Accordi pratici

Tempo

Il programma formativo di questo manuale è progettato per un corso di 7 ore, che può essere erogato in una sessione di un giorno, con due pause di 15 minuti e la pausa pranzo. Tuttavia, il manuale fornisce anche del materiale aggiuntivo che i formatori possono utilizzare per corsi di formazione fino a 20 ore.

Si raccomanda che i formatori siano flessibili sulla gestione del tempo: se la discussione è vivace ed i partecipanti sembrano apprezzare il modo in cui l'apprendimento avviene, allora i formatori possono concedere ad esso più tempo del previsto e adattare le altre parti del corso. È più importante rispondere alle domande, chiarire eventuali richieste e consentire ai partecipanti di esprimere se stessi piuttosto che attenersi rigorosamente al programma.

Consiglio Generale

La tematica di questi corsi di formazione è piuttosto delicata ed i partecipanti possono esprimere o avere la convinzione che i temi affrontati non siano importanti e/o reali. Inoltre, alcuni partecipanti potrebbero avere e/o esprimere il loro pregiudizio sui gruppi socialmente deboli. I **“Suggerimenti per i formatori,”** inclusi in ogni modulo, possono essere utili per affrontare le difficoltà che sorgono nel corso di formazione, includendo domande difficili e risposte pertinenti, così come suggerimenti ed informazioni che possono essere utilizzati per rispondere alle domande/dubbi/commenti problematici dei partecipanti in modo positivo e costruttivo.

È consigliabile che ogni sessione di formazione venga erogata da due formatori, che collaboreranno tra loro, unendo le loro prospettive, per ottenere migliori risultati. Le storie personali sono potenti strumenti di apprendimento. I formatori sono fortemente incoraggiati a fare uso delle loro storie/esperienze personali quando pertinenti ed incoraggiare anche i partecipanti a condividere le proprie storie. Si raccomanda ai formatori di fare attenzione a ciò che i partecipanti stanno dicendo e anche a ciò che non stanno dicendo, e ad approfittare sia di ciò che viene detto sia di ciò che non viene detto. Far affiorare ciò che non è stato detto è molto importante. Pertanto i formatori sono incoraggiati, quando è ritenuto adeguato, a far emergere queste cose.

Materiali didattici effettivi

Il materiale essenziale per erogare la formazione è fornito in questo manuale, compresi gli allegati e le dispense. Tuttavia, i formatori sono fortemente incoraggiati a preparare materiale ulteriore, in particolare materiale specifico sul contesto nazionale/locale e a prepararsi in anticipo la lezione del corso.

Strumenti ed Attrezzature

Si raccomanda che le lezioni del corso siano erogate in una stanza grande e confortevole. I partecipanti dovrebbero sedersi sulle sedie disposte a forma di U/cerchio aperto ed i formatori dovrebbero erogare le loro lezioni all'estremità aperta della forma ad U/cerchio. Deve essere disponibile un tavolo con le seguenti dotazioni e attrezzature:

- Proiettore power point
- computer e schermo
- lavagne a fogli mobili e carta
- matite/penne (una per ogni partecipante);
- carta per targhette
- pennarelli multicolori.
- Schede o pezzi di carta
- Nastro adesivo
- Nastro biadesivo
- quaderni (uno per partecipante)

Si consiglia di posizionare un altro tavolo in una zona separata della stanza (sul retro o sul lato della stanza) per i rinfreschi.

Preparazione pre-formazione

Il giorno della lezione, i formatori dovrebbero arrivare almeno 60 minuti prima per:

- Preparare la stanza.
- Preparare l'attrezzatura.
- Portare e organizzare le attrezzature.
- Assicurarsi che l'apparecchiatura funzioni correttamente.
- Accertarsi dei rinfreschi e della consegna del cibo.

Dispense

Le dispense sono disponibili nei moduli. Se non diversamente indicato nel modulo, le dispense dovrebbero essere distribuite alla fine del corso, in modo da evitare che i partecipanti siano distratti.

Vocabolario e definizioni

Le definizioni utilizzate in questo manuale si basano sulla legislazione nazionale, della UE ed internazionale e, soprattutto, si fondano su un approccio basato sul diritto, attingendo ai termini con cui gli attivisti e i gruppi organizzati si definiscono. È importante sottolineare che il termine "razza", privo di basi scientifiche quando applicato all'umanità, viene utilizzato anche in questo contesto.

Fine del corso

Al termine della formazione, i formatori dovrebbero essere pronti a fornire risorse aggiuntive per i partecipanti che vogliono approfondire questioni rilevanti. Tale materiale può essere trovato nella sezione "Materiale aggiuntivo", alla fine del manuale.

Struttura

Durata totale: 7 ore circa

MODULO 1: INTRODUZIONE E REGOLE BASE

Tempo: 15 minuti

Obiettivi:

- Familiarizzare: gli istruttori ed i partecipanti devono familiarizzare gli uni con gli altri.
- Costruire ed introdurre regole di base.
- Descrivere gli obiettivi del corso.
- Impostare le aspettative e gli obiettivi del gruppo.

MODULO 2: COMPrensIONE DEGLI STEREOTIPI E DEI PREGIUDIZI

Tempo: 20 minuti

Obiettivi:

- Stereotipi, pregiudizi, preconcetti, credenze: cosa sono e in che cosa differiscono?
- Definire gli stereotipi, i pregiudizi, i preconcetti e le credenze.
- Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sulle implicazioni che stereotipi e pregiudizi hanno sulla vita delle persone e su come influenzano la condotta personale e professionale.
- Incoraggiare i partecipanti ad identificare e affrontare i propri stereotipi e pregiudizi.
- Mostrare come gli stereotipi ed i pregiudizi possono influire negativamente sul loro lavoro.

MODULO 3: CAPIRE LA DIVERSITÀ

Tempo: 1 ora

Obiettivi:

- Incoraggiare i partecipanti ad esplorare la diversità della propria identità in modo da riconoscere i molteplici aspetti "dell'identità" ed i vari significati attribuiti a tali aspetti, sia per noi stessi che per gli altri.
- Incoraggiare i partecipanti ad esplorare i loro privilegi e vulnerabilità e a riconoscerli.
- Definire la diversità.
- Introdurre i partecipanti ad una gamma di problemi di diversità incentrati su: razza, etnia, genere, sessualità, disabilità, religione e classe sociale di appartenenza.
- Esplorare i tipi di discriminazione che le categorie deboli possono affrontare.
- Mostrare l'importanza di coltivare la comprensione ed il rispetto per la diversità.
- Introdurre la diversità sul posto di lavoro e le modalità su come la diversità lo può influenzare positivamente.

MODULO 4: DISCRIMINAZIONE

Tempo: 30 minuti

Obiettivi:

- Definire la discriminazione.
- Spiegare la differenza tra discriminazione e pregiudizio.

- Fornire ai partecipanti gli strumenti per identificare gli episodi di discriminazione.
- Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sulle conseguenze che la discriminazione ha sulla vita sociale ed economica delle persone fino ad arrivare all'emarginazione.
- Mostrare come la discriminazione influisce negativamente sul lavoro, sia delle vittime che dei perpetratori.

MODULO 5: DIVERSITÀ ED ATTIVITÀ ECONOMICA

Tempo: 1 ora

Obiettivi:

- Introdurre l'importanza della diversità nel mercato del lavoro.
- Introdurre l'importanza della diversità nel mondo degli affari.
- Spiegare l'importanza della diversità per quanto riguarda
 - la composizione del personale
 - la composizione della squadra manageriale
 - i rapporti nel luogo di lavoro
 - la gestione generale
 - la capacità di capire il mercato, la clientela, ed i consumi e i bisogni di quest'ultima.
- Introdurre la natura e le caratteristiche delle PMI.
- Presentare benefici e sfide della diversità nelle PMI.

MODULO 6: QUADRO GIURIDICO

Tempo: 40 minuti

Obiettivi:

- Introduzione del quadro giuridico nazionale/locale, della UE ed internazionale che tutela la diversità e combatte la discriminazione.
- Focalizzarsi sulla legislazione nazionale/locale specifica e sulla sua attuazione.
- Introdurre gli obblighi giuridici dei datori di lavoro nella protezione della diversità e nella lotta alla discriminazione sul luogo di lavoro.

MODULO 7: PROMUOVERE LA DIVERSITÀ E COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE

Tempo: 30 minuti

Obiettivi:

- Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sul comportamento rispettoso e tollerante.
- Introdurre l'empatia.
- Promuovere atteggiamenti pro-diversità.
- Formare i partecipanti su come parlare con gli altri della diversità.
- Insegnare ai partecipanti nuove competenze in modo da funzionare efficacemente in un ambiente vario e complesso, incluso il posto di lavoro.
- Insegnare ai partecipanti come esercitare la responsabilità personale e collettiva verso il rispetto della diversità.

MODULO 8: RELAZIONI DI LAVORO, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIVERSITÀ

Tempo: 1 ora

Obiettivi:

- Introduzione dei rapporti di lavoro e dei loro regolamenti in un contesto nazionale/locale.
- Aumentare la consapevolezza dei rapporti di lavoro/contrattazione nelle PMI.
- Come e perché promuovere la diversità nei rapporti di lavoro/meccanismi di contrattazione collettiva.
- Come utilizzare la diversità per migliorare e proteggere i diritti dei lavoratori migranti.
- Diversità e sindacalismo.

MODULO 9: FAR FRONTE E SEGNALARE LA DISCRIMINAZIONE

Tempo: 1 ora

Obiettivi:

- Fornire ai partecipanti le conoscenze per essere in grado di identificare se sono stati discriminati.
- Dotare i partecipanti dei mezzi per reagire alla discriminazione, compresa la segnalazione
- Presentare gli strumenti ed i meccanismi disponibili e pertinenti.
- Come reagire e segnalare la discriminazione sul posto di lavoro - Presentare strumenti/meccanismi disponibili.
- Aumentare la consapevolezza sulle barriere che le vittime affrontano nel denunciare le discriminazioni in generale e sul posto di lavoro in particolare.
- Presentare le modalità per superare le barriere.
- Sensibilizzare i partecipanti sui loro ruoli quando viene presentata una denuncia formale di discriminazione.

MODULO 10: RIEPILOGO

Tempo: 30 minuti

Obiettivi:

- Riassumere i concetti principali.
- Riassumere come identificare la discriminazione.
- Riassumere l'importanza della diversità.
- Testare la comprensione da parte dei partecipanti dei concetti presentati.
- Chiarire qualsiasi concetto poco chiaro.

MODULO 11: VALUTAZIONI ED OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Tempo: 15 minuti

Obiettivi:

- Far compilare ai partecipanti le valutazioni.
- Rivedere le aspettative e verificare se sono state soddisfatte.

MODULO 1: INTRODUZIONI, OBIETTIVI E REGOLE BASE

Tempo: 15 minuti

Obiettivi:

- Familiarizzare: i formatori ed i partecipanti devono familiarizzare fra di loro.
- Costruire ed introdurre regole di base.
- Descrivere gli obiettivi del corso.
- Impostare le aspettative e gli obiettivi del gruppo.

Prima parte: Introduzione

Tempo: 5 minuti

Materiali:

Cartelle con ordini del giorno, quaderni e penne per i partecipanti

Pennarelli

Lista dei partecipanti

ISTRUZIONI

1. I formatori passano l'elenco dei partecipanti e chiedono a tutti di firmarlo.
2. I formatori chiedono a tutti di preparare una targhetta con il nome con un foglio di carta piegato e un pennarello e di posizionarla di fronte a loro.
3. I formatori si presentano condividendo i loro nomi e descrivendo brevemente il loro background e la loro esperienza, concentrandosi sul loro ruolo di facilitatori in modo da stabilire la loro credibilità come leader dell'attività formativa.
4. I formatori chiedono ai partecipanti di presentarsi condividendo il proprio nome e qualcosa di interessante su loro stessi (questo può essere: da dove provengono/il loro background/l'esperienza sull'argomento/qualcosa di cui sono orgogliosi/qualsiasi informazione personale che vogliono condividere con il gruppo.)

Suggerimento per i formatori: tenete brevi le introduzioni senza dilungarvi!

Attività suggerite

Le seguenti attività possono sostituire il passaggio 3, in particolare in una versione estesa di questo corso. I formatori devono sottolineare che nessuno è obbligato a rispondere alle domande che lo/la fanno sentire a disagio e che in qualsiasi momento ciascuno ha il diritto di saltare una domanda e passare alla successiva. I formatori sono incoraggiati a partecipare alle attività, specialmente se c'è un numero dispari di partecipanti, in modo da assicurarsi che tutti abbiano una coppia.

Attività A

- a. I formatori chiedono ai partecipanti di formare le coppie e presentarsi reciprocamente. L'introduzione deve includere la condivisione dei loro nomi e qualcosa di interessante su loro stessi (questo può essere: da dove provengono/il loro background/la loro esperienza

sull'argomento/qualcosa di cui sono orgogliosi/qualsiasi informazione personale che vogliono condividere con il gruppo).

- b. I formatori chiedono ad ogni persona di presentare la propria coppia al resto del gruppo.

Attività B

- a. I formatori chiedono a tutti di prendere i numeri 1 e 2 a turno. Quelli con il numero 1 prendono le sedie e formano un cerchio al centro della stanza, rivolti verso l'esterno del cerchio. (Quelli con il numero 2 prendono le sedie e formano un cerchio attorno al primo cerchio, rivolti all'interno del cerchio. Ogni componente del 2 cerchio è di fronte ad uno del 1 cerchio.)
- b. I formatori fanno una domanda, per un totale di 3 o 5 giri. Le coppie possono avere 5 -10 minuti per discutere ogni domanda.
- c. I formatori chiedono a tutti di presentare la loro coppia al gruppo, concentrandosi sulle cose più importanti che hanno imparato l'uno dell'altro, attraverso la conversazione sopracitata.

Attività C

- a. I formatori chiedono a tutti di prendere i numeri 1 e 2 a turno. Quelli con il numero 1 prendono le sedie e formano un cerchio al centro della stanza, rivolti verso l'esterno del cerchio. (Quelli con il numero 2 prendono le sedie e formano un cerchio attorno al primo cerchio, rivolti all'interno del cerchio. Ogni componente del 2 cerchio è di fronte ad uno del 1 cerchio.)
- b. I formatori fanno una domanda per un totale di 3 o 5 giri. Durante i giri, i formatori chiedono a quelli seduti nel cerchio esterno di spostarsi di uno o più posti cosicché ognuno abbia un partner diverso ad ogni giro. Le coppie possono avere 5-10 minuti per discutere ogni domanda.
- c. Dopo ogni giro, i formatori chiedono a tutti di presentare la loro coppia al gruppo, concentrandosi sulle cose più importanti che hanno imparato l'uno dell'altro attraverso la conversazione che hanno avuto.

Attività D

- a. I formatori chiedono a tutti di prendere i numeri 1 e 2 a turno. Quelli con il numero 1 prendono le sedie e si siedono in fila. Quelli con il numero 2 prendono le sedie e si siedono di fronte alla prima fila. Ogni partecipante è seduto di fronte all'altro.
- b. I formatori chiedono alle coppie di discutere il maggior numero possibile di domande poste loro, in 5-10 minuti. Dopo questo periodo, i formatori chiedono a quelli seduti nella prima fila di spostarsi di uno o più posti, in modo che ognuno

abbia un partner diverso ad ogni giro e faccia la stessa cosa. Ripetere questi spostamenti per il maggior numero di giri possibili.

- c. Dopo ogni giro, I formatori chiedono a tutti di presentare la loro coppia al gruppo, concentrandosi sulle cose più importanti che hanno imparato l'uno dell'altro attraverso la conversazione che hanno avuto.

Esempi di domande per le attività

- Qual è il tuo nome e cognome?
- Qual è la tua professione?
- Da dove vieni?
- Quali lingue parli?
- Chi è il tuo modello, se ne hai uno? Perché?
- Parla di qualcosa della tua vita, sia professionale che personale, di cui sei orgoglioso.
- Condividi nella tua coppia un ricordo importante della tua vita.
- Ti sei mai sentito diverso? Come?
- Parla di un'esperienza positiva di diversità.

Seconda parte: Chiarire obiettivi ed aspettative

Tempo: 5 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili pennarelli e/o schede/carta e penne

Proiettore

Diapositiva: Obiettivi del laboratorio (PP 1.1)

ISTRUZIONI

1. I formatori mostrano la slide PP 1.1 "Obiettivi del laboratorio" e la spiegano, sottolineando che questo sarà un processo di apprendimento partecipativo per tutti e, pertanto, ci si aspetta che i partecipanti diano il loro apporto attivo e che non si limitino ad ascoltare.
2. I formatori chiedono ai partecipanti di condividere le proprie aspettative sulla formazione rispondendo alla domanda "cosa ti aspetti da questo corso? Che tipo di informazioni/abilità/consigli ti aspetti di ottenere da esso?"
Oppure
i formatori distribuiscono una scheda/carta a ciascun partecipante e chiedono loro di rispondere alla domanda "che cosa ti aspetti da questo corso? Che tipo di informazioni/competenze/consigli ti aspetti di ottenere da esso?" Le risposte saranno anonime.
Anche i formatori rispondono alla domanda.
3. I formatori prendono le risposte e le scrivono sulla lavagna a fogli mobili.
Oppure
i formatori chiedono ai partecipanti di attaccare le loro risposte sul muro/sulla lavagna a fogli mobili / lavagna.

4. I formatori informano i partecipanti che le loro risposte, cioè le loro aspettative, rimarranno lì fino alla fine della formazione, quando ci ritorneranno sopra, confrontandole con ciò che è stato discusso e scoperto.

Terza parte: Impostazione delle regole di base

Tempo: 5 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili e pennarelli

Proiettore

Diapositiva: obiettivi del laboratorio (PP 1.2)

ISTRUZIONI

1. I formatori sottolineano l'importanza di creare un ambiente di fiducia, sia sul posto di lavoro che in qualsiasi spazio sociale e che questo corso di formazione sarà un'occasione per fare un esempio su come procedere in tal senso e poterlo poi replicare nei propri contesti sociali (quindi anche professionali). I formatori spiegano che in questo corso di formazione, come in qualsiasi altro spazio sociale/lavorativo, tutti e ciascuno sono responsabili di promuovere uno spazio sicuro.
2. I formatori sottolineano che per creare e mantenere uno spazio sicuro, le regole di base sono molto importanti. I formatori invitano i partecipanti a stabilire insieme le regole di base per la parte pratica del corso.
3. I formatori chiedono ai partecipanti di suggerire le regole base.
4. I formatori scrivono sulla lavagna a fogli mobili le regole base suggerite dai partecipanti, quindi prendono le carte e le appendono alla parete/alla lavagna. I formatori informano i partecipanti che le regole base saranno mantenute per tutta la durata del corso e che il gruppo farà riferimento ad esse, se necessario. È importante che tutti, formatori e partecipanti, siano a loro agio con le regole e si impegnino a rispettarle.

Suggerimento per i formatori: I partecipanti possono essere riluttanti a proporre delle regole base o non avere nessuna esperienza nel fare ciò. Si consiglia vivamente di essere preparati con alcune regole di base.

Note per i formatori

Regole di base consigliate:

- Rispetto: tutti devono rispettarsi l'un l'altro, compreso il loro diritto di esprimere un'opinione che gli altri potrebbero non condividere.
- Ascoltare senza interruzioni: tutti devono ascoltare con il desiderio di imparare e rispettando chiunque nella stanza esprima la propria opinione, senza interrompere.
- Riservatezza: la condivisione dell'esperienza è molto importante così come la protezione dei dati personali. Chiunque deve mantenere la riservatezza di quanto detto dai partecipanti nelle conversazioni che si terranno all'esterno del corso. Essi possono

condividere le esperienze ma non i nomi di coloro che le hanno raccontate. Dovranno, pure, evitare di rivelare informazioni che non siano importanti per la discussione e possano rivelare l'identità del soggetto.

- Empatia: tutti dovrebbero provare a mettersi nei panni degli altri.
- (quando possibile e se necessario) Le persone dovrebbero poter parlare nella loro lingua madre con l'ausilio di un interprete: i formatori devono spiegare, infatti, che tutte le lingue hanno identico valore, e che quando le persone possono esprimersi nella loro lingua, si sentono più a loro agio, riescono ad esprimersi meglio ed il livello di stress diminuisce.
- Nessun incitamento all'odio: I partecipanti devono evitare qualsiasi incitamento all'odio. A questo punto, i formatori devono presentare una definizione di che cosa s'intende per esso. (slide PP 1.2)

MODULO 2: COMPrensIONE DI STEREOTIPI E PREGIUDIZI

Tempo: 20 minuti

Obiettivi:

- Stereotipi, pregiudizi, preconcetti, credenze: cosa sono e come differiscono?
- Definizione di stereotipi, pregiudizi, preconcetti e credenze.
- Incrementare la consapevolezza dei partecipanti sulle implicazioni che gli stereotipi ed i pregiudizi hanno sulla vita delle persone e su come influiscono sulla condotta personale e professionale.
- Incoraggiare i partecipanti ad identificare e ad affrontare i propri stereotipi e pregiudizi.
- Dimostrare come gli stereotipi ed i pregiudizi possono influenzare negativamente il loro lavoro.

Materiali:

Proiettore

Diapositiva PP 2.1

ISTRUZIONI

1. I formatori chiedono ai partecipanti di spiegare come percepiscono i concetti di stereotipi, pregiudizi, preconcetti e credenze e come tutti questi si differenzino tra loro.
2. I formatori mostrano la diapositiva PP 2.1, la leggono e la spiegano, insieme alle differenze tra i termini.
3. I formatori discutono gli stereotipi ed i pregiudizi e di come essi influenzino le nostre vite e comunità.
4. I formatori sono incoraggiati ad utilizzare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del loro tempo (se stanno implementando una versione estesa o meno del corso), e di ciò che trovano utile per il gruppo, tenendo in considerazione anche la composizione del gruppo (se il gruppo è di migranti appena arrivati o migranti che sono presenti nel paese già da molto tempo). Per la versione corrente che comprende 7 ore di formazione, si consiglia di utilizzare solo un'attività. Per i migranti/i migranti appena arrivati senza esperienza, sono raccomandate le attività B, C ed E. Per i migranti che soggiornano da lungo tempo nel paese ospitante e/o migranti che sono iscritti al sindacato e/o migranti che sono attivi nelle loro comunità e/o che sono altrimenti attivi in questioni di integrazione sul posto di lavoro, sono anche raccomandate le attività A e D.
5. I formatori concludono che gli stereotipi possono condurre le persone alla discriminazione e ad un aumento dei crimini d'odio.

Note per i formatori

Le credenze, i preconcetti, i pregiudizi e gli stereotipi non sono sempre intenzionali. I loro detentori potrebbero non essere consapevoli di averli e tuttavia, lasciare che essi influenzino i loro giudizi/comportamenti nei confronti di (una) altra persona/e. Le credenze, i preconcetti, i pregiudizi e gli stereotipi possono essere sia positivi che negativi, ma in genere connotano

sentimenti/opinioni/giudizi/convinzioni negative.

Gli stereotipi possono cambiare quando cambiano le informazioni su un gruppo, ma possono anche “riciclarsi”: quello che una volta era uno stereotipo per un gruppo specifico può essere in seguito “riutilizzato” per connotare negativamente un altro gruppo.

La differenza tra pregiudizi e stereotipi in questo contesto è che un pregiudizio è basato generalmente su una preferenza personale, mi piace/non mi piace, che influenza la capacità del detentore di essere obiettivo, mentre uno stereotipo è un'idea prestabilita, che attribuisce determinati tratti generali a tutti i membri di un determinato gruppo.

I termini ‘pregiudizio’ e ‘preconcetto’ sono spesso usati in modo intercambiabile. Tuttavia, il pregiudizio è un caso estremo di preconcetto.

Le persone percepiscono le cose nel loro ambiente attraverso i loro sensi, collezionando dati ed elaborandoli attraverso le loro esperienze passate, l'istruzione e le norme culturali, al fine di trarne poi delle conclusioni. Le percezioni possono essere vere o non vere. Le percezioni possono portare a supposizioni su un particolare gruppo di persone e sui suoi membri. Tali ipotesi possono essere basate sull'effettiva esperienza del soggetto con uno o più membri di quel gruppo. A volte, tali percezioni possono essere vere, ma non sempre.

Le credenze, i pregiudizi, i pregiudizi e gli stereotipi influenzano le nostre percezioni, giudizi e comportamenti, così come le nostre azioni nei confronti di altre persone. Gli stereotipi sono portatori di attributi che sono associati ad un particolare gruppo e possono determinare il nostro comportamento e le nostre azioni in diverse circostanze, influenzando le nostre relazioni.

Tutti hanno stereotipi. È forse impossibile crescere nelle nostre società senza stereotipi. Gli stereotipi sono rinforzati, tra le altre cose, attraverso la rappresentazione dei media, i film, la pubblicità, gli articoli di giornali, la classe politica. Discutete come i media ritraggono o/e riducono al silenzio uomini e donne, persone LGBTIQ (= Lesbiche, Gay, Bissessuali, Trasgender, Queer, Intersessuali, Asessuali), persone disabili, migranti, rifugiati e/o altri persone appartenenti a fasce protette. Ad esempio, quando i media descrivono migranti e rifugiati come semplici poveri che cercano disperatamente di raggiungere l'Europa, i cittadini europei hanno la percezione che i migranti non daranno nessun contributo alla società e allo sviluppo economico dei loro paesi. Oppure, quando i politici e i media parlano di rifugiati come "migranti illegali", li deumanizzano alla nostra percezione. Oppure, quando le donne vengono utilizzate nelle pubblicità dei prodotti per le pulizie, la gente le associa a queste mansioni.

È importante sottolineare che tutti noi abbiamo credenze inconsce, pregiudizi e stereotipi. Questo perché le persone tendono a categorizzare per comprendere e spiegare il loro ambiente: è così che funziona la nostra mente. Questo non ci rende persone cattive, solo persone. Allo stesso tempo, abbiamo tutti la responsabilità di riconoscere le nostre credenze, pregiudizi e stereotipi in modo da essere obiettivi e giusti e contribuire ad una società equa. È importante

che le credenze, i pregiudizi e gli stereotipi inconsci non siano normalizzati attraverso la formazione, che deve invece chiarire l'importanza e la responsabilità di ognuno nel gestire le proprie credenze, pregiudizi e stereotipi inconsci.

Attività A – I nostri stereotipi

Tempo: 10-20 minuti

Materiali:

Lavagna fogli mobili
pennarelli

ISTRUZIONI

1. I formatori scrivono sulla lavagna a fogli mobili quanto segue:

Avventuroso/a

Delicato/a

Emotivo/a

Aggressivo/a

Infermiere/a

Forte

Geloso/a

Altruista

Razionale

Egoista oppure egocentrico/a

Paziente

Impaziente

Idraulico/a

Intelligente

Operaio/a edile

Autorevole

Addetto/a alle pulizie

Debole

Timido/a

dolce

Meccanico/a

Dinamico/a

Dipendente

Sarto/a

Sensibile

Perdono

e chiedono ai partecipanti di dire per ciascun termine se credono che si riferisca ad una donna o ad un uomo.

2. I formatori creano una colonna con gli aggettivi attribuiti alle donne e un'altra con quelli attribuiti agli uomini.
3. I formatori discutono con il gruppo sul perché attribuiamo certe caratteristiche alle donne e certe altre agli uomini.

Note per i formatori

A causa della socializzazione, impariamo ad associare determinate caratteristiche a certi gruppi di persone. La forza, l'aggressività e le abilità pratiche sono tipicamente associate agli uomini, mentre la sensibilità, l'emotività e la debolezza sono tipicamente associate alle donne. Tali associazioni sono così fortemente radicate nella nostra mente che influenzano tutti gli aspetti della nostra vita, inclusi i nostri ruoli, atteggiamenti, responsabilità, comportamenti, decisioni, personalità, auto-identità e professioni. Tali associazioni sono spesso utilizzate per giustificare la discriminazione. Inoltre, tali associazioni diventano loro stesse norme culturali e silenziano tutto ciò che è al di fuori della norma e del genere binario, portando le persone che non sono identificate all'interno del genere binario all'invisibilità e alla completa esclusione. Capire che le caratteristiche che attribuiamo a qualcuno sulla base del suo genere, sebbene pensate come "natural", siano in realtà costruzioni sociali, e quindi, possano essere cambiate, è importante per essere giusti ed obiettivi nei nostri giudizi.

