

COSTELLAZIONI

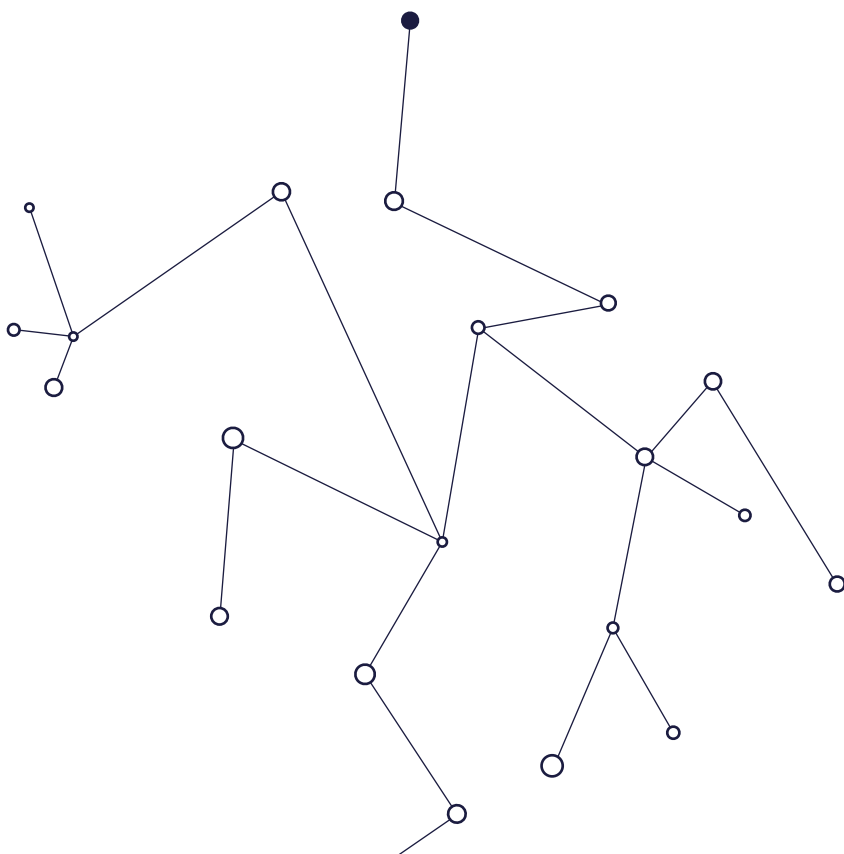
Un manuale per
lavorare con i giovani
sul tema del razzismo
e del razzismo invisibile



COSTELLAZIONI

UN MANUALE PER LAVORARE CON I GIOVANI SUL
TEMA DEL RAZZISMO E DEL RAZZISMO INVISIBILE

2020



Authori

Aga Byrczek

Carlo Andorlini

Dariusz Grzemny

Silvia Volpi

Stefania Zamparelli

Tea Stanic

Vladislav Petkov

La traduzione in italiano è stata curata da Francesca Rinaldi e Silvia Volpi.

I disegni sono di Pedro Meca

Licenza Creative Commons CC BY-NC-SA

Questa licenza consente ad altri di remixare, adattare e sviluppare il presente materiale per scopi non commerciali, a condizione che venga riconosciuta una menzione di paternità adeguata e che le nuove creazioni siano distribuite con la stessa licenza del materiale originario.

Co-finanziato dal Programma Erasmus + dell'Unione Europea.