Attività B – Caso di studio

Tempo: 15-20 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili
pennarelli
dispensa 2.1
Blocknotes
Penne

ISTRUZIONI

1. I formatori chiedono al gruppo di formare coppie o gruppi di 3-4 persone.
2. I formatori distribuiscono la dispensa 2.1 alle coppie/gruppi.
3. I formatori chiedono ai partecipanti di leggere la dispensa con le loro coppie/gruppi e di discutere quanto segue:
 - Il comportamento di Giorgio.
 - La reazione di Maria.
 - I sentimenti di Olga
 - Cosa pensano del rapporto tra Maria e Olga dopo l'incidente. L'incidente potrebbe influenzare la loro relazione?
 - Potrebbe Giorgio imparare qualcosa dopo questo incidente?
 - Invitare le coppie/gruppi a discutere se hanno affrontato eventi simili nelle loro vite, cosa è successo, come hanno (re)agito e come si sono sentiti.

4. I formatori chiedono alle coppie/gruppi di presentare i loro risultati.
5. I formatori discutono i risultati arricchiti con le proprie prospettive:
 - Spiegare che, in tutte le persone, credenze e pregiudizi sperimentati precedentemente formano un modello marcato, sul quale si basano (re)azioni, opinioni e comportamenti.
6. Enfatizzare come i pregiudizi e gli stereotipi possono influenzare i loro giudizi.
7. Evidenziare che i preconcetti possono influenzare negativamente ed ostacolare le loro relazioni e la vita così come la vita delle altre persone.

Dispensa 2.1*

Giorgio è un italiano. È anche un professionista IT (=Tecnologia Informatica) e lavora per un'azienda di comunicazione. È sposato con Maria, che lavora nella stessa azienda. Nei fine settimana, Giorgio gioca a calcio. Giorgio si identifica e si associa con altri professionisti IT, con i colleghi dell'azienda per cui lavora, e con altre persone che giocano a calcio: tutti sono tipicamente uomini italiani. Giorgio crede che gli italiani abbiano le migliori qualità. A Giorgio piacciono anche francesi, inglesi e tedeschi. **George** ha studiato nel Regno Unito e ha alcuni colleghi che sono inglesi ed italiani. Ha anche alcuni amici del calcio che sono francesi e tedeschi.

Maria ha un'amica, Olga, che viene dall'Ucraina. Olga lavora come addetta alle vendite ed è una madre single. A volte Maria invita Olga a casa loro per un caffè, specialmente nei fine settimana quando Giorgio di solito gioca a calcio. A Giorgio non piace Olga. Giorgio ritiene che gli europei dell'Est, e in particolare le donne dell'Europa dell'est, tendano a mentire e ad approfittare degli altri. Giorgio crede anche che le donne in generale siano deboli e che le madri single siano sempre povere ed immorali.

Domenica scorsa, Giorgio era tornato a casa dal calcio, aveva cenato a casa con Maria e si stava preparando per uscire con i suoi colleghi per prendersi una birra. Stava cercando il suo orologio d'oro, ma non riusciva a trovarlo. Chiese a Maria se sapeva dov'era, ma lei disse che non l'aveva nemmeno visto. Giorgio chiese a Maria se la sua amica Olga fosse stata lì precedentemente per un caffè e Maria lo confermò. Giorgio poi disse a Maria che era sicuro che Olga avesse rubato il suo orologio. Maria gli disse che era impossibile, ma Giorgio insistette. Giorgio volle anche che Maria chiamasse Olga e le chiedesse di restituire l'orologio. Maria dapprima rifiutò, ma Giorgio insistette e si arrabbiò. Alla fine Maria chiamò Olga e le disse che Giorgio aveva perso l'orologio. Le chiese se lo avesse visto quando era stata a casa loro. Olga rispose che non ne aveva idea e sentì Giorgio urlare che era sicuro che lei lo avesse rubato. Olga disse a Maria che era offesa e riattaccò. Giorgio era convinto che Olga avesse rubato l'orologio e avesse detto a Maria di non invitarla ancora a casa loro. Giorgio uscì con i suoi amici. Maria rimase a casa perplessa. Si fidava della sua amica, ma poi iniziò a pensare che forse Giorgio avesse ragione. Sapeva che Olga aveva difficoltà finanziarie e non era più sicura a cosa credere. Maria continuò a cercare l'orologio di Giorgio ma non riuscì a trovarlo. Il giorno seguente Giorgio trovò l'orologio sulla sua scrivania,

nel suo ufficio. Lo scorso venerdì lo indossava durante una riunione. Dopo l'incontro, aveva voluto lavarsi la faccia e si era tolto l'orologio. L'aveva dimenticato lì.

Note per i formatori

* I formatori sono invitati a cambiare i nomi, i paesi di origine e/o altri dettagli nella storia descritta nella dispensa 2.1 per rappresentare la realtà nel proprio contesto locale/nazionale.

Giorgio si identifica con i gruppi con cui ha condiviso esperienze e con cui ritiene di avere valori fondamentali comuni. Non c'è niente di sbagliato nel fatto che Giorgio si identifichi con questi gruppi. Il problema nasce quando Giorgio sviluppa una mentalità "noi contro loro", formulando congetture su persone appartenenti ad altri gruppi. Giorgio deve riconoscere le sue credenze, le sue presunzioni e i suoi stereotipi e assicurarsi di non permettere loro di influenzare nuovamente le sue azioni/le sue percezioni nei confronti degli altri.

Maria è più aperta alle persone che non appartengono agli stessi suoi gruppi. Tuttavia, le costruzioni sociali influenzano il suo giudizio su di loro, rendendola non sicura di essi. Maria deve anche riconoscere i suoi stereotipi e assicurarsi che non influenzino le sue relazioni con gli altri.

Olga è stata offesa e ha preso in considerazione il fatto che l'offesa è frutto di preconcetti sociali e stereotipi. Probabilmente non è la prima volta che viene sospettata per qualcosa che non ha fatto; quasi sicuramente si sente ferita e tradita. Tali sentimenti sono comprensibili e hanno un impatto negativo su di lei e sul suo benessere e potrebbero anche danneggiare il suo rapporto con Maria.

Attività C: Identificare gli stereotipi

Tempo: 20 minuti

Materiali:

Lavagne a fogli mobili

pennarelli

ISTRUZIONI

1. I formatori chiedono al gruppo di elencare le caratteristiche su cui le persone sono stereotipate e scrivere le loro risposte sulla lavagna a fogli mobili. Se necessario, saranno i formatori a presentare più risposte, quali: razza, nazionalità, origine etnica, lingua/ accento, religione, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, aspetto fisico (colore della pelle, peso, colore dei capelli, tatuaggi, piercing, vestiario), professione, luogo di residenza, status della famiglia (single, sposato, divorziato, genitore single, coppia senza figli, coppie non sposate), status / classe socio-economica.
2. I formatori chiedono esempi di stereotipi negativi riguardanti queste categorie. I formatori contribuiscono con i loro esempi, come: "le donne sono deboli", "le persone grasse sono

malate", "le persone con molti tatuaggi/piercing sono criminali", "gli asiatici sono sottomessi", "gli arabi sono aggressivi", "rumeni e i bulgari sono ubriaconi", "le donne trans cercano di imbrogliare gli uomini", "gli omosessuali sono promiscui", "le persone disabili sono mendicanti", "le persone con un passato sanitario di problemi mentali sono inclini alla criminalità", "le persone con HIV sono pericolose", "le donne che indossano il velo sono oppresse", "le madri single sono promiscue e immorali", "le coppie sposate/ o fidanzate a lungo termine senza figli sono egoiste", "i poveri sono più propensi a rubare".

Attività D: Apprendere attraverso l'esperienza e la condivisione

Tempo: 20-40 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

ISTRUZIONI

1. I formatori facilitano una discussione intorno alle seguenti domande, prendendo appunti sulla lavagna a fogli mobili:
 - È possibile ricordare e condividere un evento in cui voi/un vostro familiare/un vostro amico è stato stereotipato da altri? Perché pensate che sia/siano stati stereotipati? Come vi ha influenzato questa esperienza?
 - Potete ricordare e condividere uno stereotipo che avete avuto in passato su un gruppo di persone? Come pensate di aver appreso questo stereotipo? Come l'avete superato?
 - Riuscite ad identificare gli stereotipi nei media? Si prega di descriverli.
 - Potete identificare gli stereotipi culturali? Si prega di descriverli.
 - Che tipo di rischi ritenete che gli stereotipi possano procurare/porre alle nostre comunità /alle nostre vite?
2. I formatori devono sottolineare che tali domande sono difficili, in quanto molti di noi non sono in grado di identificare i propri stereotipi o non vogliono condividerli, perché potremmo sentirci in colpa a causa loro o minacciati esponendoli. A questo punto, i formatori sono fortemente incoraggiati a condividere con il gruppo la propria esperienza, vissuta nel passato o recentemente, sugli stereotipi. I formatori sottolineano anche che nessuno è obbligato a rivelare le proprie esperienze se non si sente in grado di farlo.

Attività E: Gli stereotipi nella cultura pop e come possono distorcere i concetti reali

Tempo: 20-40 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Diapositive PP 2.2 and PP 2.3

ISTRUZIONI

- 1) I formatori mostrano la diapositiva PP 2.2 e chiedono ai partecipanti di discuterne.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti la loro opinione sul drago femmina nel poster e sul modo in cui è raffigurato. I formatori sono invitati a porre le seguenti domande:
 - Cosa ne pensi dei due draghi?
 - Come sono differenti?
 - Quale credi sia maschio e quale femmina? Perché?
 - Pensi che questa sia una rappresentazione equa di un drago femmina? Perché?
Come interpreteresti un drago femmina e perché?
- 3) I formatori prendono appunti sulla lavagna a fogli mobili.
- 4) I formatori mostrano la diapositiva PP 2.3 e chiedono ai partecipanti di discuterne.
Credi che questa sia una rappresentazione migliore o peggiore di un drago femmina?
Perché?

Note per i formatori

Spiega quanto la rappresentazione del drago femmina sia irrealistica secondo i principi della scienza animale e veterinaria, tenendo conto che un drago sarebbe una grande lucertola, il che comunque influenza il design del poster. Qui i formatori possono trovare una lettura interessante, che li aiuterà a discutere la rappresentazione del drago femmina in **“HOW TO TRAIN YOUR DRAGON 3”** (Come addestrare il tuo drago 3”). Non è consigliabile consegnare le stampe dell'articolo in quanto contiene un linguaggio che può essere fastidioso. I formatori sono invitati a studiare l'articolo affinché siano in grado di discutere con i partecipanti perché questa è una rappresentazione non realistica del drago femmina, anche se i draghi sono comunque creature mitiche.

MODULO 3: CAPIRE LA DIVERSITÀ

Tempo: 1 ora

Obiettivi:

- Incoraggiare i partecipanti ad esplorare la diversità della propria identità in modo da riconoscere i molteplici aspetti dell'"identità" ed i vari significati attribuiti a tali aspetti, sia per noi stessi che per gli altri.
- Incoraggiare i partecipanti ad esplorare i loro privilegi e le loro vulnerabilità e a riconoscerli.
- Definire la diversità.
- Introdurre i partecipanti ad una gamma di problemi di diversità modellati su razza, etnia, genere, sessualità, disabilità, religione e classe.
- Mostrare l'importanza di coltivare la comprensione e il rispetto per la diversità.
- Introdurre la diversità sul posto di lavoro e le evidenze su come possa influenzare positivamente il lavoro.

Materiali:

Proiettore

Diapositive PP 4.1 e PP 4.2

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Schede/carta

Nastro adesivo

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono al gruppo di dare le loro definizioni di diversità e le scrivono sulla lavagna a fogli mobili.

Oppure

I formatori passano schede/carta e chiedono ai partecipanti di scrivere le proprie definizioni di diversità. I formatori raccolgono le risposte e le appendono sulla lavagna a fogli mobili/parete/lavagna.

- 2) I formatori discutono le risposte.
- 3) I formatori presentano PP 4.1.
- 4) I formatori chiedono ai partecipanti se pensano che la diversità sia rilevante solo per gruppi specifici di persone o meno. I formatori incoraggiano i partecipanti ad identificare la propria diversità, riconoscendo le loro identità multiple.
- 5) I formatori chiedono al gruppo di svolgere un'attività di brain-storming sui vari elementi della diversità (razza, etnia, genere, sessualità, disabilità, religione, classe, ecc.) e i formatori li scrivono sulla lavagna a fogli mobili.

Oppure

I formatori passano schede/carta e chiedono ai partecipanti di scrivere le loro risposte. I formatori raccolgono le risposte e le mettono sulla lavagna a fogli mobili/parete/lavagna.

- 6) I formatori chiedono al gruppo di discutere il ruolo della diversità sul posto di lavoro.

- 7) I formatori presentano PP 4.2.
- 8) I formatori sono incoraggiati ad utilizzare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del loro tempo (se stanno implementando una versione estesa del corso o meno), e di ciò che trovano utile per il gruppo, tenendo in considerazione anche della composizione del gruppo (se è formato da migranti appena arrivati o migranti che sono nel paese già da molto tempo). Per la versione corrente di 7 ore di formazione, si raccomanda di usare solo 1-2 attività. Per i migranti che soggiornano da lungo tempo nel paese ospitante e/o migranti che si sono iscritti ai sindacati e/o migranti che sono attivi nelle loro comunità e/o che sono altrimenti attivi nelle questioni di integrazione sul posto di lavoro, tutte le attività sono raccomandate. Per i migranti che non hanno tale esperienza e/o che sono appena arrivati, le attività A e/o C sono raccomandate. Per i migranti che soggiornano da lungo tempo nel paese ospitante e/o migranti che si sono iscritti ai sindacati e/o migranti che sono attivi nelle loro comunità e/o che sono altrimenti attivi nelle questioni di integrazione sul posto di lavoro, si raccomanda anche l'attività B.

Note per I formatori

Quando discutiamo della diversità, è comune riconoscere le differenze individuali, principalmente in relazione alle caratteristiche fisiche. Tuttavia, la diversità è un argomento molto più ampio e può includere molti aspetti della nostra vita, come ad esempio:

- Razza
- Etnia
- Identità di genere
- Orientamento sessuale
- Disabilità
- Religione
- Classe sociale
- Età
- Cultura
- Esperienza migratoria
- Esperienza di rifugiato
- Istruzione
- Emozioni
- Famiglia/ stato civile
- Differenze generazionali
- Posizione geografica
- Reddito
- Lingua
- Personalità
- Caratteristiche fisiche
- Valori
- Esperienza lavorativa
- Credo Politico

È importante riconoscere che le identità sono costrutti sociali che danno informazioni sulle nostre personalità, sulle nostre condotte e modi di vivere in generale. Ad esempio, la razza, il genere, la classe, la religione e la lingua sono costruzioni sociali. Tuttavia, hanno influenze e impatti reali sulla vita delle persone. La razza riguarda l'origine etnica, i gruppi socio-culturali e l'autoidentificazione. Sebbene storicamente, la parola "razza" sia stata coniata da scienziati del campo della biologia, dell'antropologia e della genetica, la scienza moderna non riconosce più questa classificazione come scientifica. In un contesto storico, la razza ha giocato un ruolo importante nella formazione delle nostre società, del modo in cui vediamo gli altri e di come viviamo le nostre vite.

Tutti i tratti dell'elenco precedente possono essere importanti per la propria identità, alcuni in misura maggiore e altri in misura minore, a seconda della persona e della propria cultura.

Ognuno ha più identità. Le identità possono essere personali e sociali. L'identità personale include il nome, la personalità, le caratteristiche uniche, background, la storia e altri tratti distintivi che li distinguono l'uno dall'altro. L'identità sociale comprende le proprie relazioni con le altre persone, i propri valori e le norme ed i comportamenti sociali ad essi collegati.

La diversità è il mosaico di persone che portano con sé una varietà di background, prospettive, valori, stili e credi che dovrebbero essere percepite come risorse dai i gruppi con i quali interagiscono.

Riconoscere il valore delle differenze individuali è importante. La diversità sul posto di lavoro dovrebbe essere riconosciuta come uno dei più grandi punti di forza di qualsiasi impresa ed essere abbracciata come tale. Abbracciare la diversità sul posto di lavoro comporta la creazione di un ambiente sicuro, in cui tutti saranno valutati e supportati per quello che sono e in cui anche i loro contributi dati dalla loro diversità saranno riconosciuti.

La diversità sul posto di lavoro può aiutare a costruire un ambiente di lavoro inclusivo e solidale, migliorare il lavoro di gruppo e aumentare la produttività. Può anche migliorare la creatività e incoraggiare il pensiero fuori dagli schemi, i diversi modi di pensare per prendere decisioni più efficaci e risolvere i problemi, e le idee innovative.

Benefici della diversità sul posto di lavoro:

- Migliora la comprensione, specialmente di coloro per cui lavori (clientela, mercato), e con cui lavori (colleghi) e connessi. Migliora la nostra comprensione reciproca, sia sul posto di lavoro che al di fuori di esso. Migliora i dipendenti e le persone allo stesso tempo.
- Contribuisce a creare un ambiente di lavoro positivo e sicuro, che consente a tutti di raggiungere il loro pieno potenziale.
- Riduce i reclami da parte dei dipendenti.
- Fornisce prospettive multiple, il che è particolarmente utile nella risoluzione dei

problemi e nel processo decisionale.

- Migliora le prestazioni.
- Aumenta la produttività dei dipendenti.
- Aumenta la fiducia e la determinazione dei dipendenti.
- Aumenta i tassi di fidelizzazione.
- Migliora i rapporti tra l'impresa e la sua clientela/mercato
- Incoraggia le idee innovative.
- Migliora le idee di marketing.
- Migliora la comunicazione (internamente all'azienda così come tra azienda e mercato e la società in generale)

Il rispetto della diversità deve essere non solo teorico, ma anche riflesso nelle strategie dell'impresa, che deve promuovere e sostenere la diversità e l'inclusione. Le strategie di diversità aiutano a costruire e/o sviluppare il rapporto dell'impresa con la comunità. La ricerca dimostra, inoltre, che le strategie di diversità migliorano anche la produttività dei dipendenti. Le strategie di diversità aiutano anche un'impresa a migliorare la qualità del proprio lavoro, inclusi i prodotti, i servizi ed i progetti. Le strategie sulla diversità possono, infine, anche contribuire a migliorare la fidelizzazione dei dipendenti, riducendo i costi nel processo di assunzione.

Abilità dei dipendenti che le imprese possono utilizzare attraverso le strategie sulla diversità:

- Idee
- Opinioni
- Background
- Personalità
- Unicità

La diversità nella società e la diversità negli affari non sono separati, ma si intersecano. La diversità nella società richiede prodotti e servizi diversi, nonché un marketing che soddisfi le esigenze di un mercato eterogeneo. Allo stesso tempo, la diversità sul posto di lavoro può influenzare non solo la produttività dei dipendenti, ma anche le loro convinzioni profonde, aiutandoli a mettere in discussione le norme sociali e il condizionamento sociale. La diversità sul posto di lavoro può migliorare i diritti dei lavoratori così come i diritti umani e civili.

Secondo la ricerca, la diversità della forza lavoro è positivamente associata a prestazioni più elevate e a processi e prestazioni di gruppo più efficaci. Inoltre, secondo la ricerca, i gruppi variegati al loro interno sono più creativi e hanno prestazioni migliori nel problem solving rispetto ai team omogenei. Tuttavia, affinché la diversità abbia risultati così positivi, deve essere accompagnata da strategie pertinenti, nonché da culture aziendali orientate alle persone. Al contrario, se la diversità viene trascurata, non rispettata e non supportata, i risultati potrebbero essere dannosi.

Attività A: Identificazione della diversità e dei suoi aspetti

Tempo: 20 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Penne

Quaderni

Proiettore

Diapositive PP 4.1 & PP 4.2

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di formare gruppi o coppie per discutere le seguenti domande:
 - Cosa significa la diversità per ognuno di voi personalmente?
 - Pensi che la diversità sia importante e in quale contesto? Perché?
 - Pensi che la diversità sul posto di lavoro sia importante e perché?
 - Come pensi che le imprese possano promuovere la diversità sul posto di lavoro e perché?
- 2) I formatori danno alle coppie/gruppi da 5 a 10 minuti per ogni domanda e dopo ogni domanda, chiedono loro di condividere ad alta voce i punti salienti della conversazione.
- 3) I formatori prendono appunti sulla lavagna a fogli mobili.
- 4) I formatori mostrano le diapositive PP 4.1 & PP 4.2 e ne discutono.

Attività B: Esplorare la diversità delle nostre identità e riconoscere i molteplici aspetti dell'"identità".

Tempo: 20 minuti

Materiali:

Dispensa 4.1

ISTRUZIONI

- 1) I formatori distribuiscono la dispensa 4.1 e chiedono ai partecipanti di compilarla in modo anonimo.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti di tenere la dispensa e di condividere, se lo desiderano, con il gruppo:
 - Se ora hanno preso coscienza delle identità che prima non avevano realmente riconosciuto.
 - Se hanno identificato un gruppo di persone per lo più diversificato o omogeneo nell' ambiente circostante.
 - Come si sentono riguardo ai risultati di cui sopra. A loro piacciono? C'è qualcosa che cambierebbero? Preferirebbero un'identità più normativa o più diversa?

Preferirebbero un gruppo più diversificato o omogeneo di persone nei loro dintorni?

- Hanno identificato uno o più modi per migliorare la diversità nelle loro vite, nel caso in cui ciò li interessasse?

Dispensa 4.1							
	Genere identità	Razza etnica	- origine	Sessualità	Classe	Disabilità	Religione
Io sono							
I miei colleghi sono							
Il mio supervisore è							
Il mio manager è							
I miei compagni di classe sono principalmente							
I miei insegnanti erano per lo più							
La maggior parte dei miei amici sono							
Il/la mio/a sposo/a è							
I miei vicini sono per lo più							

Note per i formatori

L'obiettivo di questa attività è aiutare i partecipanti ad identificare e a riconoscere la diversità nella propria identità e nelle loro vite. Dovrebbe aiutare i partecipanti a chiarire la diversità o l'omogeneità del loro ambiente. Se usato in modo critico, può anche aiutare i partecipanti a trovare modi per migliorare la loro esposizione al multiculturalismo nella loro vita quotidiana. La maggior parte delle persone non è consapevole di tali informazioni e spesso siamo convinti che viviamo in ambienti piuttosto diversi, mentre non è sempre così.

I partecipanti non dovrebbero essere obbligati a condividere/discutere le loro risposte. È importante che non si sentano messi a disagio/insicuri/minacciati. Per questo motivo, si raccomanda ai formatori di lasciare le dispense ai partecipanti, che possono continuare a lavorare da soli su questa attività. Avere queste informazioni registrate consente alle persone di usarle in vari modi. Come al solito, non ci rendiamo conto di quanto siano diverse/omogenee le nostre vite e i nostri ambienti circostanti. Si consiglia ai formatori di invitare i partecipanti ad utilizzare tali informazioni internamente, sottolineando che il nostro contesto influenza in modo significativo sia percezioni che credo. Più il nostro contesto è eterogeneo, più noi siamo aperti e propensi all'accettazione delle altre persone, delle loro percezioni e del loro credo.

Attività C: Esplorare le nostre identità e riconoscere i nostri privilegi e fragilità

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Nessuno

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di allinearsi in linea retta orizzontale, lasciando spazio per muoversi avanti e indietro. Entro la fine dell'attività, le persone dovrebbero trovarsi in varie posizioni, con i più privilegiati davanti ed i meno privilegiati dietro.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti di muovere un passo avanti o indietro, come indicato di seguito, fino alla fine di questa attività. I formatori chiariscono che, in caso di dubbio, i partecipanti dovrebbero rimanere sul posto.
 - Muovi un passo in avanti se sei un uomo. Spostati di un passo indietro se sei una donna o appartieni ad un altro genere.
 - Muovi un passo in avanti se sei un italiano. Spostati di un passo indietro se non sei cittadino italiano
 - Muovi un passo in avanti se sei bianco. Spostati di un passo indietro se sei non sei bianco.

- Muovi un passo avanti se siete un membro di una famiglia di un cittadino europeo o italiano. Muovete due passi in avanti se siete stati naturalizzati italiani. Muovete un passo indietro se in qualsiasi momento della vostra vita siete stati senza documenti e due passo indietro se siete attualmente senza documenti.
- Muovi un passo in avanti se sei normodotato (non disabile). Spostati di un passo indietro se sei disabile.
- Muovi un passo in avanti se sei una persona cisessuale (se la vostra identità di genere e il sesso che vi sono stati assegnati dalla nascita corrispondono). Spostati di un passo indietro se sei una persona transessuale. Spostati di un passo indietro se sei una persona intersessuale.
- Muovi un passo in avanti se sei eterosessuale. Muovi un passo indietro se sei una lesbica, un gay, un bisessuale, un polisessuale, un pansessuale, un omosessuale.
- Spostati un passo indietro se sei un genitore single.
- Fai un passo avanti se sei un cristiano cattolico. Muoviti di un passo indietro se non lo sei e due indietro se sei musulmano.
- Spostati di un passo indietro se sei stato forzato/o messo sotto pressione ad un certo punto della tua vita per cambiare/nascondere le tue convinzioni religiose/politiche.
- Spostati di un passo indietro se sei stato forzato/o messo sotto pressione ad un certo punto della tua vita per cambiare aspetto, atteggiamenti, abbigliamento, comportamento per evitare di essere giudicato o ridicolizzato o per evitare violenza.
- Spostati di un passo indietro se sei stato forzato/o messo sotto pressione ad un certo punto della tua vita per mentire/nascondere la verità sulla tua famiglia/cultura/ background per evitare di essere giudicato o ridicolizzato o per evitare violenza.
- Muoviti di un passo in avanti se hai avuto due genitori durante l'infanzia (fino a 18 anni di età). Spostati di un passo indietro se hai avuto un genitore durante l'infanzia e due indietro se non ne hai avuto alcuno.
- Muoviti di un passo in avanti se i tuoi genitori erano sposati e rimasero sposati mentre eri bambino. Fai un passo indietro se hanno divorziato/si separati mentre eri un bambino.
- Muovi un passo in avanti se hai sempre avuto abbastanza cibo da bambino. Spostati un passo indietro in caso contrario.
- Muovi un passo in avanti se hai sempre abbastanza cibo. Spostati un passo indietro se non è così adesso.
- Spostati un passo in avanti se hai avuto accesso all'assistenza sanitaria sin da bambino. Fai un passo indietro se non è stato così.

- Muoviti di un passo in avanti se hai sempre avuto e hai ancora accesso all'assistenza sanitaria da adulto. Fai un passo indietro se a volte non l'hai avuta e due passi indietro se al momento non ce l'hai.
- Muovi un passo in avanti se i tuoi genitori hanno sempre avuto un lavoro. Fai un passo indietro se a volte il/i genitore/i è stato/sono stati disoccupato/i e avevano bisogno di un impiego. Fai due passi indietro se un tuo genitore (o i tuoi genitori) era/erano sempre disoccupati e avevano bisogno di lavoro.
- Muoviti di un passo in avanti se sei adulto ed impiegato. Spostati di un passo indietro se a volte sei stato disoccupato e avevi bisogno di un lavoro. Spostati di due passi indietro se sei ancora disoccupato e hai bisogno di un lavoro.
- Muovi un passo in avanti se la tua famiglia ha sempre avuto una casa e due passi avanti se era di loro proprietà. Spostati di un passo indietro se siete stati in affitto e due passi indietro se in qualche momento siete stati dei senzatetto.
- Muoviti di un passo in avanti se non hai dovuto traslocare a causa delle spese di alloggio/soggiorno o perché il proprietario della casa ti ha chiesto di andartene. Fai un passo indietro se non hai mai dovuto traslocare a causa dei costi di alloggio/soggiorno o perché il proprietario della casa ti aveva chiesto di andartene.
- Fai un passo avanti se hai sempre vissuto in un quartiere sicuro. Spostati di un passo indietro in quel periodo non ti sentivi sicuro nel tuo quartiere.
- Muoviti un passo in avanti se hai traslocato solo una volta o mai durante la crescita. Spostati di un passo indietro se hai dovuto traslocare più volte.
- Muoviti di un passo in avanti se sei stato in grado di andare in vacanza all'estero da bambino. Spostati di un passo indietro se non sei mai andato in vacanza all'estero.
- Muoviti di un passo in avanti se la tua famiglia poteva permettersi ciò che tu volevi per le vacanze e i compleanni da bambino. Spostati un passo indietro se non è stato così.
- Muovi un passo in avanti se almeno uno dei tuoi genitori che ha vissuto con te ha conseguito una laurea. Spostati un passo indietro se non è così.
- Muovi un passo in avanti se un tuo/i tuoi genitore/i potevano aiutarti per la maggior parte o per tutti i tuoi anni universitari/o almeno per gli studi delle medie di secondo grado. Fai un passo indietro se non fosse così. Fai due passi indietro se non sei stato in grado di studiare a causa di motivi finanziari.
- Fai un passo in avanti se hai frequentato la scuola privata.
- Muovi un passo avanti se hai studiato la cultura, la storia e la lingua dei tuoi antenati/comunità a scuola.

- Spostati di un passo indietro se hai visto membri della tua razza/origine etnica/identità di genere/orientamento sessuale/stato di invalidità ritratti nei media in ruoli degradanti.
- Muoviti di un passo avanti se sei sicuro di andare in giro senza che la gente ti giudichi o abbia paura di te o pensi a te come una potenziale minaccia alla loro sicurezza.
- Spostati di un passo indietro se ti è mai capitato di sentirti a disagio a causa di uno scherzo relativo alla tua razza/origine etnica/identità di genere/orientamento sessuale/disabilità.
- Spostati di due passi indietro se sei mai stato vittima di violenza sulla base della tua razza, origine etnica/identità di genere/orientamento sessuale/disabilità/o per altre caratteristiche protette dalla legge.

3) I formatori facilitano una discussione sulle seguenti domande:

- Cosa vedete nella stanza? Abbiamo iniziato con tutti nello stesso posto nella stanza: ora tutti sono nello stesso posto nella stanza?
- Pensate che ciò che vedete intorno a voi rifletta la vostra comunità? Come?
- Come vi sentite rispetto a dove vi trovate rispetto agli altri nella stanza?
- Come vi sentite riguardo a come gli altri sono in relazione con voi?
- A cosa stavate pensando mentre avanzavate avanti e indietro?
- Avete trovato alcune delle suddette affermazioni strane? Perché?
- Avete trovato alcune delle affermazioni precedenti dolorose? Perché?
- Che cosa dice la vostra posizione nella stanza riguardo al vostro privilegio?
- In che modo il privilegio/la vulnerabilità ha colpito voi, la vostra famiglia e la vostra comunità, in termini di opportunità, accesso ai diritti e successo?

Note per I formatori

I formatori sono fortemente incoraggiati a partecipare attivamente all'esercizio e a non mettere sotto pressione i partecipanti perché rispondano a tutte le domande se non si sentono a loro agio nel farlo. I formatori devono sottolineare che tutti abbiamo privilegi, tuttavia alcune persone si trovano in una posizione più privilegiata rispetto ad altre. Avere privilegi non è un male e nessuno dovrebbe sentirsi male per questo. È importante riconoscere i nostri privilegi e aiutare gli altri ad accedervi. È importante che tutti abbiano accesso agli stessi privilegi pur mantenendo la loro diversità.

MODULO 4: DISCRIMINAZIONE

Tempo 30 minuti

Obiettivi:

- Stabilire la discriminazione.
- Spiegare le differenze tra discriminazione e pregiudizio.
- Fornire ai partecipanti il materiale per identificare gli episodi di discriminazione.
- Esplorare ogni tipo di discriminazione che i gruppi di fasce protette possono affrontare.
- Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sulle conseguenze della discriminazione sulla vita delle persone: sociale, economica, emarginazione.
- Visualizzare come la discriminazione può colpire negativamente il lavoro, sia delle vittime che di chi la attua.

Materiali:

Proiettore

Diapositive PP 3.1, PP 3.2 & PP 3.3

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Schede/carta

Nastro adesivo

Istruzioni

1. I formatori chiedono al gruppo di dare la loro definizione di discriminazione ed i partecipanti la scrivono sulla lavagna a fogli mobili.
Oppure
i formatori passano le schede/carta e chiedono ai partecipanti di scrivere la loro definizione di discriminazione. I formatori raccolgono le risposte e le applicano sulla lavagna a fogli mobili/ parete/ lavagna.
2. I formatori discutono le risposte.
3. I formatori presentano PP 3.1.
4. I formatori spiegano la differenza tra discriminazione e pregiudizio e mostrano la diapositiva PP 3.2.
5. I formatori discutono con i partecipanti su specifici episodi di discriminazione, basati sulla loro esperienza (sia dei formatori che dei partecipanti) e/o episodi riportati nelle notizie.
6. I formatori discutono le varie forme di discriminazione: razzismo, sessismo, discriminazione in base alle capacità fisiche, discriminazione basata sull'età, omofobia, transfobia e presentano la diapositiva PP 3.3.
7. I formatori discutono le conseguenze della discriminazione sulla vita delle persone, includendo quella sociale ed economica fino all'esperienza di emarginazione, incoraggiando i partecipanti a condividere le loro esperienze.
8. I formatori discutono su come la discriminazione incida negativamente sul lavoro sia delle

vittime che dei persecutori.

9. I formatori sono incoraggiati ad usare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e su ciò che trovano utile per il gruppo, prendendo in considerazione anche la composizione del gruppo (se è composto da migranti appena arrivati o da migranti che sono nel paese da più tempo). Per la versione corrente di formazione di 7 ore, è consigliato che usino solo un'attività. Per i migranti residenti da molto in un paese ospitante e/o quelli che sono iscritti ai sindacati e/o migranti attivi nelle loro comunità e/o altrimenti attivi in problemi di integrazione nel posto di lavoro, sono raccomandate tutte le attività. Per i migranti che non hanno fatto tale esperienza e/o i nuovi arrivati, sono raccomandate le attività A o/e B. Per i migranti residenti da molto in un paese ospitante e/ o quelli che sono iscritti ai sindacati e/o migranti attivi nelle loro comunità e/o altrimenti attivi in problemi di integrazione nel posto di lavoro, è consigliata anche l'attività C.

Note per i formatori:

La discriminazione può essere esercitata da chiunque, incluse le persone rette e rispettose della legge. Di solito, chi esercita discriminazione non vede (o vede poco) sbagliate le proprie azioni. La determinante principale è il pregiudizio, che agisce sulla capacità di giudizio delle persone, impedendo di capire il danno che le loro azioni possono provocare. Tale pregiudizio che conduce alla discriminazione si trova, molto probabilmente, in un ambiente che non rispetta il "diverso" e che percepisce la differenza come una minaccia. In tale contesto, le persone non solo hanno pregiudizi, ma anche la convinzione che la società permetta attacchi a certi gruppi.

L'obiettivo della discriminazione può essere chiunque sia associato ad un gruppo che condivida una caratteristica protetta/ o di particolare vulnerabilità.

Le vittime della discriminazione possono essere prese di mira a causa di una appartenenza ad un effettivo o percepito gruppo specifico.

Atti di discriminazione possono essere offese criminali solo se basate sul pregiudizio.

Altri concetti pertinenti (che si consiglia di trattare nella versione per esteso/per la formazione di migranti che risiedono da tempo nel paese. I formatori possono lavorare su di essi, purché abbiano una buona conoscenza della legislazione nazionale/locale attinente) sono:

Discorsi di incitamento all'odio: discorsi di incitamento alla discriminazione o/e violenza contro un gruppo. Discorsi di questo genere possono essere complicati, a seconda della definizione che vige nella legislazione di ogni paese e perciò, un discorso di incitamento all'odio richiede una formazione specifica che non può essere qui affrontata.

Crimini d'odio: qualsiasi crimine del codice penale, il cui movente sia stato il pregiudizio contro un gruppo di persone. Anche i crimini d'odio richiedono un'ulteriore e specifica formazione.

Attività A: Identificare la discriminazione nelle sue varie forme e caratteristiche protette

Tempo: 20 minuti

Materiali:

Carta millimetrata

Pennarelli

Proiettore

Diapositiva PPT 3.1

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di condurre una attività di brainstorm sui vari tipi di discriminazione.
- 2) I formatori scrivono le risposte sulla lavagna a fogli mobili.
- 3) I formatori presentano la diapositiva 3.1 e discutono il concetto di discriminazione ed i suoi vari aspetti, riferendosi alle risposte dei partecipanti.
- 4) I formatori chiedono ai partecipanti chi possa essere vittima di discriminazione e scrivono le risposte sulla lavagna a fogli mobili.
- 5) I formatori impegnano il gruppo nell'identificazione di caratteristiche protette sulla base delle risposte fornite.

Note per i formatori

Mettere in luce che il pregiudizio è il fulcro della discriminazione.

Enfatizzare che la vera appartenenza ad un particolare gruppo non è importante fin tanto che una persona discriminata non sia percepita come membro di tale gruppo.

La discriminazione non colpisce solo la vittima in particolare ma anche l'intero gruppo del quale la vittima è percepita come parte, in quanto la discriminazione invia un messaggio di intolleranza. Inoltre, la discriminazione colpisce l'intera comunità/società dato che crea standard doppi conducendo ad ineguaglianza e rifiuto del pluralismo.

Una caratteristica protetta è una caratteristica comune condivisa da un gruppo, come ad esempio, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, la disabilità, l'identità di genere, l'orientamento sessuale o qualsiasi altra simile comune caratteristica, che sia importante identificare. Alcune di queste caratteristiche possono essere modificabili (nazionalità, religione) ed altre no (colore della pelle, orientamento sessuale). Che tali caratteristiche possano essere alterate o no non è rilevante e nessuno dovrebbe essere forzato/essere messo sotto pressione per alterare le caratteristiche della propria identità allo scopo di essere accettato.

Le caratteristiche ufficialmente protette sono decise dai legislatori di ogni paese e le legislazioni variano a seconda del paese. Le caratteristiche comunemente protette dalla legislazione dagli stati membri dell'UE sono razza, colore della pelle, nazionalità/origine etnica, lingua, identità di genere, orientamento sessuale, religione e disabilità.

Attività B – Caso di studio

Tempo: 15-20 minuti

Materiali:

Carta millimetrata

Pennarelli

Dispense 3.1 & 3.2

ISTRUZIONI

- 1) I formatori distribuiscono la dispensa 3.1 o la leggono ai partecipanti e chiedono se la condotta possa essere considerata discriminazione e perché, incoraggiando la discussione.

Dispensa 3.1

Un uomo dalla Siria ed uno dall'Egitto vanno in un bar. La cameriera va al loro tavolo e dice loro che “gli arabi non sono ammessi in questo bar.”

- 2) I formatori distribuiscono la dispensa 3.2 o la leggono ai partecipanti e chiedono se la condotta possa essere considerata discriminatoria e perché, incoraggiando la discussione.

Dispensa 3.2

Due arabi entrano in un bar tenendosi per mano, intrecciando le dita. Si siedono ed uno di loro appoggia la sua spalla sull'altro. Essi sono amici e questo è un modo comune, amichevole di comportarsi fra arabi. La cameriera va al loro tavolo e dice loro che “i gay non sono ammessi in questo bar.”

Note per i formatori

Enfatizzare ancora che il pregiudizio è il focus della discriminazione e che la vera appartenenza ad un particolare gruppo non sia attinente fin tanto che la persona/e discriminata/e non sia o siano percepita/e essere membro/i di tale gruppo.

Discutere le discriminazioni multiple (razzismo e omofobia).

Discutere non solo gli atti di discriminazione, ma anche i sentimenti delle vittime e come tali episodi possano incidere sulle loro vite (per esempio, generando sentimenti di delusione, tristezza, autocommiserazione, avversione verso il prossimo; desiderio di evitare spazi pubblici; l'essere impacciato; il distaccarsi dalla propria cultura; ecc.

Attività C – Caso di studio

Tempo: 20-40 minuti

Materiali:

Carta millimetrata
Pennarelli
Dispense 3.1 & 3.2
Block notes
Penne

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di formare gruppi da 3-5.
- 2) I formatori distribuiscono la dispensa 3.3 ai partecipanti e chiedono di discuterne con il gruppo. I formatori incoraggiano i gruppi a discutere particolarmente su ogni evento di discriminazione/ pregiudizio/ stereotipo che possono scorgere nella storia.
- 3) I formatori chiedono ai gruppi di presentare ciò che hanno trovato.
- 4) I formatori discutono sui risultati dei gruppi ed aggiungono il loro apporto se necessario.

Dispensa 3.3

Amina viene dall'Etiopia. È arrivata in Italia con un permesso di soggiorno come collaboratrice domestica. Ha lavorato come collaboratrice domestica per 2 anni. Nel frattempo, ha incontrato Ahmed, un immigrato e con lui ha iniziato una relazione. Amina rimane incinta ed informa la sua datrice di lavoro della sua gravidanza. Lei le dice che non può più continuare a lavorare per loro visto il suo stato e la licenzia.¹ Amina non è a conoscenza che licenziare una donna incinta è illegale in Italia e perciò non presenta alcun reclamo; cerca invece di trovare un altro lavoro, ma è impossibile in quanto nessuno vuole assumere una donna incinta.² Perciò rimane senza documenti. Allora Amina si trasferisce dal suo compagno, che vive in un paesino. In seguito nasce la loro bambina, Myriam.

Ahmed è richiedente asilo e si reca dai servizi per l'asilo politico a chiedere di registrare Amina e Myriam sotto la sua pratica. I servizi accettano Myriam ma non Amina.³ Questi gli spiegano che la possono accettare solo se sono sposati.⁴ Amina ed Ahmed contraggono matrimonio con rito islamico, ma i servizi si rifiutano di nuovo di registrarla perché il loro matrimonio è con rito islamico.⁵ Amina ed Ahmed provano a sposarsi con rito civile ma è impossibile, in quanto il comune chiede che entrambi presentino permessi di soggiorno validi ed Amina ne è priva. Di conseguenza, Amina resta senza documenti e senza basilari diritti sociali, incluso il diritto di accedere gratuitamente ai servizi di sanità pubblica.⁶ Quando Amina ha avuto la

¹ Discriminazione di genere/sessismo; discriminazione sul posto di lavoro/impiego.

² Discriminazione di genere/sessismo; discriminazione sul posto di lavoro/assunzione.

³ Discriminazione istituzionale.

⁴ Discriminazione contro le coppie non sposate; discriminazione istituzionale.

⁵ Discriminazione religiosa; discriminazione istituzionale.

⁶ Discriminazione istituzionale

bambina ha dovuto pagare €2700 per le spese sanitarie ed ospedaliere. Recentemente, qualcuno le ha consigliato di richiedere asilo per conto proprio, indipendentemente da Ahmed, per regolarizzare il suo stato.

Ahmed lavora in un'azienda agricola del paese ed il suo salario mensile ammonta a €390, come da contratto pertinente per i lavoratori del settore agricolo. In qualità di richiedente asilo, Ahmed ha limitato accesso al mercato del lavoro e può fondamentalmente lavorare solo come operaio non qualificato nel settore.⁷

La famiglia non ha accesso ad agevolazioni sanitarie. Secondo la legge, per un reddito minimo garantito, solo i cittadini italiani, dell'Unione Europea, persone con protezione sussidiaria, i rifugiati riconosciuti e le vittime della tratta di persone possono farne domanda.⁸ I richiedenti asilo hanno diritto a condizioni di assistenza a patto che siano disoccupati ed in cerca di lavoro, ma Ahmed lavora e perciò la famiglia non ne può fare richiesta. Inoltre, loro non possono fare richiesta per alcun benefit per la bimba o per genitore single poiché, secondo la legge, i migranti possono richiederli solo se hanno uno status legale di residente di almeno 5 anni.⁹ Inoltre, la legge in materia definisce come famiglie monoparentali le famiglie con almeno un figlio minore che vive con uno solo dei genitori. Tali famiglie devono presentare l'ordine del tribunale per la custodia del bimbo e per gli alimenti per dimostrare la monoparentalità.¹⁰

La famiglia di Amina ed Ahmed non rientra in nessuno di questi requisiti.

Le difficoltà che la famiglia deve affrontare non si limitano ai problemi finanziari. Il paese dove vivono è molto conservatore e gli abitanti sono ostili, specialmente nei confronti di Amina. Ahmed ci è vissuto più a lungo prima che Amina venisse a stare da lui. Gli abitanti del paese non sono stati particolarmente di supporto, ma la maggior parte di loro, almeno, lo saluta e parla con lui. Una volta ha provato ad entrare nel bar del paese, ma la cameriera gli ha detto "a nessun arabo o negro è permesso entrare qui."¹¹ Ahmed ne ha sofferto, ma ha preferito andare in un altro bar. Amina non poteva andare da nessuna parte in quanto solo gli uomini frequentavano i bar. A lei non era negato entrare, ma non ci aveva mai provato perché sapeva che solo gli uomini trascorrevano il tempo in quei bar di provincia e non aveva mai visto neanche una donna sedersi a quei tavoli. Lei sapeva che in generale le donne non erano le benvenute.¹² Amina non ha mai provato ad entrare negli altri bar, che erano più moderni e con aree per bambini, nemmeno quando Ahmed le aveva raccontato della sua esperienza. Di

⁷ Discriminazione istituzionale; discriminazione sul lavoro.

⁸ Discriminazione istituzionale; discriminazione indiretta; discriminazione basata sulla nazionalità e razza/razzismo.

⁹ Discriminazione istituzionale; discriminazione indiretta; discriminazione basata sulla nazionalità e razza/razzismo.

¹⁰ Qui è interessante ricordare che quando Ahmed chiese di registrare Amina sotto la sua pratica come sua compagna, lo stato lo ha negato perché non li riconosceva come famiglia – non erano sposati/ il loro matrimonio non era riconosciuto. Tuttavia, qui, lo stato li riconosce come famiglia in modo da rifiutare loro i benefits come famiglia monoparentale. Lo stato li riconosce come famiglia oppure no, in modo selettivo, a seconda dei propri interessi ed allo scopo di rifiutare loro l'accesso ai propri diritti.

¹¹ Discriminazione basata sulla nazionalità, razza e colore della pelle/ razzismo.

¹² Discriminazione di genere/ sessismo

conseguenza, Amina doveva rimanere a casa con la bambina.

Ad ogni modo, Amina, in generale, non si sentiva sicura ad uscire di casa. La gente non le nascondeva la poca simpatia nei suoi confronti. Sapeva che non approvavano che avesse avuto un figlio senza essere sposata – era già incinta quando si trasferì da Ahmed.¹³ Alcune persone dissero persino ad Ahmed di controllare se lui fosse il vero padre della bimba. Amina li udì chiamarla “negra”¹⁴ e “sudicia.”¹⁵ Cosa ancora peggiore, più tardi venne accusata di furti e di essere una ladra. Negli ultimi 6 mesi, erano accaduti più di 15 furti in paese e molta gente accusava Amina di averli compiuti. Dopo l'ultimo furto, Amina venne persino arrestata dalla polizia e incarcerata, per ordine del tribunale, per due giorni, dopo che il vicino trovò la casa scassinata e del cibo mancante dal frigorifero. Lui ed un altro vicino avevano indicato Amina come principale sospetta¹⁶ e la polizia l'aveva immediatamente arrestata e chiesto al tribunale di tenerla in carcere durante le indagini.¹⁷ Il giudice aveva approvato immediatamente le richieste della polizia.¹⁸ La bimba era stata portata in una casa accoglienza per minori ¹⁹durante la detenzione di Amina. Questa venne finalmente rilasciata dopo 2 giorni e la polizia chiuse il caso per mancanza di prove incriminanti. Myriam disse ad Amina che una donna che lavorava nel centro l'aveva picchiata e presa due volte per i capelli. Myriam era anche ferita alla testa quando Amina andò a riprenderla. Lei disse che era caduta giocando con gli altri bimbi della casa accoglienza. Dopo il rilascio di Amina, i paesani si consultarono con il sindaco ed egli indisse una riunione su come forzare la donna a lasciare il paese.²⁰ La maggioranza era convinta che Amina fosse quella che aveva commesso i furti, sebbene la polizia non avesse trovato elementi incriminanti contro di lei.

Dopo questo incidente, Amina era terrorizzata e non si sentiva per niente al sicuro. Anche Ahmed aveva paura. La maggior parte della gente smise di salutarlo dopo l'arresto di Amina e lui aveva intuito che l'intero paese era contro di loro.

Consigli per i formatori

Enfatizzare di nuovo che il pregiudizio è il focus della discriminazione e la vera appartenenza ad

¹³ Discriminazione di genere/ sessismo

¹⁴ Significa letteralmente “donna nera,” ma in italiano, è ancora usato in modo dispregiativo.

¹⁵ “Donna sudicia” – letteralmente usato per qualcuno che “non è pulito” e metaforicamente per chiamare qualcuno “impuro” e, specialmente nel caso di una donna, ha la connotazione che ella sia “sudicia” ed “immorale.”

¹⁶ Discriminazione di genere/ sessismo; discriminazione basata sulla nazionalità e razza/ razzismo; discriminazione basata sullo status sociale ed economico/ classismo.

¹⁷ Discriminazione di genere/ sessismo; discriminazione basata sulla nazionalità e razza/ razzismo; discriminazione basata sullo status sociale ed economico/ classismo; discriminazione istituzionale.

¹⁸ Discriminazione di genere/ sessismo; discriminazione basata sulla nazionalità e razza/ razzismo; discriminazione basata sullo status sociale ed economico/ classismo; discriminazione istituzionale.

¹⁹ Separazione forzata di una madre dalla figlia

²⁰ Discriminazione di genere/ sessismo; discriminazione basata sulla nazionalità e razza/ razzismo; discriminazione basata sullo status sociale ed economico/ classismo; discriminazione istituzionale.

un particolare gruppo non è rilevante fin tanto che la/e persona/e discriminato/e non si percepisca/no parte del gruppo. La gente del paese non sapeva davvero se Amina ed Ahmed fossero sposati quando Amina era incinta.

Discutere sulle discriminazioni multiple e su come i vari tipi di discriminazione si intersecano (razzismo, sessismo, discriminazione contro le coppie non sposate, discriminazione istituzionale, discriminazione indiretta, ecc. – vedi le note dei formatori).

Discutere non solo delle azioni di discriminazione, ma anche dei sentimenti delle vittime e di come tali episodi possano avere effetto sulle loro vite (per esempio, generando sentimenti di delusione, tristezza, autocommiserazione; avversione per gli altri e degli spazi pubblici; essere impacciati; allontanarsi dalla propria cultura; separazione dalla famiglia; biasimo; stigma; sensazione di presa in giro; rimanere senza documenti; vittimizzazione; incriminazione; privazione dei diritti dei figli; isolamento; emarginazione; ecc.)

Discutere come gli stereotipi ed i pregiudizi possono condurre alla discriminazione.

Discutere sulla vulnerabilità e come aumenti negli episodi di discriminazione multipla.

Discutere su come le cose potrebbero essere differenti per Amina e la sua famiglia. Per esempio, se Amina non fosse stata licenziata illegalmente o se lo stato avesse sostenuto la sua famiglia.

MODULO 5: DIVERSITÀ ED ATTIVITÀ ECONOMICA

Questo modulo è raccomandato per una formazione a migranti che soggiornano da un lungo periodo nel paese ospitante e/o sono membri attivi della comunità.

Tempo: 1 ora

Obiettivi:

- Presentare l'importanza della diversità nel mercato del lavoro.
- Presentare l'importanza della diversità nel mondo degli affari.
- Spiegare l'importanza della diversità rispetto a:
 - come è composto il personale
 - come è composto il team amministrativo
 - le relazioni sul posto di lavoro
 - l'amministrazione generale
 - comprensione del mercato – la clientela – il consumo e le loro necessità
- Discutere delle PMI (Piccole e Medie Imprese) e la diversità.
- I benefits e le sfide inerenti la diversità nelle PMI.

Materiali:

Proiettore

Diapositive PP 5.1, PP 5.2

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Schede/ carta

Nastro adesivo

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono al gruppo di spiegare come vedono la diversità nel mercato del lavoro.
- 2) I formatori chiedono al gruppo di condividere i loro pensieri sulla diversità nel mercato del lavoro – è importante/ buona/ utile e perché?
- 3) I formatori prendono nota delle risposte sulla lavagna a fogli mobili.

Oppure

I formatori passano le schede/carta e chiedono di scrivere le risposte. I formatori ritirano le risposte e le attaccano sulla lavagna a fogli mobili/parete/lavagna.

- 4) I formatori discutono le risposte.
- 5) I formatori chiedono al gruppo di spiegare come vedono le diversità nel mondo degli affari e come si differenzi nel mercato del lavoro.
- 6) I formatori chiedono ai partecipanti di condividere col gruppo i loro pensieri sulla diversità nel mondo degli affari – è importante/ buona/ utile e perché?
- 7) I formatori prendono nota sulla lavagna a fogli mobili.

Oppure

- I formatori passano le schede/ carta e chiedono di scrivere le risposte. I formatori ritirano le risposte e le attaccano sulla lavagna a fogli mobili/parete/lavagna.
- 8) I formatori discutono le risposte.
 - 9) I formatori presentano PP 5.1 & PP 5.2 e le discutono.
 - 10) I formatori spiegano l'importanza della diversità in special modo in relazione a:
 - la composizione del personale
 - la composizione del team amministrativo
 - le relazioni sul posto di lavoro
 - l'amministrazione generale
 - la comprensione del mercato – la clientela – il consumo e le necessità dei clienti.
 - 11) I formatori discutono sulle PMI e la diversità presentando i benefici e le sfide nelle PMI.
 - 12) I formatori sono incoraggiati ad usare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e su ciò che trovano utile per il gruppo, prendendo in considerazione anche la composizione del gruppo (se è composto da migranti appena arrivati o da migranti che sono nel paese da più tempo). Per la versione corrente di formazione di 7 ore, si raccomanda di usare solo 1-2 attività. Per i migranti residenti da lungo tempo nel paese ospitante e/o quelli che si sono iscritti al sindacato e/o quelli attivi nella comunità e/o in altro modo attivi in questioni di integrazione sul posto di lavoro, tutte le attività sono raccomandate. Per coloro che non hanno tale esperienza e /o sono appena arrivati, sono preferibili le attività A o/e B .

Note per i formatori

Diversità nel mercato del lavoro

Il mercato del lavoro sta diventando sempre più vario dato: a) la crescita dei movimenti migratorio e di rifugiati, b) la grande partecipazione delle donne nel lavoro, c) il crescente riconoscimento di altre minoranze e/o gruppi vulnerabili, quali le persone disabili, le persone più anziane, e la comunità LGBTQI (= Lesbiche, Gay, Bissessuali, Trasgender, Queer, Intersessuali, Asessuali). La continua migrazione interna di cittadini dell'Unione Europea da uno Stato membro all'altro è un ulteriore fattore che contribuisce alla diversità della forza lavoro delle società europee.

In base all'ultimo Rapporto del Dipartimento di Economia e Affari Sociali delle Nazioni Unite, nel 2017 ci sono stati circa 258 milioni di migranti nel mondo, rappresentanti il 3,4% del totale della popolazione mondiale. Di questi, quasi 26 milioni erano rifugiati richiedenti asilo. Nell'Unione Europea, ci sono stati 21,6 milioni di migranti, rappresentanti il 4,2% della popolazione della UE-28. Nello stesso anno, l'età media degli emigrati internazionali era di 39 anni, ovvero più bassa della popolazione complessiva dei paesi ospitanti. Nell' Unione Europea, l'età media della popolazione era di 42,8 anni.

Sebbene i migranti ed i rifugiati rappresentino una piccola minoranza del totale della popolazione mondiale e dei singoli paesi, il loro contributo all'economia, società e cultura dei

paesi ospitanti è ampiamente riconosciuto come inestimabile. Tuttavia, specialmente a causa della crisi economica e dell'ascesa dell'estrema destra e delle forze neo-fasciste, la migrazione e le richieste di asilo sono sempre di più in cima agli ordini del giorno della politica globale, nazionale e regionale. Le politiche di immigrazione e richiesta di asilo politico in molti paesi dell'Unione Europea e le loro inadeguate, inefficaci o totalmente lacunose politiche e misure di integrazione, spesso privano i lavoratori migranti dei loro più basilari diritti e li sottopongono a discriminazione ed estremo sfruttamento, inclusi il traffico di manodopera e lo sfruttamento sessuale. Così, mentre, da una parte, i migranti costituiscono il più ampio contributo alla tanto celebrata e valorizzata diversità nel mercato del lavoro, dall'altra, essi vengono istituzionalmente e sistematicamente esclusi dai benefici di questa diversità, in quanto discriminati e non trattati equamente. Mentre è lampante che questa dicotomia ponga sfide considerevoli per tutti coloro che ne sono coinvolti, le imprese, i datori di lavoro e le loro organizzazioni di rappresentanza così come i servizi statali di pertinenza hanno una grande responsabilità nel formulare risposte efficaci ed eque a queste sfide.