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione europea non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



CONTENUTI

6	INTRODUZIONE
12	TEMI
12	Stereotipi e pregiudizi
19	Incitamento all'odio
28	Razzismo invisibile e micro-aggressioni
36	Razzismo e potere
42	Razzismo ed emozioni
49	Buon trattamento
54	STRUMENTI
55	Tavola sinottica delle attività
56	Bingo
58	Il gatto e il topo
60	Il diamante
62	Quattro angoli, quattro emozioni
64	La cassetta postale delle buone azioni
65	Buone azioni online
66	Buon trattamento
68	Quanto lontano andresti?
73	Immagini ingenuie, parole ingenuie
78	Il razzismo invisibile nella mia vita
79	Questa è una micro-aggressione?
85	Sedie musicali
88	Trattamenti diversi
92	Il triangolo rosa
93	Potere e caramelle
95	La piramide del razzismo
98	Razzismo in movimento
99	E' razzismo o no?
101	Guarda
102	La RETE
110	Chi è chi?
114	APPROCCI
114	Azioni di comunità
126	Educazione tra pari
133	Il mainstreaming dell'antirazzismo
139	Capacitare e coinvolgere le minoranze
148	GLOSSARIO

INTRODUZIONE

Luci nel buio

Da quando i diritti umani sono diventati un'idea centrale nello sviluppo dell'umanità, si è contestualmente sviluppato anche un generalizzato e condiviso ottimismo sull'esistenza di un movimento verso l'uguaglianza e che conseguirla, seppur talvolta in modo lento, sarebbe stato inevitabile. Oggi non è più così.

Con l'aumento di popolarità dei movimenti politici nazionalisti in Europa e nel mondo, la speranza che i diritti umani possano valere per tutti è stata messa in discussione, cosa che tutti noi non pensavamo di poter rimettere in discussione dopo gli orrori della Seconda guerra mondiale.

Eppure, con le sue semplici retoriche e con la sua capacità di seminare e raccogliere malcontento, la politica dell'odio ha guadagnato grandi consensi, anche tra i giovani, e si è rivolta contro le categorie più vulnerabili della popolazione tra cui minoranze etniche, migranti, neri, persone LGBTI e donne.

Oltre ad esser stati minacciati i progressi per la loro piena inclusione, alcuni paesi stanno anche ridimensionando le politiche sociali fallendo nel tentativo di riuscire ad affrontare i nodi alla base del razzismo e delle altre forme di intolleranza. Mentre le forme tradizionali di razzismo sono sempre più trascurate, nuove manifestazioni razziste, come i discorsi di odio online, si stanno intensificando nella dimensione completamente nuova del mondo virtuale.

Seppur il lavoro con i giovani sia tradizionalmente legato a temi come il dialogo interculturale, i diritti umani, l'inclusione e l'antirazzismo, è doveroso sottolineare che gli sforzi fatti fino ad oggi non siano stati sufficienti. Il lavoro con i giovani si è spesso concentrato su slogan superficiali sulla tolleranza e sulla denuncia delle manifestazioni estreme di razzismo. Spesso senza riuscire a capire quanto il razzismo sia profondamente radicato nelle nostre società, come onnipresente sia nelle nostre culture, politiche e pratiche e quanto profondo sia il bisogno di lavorare su noi stessi e sui target group a noi più vicini per creare una mentalità antirazzista veramente completa.

Molti temi sono stati spesso trascurati, in particolare il modo in cui il razzismo si collega al potere e alle emozioni ed anche i modelli di



pensiero e di comportamento che possono rappresentare un'alternativa (ad esempio, il buon trattamento). Inoltre, molto spesso si è parlato di razzismo e di intolleranza senza includere le voci di coloro che ne hanno maggiormente sofferto.

Il presente manuale rappresenta il tentativo di colmare alcune di queste lacune e soddisfare alcuni di questi bisogni. Ha lo scopo di preparare al meglio professionisti, volontari e pari nel lavoro con i giovani sui temi del razzismo, offrendo una più completa cornice concettuale e strumenti educativi concreti.

Nella stesura del manuale un grande peso è stato dato all'idea che i modi di pensare razzisti non generino solamente atti di estremismo violento (come genocidi di comunità o crimini d'odio), ma costituiscano una presenza schiacciante nella nostra vita quotidiana nella forma di micro-aggressioni razziali. Essendo così frequenti, comuni e normalizzate, le micro-aggressioni sono ciò che noi abbiamo definito "razzismo invisibile". Esplorare il razzismo invisibile ci permette di comprendere quanto il razzismo sia diffuso capillarmente nella nostra società, quanto pericolose siano le sue conseguenze sulle minoranze e quanto sia necessario identificare misure proattive per eliminarlo.