Diversità nel mondo degli affari

È importante evidenziare che la diversità nel mondo degli affari non riguarda solamente la forza lavoro e non si limita alla scelta del personale con diversi background e/o diverse caratteristiche. Assumere personale appartenente a gruppi socialmente vulnerabili è importante, ma non è abbastanza se tale personale viene limitato alle mansioni più basse. La diversità si deve anche riflettere nella composizione del team amministrativo, deve costituire un principio guida per le relazioni sul posto di lavoro e per chi occupa posizioni dirigenziali e deve essere presa in considerazione nelle analisi di mercato, della clientela, dei consumi e delle necessità dei clienti/consumatori, i quali appartengono sicuramente a gruppi diversi.

La ricerca suggerisce che i business leaders che hanno una prospettiva proiettata verso il cliente, rispondono meglio ai progressi di mercato, in quanto ne capiscono meglio le esigenze e riescono ad adattarsi meglio ai suoi cambiamenti. I gruppi di lavoro portatori di diversità, specialmente quando riflettono la diversità del mercato (clienti e possibili clienti), hanno maggiori probabilità di tenersi al passo con le necessità dettate dal cambiamento e dalle domande del mercato.

Inoltre, la ricerca suggerisce che i lavoratori provenienti da gruppi socialmente vulnerabili, come nel caso di minoranze etniche e persone del gruppo LGBTIQ, hanno una migliore soddisfazione nella vita lavorativa quando il posto di lavoro è “diversamente inclusivo”. Questo perché un posto di lavoro portatore di diversità, dove lavorano anche persone appartenenti a gruppi socialmente vulnerabili, allontana i pregiudizi e la discriminazione, incrementando l'autostima e la sicurezza del lavoratore stesso. In un posto di lavoro “diverso”, essi trovano più facilmente un ambiente favorevole. In un tale ambiente, questi lavoratori si sentono al sicuro e legittimati a portare avanti idee anticonvenzionali, e di conseguenza sono più creativi ed innovativi.

Inoltre, la ricerca mostra che avendo lavoratori di gruppi socialmente vulnerabili nelle posizioni di leadership si migliora il problem-solving, in quanto le loro esperienze allargano le loro prospettive, migliorando la visione e la prospettiva dell'azienda stessa. In un gruppo diverso, i membri possono sfidarsi e interrogarsi l'uno con l'altro, offrendo diversità di punti di vista,

ampliando le proprie vedute e lo spettro di possibili alternative per la risoluzione di una sfida o di un problema. In questo modo, anche la qualità del lavoro migliora.

Attualmente la leadership nel mondo degli affari è dominata da uomini bianchi, provenienti da background socioeconomici molto simili. Questa situazione porta ad “autocostringere” le aziende in percorsi ben specifici e conduce a rigidità e mancanza di flessibilità.

PMI e diversità

Ne 2010, la Commissione Europea, volendo promuovere la diversità nell'amministrazione delle aziende europee, ha lanciato il European Platform of Diversity Charters (“La Piattaforma europea per le Carte della Diversità”) e pubblicato la Practical Guide to launch and implement a Diversity Charter (“Guida Pratica al lancio e implementazione della Carta della Diversità”) (2015). La guida incoraggiava le imprese d'Europa a firmare volontariamente una Carta della Diversità per combattere la discriminazione e promuovere la diversità nelle aziende. Tali Carte sono state adattate a seconda delle esigenze e priorità di ogni paese e sono culturalmente distinte.

Con il termine “gestione della diversità” si intende l'approccio strategico dell'azienda/organizzazione che include iniziative ed azioni per creare un ambiente di lavoro diverso ed inclusivo, promuove trattamenti uguali per tutti e sensibilizza al rispetto ed inclusione della diversità in tutti i processi di lavoro. Questo approccio mira a migliorare la produttività, competitività e reputazione dell'azienda/organizzazione nell'insieme, riconoscendo le particolarità positive di tutti i suoi impiegati.

Mentre è comunemente accettato che le grandi aziende giochino un ruolo dominante nell'adottare politiche di gestione della diversità, la grande sfida è l'adozione di tali politiche delle piccole e medie imprese (PMI), considerata la loro presenza predominante nel mercato europeo.

Le PMI hanno - se prese singolarmente - uno staff limitato, ma assieme danno lavoro a circa 88,8 milioni di persone (66,8% della popolazione attiva nell'UE). Ci sono circa 21,2 milioni di PMI nella UE-28 (99,8% di tutto il mercato europeo). Le PMI sono pertanto la spina dorsale dell'economia europea. Di conseguenza, esse rappresentano una leva di cambio potente e decisiva. Inoltre, il loro modello di funzionamento le rende più flessibili ed aperte all'innovazione: avendo a che fare con piccole dimensioni ed ampia flessibilità, le PMI possono ottenere risultati più rapidi e maggiori rispetto ai grandi gruppi aziendali. Va da sé che senza un attivo coinvolgimento delle PMI, la spinta verso una gestione sulla diversità in Europa sarà condannata a rimanere debole e marginale.

Le seguenti specifiche caratteristiche delle PMI dovrebbero essere prese in considerazione quando collegate alle politiche di gestione della diversità:

- hanno una forza lavoro di piccole dimensioni (6,8 persone in media), che spesso include anche i membri della famiglia del/della titolare.

- di solito non hanno (o li hanno ma in misura molto limitata) processi di gestione delle Risorse Umane, e mezzi e tempo per adottare politiche di diversità efficienti ed integrate.
- sono focalizzate sulle preoccupazioni operative più urgenti e di solito temono di impegnarsi con politiche di diversità perché le considerano troppo gravose e troppo impegnative logisticamente e strategicamente.
- sono spesso caratterizzate da insicurezza economica, il che le porta a focalizzarsi sulle questioni operative più urgenti, a volte persino legate alla propria sopravvivenza, piuttosto che su tematiche quali il garantire una forza lavoro diversificata.
- si sentono spesso scoraggiate dall'enormità della sfida. La gestione delle diversità è ritenuta troppo impegnativa da un punto di vista intellettuale e logistico.

Per promuovere lo sviluppo e il perfezionamento di nuove iniziative sulla diversità e mettere ordine a quelle già in corso, sono state elaborate alcune fondamentali linee guida sulla gestione della diversità, rivolte specificamente alle PMI.

Ecco alcuni punti cruciali presi da "Diversità al lavoro. Una guida per le PMI":

- Pensare alla propria azienda: gli imprenditori sono incoraggiati a pensare alla propria azienda – punti di forza, debolezze, problemi e necessità – e, in base a questa analisi, stabilire degli obiettivi (es. migliorare la soddisfazione del cliente) e definire i passi da compiere. Non c'è bisogno di iniziare con strategie grandi e complesse: anche le piccole iniziative possono essere un buon inizio!
- Ricerca un bacino di talenti diversificato: una delle preoccupazioni principali delle PMI riguarda la selezione del personale, sia in termini di non riuscire a trovare personale sia in termini di rischiare di assumere la persona sbagliata. L'insuccesso delle selezioni nelle PMI è dovuto al fatto che gli imprenditori spesso si affidano al 'passaparola' e effettuano le selezioni basandosi sull'"impressione" avuta dalla persona (d'istinto).
- Acquisire nuovi clienti ed esplorare nuovi mercati: per raggiungere una clientela più diversificata c'è bisogno di diversità a livello di personale, o almeno della comprensione di quanto la clientela stessa possa essere diversificata. La diversità può essere in termini di età, genere, religione, etnicità, orientamento sessuale o abilità e comporta la necessità di comprendere i vari cambiamenti e stili del segmento di mercato di riferimento.
- Pianificare l'azienda basandosi sulla domanda: significa essenzialmente mettere le esigenze dei clienti davanti alla pianificazione aziendale.
- Migliorare la comunicazione con i dipendenti: le ricerche mostrano che mentre molte PMI (e in particolare le micro-imprese) traggono benefici da un approccio informale e flessibile nella gestione del personale, questa atmosfera informale può essere un problema per il personale che (per vari motivi) non viene coinvolto e quindi viene escluso.
- Migliorare la propria immagine e reputazione: utilizzare l'impegno dell'azienda alla "diversità" (imprenditore attento, sensibile alle esigenze della clientela e del proprio personale) come strumento di lavoro per migliorarne la produttività e reputazione (in

particolare nei confronti delle aziende più grandi e del settore pubblico).

- Valutare ciò che si è fatto: come tutto ciò che concerne l'azienda, è importante riflettere sull'impatto che la gestione della diversità ha e sui suoi costi e benefici (in termini di tempo, impegno e risorse).
- Chiedere aiuto e supporto: per avere dei consigli utili gli imprenditori spesso fanno riferimento al loro commercialista, consulente finanziario, avvocato o collaboratore stretto. Tuttavia ci sono molti enti pubblici e privati che offrono supporto professionale, la maggior parte gratuitamente o con tariffe contenute se si vuole una consulenza privata.

Benefici e sfide relative alla diversità nelle PMI

Le pratiche sulla diversità considerate più efficaci sono focalizzate su:

- Assunzione di impiegati con un'ampia gamma di background, caratteristiche ed esperienze.
- Sviluppo di un ambiente rispettoso nel quale le caratteristiche di ciascun impiegato sono accettate e rispettate.
- Garantire uguali opportunità a tutti allo scopo di permettere a ciascun dipendente di raggiungere appieno il proprio potenziale.

È stato anche dimostrato che la diversità migliora la produttività e permette alle aziende di accedere a mercati nuovi e/o specializzati. Il comprovato legame tra diversità e produttività ha condotto molte aziende ad adottare programmi e politiche specifiche per incoraggiare l'assunzione, integrazione, promozione e permanenza di persone appartenenti a gruppi vulnerabili (migranti e altri).

Inoltre, la prevenzione e lotta alla discriminazione sul lavoro così come il rispetto e la promozione della diversità sono stati accertati come fattori determinanti per il miglioramento della qualità del lavoro dei dipendenti.

Di conseguenza, la qualità del lavoro deve essere percepita come un concetto multidimensionale, che prende in considerazione l'ambiente di lavoro nella sua forma più ampia nonché le diverse caratteristiche specifiche della posizione di lavoro includendo: uguaglianza di genere, integrazione, polimorfismo e non-discriminazione, corrispondenza tra le caratteristiche individuali dei lavoratori ed i requisiti dei datori di lavoro, allo scopo di raggiungere una soddisfazione nel posto di lavoro da ambo le parti.

Le aziende/organizzazioni che applicano politiche attive sulla diversità affermano che il rispetto per la diversità all'interno dell'impresa porti ad un vantaggio competitivo, definito in termini di:

- Rafforzamento dei valori culturali all'interno della società.
- Aumento in positivo della percezione del brand e della reputazione aziendale.
- Aumento degli stimoli, e perciò dell'efficienza, del personale.
- Aumento della spinta all'innovazione e della creatività tra i lavoratori.
- Una forza lavoro diversificata rende le aziende più aperte a nuove idee e più creative.

- Maggior capacità di attrazione e “permanenza” di talenti.
- Migliore sensibilità verso le necessità ed aspettative dei clienti.
- Favorisce l'accesso a mercati nuovi e/o specializzati.
- Incremento della capacità di adattamento dell'azienda al cambiamento.

Sfide che si incontrano nell'adottare politiche di gestione della diversità:

- Le persone hanno la tendenza a sentirsi più sicure con ciò che già conoscono e a temere la diversità. Se non viene gestita correttamente, la diversità può causare sentimenti di sfiducia, insoddisfazione e conflitto, i quali possono anche portare ad un aumento dei costi, se non trattati appropriatamente.
- D'altra parte, gli impiegati con un profilo diverso dalla norma possono anche sentirsi minacciati, se incontrano ostilità.
- In aggiunta (o in alternativa) gli impiegati con un profilo diverso dalla norma possono sentirsi ignorati se le loro necessità non sono adeguatamente indirizzate.
- L'interazione e la comunicazione tra due o più gruppi diversi potrebbe essere difficile se non adeguatamente gestita.
- Le differenze culturali devono essere colmate in modo che tutte le culture siano rispettate.
- L'integrazione di impiegati con un profilo diverso dalla norma deve essere attentamente pianificata e facilitata in modo adeguato e soddisfacente.
- Le sfide nel processo di reclutamento: le PMI non possono assumere un gran numero di impiegati e spesso, sono aziende familiari.

Letture ulteriori:

Megan Smith & Laura Weidman Powers. *Raising the Floor: Sharing What Works in Workplace Diversity, Equity, and Inclusion*. The Obama White House. 28 November 2016.

<https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/11/28/raising-floor-sharing-what-works-workplace-diversity-equity-and-inclusion>

Vivian Hunt, Dennis Layton & Sara Prince. *Diversity Matters*. McKinsey Company. 24 November 2014. https://boardgender.org/files/MyKinsey-DIVERSITY_MATTERS_2014_-_print_version_-_McKinsey_Report.pdf

Attività A: Identificazione della diversità nel mercato del lavoro/ mondo del lavoro ed i suoi aspetti

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli
Penne
Quaderni
Proiettore
Diapositive PP 5.1 & PP 5.2

ISTRUZIONI

- I formatori chiedono ai partecipanti di formare gruppi o coppie per discutere le seguenti questioni:
 - Diversità nel mercato del lavoro.
 - Diversità nel mondo degli affari.
 - Pensi che la diversità nel mercato del lavoro/mondo degli affari sia importante e perché?
 - Come pensi che le PMI possano promuovere la diversità sul lavoro e perché?
 - Che sfide pensi che le PMI possano avere nel gestire la diversità e come possono risolverle?
- I formatori danno alle coppie/ gruppi 5 - 10 minuti per ciascuna questione e chiedono di condividere ad alta voce i punti salienti della conversazione.
- I formatori prendono nota sulla lavagna a fogli mobili.
- I formatori mostrano le diapositive PP 5.1 & PP 5.2 e le discutono.

Attività B: Condivisione delle esperienze personali

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Penne
Quaderni

ISTRUZIONI

- I formatori chiedono ai partecipanti di formare dei gruppi e discutere delle loro esperienze personali nel mercato del lavoro in veste di persone con differenti background(s) rispetto alla norma: hanno affrontato delle difficoltà e se sì, di che tipo? Come hanno risolto tali difficoltà? Pensano che ci potrebbe essere un esito migliore? Come? Come pensano di contribuire in una PMI in veste di persone con differente/i background(s) rispetto alla norma?
- I formatori danno ai gruppi 15 minuti per discuterne e chiedono loro di condividere ad alta voce i punti salienti.
- I formatori prendono nota sulla lavagna a fogli mobili.
- Discussione di gruppo.

Attività C – Caso di studio

Tempo: 20-40 minuti

Materiali:

Carta millimetrata

Pennarelli

Dispensa 5.2

Block notes

Penne

ISTRUZIONI

- I formatori chiedono ai partecipanti di formare gruppi di 3-5 persone.
- I formatori distribuiscono la dispensa 5.2 ai partecipanti e chiedono loro di commentarla con il gruppo.
- I formatori chiedono al gruppo di esporre le loro conclusioni.
- I formatori commentano le conclusioni dei gruppi ed apportano il loro contributo se necessario.

DISPENSA 5.2

Vedi un posto vacante di lavoro in un'azienda, inerente il tuo settore. Hai tutte le competenze richieste e decidi di farvi domanda. Vieni chiamato per un colloquio durante il quale ti viene chiesto come tu possa contribuire allo sviluppo dell'azienda e perché pensi che dovresti essere assunto in mezzo ad altri candidati con le tue stesse qualifiche. Come rispondi?

NOTE PER I FORMATORI

I partecipanti devono essere incoraggiati ad identificare le proprie caratteristiche che ne farebbero i candidati migliori in un'ottica di miglioramento del profilo di diversità dell'azienda. Il background migratorio è un esempio. Incoraggiateli però ad identificare il maggior numero possibile di caratteristiche di diversità: essere donna, mussulmano/a, disabile, persona appartenente al LGBTIQ* , ecc.

MODULO 6: QUADRO NORMATIVO

Tempo: 40 minuti

Obiettivi:

- Introdurre il quadro normativo nazionale/locale, europeo ed internazionale in materia di protezione della diversità e di lotta alla discriminazione.
- Introdurre il quadro normativo sull'integrazione.
- Introdurre il quadro formativo sulla migrazione ed i permessi di lavoro.
- Focalizzarsi sulla legislazione specifica, nazionale/ locale e la sua implementazione.
- Introdurre gli obblighi legali dei datori di lavoro nel proteggere la diversità e combattere la discriminazione sul posto di lavoro.

Materiali:

Proiettore

Diapositive PP 6.1 & PP 6.2

Accesso Internet o video scaricato: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

ISTRUZIONI

1. I formatori ricordano che combattere la discriminazione e promuovere la diversità sul posto di lavoro sono priorità europee, che sono implementate e rinforzate dalle direttive e raccomandazioni europee.
2. I formatori mostrano il video emesso dal Servizio di Ricerca del Parlamento Europeo cliccando il link sottostante:
<https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>
o mostrandolo dopo averlo scaricato.
- 3) I formatori presentano PP 6.1 ed introducono il quadro normativo dell'UE sulla protezione della diversità e la lotta alla discriminazione.
- 4) I formatori presentano PP 6.2 ed introducono il quadro normativo internazionale sulla protezione della diversità e la lotta alla discriminazione.
- 5) I formatori presentano il quadro normativo nazionale/locale sulla protezione della diversità e la lotta alla discriminazione.
- 6) I formatori presentano il quadro normativo sull'integrazione.
- 7) I formatori presentano il quadro normativo sulla migrazione ed i permessi di lavoro.
- 8) I formatori introducono gli obblighi legali dei datori di lavoro in materia di protezione della diversità e lotta alla discriminazione sul posto di lavoro.

Note per i formatori

Quadro Normativo della UE in materia di protezione della diversità e lotta alla discriminazione

La discriminazione ed il trattamento iniquo sul posto di lavoro sono proibiti dalla legislazione internazionale, nazionale e regionale. Nell' UE, la lotta contro la discriminazione e la promozione del principio di parità di trattamento sono il cuore della politica di occupazione e dei rapporti di lavoro europea e sono promosse sia dalla legge primaria (es. trattati fondamentali) sia dalla legge secondaria (es. direttive). Si ricorda che tutte le direttive della UE vengono recepite da tutti gli stati membri come legge nazionale ad impostazione predefinita. I principali strumenti legali inerenti l'assunzione dei migranti sono:

- Direttiva 2014/66/UE che definisce le condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari.
- Direttiva 2014/36/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali.
- Direttiva 2011/98/UE relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.
- Direttiva 2009/50/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati (la 'Direttiva della Carta Blu')
- Direttiva 2006/54/UE, la Direttiva sulle Pari Opportunità, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 2004/113/UE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- Direttiva 2000/78/UE che garantisce la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'UE, indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale ("Direttiva sulla Parità di trattamento in materia di Occupazione").
- Direttiva 2000/43/UE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica ("Direttiva sulla Parità Razziale")

Nel 2000, qualche mese dopo l'adozione della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale, fu adottata la Direttiva sulla Parità di trattamento in materia di occupazione (Direttiva del Consiglio 2000/78/EC). Tale Direttiva definisce le regole minime contro la discriminazione sulla base di religione/credo, disabilità, età ed orientamento sessuale. La Direttiva sulla Parità di trattamento in materia di occupazione copre i campi non solo dell'accesso al lavoro e all'occupazione, ma anche l'accesso alla formazione professionale, la promozione della parità di trattamento, le condizioni di lavoro e l'appartenenza ad alcune organizzazioni. La Direttiva sulla Parità nell'Occupazione si può trovare qui:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

Uno studio (Valutazione Europea dell'Attuazione delle politiche) si può trovare qui : [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_E](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_E)

[N.pdf](#)

Lo stesso anno, la Carta Europea dei Diritti Fondamentali (2000/C 364/01) stabilisce una serie di diritti a favore del sostegno e la protezione delle persone dalla discriminazione sul posto di lavoro: ad esempio, si veda l'Articolo 15 sulla libertà di scelta ed occupazione ed il diritto di lavorare; l'Articolo 21, sulla non-discriminazione; l'Articolo 23, sull'uguaglianza tra uomini e donne; l'Articolo 26 sull'integrazione delle persone disabili; l'Articolo 31 sulle condizioni di lavoro giuste ed eque.

Ulteriori informazioni riguardo alla Carta possono essere trovate qui: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

Quadro normativo internazionale in materia di protezione della diversità e lotta alla discriminazione

- Convenzione Internazionale ONU sull' Eliminazione di Tutte le Forme di Razzismo e Discriminazione, 1965.
- Convenzione ONU sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne, 1979.
- Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità, 2006.

Quadro normativo nazionale in materia di migrazione, lavoro, protezione della diversità e lotta alla discriminazione in Italia.

Legge n. 943 del 30/12/86 (la cosiddetta legge Foschi) definisce le norme per i lavoratori non UE e per le loro famiglie esclusivamente in relazione al lavoro subordinato, senza nessuna menzione al lavoro autonomo. Questa legge specifica anche le condizioni per l'espulsione dal paese e le sanzioni per i datori di lavoro che non dichiarano l'assunzione di cittadini non europei.

Per informazioni più dettagliate: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1987/01/12/086U0943/sg>

Legge n. 39 of 28/02/1990 (la cosiddetta Legge Martelli) riconosce ufficialmente la presenza permanente di stranieri che vivono e lavorano in Italia; in questo modo, ai migranti sono riconosciuti i diritti che non sono più connessi esclusivamente con il lavoro, ma più genericamente ai diritti della persona stessa. Il punto focale della legge Martelli era di liberalizzare il mercato del lavoro privato per regolarizzare i migranti sotto le stesse condizioni degli Italiani, cosa che precedentemente era limitata solo ad alcuni settori dell'economia, tra i quali il principale era quello domestico. Questa legge contempla non solo l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini non-UE, ma anche la regolarizzazione dei cittadini non-UE e dei cittadini senza nazionalità già presenti nel territorio nazionale. Inoltre, essa include diverse norme collegate all'istituzione dell'asilo, che può venire richiesto dai cittadini non-UE provenienti da paesi dove sono perseguitati per ragioni razziali, politiche e/o religiose; al contrario, non può essere richiesto da coloro che hanno soggiornato per più di tre mesi nei paesi membri della Convenzione di Ginevra, da quelli che hanno già ottenuto l'asilo politico in altri paesi, o da coloro che sono stati condannati per reati

gravi in Italia e/o appartengono ad organizzazioni mafiose o bande di narcotrafficienti. Per ulteriori informazioni: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/02/28/090G0075/sg>

La gestione della migrazione in Italia è quasi sempre stata trattata come un'emergenza. È stato solamente col passare del tempo che sono state adottate e sviluppate leggi e procedure che hanno regolato l'ingresso e la presenza dei migranti nel paese, fino alla **Legge sull' Immigrazione 40/1998 (chiamata Legge "Turco-Napolitano", Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, Testo sull' Immigrazione e le Condizioni degli Stranieri)**. Il testo interviene in entrambe le aree principali della legge dell'immigrazione: il diritto all'immigrazione nel senso stretto, riguardante la sua gestione nell'insieme del fenomeno migratorio: la definizione di regole per l'immigrazione, il soggiorno, il controllo dei migranti, ecc.; ed il diritto di integrazione, che riguarda l'estensione dei diritti, ad un grado più o meno elevato, ai cittadini migranti (diritti civili, sociali, politici). I principi fondamentali alla base del testo sono essenzialmente tre: 1. la pianificazione del flusso migratorio; 2. la lotta contro l'immigrazione illegale; e 3. il garantire un'ampia gamma di diritti per integrazione degli stranieri in regola. Il testo non interviene nel campo della legge d'asilo, così come non interviene nella definizione dello status legale dei cittadini stranieri degli stati membri della UE, che è regolato dal **Decreto legislativo 30/2007 (Dir. 2004/38/UE)** e che fu realizzato per tutelare i cittadini della UE nei loro diritti a trasferirsi e risiedere liberamente all'interno del territorio degli altri Stati Membri. Per ulteriori informazioni inerenti a questo: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/147/libera-circolazione-delle-persone>

La Legge sull'Immigrazione 40/1998 ha introdotto diverse innovazioni al sistema d'immigrazione italiano; per esempio, è intervenuta sul permesso di soggiorno a lungo termine, vale a dire un documento che permette alle persone di rimanere a tempo indefinito, dopo almeno 5 anni di soggiorno con regolare permesso di residenza. Inoltre, questa legge ha specificamente regolamentato che l'espulsione degli stranieri possa essere fatta solo in caso di serie ragioni di ordine pubblico e che lo status di detentore di permesso di soggiorno venga esteso al/la consorte e minori che coabitano. Per quanto riguarda la sanità, i cittadini stranieri residenti regolarmente sono stati garantiti trattamenti, diritti e doveri uguali a quelli garantiti ai cittadini italiani. Il ricongiungimento familiare è ufficialmente garantito, considerando così la migrazione come progetto a lungo termine, e viene ampliata la sfera di parenti che può usufruire di questa disposizione; mentre per i minori presenti nel territorio, siano regolari o no, sono estesi gli obblighi di assistenza scolastica. Un'innovazione rilevante, inoltre, è la possibilità di esercitare azioni civili contro ogni atto di discriminazione per motivi razziali, etnici o religiosi. La legge 40/1998 è la più vasta legge sull'Immigrazione in Italia perché considera, per la prima volta, i lavoratori migranti non solo come una risorsa utile per l'economia del paese, ma anche come persone disposte ad elaborare un nuovo progetto di vita (che coinvolge aspetti economici, sociali e culturali) all'interno del territorio nazionale. Questa legge esprime una consapevolezza della migrazione come fenomeno strutturale e non straordinario, prevedendo un piano più ampio (pianificazione triennale dei flussi, applicata da annuali delibere) da essere rilasciato regolarmente dall'istituzione politica più potente del paese (la Presidenza del Consiglio dei Ministri) e con il coinvolgimento dei paesi d'origine (disposizioni di accordi bilaterali e pianificazione di flussi basata sulle loro necessità

di impiego) (IOM, 2011 = Organizzazione Internazionale per le Migrazioni).

La cosiddetta **Legge Turco Napolitano (40/1998)** è stata poi ripetutamente modificata, in particolare dalla **Legge no. 189/2002 (chiamata Legge "Bossi-Fini")** la quale ha introdotto una serie di restrizioni al testo originale del 1998, quali:

- Ingresso e soggiorno degli immigrati strettamente subordinato alla pratica di un lavoro attraverso il cosiddetto "Contratto di Soggiorno" e all'emissione di permessi di soggiorno di due anni in caso di contratti di lavoro a tempo indeterminato e di un anno in caso di altri tipi di contratto;
- Priorità ai migranti che provengono da paesi che hanno firmato accordi di riammissione con l'Italia, o che hanno frequentato corsi di formazione professionale finanziati dallo stato italiano all'estero;
- Restrizioni sulla durata dei permessi di soggiorno per i migranti disoccupati (da 12 a 6 mesi);
- Aumento (da 5 a 6) degli anni necessari per garantire un permesso di soggiorno permanente allo scopo di risiedere in Italia a tempo indefinito (ciononostante, una successiva Direttiva Europea ha ristabilito il periodo di 5 anni);
- Restrizioni sul ricongiungimento familiare per genitori e parenti;
- Reintroduzione della priorità ai lavoratori locali attraverso verifica, ed abolizione del "sistema di sponsor";
- Restrizioni sulla protezione in caso di rifiuto del permesso di soggiorno e aumento del periodo di detenzione nei centri appositi, da 30 a 60 giorni, per i cittadini stranieri privi di permesso di soggiorno;
- Obbligo (introdotto per la prima volta) di rilevazione di impronte digitali al momento dell'emissione o rinnovo del permesso di soggiorno.

Per ulteriori informazioni:

https://www.unhcr.it/wp-content/uploads/2015/12/legge_bossi_fini.pdf

Sebbene le ultime modifiche siano state per la maggior parte intese a limitare l'accesso di nuovi stranieri ed a combattere la migrazione irregolare, è anche vero che molte delle azioni politico-legislative sono state intese a regolarizzare la situazione degli stranieri già residenti in Italia senza permesso. La regolarizzazione di posizioni irregolari dei cittadini stranieri all'interno del paese è stata già pianificata dalla legge sopra citata 943/1986 "Collocamento dei lavoratori. Regole sul collocamento e trattamento dei lavoratori stranieri e contro l'immigrazione illegale". Tuttavia è seguita una serie di "Amnistie". Un'amnistia, come modo per garantire il permesso di soggiornare e lavorare legalmente in Italia, dovrebbe essere un'eccezione ma è chiaro che numerosi migranti sono stati irregolari per un certo periodo prima di vedere regolarizzata la loro posizione con un'amnistia. In 25 anni, ci sono state 7 amnistie, di cui la più recente a Settembre-Ottobre 2012 (Ambrosini, 2013).

La procedura ufficiale, in teoria, per entrare e rimanere in Italia dovrebbe prevedere la

definizione di **quote**, stabilite annualmente dal Ministero del Lavoro. L'ingresso e la permanenza regolare di lavoratori stranieri nel territorio italiano è collegata al possesso di un permesso di soggiorno (**Permesso di soggiorno - PdS**), direttamente connesso ad un contratto di lavoro (tuttavia, ci sono anche PdS per motivi familiari, studio, asilo politico, ecc.; tutti questi casi possono essere singolarmente analizzati durante il programma di formazione). Il permesso di soggiorno dura 1 o 2 anni, dipende dalla tipologia. In caso di perdita di lavoro, è possibile fare domanda, prima della scadenza, di un rinnovo del permesso di soggiorno per un altro anno (fino a pochi anni fa era solo per 6 mesi) in attesa di un altro lavoro. Dal 2012, gli stranieri richiedenti un PdS devono firmare con lo stato italiano il cosiddetto "**Accordo di Integrazione**" (**Decreto Presidenziale n. 179/2011**), che prevede per gli immigranti l'acquisizione di determinate competenze entro 2 anni, grazie alla frequentazione di un corso di educazione civica, che comprende – tra le altre cose – il raggiungimento almeno del livello A in lingua italiana, oltre ad altre attività, pena il mancato rinnovo del PdS.

Per ulteriori informazioni sull'Accordo: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/en/latest-news/highlights/Pages/Integration-agreement.aspx>.

Un particolare problema che ha richiamato l'attenzione pubblica in Italia è quello dell'Asilo, perché è proprio sotto la categoria dei "Richiedenti Asilo" che è stato registrato il più grande aumento di arrivi durante gli ultimi anni, in particolare nel 2015-2016. Tale tema risulta particolarmente vasto e delicato, a causa del diverso quadro normativo che effettivamente lo regola ed a causa della celerità con il quale è costantemente cambiato, in relazione all'applicazione delle procedure, alle strutture di accoglienza, alle capacità di detenzione e alle specificità dei candidati. Per una maggiore analisi dell'evoluzione dell'istituzione dell'Asilo in Italia durante gli ultimi anni, è possibile controllare: <https://www.asylumineurope.org/reports/country/italy/overview-legal-framework> e leggere Petrovic (2016) che rende una breve analisi storica sull'istituzione dell'Asilo in Italia.

In generale, in Italia la gestione delle pratiche di ingresso ed integrazione (persino nel posto di lavoro) di migranti e le richieste e concessioni di asilo sono estremamente burocratiche e costantemente in cambiamento. L'ultima riforma è stata, per esempio, l'approvazione del cosiddetto "**Decreto Salvini**" o "**Decreto Sicurezza**" (Decreto 04/10/2018 n° 113) appena alla fine del 2018. Questo decreto include diverse nuove disposizioni chiave come:

- Eliminazione della Protezione per Motivi Umanitari: l'Articolo 1 del decreto abolisce i permessi di soggiorno per i cosiddetti motivi umanitari, una forma di sicurezza disponibile per coloro non eleggibili allo status di rifugiato.
- Prolungato periodo di Detenzione per i Migranti: l'Articolo 2 della nuova legge autorizza le autorità italiane a detenere i migranti nei cosiddetti centri di rimpatrio (Centri di permanenza per il rimpatrio, CPR) per un massimo di 180 giorni, addirittura raddoppiando il limite massimo (90 giorni) imposto dalle normative precedenti.
- Facilitazione della Revoca di Protezione: l'Articolo 7 estende la lista dei crimini per i quali lo status di rifugiato o la protezione sussidiaria possono essere revocati. I richiedenti asilo ora possono perdere la loro protezione se sono condannati per crimini quali: minacce o violenza ad un pubblico ufficiale; scontro fisico; mutilazione genitale

femminile; e una serie di potenziali furti minori.

- Aumento dei fondi per il rimpatrio da €500,000 nel 2018, a € 1,5 milioni nel 2019 e € 1,5 milioni nel 2020.
- Riduzione del sistema di accoglienza chiamato SPRAR, fatto da piccole strutture ospitanti, gestite localmente dalle municipalità.

Per una maggiore approfondita analisi del Decreto sulla Sicurezza:
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/10/04/18G00140/sg>

Il quadro normativo sull'immigrazione non si è evoluto solo in materia di ingresso, soggiorno e lavoro, secondo le diverse categorie di migranti che sono state identificate e regolate, ma anche in termini di tutela e prevenzione contro gli atti discriminatori.

Il punto di partenza è la **Costituzione Italiana** che afferma:

Articolo 3: tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali.

Articolo 10: la condizione giuridica dello straniero è regolata dalla legge in conformità delle norme e dei trattati internazionali. Il cittadino straniero, al quale sia impedito nel suo paese l'effettivo esercizio delle libertà democratiche garantite dalla Costituzione Italiana, ha il diritto d'asilo nel territorio della Repubblica, secondo le condizioni stabilite dalla legge. Non è ammessa l'extradizione dello straniero per reati politici.

Si passa poi al suddetto **Decreto Legislativo 25 Luglio 1998, n. 286 (Testo aggiornato sull'Immigrazione e la Condizione degli Stranieri)**, che include due articoli specifici che regolano i problemi di (anti) discriminazione:

Articolo 43: Discriminazione per motivi di razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Articolo 44: Azione civile contro la discriminazione.

In aggiunta alla normativa nazionale, le Direttive in materia di lotta alla Discriminazione sono state introdotte anche nella legge Italiana. La **Direttiva Europea sull'Uguaglianza Razziale 2000/43/EC** e quella di **Parità di trattamento nell'Occupazione 2000/78/EC** sono state annesse alla legge Italiana con il **Decreto Legislativo no. 215 "Implementazione della Direttiva 2000/43/EC sul pari trattamento tra persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica"** e dal **Decreto Legislativo no. 216 "Implementazione della Direttiva 2000/78/EC sul pari trattamento in tema di impiego ed occupazione"**, entrambi datati 9 Luglio, 2003. I due Decreti stabiliscono i seguenti settori di applicazione del pari trattamento: a) accesso all'impiego, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; b) condizioni di lavoro ed occupazione, compresi lo sviluppo della carriera, la remunerazione e le condizioni di licenziamento; c) accesso a tutti i livelli di orientamento e formazione professionale, miglioramento della formazione e riqualificazione, compreso il tirocinio; d) appartenenza ad azione all'interno di organizzazioni di lavoratori, organizzazioni di datori di lavoro o altre organizzazioni professionali e benefici forniti da tali organizzazioni. A queste aree, il Decreto Legislativo no. 216 ne aggiunge altre: e) protezione sociale, compresa la sicurezza; f) assistenza sanitaria; g) benefici sociali; h) istruzione; i) accesso ai beni ed ai servizi, compreso l'alloggio. Entrambi i Decreti stabiliscono la protezione dell'individuo

dalla discriminazione, sia diretta che indiretta, e stabiliscono come discriminazione anche la molestia e tutti i comportamenti che violano la dignità di una persona o creano un clima di intimidazione, ostile, degradante, umiliante ed offensivo. Essi indicano anche il modo nel quale la persona vittima di discriminazione, o enti ed organizzazioni che hanno ricevuto la delega dalle vittime, possano decidere di sporgere denuncia alle autorità. Il Decreto no. 215 afferma inoltre che la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità ha stabilito un registro di associazioni ed enti che conducano attività per combattere la discriminazione e promuovere un trattamento equo, indicando i modi nei quali le istituzioni ed associazioni possono iscriversi a questo registro. È previsto anche, nell' Articolo 7 del Decreto, l'istituzione dell'Ufficio Contro la Discriminazione Razziale, UNAR (= Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), ed i suoi compiti.

Per ulteriori informazioni: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03215dl.htm> e <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03216dl.htm>.

Inoltre, l'Italia ha firmato e ratificato una serie di convenzioni internazionali sul lavoro mirate a proteggere i diritti fondamentali dei lavoratori locali e stranieri e ad affrontare i problemi di discriminazione su diversi piani:

- **Convenzione sulla Protezione della Maternità, 1919:**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312148:NO;
- **Convenzione sulla Libertà di Associazione e Protezione e la Tutela del Diritto di Organizzazione, 1948:**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312232:NO;
- **Convenzione sulla Discriminazione (Impiego ed Occupazione), 1958:**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312256:NO; and
- **Convenzione sul divieto delle Peggiori Forme di Lavoro Minorile, 1999:**
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312327:NO.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312327:NO)

Per maggiori informazioni sulle convenzioni OIL (= Organizzazione Internazionale del Lavoro) ratificate dall'Italia:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102709

Attività A – identificare la discriminazione sul posto di lavoro / condividere esperienze

Tempo: 1 ora

Materiali:

Proiettore

Pennarelli

Schede/ carta

Accesso ad Internet o video scaricato: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

ISTRUZIONI

1. I formatori formano quattro gruppi di partecipanti.
2. Ciascun gruppo si focalizzerà su un tipo di discriminazione come presentato nel video: religione e credo, disabilità, età ed orientamento sessuale.
3. Ciascun gruppo dovrà trovare una storia, creata o ispirata da una esperienza personale, e trascriverla.
4. I formatori chiedono ai portavoce di ciascun gruppo di presentare le loro storie.
5. I formatori discutono ciascuna storia con i partecipanti. I formatori connettono ciascuna storia al quadro normativo e descrivono sotto quali condizioni i lavoratori possono essere protetti dal quadro legislativo. Durante la discussione, i formatori presenteranno anche gli obblighi dei datori di lavoro nel proteggere la diversità e combattere la discriminazione sul posto di lavoro.

Consigli per i formatori

Considerando che l'attività si basa su un considerevole ammontare di nozioni teoriche, i partecipanti potrebbero deconcentrarsi. È pertanto consigliato mantenere viva la loro attenzione riferendosi regolarmente al video. Rivedere nuovamente alcune parti del video, allo scopo di accentuare e/o mantenere una certa dinamica, può essere utile.

I formatori dovrebbero venire ben preparati ed affrontare questo capitolo secondo un ordine logico come elencato sopra, nella parte che presenta gli obiettivi.

Dato che il quadro legislativo differisce da un paese all'altro, la presentazione di un quadro legislativo nazionale può aiutare ad identificare il diverso grado sul quale si applica la legge, ossia a livello nazionale e internazionale/europeo.

ATTIVITA' B – Prevenire la discriminazione nelle assunzioni

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Proiettore

Pennarelli

Schede/ carta

1. I formatori distribuiscono 2 schede/ carta con le parole Si e NO a ciascun partecipante.
2. I formatori faranno un certo numero di domande ai partecipanti che dovranno rispondere sollevando solo una carta: SI o NO
3. Ciascuna risposta corretta dovrebbe essere spiegata dai formatori.

Note per i formatori

Lista delle domande (con risposte):

- Il solo uso della piattaforma online per le fare domanda di assunzione può essere considerato come misura di anti-discriminazione?
NO – non tutti hanno la conoscenza o l'accesso ad un computer o a internet.
- È giusto che un ipotetico datore di lavoro ti chieda perché stai indossando un hijab?
NO – Il credo, inclusi i credi religiosi, non devono essere considerati come criterio di assunzione.
- Se una donna incinta viene licenziata, si può presentare un reclamo?
Sì – La legge nazionale impedisce al datore di lavoro di licenziare una dipendente incinta.
- Se un impiegato è gay ed il suo collega lo appella col nomignolo di “principessa,” può essere considerato come una forma di discriminazione?
Sì – Quando l'orientamento sessuale di qualcuno viene canzonato sul posto di lavoro, questo è una forma di discriminazione.
- Un manager o un superiore possono agevolare un ambiente di lavoro positivo in grado di combattere la discriminazione?
Sì – È responsabilità e dovere del datore di lavoro sia il rispetto che l'attuazione del quadro legale sulla diversità e l'anti-discriminazione sul posto di lavoro.

Consigli per i formatori: Per ciascuna risposta, per favore, far riferimento a quale articolo/direttiva sia collegata

MODULO 7: PROMUOVERE LA DIVERSITÀ E COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE

Tempo: 30 minuti

Obiettivi:

- Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sul comportamento rispettoso e tollerante.
- Introdurre l'empatia.
- Promuovere atteggiamenti pro-diversità.
- Formare i partecipanti su come parlare con gli altri della diversità.
- Insegnare ai partecipanti nuove competenze in modo da agire efficacemente in un ambiente vario e complesso, incluso il posto di lavoro.
- Insegnare ai partecipanti come esercitare la responsabilità personale e collettiva verso il rispetto della diversità.

Materiali:

Proiettore

Diapositive PP 7.1, PP 7.2 e PP 7.3

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Schede/carta

Nastro adesivo

ISTRUZIONI

- 1) I formatori sottolineano che l'uguaglianza, la diversità e la non-discriminazione sono principi fondamentali dell'idea europea.
- 2) I formatori affermano che l'uguale applicazione delle regole a gruppi/individui diversi si è rivelata essere di ostacolo per la creazione di uguaglianza, generando risultati ineguali. Per questo motivo, almeno a livello europeo, c'è stato uno spostamento verso l'uguaglianza sostanziale, ovvero il focus è più sulla rimozione degli ostacoli per il raggiungimento dell'uguaglianza. La diversità è considerata un elemento chiave al raggiungimento di questo obiettivo.
- 3) I formatori si concentrano sulla diversità come valore europeo sottolineando i vantaggi di avere esperienze sfaccettate nel plasmare una società democratica nonché l'integrità di ognuno e di tutti. La diversità è "il diritto di essere diversi" e di non essere discriminati sulla base di tale differenza, superando stereotipi, pregiudizi e stigmatizzazione.
- 4) I formatori spiegano che la diversità protegge l'idea che, almeno a livello europeo, le persone sono unite per costruire, sviluppare e proteggere insieme pace e democrazia. Le diverse culture, tradizioni, lingue e identità esistenti nella UE sono considerate un bene positivo.
- 5) I formatori sottolineano che la diversità, l'uguaglianza e l'antidiscriminazione sono intrecciate. La ricerca suggerisce che la mancanza di diversità e inclusione può promuovere comportamenti discriminatori, anche sul luogo di lavoro.

6) I formatori chiedono al gruppo di pensare a cosa possono fare nella loro vita personale e professionale per promuovere la diversità e combattere la discriminazione. I formatori scrivono i punti salienti sulla lavagna a fogli mobili.

Oppure

I formatori passano le schede/carta e chiedono ai partecipanti di scrivere le loro risposte. I formatori raccolgono le risposte e le appendono sulla lavagna a fogli mobili/sul muro/sulla lavagna.

7) I formatori discutono le risposte.

8) I formatori affermano che per essere in grado di combattere la discriminazione, abbiamo bisogno di avere un'idea chiara di come si manifesta, e per promuovere la diversità abbiamo bisogno di sapere cos'è la diversità. Questo era l'obiettivo dei moduli precedenti.

9) I formatori presentano le diapositive PP 7.1, PP 7.2 e PP 7.3.

10) I formatori sono incoraggiati ad usare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e su ciò che trovano utile per il gruppo, prendendo in considerazione anche la composizione del gruppo (se è composto da migranti appena arrivati o da migranti che sono nel paese da più tempo). Per la versione corrente di 7 ore di formazione, si consiglia di utilizzare solo 1 attività. Per i migranti che vivono da lungo tempo nel paese ospitante e/o migranti che sono iscritti ad un sindacato e/o migranti che sono attivi nelle loro comunità e/o che sono altrimenti attivi nelle questioni di integrazione sul posto di lavoro, tutte le attività sono raccomandate. Per i migranti che non hanno tale esperienza e / o nuovi arrivati, si raccomanda l'attività A.

Note per i formatori

La diversità è un processo per il quale è importante che ognuno di noi sia consapevole dei propri privilegi e dell'influenza che questi hanno sugli altri e sull'ambiente circostante. È anche importante essere consapevoli, comprendere ed esplorare le nostre differenze. La consapevolezza da sola non è abbastanza. Ognuno di noi deve compiere sforzi coscienti e continui per superare i propri preconcetti e pregiudizi, decostruire gli stereotipi, rispettare la diversità in noi stessi e negli altri, e combattere la discriminazione. Per fare questo, abbiamo bisogno di fissare obiettivi e strategie comportamentali (diapositive PP 7.1, PP 7.2 e PP 7.3). I seguenti suggerimenti possono essere utili:

- Cerca di capire il punto di vista degli altri. Chiedi loro dei chiarimenti se si trovano difficoltà (come si sentono? Perché? Perché si sono comportati in un certo modo? Cosa ne pensano?)
- Comunica chiaramente la tua posizione/le idee, ecc. La comunicazione promuove la comprensione, riduce il conflitto e aumenta la produttività.
- Segnala le tue preoccupazioni.
- Dimostra il tuo supporto.
- Le persone vogliono sapere che t' importa.
- Chiedi come puoi aiutare.
- Cooperera (per trovare una soluzione).
- Per supervisori/manager, ecc .: Comunicare chiaramente le procedure e le politiche.
- Non stereotipare.

- Non giudicare gli altri in base ai tuoi modelli/standard culturali.
- Non dare per scontato che il punto di vista della tua cultura sia l'unico.
- Non sminuire nessuno.
- Cerca sempre di comunicare in modo efficace.
- Rispettatevi a vicenda.
- Rispetta l'individualità.
- Pensa prima di parlare – le tue parole come potrebbero influenzare gli altri?
- Sii sensibile verso gli altri.
- Evita le generalizzazioni.
- Rafforza e sostieni coloro che sono nelle posizioni più vulnerabili, con uno spirito di solidarietà.
- Dai sempre il tuo feedback e chiedi il feedback degli altri.
- Ascolta! Sii un ascoltatore attivo e cerca di capire non solo ciò che ti viene detto, ma anche ciò che è sotto la superficie e tra le righe.
- Cerca di fare in modo che i principi di buona educazione siano sempre rispettati.
- Riconosci i tuoi stereotipi/preconcetti/pregiudizi e lavora per sradicarli.
- Sii consapevole del tuo contributo e riconosci il contributo degli altri.
- Riconosci i privilegi e le vulnerabilità - tuoi e altrui.
- Dialoga!

Sulla diversità potete leggere:

[Diversity Is Not A Certificate: How to Dismantle Oppression at Your Work Place](#), di Kaylee Jakubowski in *Everyday Feminism*.

[You Know Diversity Is Important – Now Check Out 3 Ways Science Backs That Up](#), di Carmen Rios in *Everyday Feminism*.

[Chimamanda Ngozi Adichie Perfectly Explains Why We Need Diverse, Complex Media Representation](#), di Chimamanda Ngozi Adichie in *Everyday Feminism*.

[5 Questions an Anti-Racist Organization Should Be Able to Answer](#), di Anis Gisele in *Everyday Feminism*.

[4 Ways Being a Black Woman in a White Office Messes With Your Mind](#), di Alisha Acquaye in *Everyday Feminism*.

L'empatia è molto importante per promuovere la diversità e combattere la discriminazione.
Etimologia di empatia: dal greco “*empathia*” (letteralmente, passione) < em (in) + pathos (sentimenti, emozioni)

Definizione di empatia:

"L'azione di comprendere, di essere consapevoli, di essere sensibili e di vivere immedesimandosi nei sentimenti, pensieri ed esperienza del passato o del presente di un altro, senza che i sentimenti, i pensieri e l'esperienza siano pienamente comunicati in modo obiettivamente

esplicito; anche: la capacità di fare questo.”(Merriam – Webster dictionary, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/empathy>).

"L'empatia è la capacità di comprendere o sentire ciò che un'altra persona sta sperimentando all'interno del proprio sistema di riferimento, cioè la capacità di mettersi al posto di un altro." (Wikipedia, <https://en.wikipedia.org/wiki/Empathy>).

"L'empatia è l'esperienza di comprendere i pensieri, i sentimenti e le condizioni di un'altra persona dal suo punto di vista, piuttosto che dal tuo. Significa cercare di immaginarsi al loro posto per capire cosa provano o sperimentano. L'empatia facilita i comportamenti pro-sociali (di supporto) che vengono da dentro, piuttosto che essere forzati, in modo da comportarci in modo più compassionevole. (Psychology Today, <https://www.psychologytoday.com/us/basics/empathy>).

Sull'empatia potete leggere/guardare:

[5 Ways to Build Empathy In Our Communities](#), di Sarah Ogden Trotta in *Everyday Feminism*.

[An Animated Lesson on Empathy – And Why It's More Supportive Than Sympathy](#), di The RSA and Brené Brown in *Everyday Feminism*.

Attività A:

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Etichette adesive o schede

Due cartelli - un cartello che dice "più probabilità di successo" e un cartello che dice "meno probabilità di successo".

ISTRUZIONI

- 1) I formatori mettono il cartello che dice "più probabilità di successo" ad una estremità della stanza e il cartello che dice "meno probabilità di successo" dall'altra parte, opposto al primo, disegnando una linea immaginaria tra i due cartelli.
 - a. I formatori danno ad ogni partecipante un'etichetta con una professione e chiedono:
 - b. Pensa all'identità che ti è stata data.
- 2) Stai sulla linea, assumendo la posizione di successo che credi che qualcuno che svolge questa professione potrebbe avere.
- 3) I formatori danno ad ogni partecipante un'etichetta che indica "uomo" o "donna" e chiedono loro di pensare se questa identità aggiuntiva possa influenzare la loro posizione sulla linea e cambiare di conseguenza la posizione.

- 4) I formatori danno a ciascun partecipante un'etichetta che indica "bianco" o "asiatico" o "nero" e chiedono loro di pensare se questa identità aggiuntiva possa influenzare la loro posizione sulla linea e cambiare di conseguenza la posizione.
- 5) I formatori danno ad ogni partecipante un'etichetta che indica un'altra identità: "migrante", "rifugiato", "di famiglia ricca", "sieropositivo", "genitore single", "laureato", "con storia psichiatrica", " ex prigioniero ", " sposato con figli "(è consigliato dare questa "identità" almeno ad un uomo e ad una donna), "gay ", " bisessuale ", " persona transessuale ", "titolare di una laurea", " titolare di un dottorato", "cieco", "sordo", "grasso", ecc. I formatori chiedono ai partecipanti di pensare se questa identità aggiuntiva possa influenzare la loro posizione sulla linea e cambiare di conseguenza la posizione.
- 6) I formatori discutono con i partecipanti quanto segue:
 - a. Perché hai assunto questa posizione? Come pensi che le tue identità influenzeranno il tuo successo?
 - b. Ti sei spostato o no quando le altre identità sono state rivelate? Perché?
 - c. Qual è la tua posizione attuale rispetto alla tua iniziale? Come è cambiata?
 - d. C'è qualcosa che penseresti potrebbe aiutarti ad avvicinarti al successo avendo le identità che hai?
 - e. C'è qualcosa che altri potrebbero fare per aiutarti ad avvicinarti al successo?

Attività B:

Tempo: 40 minuti

Materiali:

Carta
Penne
Schede

ISTRUZIONI

- 1) I formatori trasmettono ai partecipanti le seguenti schede, distribuendo una scheda per partecipante: "donna", "persona di colore", "migrante", "rifugiato", "trans donna", "sieropositivo", "genitore single", "lesbica", "omosessuale", "bisessuale", "cieco", "sordo", "grasso", "con storia psichiatrica", "ex prigioniero", ecc.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti: "immagina di lavorare in una PMI e scrivi alcune frasi su ciò che pensi di poter portare sul tuo posto di lavoro in base all'identità che ti è stata data. Quindi, identifica le sfide che ritieni dovrai affrontare nel tuo posto di lavoro in base all'identità che ti è stata assegnata. "
- 3) I formatori discutono con i partecipanti le loro scoperte.

Attività C:

Tempo: 40 minuti

Materiali:

Carta

Penne

Schede

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di immaginare di lavorare in una PMI quando arriva un nuovo dipendente. Il nuovo impiegato è una donna, musulmana e rifugiata, che viene dall'Iran. Sembra disorientata nel suo nuovo ambiente di lavoro e anche il manager non sembra molto soddisfatto di lei.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti di identificare i motivi per i quali la nuova dipendente può sentirsi disorientata e in che modo ciò potrebbe influire sulla sua prestazione.
- 3) I formatori chiedono ai partecipanti come tratterebbero la loro nuova collega.
- 4) I formatori chiedono ai partecipanti di fare un brainstorming su come potrebbero supportare la loro nuova collega e facilitare la sua integrazione nel nuovo posto di lavoro.
- 5) I formatori chiedono ai partecipanti di fare un brainstorming su come il manager potrebbe supportare la nuova dipendente e facilitare la sua integrazione nel nuovo posto di lavoro.
- 6) I formatori prendono appunti sulla lavagna a fogli mobili.

Note per i formatori

Puoi farlo come una discussione con l'intero gruppo o puoi dividere i partecipanti in piccoli gruppi/coppie e chiedere loro di presentare alla fine le loro risposte all'intero gruppo.

MODULO 8: RAPPORTI DI LAVORO, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIVERSITÀ

Questo modulo è raccomandato per la formazione di migranti che hanno esperienza nel sindacato e/o sono membri attivi della comunità.

TEMPO: 1 ORA

OBIETTIVI:

- Introdurre i rapporti di lavoro e i loro regolamenti in un contesto nazionale/locale.
- Aumentare la consapevolezza dei rapporti di lavoro/contrattazione nelle PMI.
- Come e perché promuovere la diversità nei rapporti di lavoro e/o nei meccanismi di contrattazione collettiva.
- Come utilizzare la diversità per migliorare e proteggere i diritti dei lavoratori migranti.
- Diversità e sindacalismo.

Materiali:

Proiettore
Diapositive PP 8.1 & 8.2
Lavagna a fogli mobili
Pennarelli
Schede/ carta
Nastro adesivo

ISTRUZIONI

- 1) I formatori iniziano chiedendo ai partecipanti se sono a conoscenza o hanno esperienza dei rapporti di lavoro e della contrattazione collettiva.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti se sono a conoscenza o se sono membri di sindacati o organizzazioni datoriali.
- 3) I formatori discutono i rapporti di lavoro e le loro normative in un contesto nazionale/ locale.
- 4) I formatori discutono i rapporti di lavoro e la contrattazione nelle PMI.
- 5) I formatori chiedono ai partecipanti le loro opinioni sul tema della diversità nei rapporti di lavoro/meccanismi di contrattazione collettiva. Pensano che la diversità potrebbe essere rilevante per i rapporti di lavoro/ i meccanismi di contrattazione collettiva? In quali modi?
- 6) I formatori discutono le risposte dei partecipanti e le ampliano, indirizzando a come e perché promuovere la diversità nei rapporti di lavoro/ meccanismi di contrattazione collettiva.
- 7) I formatori presentano le slide PP 8.1 e PP 8.2.
- 8) I formatori chiedono ai partecipanti in che modo credono che la diversità possa essere utilizzata per migliorare e proteggere i diritti dei lavoratori migranti.
- 9) I formatori discutono le risposte dei partecipanti e le ampliano.
- 10) I formatori discutono della diversità e del sindacalismo.

11) I formatori chiedono ai partecipanti se sono disposti e/o se si sentono in grado di impegnarsi attivamente nel sindacalismo per fare pressione e spingere il movimento sindacale a sviluppare misure e agire per una promozione efficace della diversità e dell'uguaglianza nel mercato del lavoro e nella società in generale.

12) I formatori sono incoraggiati ad usare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e su ciò che trovano utile per il gruppo, prendendo in considerazione anche la composizione e le esigenze del gruppo. Per la versione corrente di formazione di 7 ore, si consiglia di utilizzare solo 1 attività.

Note per i formatori

- Introdurre ed aumentare la consapevolezza riguardo a:
 - Rapporti di lavoro e contrattazione collettiva
 - Dialogo sociale e parti sociali: sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro, autorità pubbliche.
- Come e perché utilizzare i rapporti di lavoro, la contrattazione collettiva e il dialogo sociale per promuovere i diritti dei lavoratori migranti nelle PMI.
- Diversità, datori di lavoro e sindacati.