Questa introduzione potrebbe sembrare un po' oscura, ma solo culturalmente l'oscurità è intesa come qualcosa di "negativo". Infatti, è solo nell'oscurità che possiamo vedere le stelle raggrupparsi in bellissime costellazioni. Ti invitiamo a utilizzare questo manuale per costruire le tue proprie costellazioni che brilleranno così intensamente, tanto da rendere visibile il razzismo invisibile e da mostrarti il cammino da seguire.

Per chi è questo manuale?

Questo manuale è stato sviluppato principalmente per i professionisti che organizzano e facilitano attività e processi di apprendimento con i giovani. Ciò include trainers, facilitatori, educatori e youth worker, che hanno spazio e tempo di lavorare con continuità sul tema del razzismo nell'ambito delle loro normali attività o nel quadro di specifici processi di formazione.

Gli strumenti presentati sono basati sui principi dell'educazione non-formale, ma molti di questi possono facilmente essere usati anche in contesti formali. Nello sviluppare il manuale abbiamo pro-

vato a fornire strumenti educativi rivolti ai giovani pratici e pronti all'uso. Tuttavia, ci siamo anche impegnati a ricostruire un quadro di riferimento teorico completo per coloro che lavorano sul tema del razzismo.

Sebbene, nel lavoro con i giovani, si pensi che un facilitatore dotato di metodologie adeguate non debba necessariamente detenere una profonda conoscenza di tutti i temi trattati (poiché la conoscenza è costruita all'interno del gruppo), noi non crediamo che questo approccio sia funzionale, soprattutto per quanto riguarda il tema del razzismo. Al contrario, per combattere il razzismo (e il razzismo invisibile), è necessario avere una chiara comprensione della complessità del problema e dei concetti a cui è collegato, in modo da poter pianificare e realizzare azioni e processi di apprendimento significativi e completi. In altre parole, il manuale è adatto sia ai professionisti con precedente conoscenza e comprensione del tema del razzismo, sia a coloro che potrebbero non esser stati sufficientemente preparati sull'argomento.

Nel manuale abbiamo trattato molti concetti, alcuni dei quali astratti e complessi, ma abbiamo tentato di farlo in una modalità "user-friendly". Nel manuale, sia "i temi" sia "gli approcci" sono accompagnati spesso da esempi, casi studio e metafore in modo che i giovani possano identificarsi, specialmente i *leader* e *peer educators* che vogliono lavorare sui temi del razzismo con i coetanei.

Infine, dato che questo manuale propone alcune idee e modalità innovative per contrastare il razzismo, ci auguriamo che raggiunga non solo i professionisti del settore ma anche gli esperti, i politici e i responsabili decisionali che potrebbero avere un ruolo importante nel definire il modo con cui affrontare i temi trattati nel lavoro con i giovani, nella formazione e nell'istruzione.

È importante sottolineare che i contenuti di questo manuale non sono nati dal nulla, ma sono il risultato di test approfonditi e lavoro pratico con migliaia di giovani attraverso campi estivi, laboratori scolastici e incontri di comunità in quattro diversi stati europei. Questo manuale, quindi, è testato sul campo e presenta concetti e strumenti che sappiamo essere efficaci nel costruire una comprensione più profonda e più completa del razzismo.

Come usare il manuale

Il manuale è basato su tre principali costellazioni, che si riflettono nella rispettiva divisione in capitoli.

Nel *Capitolo 1, TEMI*, ci siamo sforzati di fornire una panoramica dei concetti che riteniamo debbano andare di pari passo con l'esplorazione del razzismo. Il capitolo include sei tematiche, analizzate nel dettaglio con lo scopo di preparare coloro che utilizzeranno il manuale a qualsiasi attività intendano intraprendere con i giovani. Tra questi argomenti, alcuni vengono tradizionalmente trattati quando si parla di razzismo (es. stereotipi e pregiudizi, linguaggio d'odio), mentre altri sono relativamente nuovi (consapevolezza emotiva, relazioni di potere e buon trattamento). Raccomandiamo a tutti i fruitori del manuale di leggere da cima fondo il paragrafo Razzismo invisibile e micro-aggressioni, che va al cuore del significato di razzismo invisibile. Comprendere questo concetto sarà cruciale per la pianificazione e la realizzazione di molte delle attività educative di questo manuale.