Rapporti di lavoro

Il termine "rapporti di lavoro" o altri termini usati in modo intercambiabile come "relazioni industriali", "relazioni di lavoro" e "rapporti di gestione sindacale" si riferiscono ai rapporti collettivi tra datori di lavoro, lavoratori e rispettivi rappresentanti (organizzazioni datoriali e sindacati). Anche le autorità pubbliche svolgono un ruolo nella regolamentazione e nella governance del rapporto di lavoro.

Lo scopo dei sistemi dei rapporti di lavoro, che operano a livello globale, regionale, nazionale, settoriale e aziendale, è governare e regolare il rapporto di lavoro e promuovere gli interessi delle due parti. I rapporti di lavoro puntano anche, secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro, a promuovere "pace e giustizia sociale", mentre per l'Unione Europea rappresentano una "caratteristica fondamentale del Modello Sociale Europeo". I sistemi dei rapporti di lavoro includono processi e meccanismi attraverso i quali queste relazioni sono espresse, come la contrattazione collettiva, la partecipazione dei lavoratori al processo decisionale, reclami e risoluzione delle controversie, nonché la risoluzione o la gestione del conflitto tra organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati, attraverso procedure o meccanismi di mediazione.

Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva è un meccanismo o una procedura che costituisce il nucleo dei rapporti di lavoro e include tutte le negoziazioni tra lavoratori e datori di lavoro e/o i loro rappresentanti. Attraverso la contrattazione collettiva, gli accordi collettivi sono conclusi a

livello nazionale, settoriale o aziendale.

La contrattazione collettiva regola i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori e/o tra i loro rispettivi rappresentanti e determina le condizioni di lavoro e le modalità di impiego, tra cui retribuzione, orario di lavoro, salute e sicurezza.

Nel suo più ampio contesto sociale e come mezzo per formulare e sviluppare la politica sociale, la contrattazione collettiva affronta anche aree e questioni di interesse e importanza critica per donne, migranti, persone LGBTQI e altri gruppi socialmente vulnerabili. Tali questioni comprendono la protezione dalla disuguaglianza e dalla discriminazione sulla base dell'origine razziale, etnica e nazionale, dello stato di migrazione, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale, della religione, del credo politico, dell'età, delle abilità fisiche o di qualsiasi altra caratteristica o background. Promuove anche l'eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio e l'eliminazione del lavoro minorile.

La contrattazione collettiva si fonda su libertà e diritti lavorativi ed umani fondamentali, come la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la protezione dalla discriminazione e dalla disuguaglianza, nonché l'inclusione e l'integrazione. Queste libertà e diritti sono sanciti da convenzioni internazionali, standard e altri strumenti, i principali dei quali sono elencati di seguito:

- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998 (Dichiarazione dell'OIL (=Organizzazione Internazionale del Lavoro) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, 1998)
- ILO Convention 154 on the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949 (Convenzione dell'OIL 154 sull'applicazione del Diritto di Organizzare e Contrattazione Collettiva, 1949)
- ILO Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948 (Convenzione OIL sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948)
- UN International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965 (Convenzione internazionale delle nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, 1965)
- UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979. (Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne, 1979)

Nell'Unione Europea, dove tutti gli statuti, le direttive e gli altri strumenti legali sono di norma trasposti nella legislazione nazionale da tutti gli stati membri, la legislazione più pertinente in materia di libertà e diritti del lavoro è la seguente:

- Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers (Article 12), 1989 (Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (art. 21), 1989).
- European Social Charter, (Revised), 1996 (Carta Sociale- riveduta-, 1996)

- Charter of Fundamental Rights of the EU (Article 28), 2000 (Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (art. 28), 2000)
- EU Racial Equality Directive 2000/43/EC (Direttiva dell'Unione Europea sull'uguaglianza razziale 2000/ 43/ CE)
- EU Employment Equality Directive 2000/78/EC. (Direttiva 200/ 78/CE: parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro)

Dialogo sociale e parti sociali

Il dialogo sociale fa riferimento a tutte le forme di negoziazione, consultazione o scambio di informazioni tra rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori, su questioni di interesse comune relative alla politica economica e sociale. Mentre la contrattazione collettiva a livello nazionale, settoriale o aziendale è principalmente un processo bipartito, cioè tra lavoratori e datori di lavoro e loro rappresentanti, il dialogo sociale è un processo tripartito che coinvolge sindacati e organizzazioni di datori di lavoro, agenzie e servizi pubblici.

A livello di Unione europea, il dialogo sociale tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali europee è bipartito, mentre le interazioni e gli scambi tra organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati e istituzioni ed agenzie della UE sono tripartiti. Il dialogo sociale e le parti sociali a livello della UE sono suddivisi in due categorie: il dialogo sociale intersettoriale e il dialogo sociale settoriale, ciascuno con organizzazioni specifiche delle tre parti.

Il dialogo sociale *intersettoriale* coinvolge organizzazioni che rappresentano lavoratori e datori di lavoro, sia del settore privato che di quello pubblico, delle piccole e medie imprese (PMI) e dello staff professionale e manageriale. Le organizzazioni che partecipano a questo dialogo sono BusinessEurope, il Centro Europeo dei Datori di lavoro e delle Imprese che forniscono Servizi Pubblici (CEEP), la Confederazione Europea dei Sindacati (ETUC), Eurochambres, l'Associazione Europea dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese (UEAPME), Eurocadres e la Confederazione Europea dello Staff dei Dirigenti e dei Manager (CEC). Circa 80 organizzazioni europee di oltre 40 settori economici prendono parte al dialogo sociale settoriale a livello europeo nei rispettivi settori. Le istituzioni della UE coinvolte nel dialogo sociale sono la Commissione Europea, il Consiglio Europeo e il Consiglio dell'Unione Europea. Eurofound (la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro) ha anch'essa un ruolo significativo nel fornire alle istituzioni della UE le ricerche e le informazioni richieste.

Contesto nazionale – Italia

Nel 2017, ci sono stati poco più di 5 milioni di residenti stranieri in Italia (8,3% dei 60,6 milioni di residenti totali) secondo l'ISTAT. Il percorso regolare più importante degli immigrati è il ricongiungimento familiare. Nel 2016, ad esempio, il 45% delle nuove autorizzazioni rilasciate riguardava motivi di ricongiungimento familiare, il 34% per motivi umanitari e solo il 5,7% per motivi di lavoro (Ministero dell'Interno, 2017). Nel mercato del lavoro, la presenza di stranieri è

generalmente percepita in termini ambivalenti: da un lato, "l'immigrato" è spesso visto come qualcuno che "ruba il lavoro ai nativi" ma, dall'altro, è percepito come una risorsa utile e indispensabile, volenterosa nell' impegnarsi in attività che i nativi non vogliono più fare. A questo proposito, Confindustria (la Confederazione generale dell'industria italiana) ha affermato che "gli immigrati sono un'opportunità per l'economia italiana". Soprattutto dalla seconda guerra mondiale, l'economia italiana si è basata in modo importante sui distretti manifatturieri locali, dominati dalle PMI. È in questo contesto, così come nel settore dei servizi, dell'agricoltura e del lavoro domestico, che gli immigrati solitamente riescono ad entrare nel mercato del lavoro. In termini di contributi, nel 2016 i lavoratori stranieri hanno prodotto quasi il 9% del PIL totale (circa l'11% dell'occupazione totale). Per la maggior parte, gli immigrati sono impiegati in aziende manifatturiere e alimentari, aziende di lavorazione della gomma e della plastica, imprese metallurgiche, attività di costruzione e agricoltura, servizi di ristorazione, servizi sanitari e lavoro domestico (circa il 70% di immigrati regolarmente assunti). Il 51,5% delle persone che lavorano in servizi di assistenza domiciliare o personale sono immigrati (per lo più donne: 81,5%). Da segnalare anche la propensione degli immigrati a impegnarsi nell'imprenditoria e nel lavoro autonomo (circa il 9% di tutti gli uomini d'affari e quasi il 50% di tutti i venditori ambulanti). Sebbene i lavoratori stranieri siano nel mondo degli affari e dell'economia italiana da lungo tempo, è solo negli anni più recenti che i CCNL (contratti collettivi nazionali di lavoro) hanno introdotto interessanti e specifiche misure riguardo l'inclusione e la protezione dei migranti contro la discriminazione. Di solito tali indicazioni possono essere incluse in una contrattazione a livello aziendale. Questo tipo di contrattazione, secondo l'accordo del sindacato del 28 giugno 2011, può derogare solo su alcuni aspetti delle disposizioni contenute negli accordi nazionali, ma può introdurre elementi di miglioramento nel processo di contrattazione nazionale. Queste eccezioni sono limitate a determinati settori produttivi e solo per le questioni relative ai servizi di lavoro, agli orari e all'organizzazione del lavoro (Lai 2011). La mancanza di indicazioni specifiche è dovuta principalmente al fatto che, a causa dell'elevata segregazione professionale dei lavoratori stranieri, pochi settori sono coinvolti nella tutela degli interessi specifici di questa categoria di lavoratori (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016). Inoltre, poca attenzione è rivolta ad alcuni bisogni specifici degli immigrati; e ancora limitata è l'attenzione alla lotta contro la discriminazione sul posto di lavoro. Gli accordi si concentrano principalmente su questioni più generali come salari, orario di lavoro, supporto del personale, ecc., evitando così scontento e scontri con i lavoratori italiani. L'analisi condotta su CCNL da Ambrosini, De Luca Pozzi (2016) mostra che, in generale, i settori con la più alta presenza di lavoratori stranieri sono quelli che hanno inserito delle regole nell'Accordo Nazionale a favore degli immigrati, sebbene siano spesso concepite come regole trasversali applicabili a tutti i lavoratori. Un esempio di queste regole è la possibilità di accumulare ferie per diversi anni, presenti nel CCNL del 2007 per i collaboratori domestici, nel CCNL 2010 per l'industria della pulizia e anche delle aziende artigiane di parrucchieri, estetica, tatuaggi e piercing, nel CCNL 2010-2013 per l'industria della pietra naturale, nel CCNL 2013 per i metalmeccanici, nel CCNL 2010-2012 per i lavoratori della panificazione e nel CCNL del 2012 per l'industria alimentare. Solo nel contratto per i dipendenti di commercio, distribuzione e servizi del 2013 c'è un esplicito riferimento ai lavoratori stranieri. In questo CCNL, così come in quello dei trasporti, delle merci e della logistica

del 2011, è stata inclusa espressamente anche la possibilità di "promuovere iniziative mirate all'integrazione, alle pari opportunità e alla formazione" a causa della crescente presenza di cittadini stranieri nel settore. Il CCNL per le imprese di costruzione prevede addirittura che le aziende possano inviare i propri lavoratori stranieri a FORMEDIL (Istituto nazionale per l'istruzione e la formazione nel settore delle costruzioni) per essere adeguatamente formati; mentre il CCNL 2010-2013 delle industrie del legno specifica la necessità di formazione linguistica per i lavoratori immigrati. Quindi l'analisi degli accordi nazionali di contrattazione collettiva mostra che quasi tutti i settori occupazionali tendono ad inserire norme particolari per promuovere indirettamente l'integrazione degli immigrati nel mondo del lavoro, sebbene tali norme siano dirette a tutti i lavoratori e non specificamente agli immigrati.

Tuttavia, ciò che sembra mancare in questi documenti è la protezione specifica contro la discriminazione. In Italia, quasi esclusivamente i sindacati, anche attraverso controversie individuali, perseguono di solito questo problema anti-discriminazione. A questo proposito, è necessario ricordare che oltre un milione di immigrati sono membri di un sindacato, che in realtà è diventato un'istituzione molto importante per risolvere vari problemi, non solo in termini di protezione sul lavoro e di questioni antidiscriminatorie, ma anche per le procedure relative allo status dell'immigrato stesso: rinnovo dei permessi di soggiorno, ricongiungimento familiare, accesso alla cittadinanza, ecc. (i sindacati hanno uffici speciali per assistere gli immigrati per queste particolari richieste). In generale, la protezione contro la discriminazione sul posto di lavoro è uguale a quella fornita ai lavoratori locali, attraverso la legislazione vigente, come indicato nella questione dell'integrazione. Per quanto riguarda le politiche di welfare a sostegno della protezione dei lavoratori migranti e delle loro famiglie, va notato che, in questo caso, non ci sono standard o azioni specifiche. I lavoratori migranti e le loro famiglie, in generale, possono usufruire di politiche di welfare - assegni famigliari, assegnazione di alloggi, ecc. Sono anche ammissibili al sostegno al reddito sotto forma di sussidi di disoccupazione o accesso al Fondo di Garanzia Salariale in caso di crisi aziendale. Per gli immigrati, l'accesso a queste politiche è identico a quello dei lavoratori locali, a condizione che abbiano un permesso di soggiorno valido a tempo determinato o a lungo termine. In alcuni ambienti locali, gli immigrati sono stati esclusi dall'accesso a determinate politiche di welfare - cioè il bonus bebè - (Ambrosini 2013b); queste discriminazioni sono state risolte attraverso azioni legali contro i governi locali, che sono stati ritenuti responsabili della discriminazione nei confronti degli immigrati.

Dialogo sociale

Le parti sociali coinvolte nel dialogo sociale italiano sono tutte rappresentate nella composizione del Consiglio Nazionale per l'Economia e il Lavoro (CNEL) insieme ad esperti scelti per le loro competenze specifiche per offrire contributi aggiuntivi in specifici settori economici. Il CNEL è stato stabilito dall'articolo 99 della Costituzione Nazionale ed è stato istituito dalla legge n. 33 del 5 gennaio 1957. Il CNEL è un organo consultivo del Governo, del Parlamento, delle Regioni e delle Province autonome, che ricevono, su richiesta, pareri su argomenti economici e sociali da parte di quest' organo. Inoltre, il CNEL fornisce annualmente al Parlamento relazioni sul mercato

del lavoro, sulla contrattazione collettiva, sulla politica sociale, sulla pubblica amministrazione e sull'integrazione dei lavoratori immigrati. Il CNEL contribuisce all'elaborazione della legislazione nazionale e regionale in campo economico e sociale e svolge anche studi e indagini su questi specifici argomenti. Partecipa all'elaborazione della legislazione della UE e alla sua attuazione in base ai rapporti predisposti dal governo. Ha il potere di presentare progetti di legge al Parlamento.

Contrattazione collettiva

In Italia, la contrattazione collettiva si svolge principalmente su due livelli: a livello industriale e a livello di società o distretto. Accordi a livello nazionale tra datori di lavoro e sindacati sono stati utilizzati per attuare iniziative a livello UE, e ci sono anche discussioni a livello nazionale tra sindacati, datori di lavoro e governo che possono portare ad accordi. Il più importante di questi accordi negli ultimi anni è stato quello tra datori di lavoro, sindacati e governo nel 1993. Per ulteriori informazioni consultare: <https://www.confetra.com/it/prontuari/Protocollo-1993.pdf>.

Oltre al salario, il contratto collettivo nazionale stabilisce altri aspetti delle condizioni di lavoro (orari, ferie e permessi) nonché l'attuazione delle leggi che regolano il mercato del lavoro.

Le principali organizzazioni coinvolte nella contrattazione collettiva sono: Sindacati, Organizzazione dei Datori di lavoro ed Istituzioni Pubbliche.

Sindacati

La Costituzione italiana stabilisce che tutti i cittadini hanno il diritto di formare associazioni liberamente (per fini che non sono vietati dalla legge penale) e che i sindacati possono essere stabiliti liberamente senza restrizioni o limitazioni. Pertanto, ci sono diversi sindacati di solito costituiti su base industriale o commerciale. Tra questi, i principali sono: Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL) e Unione italiana del lavoro (UIL). All'interno di questi, è possibile trovare un elenco settoriale più ampio che comprende: Federazione italiana dei lavoratori nei settori del commercio, del turismo e dei servizi (FILCAMS-CGIL); La Funzione Pubblica (FP-CGIL); Unione Italiana Lavori Agroalimentari (UILA); Federazione Nazionale Pensionati (FNP-CISL); Federazione UIL delle autorità locali (UILFPL), tra molti altri.

Per ulteriori informazioni: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#actors-and-institutions>

Organizzazioni dei datori di lavoro

La funzione principale di queste organizzazioni è negoziare o rinnovare questioni rilevanti relative agli accordi nazionali di contrattazione collettiva e al quadro di governance dell'economia politica; e più recentemente, per fornire servizi (ad es. formazione) a supporto delle attività economiche e dello sviluppo economico/professionale dei propri membri. Le principali organizzazioni imprenditoriali italiane sono: Confindustria, seguita dalla Confederazione generale delle imprese, delle attività professionali e del lavoro autonomo (Confcommercio). Inoltre, è possibile menzionare anche: Associazione Bancaria Italiana (ABI); Confederazione nazionale dell'artigianato e delle PMI (CNA); Confartigianato Imprese;

Confederazione italiana delle imprese nei settori del commercio, del turismo e dei servizi (Confesercenti); Confederazione italiana delle PMI (Confapi); Legacoop, Confcooperative e AGCI (settore cooperativo).

Per ulteriori informazioni: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#actors-and-institutions>

Istituzioni pubbliche

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le autorità locali sono spesso tenuti a facilitare il dialogo sociale a livello aziendale, soprattutto in caso di crisi aziendale o in caso di settori di attività importanti o società a partecipazione statale. Inoltre, dal 2016 è stata istituita l'Agenzia nazionale per le politiche attive del mercato del lavoro (ANPAL) incaricata di: coordinare la rete di servizi per le politiche del lavoro; definire degli standard di servizio per i servizi per l'impiego; gestire la rete di fornitori nazionali di istruzione e formazione professionale (IFP); e coordinare i programmi, anch'essi finanziati attraverso risorse della UE, volti a promuovere l'occupazione.

Per maggiori informazioni: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#actors-and-institutions>

Diversità, datori di lavoro e sindacati

Nel 2010, al fine di promuovere la gestione della diversità nelle aziende europee, la Commissione europea ha avviato la Piattaforma europea delle Carte della diversità e pubblicato la "Guida pratica per l'avvio e l'attuazione di una Carta della diversità" (2015). In tal modo, si vuole incoraggiare le aziende europee a firmare una Carta della diversità, su base volontaria, per combattere la discriminazione e promuovere la diversità nelle imprese. Le Carte della diversità sono adattate alle esigenze e alle priorità di ogni paese e a ciascuna cultura.

In Italia, la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro è stata varata il 5 ottobre 2009 su iniziativa della Fondazione Sodalitas e con il sostegno attivo del Consiglio Nazionale per la Parità. Il Comitato Direttivo riunisce altre associazioni etiche che lavorano per la Famiglia/AIDAF, le Donne/AIDDA, Cristian /UCID e le Cooperative/Impronta Etica. L'iniziativa è stata sostenuta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per le pari opportunità.

Per maggiori informazioni: www.cartapariopportunita.it

La partecipazione attiva nei sindacati da parte di lavoratori appartenenti a gruppi svantaggiati e diversi (donne, migranti, rifugiati, persone LGBTIQ +, persone con disabilità, ecc.) è fondamentale per la rappresentazione di questi gruppi e per migliorare il quadro normativo per la protezione della diversità sul posto di lavoro. Nel caso particolare degli immigrati, questi risultano sempre più iscritti ai sindacati, ma non sono ancora sufficientemente rappresentati nei processi decisionali.

ATTIVITÀ A: CAPIRE IL RUOLO DEI SINDACATI

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Penne

Quaderni

Proiettore

ISTRUZIONI

1) I formatori chiedono ai partecipanti di formare gruppi o coppie per discutere le seguenti questioni:

- a) il ruolo dei sindacati in generale, e nel trattamento delle disuguaglianze e della discriminazione in particolare; e
- b) come vedono la possibilità di impegnarsi attivamente nel sindacato in modo da esercitare pressione e spingere i sindacati a sviluppare misure ed azioni per una efficace promozione della diversità e dell'uguaglianza nel mercato del lavoro e della società in genere? È qualcosa che li interesserebbe? Perché? Cos'avrebbero da guadagnare? Quali difficoltà potrebbero incontrare in un simile tentativo?

2) I formatori danno alle coppie/ gruppi 15 minuti e poi chiedono loro di condividere i punti salienti della conversazione a voce alta.

3) I formatori prendono appunti sulla lavagna a fogli mobili.

ATTIVITA' B: CONDIVIDERE ESPERIENZE PERSONALI

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Penne

Quaderni

ISTRUZIONI

1) I formatori chiedono ai partecipanti di formare dei gruppi/coppie e discutere delle loro esperienze con i sindacati:

- a. Sono iscritti ad un sindacato?
- b. Se sì, come ne sono diventati membri?
 - Sono soddisfatti del loro sindacato? Perché?
 - Quali erano le loro aspettative quando si sono iscritti al sindacato?
 - Queste aspettative sono state soddisfatte?
 - Se no, come pensano che il loro sindacato potrà soddisfare le loro aspettative?
 - Sono attivamente coinvolti nel sindacato? Qual è esattamente il loro coinvolgimento?

- Se non sono attivamente coinvolti, perché no? Vorrebbero essere coinvolti più attivamente? Come?
- c. Se no, perché?
 - Vorrebbero iscriversi ad un sindacato? Perché?
 - Se sì, quali sono le loro aspettative?
 - Vorrebbero essere coinvolti attivamente? Come?
- 2) I formatori danno 15 minuti ai gruppi/coppie per discutere di quanto sopra e chiedono loro di condividere i punti salienti della conversazione a voce alta.
- 3) I formatori prendono appunti sulla lavagna a fogli mobili.
- 4) Discussione di gruppo.



MODULO 9: AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE E SEGNALARLA

Obiettivi:

Preparare i partecipanti ad essere in grado di identificare se sono stati discriminati.

Preparare i partecipanti a reagire alla discriminazione, presentando gli strumenti/meccanismi disponibili pertinenti, compresa la segnalazione.

Illustrare le modalità per reagire e segnalare la discriminazione sul posto di lavoro, presentando gli strumenti/ meccanismi disponibili.

Aumentare la consapevolezza sulle barriere che le vittime affrontano nel denunciare la discriminazione in generale, e sul posto di lavoro in particolare.

Presentare come superare le barriere.

Materiali:

Proiettore Diapositive PP 9.1, PP 9.1

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli Schede/ carta

Nastro Adesivo

ISTRUZIONI

- 1) I formatori informano che sebbene la discriminazione accada spesso, tuttavia è raramente riportata come tale. Uno dei motivi è che molto spesso le persone non sanno identificare la discriminazione. Un altro motivo è la paura e la mancanza di conoscenza dei meccanismi/strumenti disponibili. I formatori discutono, inoltre, degli ostacoli che le vittime devono affrontare nel riferire la discriminazione in generale, e sul luogo di lavoro in particolare.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti di discutere su come superare tali ostacoli.
- 3) I formatori discutono i concetti di discriminazione (vedi note dei formatori) per renderli famigliari ai partecipanti e preparare i partecipanti ad identificare gli episodi di discriminazione.
- 4) I formatori chiedono ai partecipanti se sono a conoscenza dei meccanismi/strumenti disponibili per segnalare la discriminazione sul posto di lavoro. Discussione.
- 5) I formatori chiedono ai partecipanti di discutere altri modi di reagire alla discriminazione sul posto di lavoro, oltre la segnalazione.
- 6) I formatori discutono le difficoltà da affrontare quando qualcuno viene denunciato per discriminazione e quanto sia importante assumersi la responsabilità e correggere il proprio comportamento e la propria condotta.
- 7) I formatori discutono i ruoli delle varie parti (vittima, perpetratore, colleghi, manager, risorse umane) quando viene presentata una denuncia di discriminazione.
- 8) I formatori discutono sull'importanza dell'intervento e su come realizzarlo nella pratica.
- 9) I formatori sono incoraggiati ad usare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e su ciò che trovano utile per il gruppo, prendendo in considerazione anche la composizione e le

esigenze del gruppo. Per la corrente versione di formazione di 7 ore, si consiglia di utilizzare solo 1 attività.

Note Dei Formatori

Come discusso in precedenza, la discriminazione è un'esperienza che impatta fortemente nella vita di persone appartenenti a gruppi vulnerabili, come migranti, donne, persone LGBTIQ, persone disabili, ecc. Per essere in grado di reagire alla discriminazione, bisogna prima di tutto essere preparati su come identificarla quando si verifica.

Forme di discriminazione

Discriminazione di genere/sessismo: Discriminazione esercitata a causa di percezioni e atteggiamenti sessisti e misogini e che si rivolge alle persone sulla base della loro genere (percepito) o espressione di genere (percepita).

Discriminazione razzista/razzismo: violenza esercitata a causa di percezioni e atteggiamenti razzisti e che si rivolge alle persone sulla base del loro background migratorio (percepito), etnia, colore della pelle, lingua, ecc.

Discriminazione dello status familiare: la discriminazione esercitata in base al proprio stato (percepito) di famiglia. A seconda del contesto e delle circostanze, può riguardare chiunque - genitori single e soprattutto madri single; persone single e soprattutto donne single oltre i 30 anni; famiglie con bambini piccoli; persone divorziate e in particolare donne divorziate, ecc. Sul posto di lavoro, le discriminazioni relative allo stato di famiglia di una persona possono implicare il processo di assunzione e/o le opportunità di carriera e/o il salario. Tale discriminazione di solito colpisce le donne che sposate o che potrebbero sposarsi e/o le donne che hanno o potrebbero avere figli. Ciò è dovuto sia agli stereotipi relativi alle donne sia al reale aumento delle responsabilità per la prole e degli obblighi di maternità assegnati alle donne.

Discriminazione religiosa: la discriminazione religiosa include forme di trattamento discriminatorio basate sulle convinzioni religiose espresse da alcuni individui o sulla loro partecipazione ad un gruppo religioso, nonché discriminazione contro persone che non appartengono o sono percepite come non appartenenti ad un particolare gruppo religioso o identificate come atee o percepite come tali. La discriminazione religiosa può anche essere indirizzata a gruppi di individui (che sono percepiti come) appartenenti ad una minoranza religiosa all'interno di un particolare contesto nazionale. In alcuni casi, ci potrebbero essere motivi legittimi per limitare le libertà religiose e i diritti delle persone sul posto di lavoro. Ad esempio, una religione può dichiarare un giorno di riposo diverso da quello prescritto dalla legge o imporre un tipo speciale di abbigliamento che potrebbe essere incompatibile con gli standard specifici di sicurezza. Tuttavia, deve essere chiaro che nessuno dovrebbe essere costretto a indossare o non indossare un tipo specifico di abbigliamento per ragioni diverse dagli standard

di sicurezza.

Discriminazione politica: la discriminazione politica fa riferimento alla discriminazione nei confronti di una persona in base alla sua appartenenza/affiliazione (percepita) a un partito politico/idee politiche/punti di vista socio-economici o in base alle sue attività (percepite) all'interno delle organizzazioni non governative. Le persone possono anche essere discriminate sulla base della loro (percepita) appartenenza/affiliazione ad un sindacato o ad un'attività sindacale.

Discriminazione di classe/classismo: la discriminazione di classe è esercitata sulla base dell'origine sociale e/o della classe sociale e/o della situazione socio-professionale (percepita) della vittima e può limitare l'accesso di alcune persone a determinate categorie di lavoro e/o influenzare le loro prospettive di promozione, tra le altre cose.

Discriminazione per l'età/discriminazione nei confronti degli anziani: la discriminazione in base all'età può riguardare sia i lavoratori più giovani che i lavoratori più anziani. I lavoratori più giovani possono essere discriminati in termini di salari (solitamente salari più bassi), tipo di lavoro che svolgono o opportunità di carriera. Dall'altra parte, i lavoratori più anziani possono essere discriminati a causa di pregiudizi in relazione alle loro capacità, a causa del deprezzamento (intenzionale o meno) della loro esperienza, o del reclutamento di lavoratori più giovani con salari più bassi.

Capacità fisiche: è una discriminazione contro le persone disabili. In questo caso, la discriminazione può riguardare le specifiche di assunzione, il tipo di lavoro assegnato a un lavoratore disabile, l'accessibilità o le strutture oggettivamente richieste per svolgere il proprio lavoro.

Omofobia: la discriminazione omofobica è una discriminazione basata sull'orientamento sessuale (percepito) ed è esercitata nei confronti di lesbiche, gay, bisessuali, polisessuali, pansessuali, e altre persone non eterosessuali o persone che sono percepite come aventi una di queste identità. Molto spesso le lesbiche, i gay, i bisessuali, i polisessuali, i pansessuali e altre persone con un'identità di genere diversa subiscono comportamenti molesti da parte sia dei colleghi che dei superiori.