Nel *Capitolo 2, STRUMENTI*, sono raccolte le attività educative, che sono state pensate per essere utilizzate nel modo più pratico e semplice possibile. Gli strumenti sono disposti nello stesso ordine in cui sono presentati nella versione inglese (che prevede un ordine alfabetico) ed inclusi in una tavola sinottica che fornisce una descrizione di come ogni attività si colleghi ai temi esplorati nel Capitolo 1. Abbiamo mantenuto molti degli elementi che solitamente vengono utilizzati per presentare un'attività (tema, materiali, procedura, debriefing), ma abbiamo deciso di escludere quelli non essenziali, che spesso si ritrovano all'interno dei manuali: es. grandezza del gruppo, tempo, obiettivi di apprendimento. Lo abbiamo fatto perché riteniamo che questi elementi siano soggettivi e dipendano dallo stile e dalle competenze del facilitatore, oltre che dal contesto specifico e dall'ambiente culturale. Secondo la nostra esperienza, la stessa attività può essere condotta in trenta minuti (a causa delle restrizioni dei curricula scolastici) o in un'ora e mezzo (durante un campo estivo ad esempio). Sicuramente sarà maggiore l'impatto dell'ultima modalità, ma questo non significa che la prima sia totalmente inutile. In altre parole, fornendo i requisiti essenziali, ci auguriamo di dare ai facilitatori maggiore libertà nel selezionare gli strumenti che ritengono utili nelle situazioni specifiche.

Per lo stesso motivo, non abbiamo presentato gli strumenti in alcun ordine specifico. Piuttosto, abbiamo fornito “stelle singole” affinché il lettore possa costruire da solo la costellazione che meglio soddisfi le esigenze dei giovani con cui ha a che fare. Sicuramente, questo richiede competenze nella formazione e nella facilitazione, competenze che non saranno trattate in questa sede. Tuttavia, per i principianti, possiamo raccomandare il corso online “Make It Visible”, che è disponibile e gratuito su www.youth-mooc.eu (in inglese e spagnolo) nella modalità di autoapprendimento.

Nel *Capitolo 3, APPROCCI*, sono presentate alcune modalità trasversali per migliorare il lavoro con i giovani sul tema del razzismo: come pianificare i processi di apprendimento nel quadro di un percorso che coinvolga la comunità e come utilizzare questo percorso per promuovere l'antirazzismo; come preparare i giovani ad agire come peer educator e incentivare la sensibilizzazione sul razzismo tra i giovani stessi; come coinvolgere e responsabilizzare i giovani appartenenti a minoranze nelle attività educative e nelle campagne contro il razzismo e come assicurarsi che l'antirazzismo non sia limitato ad attività specifiche ma sia invece ben integrato all'interno di tutte le attività promosse dalle diverse associazioni. Quanto sopra è basato su esperienze concrete ed è presentato nel tentativo di massimizzare l'impatto delle nostre iniziative volte a contrastare il razzismo, mettendole in relazione e in risonanza con un contesto più ampio.

Il progetto STAR

Questo manuale è stato creato nel contesto di un'iniziativa internazionale di lungo termine, chiamata ‘Stand Together Against Racism – STAR’, che si è svolta in Spagna, Italia, Polonia e Bulgaria tra il 2017 e il 2020 con il cofinanziamento del programma Erasmus +.

Il progetto ha permesso ai partner di questi quattro paesi di condividere le rispettive buone pratiche del lavoro con i giovani sul tema del razzismo e di portare avanti l'idea di “razzismo invisibile” oltre che di co-creare e utilizzare nuovi strumenti educativi coinvolgendo migliaia di giovani in otto campi estivi, più di cinquecento laboratori scolastici e ottanta incontri di comunità. Il manuale è ampiamente basato su queste esperienze realizzate a livello locale.

Per diffondere al massimo i risultati raggiunti tra le organizzazioni e i

professionisti che lavorano con i giovani e i decisori politici in Europa, oltre a pubblicare il manuale Costellazioni, abbiamo anche creato un Massive Open Online Course (disponibile su www.youth-mooc.eu), organizzato una serie di eventi di divulgazione e corsi di formazione all'interno delle nostre comunità locali e lanciato una campagna di advocacy per incentivare l'attivazione di progetti educativi che affrontino le questioni del razzismo e del razzismo invisibile con i giovani. Stiamo inoltre curando un sito web www.invisible-racism.eu e un profilo social su Facebook (<https://www.facebook.com/STARprojectKA3/>) e Instagram ([@invisibleracism](https://www.instagram.com/invisibleracism)).

I partner

Il progetto STAR è stato sviluppato dalla seguente partnership:



Cazalla Intercultural (Spagna)

Sito web:

<http://cazalla-intercultural.org/>

Facebook:

www.facebook.com/cazalla.intercultural/



Association for Children and Young People SZANSA (Polonia)

Sito web:

<https://szansa.glogow.pl/>

Facebook:

www.facebook.com/SzansaGlogow/



Human Rights Education Network (REDU) (Italia)

Sito web:

www.educareaidirittiumani.net

Facebook:

www.facebook.com/REDUReteEducareaiDirittiumani/



Pro European Network (Bulgaria)

Sito web:

www.proeuropean.net

Facebook:

www.facebook.com/penetwork/

TEMI

Stereotipi e pregiudizi

Le persone che sono consapevoli e si vergognano dei propri pregiudizi sono sulla buona strada per eliminarli.

Gordon Allport

Gli stereotipi ci circondano e sono nelle nostre teste quasi ogni minuto della nostra vita. È un male? Non necessariamente. È grazie agli stereotipi che siamo in grado di prendere decisioni più velocemente, riconoscere cose o persone in modo più semplice e dire se qualcosa è giusto o sbagliato per noi. Quando vediamo un oggetto costituito da una “testa” pesante di acciaio fissata su un manico lungo, siamo in grado di dire che si tratti di un martello, qualunque sia il suo aspetto. Quando torniamo a casa a piedi da soli attraversando un parco di notte e vediamo un gruppo di persone che provengono dalla direzione opposta, siamo soliti cercare altre persone intorno a noi che possano aiutarci, se fosse necessario.

Ma proviamo a immaginare altre situazioni: ti sei slogato una caviglia e hai bisogno di andare al pronto soccorso. Sfortunatamente, devi aspettare il dottore. La sala di attesa è piena di persone e l'unico posto a sedere disponibile è accanto a un uomo con la pelle scura: decidi di non sederti vicino a lui dato che potrebbe essere un Rom. Questa è quella che chiamiamo micro-aggressione o “razzismo invisibile” (a volte anche “razzismo sottile”), basato su stereotipi.

Cosa è cosa?

Nelle scienze sociali, gli stereotipi sono rappresentazioni mentali specifiche di gruppi di persone. Gli stereotipi sono solitamente molto resistenti e difficili da modificare. Queste rappresentazioni mentali sono generalizzanti e tendono a ridurre la realtà, semplificandola. Tutto ciò è connesso a forti sentimenti di valutazione e giudizio (questo è buono, quello è cattivo).

Non tutti gli stereotipi sono uguali. Alcuni gruppi stereotipati sono considerati inutili (ad esempio, gli anziani), alcuni sono visti come minacciosi (ad esempio, alcune minoranze nazionali o etniche), altri come “amabili” (le donne), altri ancora sono considerati freddi e

spietati (i ricchi) oppure ripugnanti (ad esempio, le persone LGBT).