Transfobia: la discriminazione transfobica è una discriminazione sulla base della propria identità (percepita) trans. Si esprime contro persone (percepite) come trans (persone la cui identità di genere è diversa da quella a loro attribuita alla nascita), comprese le donne trans (donne che erano state registrate come maschi alla nascita) e gli uomini trans (uomini che erano stati registrati come femmine alla nascita) e persone con identità di genere non binaria (la loro identità di genere non rientra strettamente in una delle identità binarie - uomo / donna). Molto spesso, le persone trans soffrono di comportamenti molesti sia da parte di colleghi che dei superiori.

Discriminazione intersessuale: discriminazione sulla base dell'identità intersessuale (percepita). Si esprime contro le persone (percepite) intersessuali (persone nate con alcune caratteristiche biologiche che sono considerate "femminili" e altre che sono considerate "maschili", come cromosomi e genitali).

Atti di discriminazione

Discriminazione nell'impiego/Discriminazione sul lavoro: discriminazione esercitata sul posto di lavoro dal datore di lavoro e/o dai colleghi e/o dai supervisori. Può riguardare il processo di assunzione e/o opportunità di carriera/prospettive di promozione e/o stipendi.

Lo sfruttamento del lavoro è l'appropriazione forzata e/o indesiderata del lavoro non retribuito/sottopagato. È il lavoro che una persona non ha offerto volontariamente, ma è stato costretto, in qualsiasi condizione, a fornire.

Crimine di odio: un "crimine di odio" è un crimine motivato dall'odio verso un determinato gruppo di persone. Un atto criminale è definito come crimine di odio quando:

- è un crimine secondo il codice penale della giurisdizione legale in cui è commesso e
- c'è una motivazione di pregiudizio nel commettere il crimine.

L'obiettivo di un crimine di odio può essere una persona, un gruppo di persone, una comunità o una proprietà associata o dichiarata essere associata a tale gruppo.

La motivazione del pregiudizio è quando l'autore del reato sceglie l'obiettivo del crimine in base al proprio odio/prejudizio nei confronti di un gruppo di persone che condividono una caratteristica comune, che di solito è considerata marginale/vulnerabile all'interno della società. Tali caratteristiche possono essere l'origine etnica, il colore della pelle, la religione, la lingua, lo stato migratorio, l'identità di genere/genere, la sessualità, la disabilità, l'età, ecc.

Violenza sessuale: la violenza sessuale può includere molestie sessuali e/o stupro. Lo 'stupro' è un rapporto sessuale non consensuale. Le "molestie sessuali" sono comportamenti o comportamenti sessuali non consenzienti e/o non graditi, che possono essere verbali, non verbali e/o fisici, impliciti o espliciti. Le molestie sessuali possono comprendere avances sessuali, richieste sessuali, richieste di favori sessuali e/o sguardi/gesti/suoni sessuali, "apprezzamenti a connotazione sessuale non richiesti", ecc. La condotta/comportamento "sgradito" è qualsiasi condotta/comportamento che il destinatario considera non gradito, anche se non ha espresso la propria obiezione, o sembra averlo acconsentito. La violenza sessuale può verificarsi in qualsiasi spazio (privato o pubblico, o luogo di lavoro), verso qualsiasi persona, e può essere commessa da chiunque, incluso un partner, un coniuge, un collega, un datore di lavoro, un amico, un conoscente o uno sconosciuto. Le donne e le persone di identità di genere non binario lo sperimentano più frequentemente degli uomini, mentre quelli che esercitano la violenza sessuale sono molto spesso uomini. In Italia, le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono

proibite e la legge prevede che, in caso di molestie sul luogo di lavoro, il diritto al reclamo debba essere esercitato entro 3 mesi - diventano 6 mesi in caso di violenza sessuale.

Discriminazione istituzionale: i termini "discriminazione istituzionale" e "violenza istituzionale" si riferiscono a qualsiasi atto negativo e/o oppressivo e/o misure e/o politiche e/o esclusioni imposti da istituzioni e servizi governativi, media, società private, organizzazioni, ecc. sulle persone, in base alla loro origine etnica, colore della pelle, lingua, religione, background migratorio, genere/espressione di genere, sessualità, disabilità, età, ecc.

Trattamento derogatorio/degradante: il trattamento "derogatorio/degradante" è il comportamento di una persona che insulta e/o umilia qualcun altro. Può essere verbale o non verbale e può includere insulti, grida, gesti, suoni, ecc.

Discorso che esprime odio: il "Discorso che esprime odio" è un discorso che attacca e/o insulta e/o fa assunzioni/generalizzazioni e/o promuove discriminazioni/atti criminali contro una persona o un gruppo di persone in base all'odio/pregiudizio dello speaker contro un gruppo di persone che condividono una caratteristica comune, che di solito è minoritaria all'interno della società. Tali caratteristiche possono essere l'origine etnica, il colore della pelle, la religione, la lingua, lo stato migratorio, il genere/l'identità di genere, l'orientamento sessuale, la disabilità, l'età, ecc.

Minacce/danno emotivi: una "minaccia" è una dichiarazione/avvertimento che suggerisce l'intenzione non consensuale di causare dolore, danni, lesioni, abuso o altra azione ostile/spiacevole/violenta a qualcuno come punizione o per qualcosa fatto o non fatto. Il "danno emotivo" può comprendere minacce, urla, abusi emotivi, linguaggio violento, negligenza e qualsiasi altro comportamento che si traduca in una reazione emotiva negativa, che può includere ansia, paura, sofferenza, angoscia e rabbia.

La discriminazione viene spesso sperimentata in molteplici forme e le suddette forme di discriminazione possono intersecarsi l'una con l'altra; di fatto, di solito lo fanno. Molto spesso, i migranti subiscono molteplici discriminazioni: una donna migrante può trovarsi di fronte a razzismo e sessismo; una donna trans migrante può trovarsi di fronte a sessismo, transfobia e razzismo; un lavoratore migrante musulmano può trovarsi di fronte al razzismo e alla discriminazione religiosa; ecc.

Discriminazione sul posto di lavoro

La discriminazione sul lavoro è un tipo specifico di discriminazione, che include tutte le azioni, le pratiche e le percezioni che promuovono una disparità di trattamento di un individuo o di un gruppo di lavoratori, prendendoli di mira in base al loro particolare background e/o caratteristiche personali (razza, etnia o origine nazionale, identità di genere, orientamento sessuale, religione, credo politico, età, disabilità, ecc.). Una forma comune di molestie sul posto di lavoro, che colpisce soprattutto le donne, è la molestia sessuale.

La combinazione di più di un motivo di discriminazione porta a una discriminazione multipla, che riguarda la maggioranza dei lavoratori discriminati. Ad esempio, le lavoratrici migranti sono sottoposte a discriminazione multipla sulla base della loro razza, origine nazionale ed etnica, nonché del loro genere.

Esistono due tipi di discriminazione sul posto di lavoro: diretta e indiretta. **La discriminazione diretta** è quando un lavoratore o un gruppo di lavoratori è/sono trattato/i meno favorevolmente di altri, sulla base del loro background e/o caratteristiche. Ad esempio, sono pagati meno di altri lavoratori che svolgono lo stesso lavoro, con le stesse qualifiche, anni di servizio, ecc. **La discriminazione indiretta** è quando una regola, una decisione, una procedura, una politica, un criterio o una pratica che appare a prima vista neutrale, perché applicata a tutti, porta alla discriminazione nella sua applicazione, in quanto influenza negativamente i lavoratori con un particolare background/con caratteristiche particolari.

Atti comuni di discriminazione sul posto di lavoro

Le molestie psicologiche (anche conosciute come mobbing o bullismo) sono una forma di violenza e sono definite come l'uso deliberato del potere contro una persona o un gruppo di individui con l'intenzione di danneggiare o portare a danneggiare lo sviluppo fisico, e/o mentale, e/o intellettuale, e/o morale e/o sociale di quella persona o gruppo. La caratteristica principale di questo comportamento è la sua durata, frequenza e ripetizione. In altre parole, questo è spesso il risultato di comportamenti e/o episodi abusivi e ricorrenti (gesti, parole, atteggiamenti o comportamenti) che influenzano, spesso mediante ripetizione o sistematizzazione, la dignità e/o l'integrità mentale e/o fisica di un individuo. Questi sono attacchi relativamente insidiosi che sono difficili da provare ed identificare. Il danno causato non riguarda principalmente la salute fisica dell'individuo, anche se le molestie psicologiche a volte implicano violenza fisica, e hanno spesso un impatto a lungo termine sull'individuo. In particolare, M.-F. Hirigoyen (2002) identifica quattro categorie di atteggiamenti che costituiscono molestie morali:

Ingiustizia delle condizioni di lavoro: contestazione sistematica di tutte le decisioni prese da una persona, critiche eccessive o ingiuste in relazione al suo lavoro, assegnazione sistematica di compiti al di fuori delle sue capacità, impossibili da eseguire o addirittura che non sono all'altezza delle sue capacità, rimozione delle responsabilità, ecc.

Isolamento e negazione della comunicazione: il datore di lavoro/i colleghi non si rivolgono più alla vittima e comunicano con lei solo per iscritto o attraverso altri. La presenza della vittima viene ignorata e la vittima spesso subisce segregazione/isolamento/emarginazione.

Negazione della dignità: può includere azioni sprezzanti verso la vittima, commenti degradanti, diffusione di pettegolezzi e l'assegnazione di incarichi offensivi. Si parla anche di trattamento dispregiativo/degradante, che è il comportamento di una persona che insulta e/o umilia

l'altro/a. Può essere verbale o non verbale e può includere insulti, grida, gesti, suoni, ecc.

Violenza verbale, fisica o sessuale: può includere minacce di violenza fisica, linguaggio offensivo, molestie e attacchi fisici.

Mentre la discriminazione è diffusa in tutti i settori economici, pochissimi lavoratori migranti riferiscono o intraprendono azioni legali o di altro tipo contro la discriminazione e le disparità di trattamento sul posto di lavoro. Allo stesso modo, né i sindacati, attraverso accordi collettivi o altre azioni, né le organizzazioni della società civile, che tendono ad adottare un approccio più vigoroso e critico, sono riusciti ad essere efficaci nella lotta contro la discriminazione e le disparità di trattamento sul lavoro. Lo sviluppo e la promozione, quindi, della diversità sul posto di lavoro sono sempre più considerati come un approccio efficace per combattere la discriminazione.

Ostacoli alla segnalazione/reazione alla discriminazione

Le vittime di discriminazione possono decidere di non segnalare l'azione di discriminazione nei loro confronti per timore e/o per mancanza di conoscenza degli strumenti/meccanismi disponibili e/o per mancanza di consapevolezza di cosa sia la discriminazione.

Molto spesso, le vittime di discriminazione non sanno identificare ciò che hanno vissuto come discriminazione perché non sono adeguatamente consapevoli e/o non hanno i mezzi/gli strumenti per comprendere che ciò che hanno subito costituisce discriminazione e/o non hanno i mezzi/gli strumenti (il concetto discriminazione, le forme di discriminazione e gli atti di discriminazione sono stati discussi in precedenza in questo modulo).

Molto spesso le vittime di discriminazione non segnalano gli episodi subiti a causa della mancanza di conoscenza sugli strumenti/meccanismi disponibili per segnalare la discriminazione. Tali strumenti e meccanismi saranno discussi più avanti in questo modulo.

Un motivo comune per cui la discriminazione razzista non viene denunciata è la paura dell'arresto, della detenzione e della deportazione. Le vittime di discriminazione razzista, e persino di reati di odio, sono spesso migranti privi di documenti che per questo non riferiranno mai ufficialmente la loro esperienza, specialmente alla polizia, poiché la pratica comune della polizia è arrestare i migranti privi di documenti e arrestarli ai fini dell'espulsione, anche quando sono vittime di crimini. Anche i migranti con lo status di residenza legale hanno paura di denunciare le discriminazioni nei loro confronti avvenute nel posto di lavoro, poiché temono che una denuncia di questo tipo li porterà a perdere il permesso di soggiorno: ciò perché i permessi di soggiorno dei lavoratori migranti in Italia dipendono dai datori di lavoro. Inoltre, le vittime di discriminazione sul posto di lavoro spesso non denunciano perché temono di poter essere licenziate o subire altre conseguenze dai loro colleghi/datori di lavoro/supervisor. Tale paura è ragionevole in quanto vi sono stati molti casi di tale tipologia.

Secondo l'esperienza delle organizzazioni della società civile, anche le persone LGBTIQ sono molto vulnerabili alla discriminazione. Tuttavia, la discriminazione omofobica/bifobica/transfobica è raramente riportata ufficialmente. Questo perché le persone LGBTIQ hanno spesso paura dello stigma associato alla rivelazione del loro orientamento sessuale e/o identità di genere. Sebbene recentemente la comunità LGBTIQ sia stata maggiormente accettata dalla società italiana, come risultato principale della visibilità ottenuta attraverso il lavoro di attivisti e gruppi LGBTIQ, la discriminazione omofobica/bifobica/transfobica rimane altamente non dichiarata.

Accade spesso che le vittime giustifichino i perpetratori (specialmente se sono membri della famiglia, partner, colleghi o amici) a causa di sentimenti discriminatori interiorizzati quali, ad esempio, razzismo/omofobia/bifobia/transfobia/misoginia/abilismo e/o colpevolizzazione della vittima e/o dipendenza della vittima dal perpetratore.

In alcuni casi, le vittime riportano che considerano gli episodi di discriminazione come parte della loro vita di tutti i giorni e pertanto non sono propense o hanno paura di lottare per i propri diritti, mentre altre vittime non credono che il riportare tali episodi possa garantire loro una rivendicazione e/o portare alcun cambiamento positivo a loro, individualmente, o alle loro comunità, in generale. Ciò deriva principalmente dal fallimento, da parte delle autorità, di una gestione adeguata ed efficace dei casi di discriminazione.

Come risultato di tutte le suddette ragioni, gli episodi di discriminazione sono altamente non riportate e le loro conseguenze e cause non vengono affrontate in modo efficace.

Come segnalare una discriminazione

Autorità statali

MINISTERO DEL LAVORO E POLITICA SOCIALE

Direzione generale del lavoro e delle relazioni industriali

Posta alle dipendenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Direzione Generale del Lavoro e delle Relazioni Industriali è stata riorganizzata in seguito al nuovo regolamento approvato il 20 maggio 2017 ed è responsabile, tra gli altri, dei seguenti compiti relativi alla gestione della discriminazione:

- svolgere attività di risoluzione e conciliazione di disaccordi collettivi riguardanti questioni lavorative nel settore privato in uno spettro trans-regionale o nazionale;
- svolgere attività di finanziamento per promuovere le pari opportunità, rafforzando le politiche per la conciliazione tra lavoro e vita privata e sostenendo le iniziative della Consigliera Nazionale per le pari opportunità e tutti i consulenti che sono stati nominati con il lavoro svolto dal Comitato nazionale per l'uguaglianza;
- gestire il monitoraggio, la valutazione e l'elaborazione dei dati relativi a disaccordi collettivi e individuali nel settore pubblico e privato;

- sostenere la stesura di relazioni sugli accordi internazionali dell'Organizzazione Internazionale del lavoro e degli articoli della Carta Sociale Europea

Per maggiori informazioni:

www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Il-ministero/Organizzazione/Pagine/DG-Rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali.aspx

La discriminazione sul lavoro è spesso tra le forme più difficili di discriminazione da scoprire, visto che in molti casi i dipendenti non conoscono i loro diritti o hanno paura di fare un reclamo ufficiale. A partire dagli anni '90 è prassi comune in Italia coinvolgere i rappresentanti locali dei sindacati come primo passo nella gestione di un episodio di discriminazione avvenuto sul lavoro.

Inoltre, i dipendenti di un'azienda/organizzazione (pubblica o privata) possono beneficiare della presenza di rappresentanti sindacali interni, denominati RSU (Rappresentanza sindacale unitaria), impiegati anch'essi presso la stessa azienda/organizzazione, e democraticamente eletti dai colleghi, siano essi iscritti o meno ad un sindacato specifico.

Pertanto, ogni lavoratore può presentare un reclamo e dialogare con rappresentanti sindacali locali e RSU in merito ad episodi discriminatori verificatisi durante l'orario di lavoro. A seconda dell'episodio, i rappresentanti aprono una tavola rotonda con il datore di lavoro per mediare e trovare una soluzione adatta alla varietà di controversie di lavoro esistenti, compresa la discriminazione.

In generale, il processo di integrazione dei migranti e il ruolo dei sindacati sono stati influenzati dalla crisi verificatasi nell'ultimo decennio in Italia. Il processo di gestione delle discriminazioni è ancora poco affrontato con un approccio strutturato da parte dei sindacati, mentre è stata rilevata l'assenza di una politica complessiva che lotta contro la discriminazione, portando ad una risposta frammentaria e al singolo impegno dimostrato dai rappresentanti coinvolti a livello locale.²¹

Dipartimento per le pari opportunità

Come indicato nel loro sito web, il Dipartimento per le Pari Opportunità, che lavora alle dipendenze della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è responsabile della salvaguardia delle pari opportunità e della lotta contro ogni forma di discriminazione basata sul genere nel mercato del lavoro. I servizi di monitoraggio, promozione e supporto offerti sono fondamentali per affrontare le questioni relative alle pari opportunità, in particolare nel contesto italiano, che è spesso caratterizzato da bassi tassi di coinvolgimento delle donne e da forti divari salariali di genere. Un ruolo chiave nella promozione delle iniziative per le pari opportunità e nella sensibilizzazione all'interno degli ambienti di lavoro è svolto dal Comitato Nazionale per l'Uguaglianza, dalla Consigliera Nazionale per le Pari Opportunità e dalle reti di sostegno e sensibilizzazione delle quali è promotrice.

²¹ Puppa, Francesco. (2018). Sindacato, lavoratori immigrati e discriminazioni razziali nell'Italia della crisi. MONDI MIGRANTI. 117-147. 10.3280/MM2018-002007

Infatti, in Italia la Consigliera Nazionale per le Pari Opportunità ha contribuito attivamente al lancio della Carta italiana per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, essendo un documento concreto che mira a "contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul posto di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, religione, orientamento sessuale - con l'impegno [...] di migliorare la diversità all'interno delle organizzazioni, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomini e donne".²²

Per maggiori informazioni:

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/orientamento.aspx>

Il decreto legislativo n. 215 afferma che la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità ha istituito un registro delle associazioni e degli organismi che svolgono attività concrete per combattere la discriminazione e promuovere la parità di trattamento, indicando i modi in cui le istituzioni e le associazioni possono iscriversi a questo registro. Il decreto spiega, inoltre, nel suo articolo n. 7, l'istituzione, sempre presso l'Ufficio del Primo Ministro - Dipartimento per le pari opportunità, dell'Ufficio contro la discriminazione razziale, **l'Ufficio nazionale contro la discriminazione razziale (UNAR)**, indicandone anche i compiti.

L'UNAR è l'ufficio designato dallo Stato italiano a garantire il diritto alla parità di trattamento di tutte le persone, indipendentemente dalla loro origine etnica o razziale, dalla loro età, dalle loro convinzioni religiose, dal loro orientamento sessuale, dalla loro identità di genere o dal fatto di essere persone con disabilità.

Istituito nel 2003, l'UNAR è responsabile del monitoraggio delle cause e dei fenomeni associati a qualsiasi tipo di discriminazione, studiando possibili soluzioni, promuovendo una cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità e fornendo assistenza concreta alle vittime.

Più specificamente, l'UNAR si occupa di:

- raccogliere rapporti e fornire assistenza concreta alle vittime di discriminazione attraverso il suo Contact Center che copre tutto il territorio italiano;
- indagare sull'esistenza di fenomeni discriminatori secondo le prerogative dell'autorità legale;
- sviluppare raccomandazioni e opinioni sulle discriminazioni raccolte da utilizzare durante i processi;
- svolgere studi, ricerche e attività di formazione riguardanti ragioni, forme e possibili soluzioni in materia di discriminazione;
- informare il Parlamento e il Governo attraverso due documenti annuali riguardanti gli sviluppi e gli ostacoli relativi al movimento di discriminazione antirazziale in Italia;
- promuovere la cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità

²² Commissione Europea, COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE - A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion. 19/07/2017

attraverso campagne di sensibilizzazione e comunicazione;

- elaborare proposte di strategia di intervento, applicabili a specifici contesti di discriminazione, al fine di raggiungere un'efficace integrazione sociale di tutte le categorie destinatarie.

Tra i suoi partner, UNAR conta sindacati, come CGIL, CISL e UIL, e organizzazioni di datori di lavoro, tra cui CNA, LegaCoop, Confindustria, Coldiretti, Confartigianato e Confcommercio, con i quali ha firmato il protocollo "Steering Committee with the Social Partners" (Comitato Direttivo con i Partner Sociali) per promuovere il valore della diversità culturale nel maggio 2010.

Più dettagliatamente:

- l'UNAR si impegna a promuovere iniziative di formazione e informazione nei settori produttivi, suggerendo strumenti e misure di protezione che impediscano ogni tipo di discriminazione;
- i sindacati si impegnano a promuovere iniziative che possano favorire un ambiente aziendale in cui siano prese in considerazione le esigenze legate alle specificità culturali dei lavoratori;
- le organizzazioni dei datori di lavoro supportano e sostengono la diffusione di azioni positive al fine di prevenire comportamenti discriminatori e migliorare le pratiche positive raggiunte.

Inoltre, l'UNAR agisce a livello locale con il sostegno dei Centri regionali anti-discriminazione: un sistema di "protezioni" volto ad individuare e prendere in carico le discriminazioni, nonché a diffondere la cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità. Le reti regionali sono costituite da un numero variabile di centri territoriali, con diversa copertura geografica, istituiti in collaborazione con enti locali o associazioni di settore, sulla base del modello di governance adottato dalla Regione.

Per informazioni: <http://www.unar.it/?lang=en>

Il **Comitato Nazionale per l'Uguaglianza** è stato istituito con la legge 125/91 con la missione di favorire la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro. Agendo a livello nazionale, promuove l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione od ostacolo che impedisca l'uguaglianza tra uomini e donne per quanto riguarda, ad esempio, il divario retributivo, le condizioni di lavoro, i benefici pensionistici.

Il Comitato è composto da rappresentanti sindacali di dipendenti e datori di lavoro; da membri di associazioni del mondo cooperativo; da rappresentanti dei movimenti femministi; dalla Consigliera Nazionale per le pari opportunità; da esperti dei settori giuridico, economico e sociologico con esperienza in materia di lavoro e politiche di genere; dai rappresentanti di diversi ministeri, dal Ministero del lavoro e dal Dipartimento per le pari opportunità.²³

²³ <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Comitato-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>

La **Consigliera Nazionale per le Pari Opportunità** agisce per la promozione e il monitoraggio dell'attuazione dei principi di uguaglianza delle opportunità e di antidiscriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Più in dettaglio, la Consigliera si occupa della gestione dei casi discriminatori legati al genere verificatisi sul lavoro con rilevanza nazionale e della promozione delle pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, con il supporto di organismi nazionali specializzati in politiche attive del mercato del lavoro, formazione e risoluzione delle controversie.

Inoltre, la Consigliera è membro del Comitato nazionale per l'uguaglianza e coordina la Conferenza nazionale dei consiglieri maschi e femmine per l'uguaglianza, agendo a livello regionale per rafforzare il ruolo dei consiglieri, per aumentare l'efficacia delle loro iniziative e assicurare lo scambio di informazioni, esperienze e migliori pratiche.

Direzione generale per le politiche sull'immigrazione e l'integrazione

Articolato in tre uffici, la Direzione generale per le politiche sull'immigrazione e l'integrazione opera alle dipendenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tra le sue principali responsabilità ci sono i compiti elencati di seguito:

- promuove e cura le iniziative relative alla politica attiva e ai servizi a sostegno del (re)ingresso di lavoratori stranieri nel mercato del lavoro;
- controlla il mercato del lavoro in termini di flussi di lavoratori stranieri;
- coordina le politiche per l'integrazione sociale e lavorativa dei migranti con particolare attenzione alla lotta contro ogni forma di discriminazione, xenofobia e razzismo;
- monitora i flussi di ingresso di lavoratori stranieri provenienti sia da paesi UE che non UE;
- promuove la cooperazione internazionale nel quadro delle attività di prevenzione e studio riguardanti le emergenze sociali ed occupazionali per quanto riguarda i flussi migratori dovuti a motivi di lavoro.

Per informazioni:

<http://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Il-ministero/Organizzazione/Pagine/DG-immigrazione-e-delle-politiche-di-integrazione.aspx>

Corti di giustizia

Discutere a quali tribunali può rivolgersi una vittima di discriminazione, quando e come. Discutere l'accesso all'assistenza legale per le vittime di discriminazione.

Contesto nazionale:

Secondo l'articolo 3 della Costituzione italiana, tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali. Pertanto, qualsiasi forma di discriminazione è vietata durante qualsiasi fase del rapporto professionale: prima dell'assunzione, durante l'esistenza del contratto di lavoro e dopo la sua chiusura.

In Italia, episodi di discriminazione che riguardano i dipendenti e avvenuti durante il lavoro (ad esempio, relativi alla mancata retribuzione, ore straordinarie non pagate, licenziamento

ingiustificato, ecc.) possono essere ufficialmente segnalati a varie autorità, in base all'ordine descritto come segue:

1. Al responsabile della prevenzione della corruzione: il direttore amministrativo negli organismi privati e il segretariato in quelli pubblici;
2. All'Ispettorato del Lavoro, il cui ruolo è quello di monitorare, valutare e giudicare qualsiasi violazione relativa alle discriminazioni lavorative con l'obiettivo di favorire il raggiungimento di un accordo finale con il datore di lavoro. La possibilità di presentare un reclamo anonimo è riconosciuta; d'altra parte, il dipendente può presentare la denuncia ad un sindacato che andrà poi ad occuparsi della procedura.

Se il processo di conciliazione non ha esito positivo, il dipendente può decidere di procedere in tribunale. Il sistema giudiziario civile italiano è diviso in tre livelli: i tribunali, le corti d'appello e la Corte suprema di cassazione. I processi relativi a questioni di lavoro in Italia seguono lo sviluppo abituale con tre fasi di procedimento e sono disciplinati dal decreto legislativo 215/2003 che fa riferimento all'art. 44 del Testo Unico sull'Immigrazione. Questo decreto è stato modificato dal D. 150/2011, che ha cancellato le piccole differenze esistenti rendendo la regolamentazione antidiscriminazione più coesa e comprensiva di tutte le forme di discriminazione.²⁴

I tre stadi di procedimento sono:

1. Prima istanza di giudizio, che inizia con la presentazione di un reclamo ufficiale (richiesta di processo) al giudice che pianifica - entro i successivi 5 giorni - un'udienza; dopo l'udienza, il giudice può annunciare il verdetto.
2. La seconda istanza inizia se il convenuto fa ricorso contro la sentenza di primo grado dinanzi alla Corte d'Appello entro 30 giorni dalla notifica dell'istanza. Viene stabilita una seconda udienza e la Corte prende la sua decisione, confermando la sentenza di prima istanza o invertendola parzialmente o totalmente, oppure può annullarla ri-inviandola al primo giudice.
3. La terza istanza inizia se la decisione della Corte d'Appello viene contestata presentando una petizione alla Corte di Cassazione [Corte Suprema], che pronuncia la sentenza con la quale afferma che l'istanza non è ammissibile o la respinge, o addirittura annulla la sentenza senza rinviarla, o infine, può annullare la sentenza e inviarla al giudice di corte.

Nel complesso, il processo potrebbe durare dai due ai tre anni.

C'è anche la possibilità di delegare l'azione contro il datore di lavoro ad un sindacato o ad un'associazione che rappresenta i diritti del lavoratore; questi organismi sono autorizzati ad agire anche quando si trattano casi di *discriminazione collettiva* ed i singoli individui non sono identificabili.

Ultimo ma non meno importante, quando la discriminazione costituisce un reato secondo il

²⁴ Tratto dall'art. 8 del decreto 2000/43/CE e dall'art. 10 del decreto 2000/78/CE

quadro legale (ad es. molestie sessuali), si può ricorrere anche al Tribunale penale.

È importante ricordare che, con l'eccezione della procedura penale, nel resto delle procedure giudiziarie sopra-menzionate si applica l'inversione dell'"onere della prova": in altre parole, quando un caso discriminatorio è motivato in primo grado, è compito del datore di lavoro dimostrare che tale trattamento non si è verificato (e non spetta al dipendente dimostrare che è avvenuto).

Inoltre, con l'istanza n. 77/2018, la Corte Costituzionale lascia al giudice la possibilità di compensare le spese legali sostenute dall'apertura della vertenza sindacale tra le parti, in modo parziale o totale, in modo da non limitare la parte discriminata e impedirne la possibilità di vedere i propri diritti riconosciuti davanti alla legge.

Come detto in precedenza, la recente approvazione del decreto Sicurezza, appena convertito nella legge n. 132/2018, sono stati introdotti cambiamenti sostanziali in materia di immigrazione e sicurezza in Italia. Tra la varietà di temi toccati dal decreto, anche il processo di gestione delle discriminazioni può essere influenzato dall'entrata in vigore della nuova legge in relazione, ad esempio, alla richiesta di permessi di soggiorno per migranti o ai cambiamenti dell'attuale sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati (aggiornato al 15 gennaio 2019).²⁵

Autorità indipendenti

L'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti di discriminazione - OSCAD è stato istituito per proteggere le vittime dei crimini di odio, per aiutare le persone appartenenti a minoranze a godere del diritto all'uguaglianza davanti alla legge e garantire la protezione contro ogni forma di discriminazione.

L'OSCAD è un organismo multi-agenzia formato dalla polizia nazionale italiana e dai carabinieri, ospitato all'interno del Dipartimento di Pubblica Sicurezza - Direzione Centrale della Polizia Criminale.

Tra i compiti dell'OSCAD:

- ricevere segnalazioni di atti discriminatori relativi al mondo della sicurezza, da istituzioni, associazioni professionali o commerciali e privati, al fine di monitorare il fenomeno delle discriminazioni fondate su razza o origine etnica, nazionalità, religione, sesso, età, lingua, disabilità fisica o mentale, orientamento sessuale e identità di genere;
- sulla base delle segnalazioni ricevute, avviare interventi mirati a livello locale da parte della polizia o dei carabinieri;
- seguire l'esito delle denunce di discriminazione presentate presso le agenzie di polizia;
- mantenere contatti con associazioni e istituzioni, sia pubbliche che private, dedite alla lotta alla discriminazione;

²⁵ <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/10/04/18G00140/sg>

- preparare moduli di formazione per qualificare gli operatori di polizia per svolgere attività antidiscriminatorie e partecipare a programmi di formazione con istituzioni pubbliche e private;
- proporre misure adeguate per prevenire e combattere le discriminazioni.

L'OSCAD collabora strettamente con l'UNAR, con il quale ha firmato un Memorandum d'intesa per la condivisione dei dati e l'organizzazione di programmi di formazione nel 2011.²⁶

Organizzazioni della società civile: organizzazioni di beneficenza, ONG, sindacati

Oltre alle autorità indipendenti, anche le ONG e i sindacati possono occuparsi di denunce di discriminazione sul posto di lavoro.

Organizzazione di beneficenza

Fondazione Sodalitas

In Italia, la raccomandazione di creare una Carta della diversità è stata implementata nel 2011 attraverso la bozza della "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" e la Fondazione Sodalitas è stata una delle varie associazioni a promuovere la Carta.

Fondata nel 1995, Sodalitas mira a fungere da ponte tra le imprese responsabili e la società civile, promuovendo una cultura di responsabilità aziendale, sviluppo sostenibile e coesione sociale, e favorendo partenariati tra aziende e ONG per affrontare i problemi della comunità.

Sodalitas fornisce i seguenti servizi ai suoi membri:

- Monitoraggio e ricerca di nuovi sviluppi della RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa) in Italia e in Europa, pubblicazione di una newsletter mensile e aggiornamento di banche dati on-line sulle migliori pratiche.
- Gestione di un forum dove scambiare idee ed esperienze attraverso il "Centro per lo sviluppo della RSI" (Responsabilità Sociale d'Impresa)
- Sviluppo di gruppi di benchmarking (concessione di fondazioni societarie, governance della RSI e sistemi di gestione)
- Sviluppo di workshop interattivi su pratiche e strumenti principali
- Istituzione dei Premi Sodalitas Social Award (6 categorie: processi interni, partnership, marketing correlato alla causa, finanza socialmente responsabile, PMI, innovazione sostenibile nei prodotti/servizi)
- Organizzazione di conferenze di alto livello
- Promozione della collaborazione tra imprese e università (Socio EABIS)
- Assistenza personalizzata alle esigenze di ciascuna azienda nell'adozione e/o sviluppo della RSI nei seguenti aspetti: codici di condotta, sistemi di governance e gestione, responsabilità e rendicontazione, coinvolgimento degli stakeholder (titolare di quote di partecipazione), coinvolgimento della comunità dei dipendenti, partnership con

²⁶ <https://www.poliziadistato.it/articolo/25241>

organizzazioni della società civile, istruzione e formazione.

Per informazioni:

<http://www.sodalitas.it/>

ONG

ANOLF – Associazione Nazionale Oltre le Frontiere

L' "Associazione nazionale oltre le frontiere" è un'associazione volontaria che raccoglie migranti, istituita con lo scopo di migliorare le relazioni e la fratellanza tra le popolazioni in linea con lo spirito evocato dalla Costituzione Italiana. L'associazione è stata promossa dalla CISL anche se non presenta alcun partito politico. Fondata nel 1989, cerca di responsabilizzare i migranti nel processo di integrazione all'interno della società italiana e di salvaguardare i loro diritti. Conta 20 centri regionali, 101 sezioni provinciali e 10 sezioni territoriali. La missione di ANOLF è contribuire alla formazione di una società aperta, che sia in grado di abbracciare la diversità in un mondo multietnico e multiculturale e di promuovere la valorizzazione delle caratteristiche etniche, culturali e religiose.

Per informazioni: <http://www.anolf.it/>

Refugees Welcome Italia

È un'associazione fondata nel 2015, membro della rete Internazionale di Accoglienza dei Rifugiati Europei, finanziata a Berlino e ora attiva in 15 paesi.

La onlus Refugees Welcome Italia nasce dalla volontà e dall'impegno di un gruppo di persone specializzato in politiche di integrazione e inclusione. L'associazione agisce anche a livello regionale con il supporto di gruppi locali che promuovono il processo di integrazione dei rifugiati all'interno della società locale.

Per informazioni: <https://refugees-welcome.it/>

CIR Rifugiati

Il Consiglio Italiano per i Rifugiati (CIR) è un'organizzazione umanitaria indipendente costituita nel 1990 in Italia, su iniziativa delle Nazioni Unite, con l'obiettivo di difendere i diritti dei rifugiati e dei richiedenti asilo. Il CIR lavora per incoraggiare l'accesso alla protezione delle persone in fuga dalla guerra e dalle persecuzioni, e per contribuire a creare condizioni accettabili di accoglienza e integrazione nel pieno rispetto dei diritti umani. Il CIR è una onlus, dotata di personalità giuridica, e ha una struttura snella di professionisti legali, mediatori sociali, culturali, medici e psicologi. CIR opera a livello nazionale ed europeo, nonché in Nord Africa, in modo coordinato con altre organizzazioni della società civile. La missione del CIR è quella di promuovere l'accesso per i rifugiati e richiedenti asilo alla protezione, all'accoglienza, all'integrazione, al godimento dei diritti, al sostegno sociale e psicologico e il rimpatrio volontario.

Per maggiori informazioni: <http://www.cir-onlus.org/en/>

Caritas Italiana

La Caritas italiana è l'ente responsabile della promozione dello spirito di carità; è stato istituito nel 1971 dal Papa Paolo VI ed è gestito dalla CEI (Conferenza Episcopale Italiana). Agisce a livello locale con una visione globale per la crescita della società ecclesiastica e civile ed opera con il sostegno di servizi su misura, come centri di consulenza, osservatori sulla povertà, centri di accoglienza, ecc.

Per maggiori informazioni: <http://www.caritasitaliana.it/>

Croce Rossa Italiana

La Croce Rossa Italiana offre assistenza e supporto umanitario e servizi medici, psicosociali e di altro genere a migranti e rifugiati. Per maggiori informazioni: <https://www.cri.it/home>

Pari o Dispare

Pari o Dispare è un'organizzazione senza scopo di lucro che mira a promuovere l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni multiple. Lavora principalmente in Italia, ma le attività e le proposte politiche sono strettamente collegate all'Unione Europea e alle condizioni internazionali delle donne. Pari o Dispare cerca di promuovere la "womenomics" (economia al femminile) e i diritti delle donne, in particolare i diritti politici. Le attività principali sono incentrate sul miglioramento dell'ambiente di lavoro a favore delle donne, sulla modifica dell'immagine femminile stereotipata rappresentata dai media, sull'immigrazione e la cooperazione delle donne. Collabora con una vasta rete di organizzazioni femminili e con numerose istituzioni a livello nazionale ed internazionale. Il presidente onorario di Pari o Dispare è Emma Bonino, ex vicepresidente del Senato italiano, e una nota attivista per i diritti civili in tutto il mondo.

Per maggiori informazioni: <http://pariodispare.org/>

Sindacati

Le principali organizzazioni sindacali nei settori privato e semi-governativo sono:

La **Confederazione Italiana dei Lavoratori** (CISL), che è la seconda confederazione più grande in Italia.

La **Confederazione Generale del Lavoro Italiana** (CIGL), che è l'associazione di rappresentanza dei lavoratori più antica e più grande in Italia.

L'**Unione dei Lavoratori Italiani** (UIL), che ha una lunga tradizione di difesa dei lavoratori e promozione dei loro diritti.

Nel settore pubblico ci sono quattro sindacati:

- **Fp Cgil (Funzione Pubblica)**
- **Uilpa (Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione)**
- **Cisl Fp (Funzione Pubblica)**
- **Usb (Unione Sindacati di Base)**

- **Confasal, nata dall'unione di Snals, del settore scuola , e dall'UNSA (Unione Nazionale dei Sindacati Autonomi).**

Piattaforme

L'Osservatorio sulle Discriminazioni è una piattaforma online che monitora e raccoglie informazioni sulle leggi antidiscriminazione emesse in Italia. Lo scopo della piattaforma è quello di offrire uno spazio pubblico per raccogliere dati e sostenere la salvaguardia dei diritti di tutte le persone che vivono e lavorano nel paese.

per informazioni: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/>

Il **Portale per l'Integrazione dei Migranti** è stato istituito con l'obiettivo di favorire l'accesso dei cittadini ai servizi pubblici per l'integrazione e contribuire a sensibilizzare la società civile. Il portale è online dal 17 gennaio 2012 ed è stato sviluppato attraverso un progetto cofinanziato dal Fondo Europeo per l'Integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi, sotto il coordinamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e con il coinvolgimento di Ministero dell'Interno e Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

La rete di soggetti coinvolti nella realizzazione del portale è stata successivamente estesa, sia attraverso la collaborazione di altri soggetti istituzionali, tra cui il Ministero della Salute, il Ministero dei Beni Culturali, le Regioni e i Comuni maggiormente coinvolti nelle politiche di integrazione e immigrazione, e attraverso il coinvolgimento di organizzazioni internazionali (UNHCR) e di operatori del terzo settore che promuovono e attuano politiche di integrazione, incluse le istituzioni sociali (patronati), mettendo a disposizione oltre 4.200 sportelli per l'immigrazione, i cui servizi sono mappati nel portale.

Il portale è suddiviso in aree: *Lingua, Lavoro, Alloggio, Minori e seconde generazioni, Salute*. La mediazione interculturale è aggiunta come servizio trasversale. In ogni singola area, il portale consente agli utenti di trovare informazioni utili sui servizi forniti ai cittadini stranieri in ogni singolo territorio. Oltre a questi servizi, il portale comprende sezioni informative e documentarie, come i "*rapporti annuali sulle principali comunità straniere residenti in Italia*" (pubblicati ogni anno e incentrati su: comunità filippina, marocchina, tunisina, albanese, moldava, ucraina, egiziana, del Sri Lanka, peruviana, equadoregna, cinese, indiana, senegalese e serba), il rapporto annuale su "*I migranti nel mercato del lavoro italiano*" e una sintesi della quarta relazione annuale sull'immigrazione, presentata a luglio 2014, disponibile in 10 lingue (albanese, arabo , cinese, francese, inglese, punjabi, russo, spagnolo, tagalog e ucraino).

Infine, il portale pubblica una newsletter mensile che fornisce aggiornamenti sulle principali notizie legislative e giurisprudenziali, oltre a informazioni su eventi, progetti lanciati a livello locale, nazionale e internazionale, pubblicazioni e notizie su questioni relative a migrazione e asilo.

Un elenco di associazioni che lavorano a livello locale, regionale e nazionale sui problemi di integrazione è stato aggiornato nel 2018 ed è qui disponibile:

<http://www.integrazionemigranti.gov.it/Areetematiche/PaesiComunitari-e-associazioniMigranti/Pagine/mappatura-associazioni.aspx>.

Per informazioni: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/en/Pagine/Default.aspx>

IDOS - Centro Studi e Ricerche / Dossier Statistico sull'Immigrazione

Il sito web *IDOS - Centro Studi e Ricerche* è finalizzato a presentare gli obiettivi e la missione del centro, nonché a favorire la promozione di collaborazioni e partnership consolidate, promuovendo attività di ricerca e sensibilizzazione, produzioni editoriali e così via. Queste attività sono svolte, su incarico, per istituzioni e organismi che finanziano la ricerca, e in collaborazione con diverse istituzioni pubbliche e organizzazioni sociali. Inoltre, dal 2013, il sito web è diventato anche una fonte di informazioni sull'associazione IDOS e le sue attività per promuovere l'inclusione sociale. Al fine di facilitare la consultazione, la struttura del sito web è riassunta in 3 sezioni come segue:

- la prima sezione introduce il Dossier Statistico sull'Immigrazione, la sua storia, la redazione e la struttura organizzativa di IDOS - Centro Studi e Ricerche;
- la seconda sezione contiene il calendario delle riunioni e un archivio dei comunicati stampa, e rappresenta il modo più rapido di comunicazione disponibile sul sito web;
- la terza sezione riassume le attività di IDOS presentando le sue relazioni annuali, il catalogo delle pubblicazioni (compresi i termini e le condizioni di acquisto), altri progetti in corso e collegamenti ad altri database statistici.

per informazioni: <http://www.dossierimmigrazione.it>

Attività A: Intervento pratico

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Penne

Quaderni

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di dividersi in due gruppi di lavoro.
- 2) Ad un gruppo viene chiesto di commentare la scena in cui un supervisore bianco faccia i complimenti ad un dipendente africano per il lavoro svolto, dicendogli che loro “lavorano bene assieme perché ..., beh, lavori bene come un bianco!” L'altro gruppo è chiamato a rispondere allo scenario nel quale un direttore uomo loda il lavoro di una dipendente dicendole che “lei lavora sodo come un uomo”.
- 3) Chiedere ai gruppi di discutere i loro scenari, di pianificare una strategia di intervento e di recitarla di fronte agli altri.

- 4) I formatori discutono con i partecipanti gli scenari, le loro rappresentazioni, i loro pensieri e le loro sensazioni.

Attività B – Caso di studio

Tempo: 20-40 minuti

Materiali:

Carta millimetrata

Evidenziatori

Dispensa 5.1

blocknotes

Penne

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di formare gruppi di 3-5 persone.
- 2) I formatori distribuiscono la dispensa 5.1 ai partecipanti e chiedono loro di discuterne il contenuto con il loro gruppo.
- 3) I formatori chiedono ai gruppi di presentare i risultati a cui sono pervenuti.
- 4) I formatori discutono i risultati dei gruppi ed aggiungono i loro pensieri, se necessario.

DISPENSA 5.1

Una collaboratrice disabile ti rivela che crede di lavorare in un ambiente discriminatorio e condivide con te i commenti discriminanti che ha sentito da colleghi e superiori, sia nei suoi confronti che in generale. Inoltre ti dice che l'accessibilità non è sempre facile nell'impresa dove lavora. Lei pensa che un corso di formazione sulla diversità sarebbe molto utile, ma non vuole essere lei stessa a proporlo, poiché sente che ciò la renderebbe persino più vulnerabile alle critiche di quanto non lo sia già. Come le rispondi?

NOTE DEI FORMATORI

Domande per la discussione:

- Voi od altre persone di vs conoscenza, non avete mai sperimentato una situazione simile a quella descritta nella dispensa? Cosa accadrebbe e come sarebbe gestita la situazione? Qual sarebbe il risultato?
- Quali sono gli altri modi per poter gestire una situazione simile?
- Come puoi essere di supporto?
- Come puoi coinvolgere i colleghi/i superiori ad essere pure loro di supporto?
- Dovreste intervenire?

Come persona normodotata, tu sei privilegiata/o, sia al lavoro che dentro la società. Puoi scegliere se ignorare il tuo privilegio od usarlo per contribuire all'ambiente di lavoro dove chiunque possa sentirsi a proprio agio e sicuro.

Inizia investigando su ciò che viene percepito come discriminatorio. Mostra che sei interessato ad ascoltare la tua collega e ad imparare da lei. Chiedile come pensa che le cose potrebbero essere migliorate.

Considera il tuo contesto di lavoro. Alcuni contesti lavorativi sono più impegnativi, mentre altri sono più aperti all'accettazione. Cerca di identificare i modi per rendere l'ambiente di lavoro più accessibile e sicuro alle persone con la disabilità. Considera le opinioni dei tuoi colleghi al riguardo. Se non sei sicuro, cerca suggerimenti – sia online sia personalmente – dalle associazioni/gruppi per persone disabili.

Considera come migliorare il tuo comportamento. Sii attento al linguaggio, ai commenti e ai comportamenti discriminatori e fai uno sforzo consapevole per eliminarli.

Considera di discutere casi di discriminazione sul posto di lavoro con gli altri colleghi ed i superiori, cercando di rendere l'ambiente lavorativo più accessibile e sicuro. Non discutere le tue preoccupazioni con i colleghi in modo che da non rischiare di rivelare che la collega disabile si è lamentata con te. Considera di suggerire un corso di formazione sulla diversità come una tua idea o iniziativa personale. Cerca di convincere i tuoi colleghi ed i tuoi superiori della sua utilità.

Contatta delle organizzazioni/gruppi di persone disabili e chiedi il loro punto di vista.

Se la tua impresa è dotata di un ufficio delle Risorse Umane, suggerisci alla tua collega di rivolgersi ad esso. Se lei non lo vuole fare, cerca di rivolgerti tu ad esso. Fa loro conoscere le criticità che hai identificato e proponi dei suggerimenti migliorativi. Inoltre, non fare in modo di rivelare che la tua collega si è lamentata.

MODULO 10: RIASSUNTO

Tempo: 30 minuti

Obiettivi:

- Riassumere i concetti principali.
- Riassumere come identificare la discriminazione.
- Riassumere l'importanza della diversità.
- Testare la comprensione dei partecipanti dei concetti presentati.
- Chiarire qualsiasi concetto non capito.

ISTRUZIONI

- 1) I formatori riassumono i concetti principali, focalizzandosi sull'importanza della diversità e su come identificare la discriminazione.
- 2) I formatori rivolgono domande rilevanti ai partecipanti per testare la loro comprensione.
- 3) I formatori chiedono ai partecipanti qualsiasi domanda/commento essi possano avere sull'intera sessione formativa.
- 4) I formatori rispondono alle domande/ai commenti e chiariscono qualsiasi concetto che fosse rimasto poco chiaro.
- 5) I formatori sono incoraggiati ad usare l'attività sottostante, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e delle esigenze del gruppo.

Attività A

Materiali:

Penne

Blocknotes

Tutte le diapositive in Power Point

ISTRUZIONI:

- 1) I formatori dividono i partecipanti in gruppi. Il numero dei gruppi, e dei partecipanti ad ogni gruppo, è flessibile e dipende dal numero totale dei partecipanti.
- 2) Ad ogni gruppo saranno distribuite una o più carte come segue:
 - Cosa sono gli stereotipi ed i pregiudizi? Come possono influenzare le nostre vite e le nostre comunità?
 - Qual è la differenza tra discriminazione e pregiudizio? Puoi fornire degli esempi?
 - Puoi descrivere almeno 3 esempi di casi di diversità?
 - Puoi fornire esempi di benefici e cambiamenti portati dalla diversità nelle PMI?
 - Puoi nominare almeno una Direttiva Europea e una legge nazionale che promuovano e proteggano la diversità nel luogo di lavoro?
 - Qual è la tua definizione di rispetto e comportamento tollerante?
 - Perché pensi che promuovere la diversità nei rapporti di lavoro e nei meccanismi di contrattazione collettiva sia importante?

- Come puoi denunciare la discriminazione?
- 3) I formatori chiedono ai gruppi di discutere le loro domande e di nominare un portavoce.
 - 4) I formatori chiedono ai portavoce di presentare i risultati dei gruppi.
 - 5) I formatori prendono nota e discutono, se necessario, specialmente per chiarire qualsivoglia concetto che possa essere rimasto nebuloso.



MODULO 11: VALUTAZIONI ED OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Tempo: 15 minuti

Obiettivi:

- I partecipanti devono compilare i moduli di valutazione.
- Rivedere le aspettative iniziali dei partecipanti e verificare se sono state soddisfatte.

Materiali:

Penne

Questionari di valutazione

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di condividere il loro feedback – le impressioni, le sensazioni. I formatori possono rivolgere domande come:
 - Come vi sentite ora?
 - Pensate che questo corso sia stato utile? Come?
 - Avete imparato qualcosa di nuovo oggi?
 - Userete le informazioni che avete imparato oggi? Come?
 - C'è qualcosa che non vi è piaciuto in questo corso?
 - Dite quali sono stati per voi i punti più chiarificatori ed importanti del corso.
- 2) I formatori prendono nota e discutono, se necessario.
- 3) I formatori distribuiscono i questionari di valutazione e chiedono ai partecipanti di rispondervi anonimamente, incoraggiandoli ad essere sinceri e a condividere i loro feedback, includendo qualsiasi commento negativo.
- 4) I formatori incoraggiati ad utilizzare l'attività sottostante, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e delle esigenze del gruppo.

Attività A

Materiali: /

Istruzioni:

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di mescolarsi a caso nella stanza.
- 2) Mentre i partecipanti si stanno muovendo nella stanza, i formatori improvvisamente chiedono loro di fermarsi dove sono e di condividere, con la persona a loro più vicina, una modalità/un atteggiamento/un intervento con cui quella persona si è messa brillantemente in evidenza durante il laboratorio formativo.
- 3) Ripetete l'attività molte volte, cosicché ogni persona ottenga dei feedback ed un supporto da membri diversi del gruppo.
- 4) Se c'è un numero dispari di partecipanti, ogni volta un facilitatore dovrà rivolgersi alla persona che risulta non appaiata.

Questionari di Valutazione

Bibliografia

- Acquaye, A. *4 Ways Being a Black Woman in a White Office Messes With Your Mind*, in Everyday Feminism. <https://everydayfeminism.com/2017/11/black-woman-in-a-white-office/>
- Ambrosini, M., De Luca, D., Pozzi S. (2016). *Sindacati multietnici. I diversi volti di un cammino in divenire*. Bergamo: Junior-Spaggiari Edizioni.
- Ambrosini, M. (2013). *Immigration in Italy: Between Economic Acceptance and Political Rejection*, *International Migration & Integration*, 14:175-194.
- Ambrosini, M. (2013b). *We are against a multi-ethnic society': policies of exclusion at the urban level in Italy*, *Ethnic and Racial Studies*, 36(1): 136-155.
- Consolidation Immigration Italian Law 40/1998: <http://www.camera.it/parlam/leggi/98040l.htm>
- Eurofound. *Living and working in Italy*: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#actors-and-institutions>
- European Commission, *COMMUNICATION OF THE COMMISSION - A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion*. 19/07/2017
<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>
- Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Decreto Sicurezza e Immigrazione:
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/10/04/18G00140/sg>
- Gisele, A. *5 Questions an Anti-Racist Organization Should Be Able to Answer*, in Everyday Feminism.
<https://everydayfeminism.com/2016/06/questions-for-anti-racist-orgs/>
- Hunt, V., Layton, D. & Prince, S. *Diversity Matters*. McKinsey Company. 24 November 2014.
<https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx>
- Italian Law n. 943 of 12/30/86:
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1987/01/12/086U0943/sg>
- Italian Law n. 39 of 28/02/1990:
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/02/28/090G0075/sg>
- Italian Law no. 189/2002:
https://www.unhcr.it/wp-content/uploads/2015/12/legge_bossi_fini.pdf

Italian Integration Agreement (Presidential Decree n. 179/2011):

<http://www.integrazionemigranti.gov.it/en/latest-news/highlights/Pages/Integration-agreement.aspx>

Italian Legislative Decree 30/2007 (Dir. 2004/38/CE):

<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/147/libera-circolazione-delle-persone>

Italian Legislative Decree 04/10/2018:

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/10/04/18G00140/sg>

Italian Legislative Decree no. 215 "Implementation of Directive 2000/43/EC on equal treatment between persons regardless of race or ethnic origin":

<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03215dl.htm>

Italian Legislative Decree no. 216 "Implementation of Directive 2000/78/EC on equal treatment in employment and occupation":

<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03216dl.htm>

Italy. Overview of the Asylum Legal Framework. Asylum Information Database (AIDA). European Council on Refugees and Exiles (ECRE):

<https://www.asylumineurope.org/reports/country/italy/overview-legal-framework>

Italian Protocol July 23 / 1993: <https://www.confetra.com/it/prontuari/Protocollo-1993.pdf>

ILO International Conventions. Ratifications by Country. Italy:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102709

Jakubowski, K. *Diversity Is Not a Certificate: How to Dismantle Oppression at Your Work Place*, in

Everyday Feminism. <https://everydayfeminism.com/2015/02/dismantling-oppression-at-work/>

Lai, M. (2011). Rappresentanza e validità dei contratti aziendali:

[http://www.fiomaprilvia.it/riforma%20del%20modello%20contrattuale/13885lai_14_07_2011\[1\].pdf](http://www.fiomaprilvia.it/riforma%20del%20modello%20contrattuale/13885lai_14_07_2011[1].pdf)

Marucci, M. & Montedoro C. (2010). L'integrazione degli immigrati tra politiche attive del lavoro e politiche sociali: esperienze ed eccellenze in quattro regioni italiane, ISFOL: Roma,

http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/2010/Editoria%20digitale/Collana%20Strumenti/n.6_Marucci_Integrazioneimmigrati.pdf

Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, 2016, Sesto rapporto annuale. I migranti nel mercato del lavoro in Italia (a cura della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione), Roma:

<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/l%20migranti%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202016.%20Sesto%20Rapporto%20annuale/VI-Rapporto-annuale-MdL-Migranti-2016.pdf>

Ngozi Adichie, C. *Chimamanda Ngozi Adichie Perfectly Explains Why We Need Diverse, Complex Media Representation*, in *Everyday Feminism*.

<https://everydayfeminism.com/2014/10/the-danger-of-a-single-story/>

OECD (2014). Lavoro per gli immigrati: L'integrazione nel mercato del lavoro in Italia, OECD Publishing:

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264216570-it>

Ogden Trotta, S. *5 Ways to Build Empathy In Our Communities*, in *Everyday Feminism*.

<https://everydayfeminism.com/2013/02/5-ways-to-build-empathy-in-our-communities/>

Petrovic, N. (2013). *Rifugiati, profughi, sfollati. Breve storia del diritto d'asilo in Italia*. Milano: Francoangeli Ed.

Puppa, Francesco. (2018). *Sindacato, lavoratori immigrati e discriminazioni razziali nell'Italia della crisi*. MONDI MIGRANTI. 117-147. 10.3280/MM2018-002007.

Rios, C. *You Know Diversity Is Important – Now Check Out 3 Ways Science Backs That Up*, in *Everyday*

Feminism. <https://everydayfeminism.com/2015/05/diversity-transforms-us/>

Smith, M. & Weidman Powers, L. *Raising the Floor: Sharing What Works in Workplace Diversity, Equity, and Inclusion*. The Obama White House. 28 November 2016.

<https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/11/28/raising-floor-sharing-what-works-workplace-diversity-equity-and-inclusion>

The RSA and Brené Brown. *An Animated Lesson on Empathy – And Why It's More Supportive Than Sympathy*, by in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/12/empathy-versus-sympathy/>