Nel 2002, Susan Fiske e colleghi hanno sviluppato il Modello del Contenuto degli Stereotipi - Stereotypes Content Model (SCM) – che afferma che tutti gli stereotipi prendono forma da due principali dimensioni di contenuto: il calore e la competenza.

È sulla base di queste due dimensioni che ogni individuo o gruppo viene valutato. Il calore fa riferimento all'affidabilità della persona o alle intenzioni della stessa nei confronti di un'altra; può essere alto (sensazione di fiducia e connessione) o basso (sfiducia e assenza di connessione). La competenza riguarda le capacità attribuite alle persone e fa emergere emozioni quali ammirazione (ma a volte anche a gelosia), oppure rifiuto e disgusto nei casi in cui si è percepiti come incapaci. Per esempio, i poveri possono venire biasimati per la loro condizione (ossia la mancanza di risorse) come conseguenza dalla loro incompetenza (mancanza di educazione), mentre possono venire totalmente trascurati altri fattori che influenzano la povertà (come ad esempio le ingiustizie economiche, la perdita di reddito a causa di malattie o morte del partner). Da notare che un basso o alto punteggio nella prima dimensione può combinarsi con un alto o basso punteggio nella seconda (e viceversa). Gli autori del modello hanno prodotto il presente schema (si veda sotto) per spiegare i diversi tipi di stereotipi e sentimenti collegati.

		COMPETENZA	
		High	Low
CALORE	Alto/ Caldo	Ammirazione Stereotipi omogeneamente positivi es. classe media, persone della propria cerchia, alleati stretti.	Pena Stereotipi paternalistici es. casalinghe, anziani, disabili
	Basso/ Freddo	Invidia Stereotipi di invidia es. ebrei, ricchi, giapponesi	Disprezzo Stereotipi di sdegno (stereotipi omogeneamente negativi) es. poveri, senzatetto, destinatari di sussidi pubblici

Stereotypes Content Model (SCM)

Questa è sicuramente una delle possibili spiegazioni dei contenuti degli stereotipi, che sono sempre correlati ai sentimenti di coloro che li utilizzano, così come alle attitudini e ai comportamenti che ne conseguono. I sentimenti sono riportati nella tabella precedente. Gli stereotipi portano a pregiudizi (atteggiamenti) e possono portare a discriminazione o violenza (comportamenti).

Molti degli stereotipi vengono appresi nell'ambiente sociale (famiglia, scuola, lavoro, amici, ecc) e sono riprodotti nella cultura (film, testi scolastici, pubblicità). Il linguaggio, inoltre, gioca un ruolo importante nel tramandarli e sostenerli (usando termini negativi per descrivere "gli altri" e termini positivi per descrivere il gruppo con cui ci identifichiamo).

Gli stereotipi possono evolvere nel tempo e diventare pregiudizi – atteggiamenti verso alcuni gruppi basati su informazioni false, generalizzate e parziali. Esistono diversi tipi di pregiudizio, ad esempio:

- Pregiudizi avversi – a livello emotivo sono connessi a sentimenti quali paura, ansietà, disgusto, senso di pericolo. A livello comportamentale solitamente portano ad evitare determinate persone o gruppi.
- Pregiudizi basati sull'idea di dominio - a livello emotivo sono connessi ad un senso di superiorità che di solito sgorga in aggressioni.
- Pregiudizi internamente contraddittori - connessi a emozioni ambivalenti: possiamo allo stesso tempo sentire avversione e ammirazione. Verso le persone per cui proviamo questo tipo di pregiudizio, ci sentiamo comunque migliori e, a livello comportamentale, tendiamo a tenere le distanze.
- Pregiudizi borderline – questa categoria include tutti i tipi di comportamento che non sono semplici da classificare, ad esempio: possono essere basati su pregiudizi (ad esempio, acquistare abiti rosa per le femmine e blu per i maschi) o opinioni, ad esempio: se le persone li odiano significa che se lo meritano, ecc.

Molte sono le ragioni per cui esistono gli stereotipi e i pregiudizi. A livello macro, sono il risultato di fattori culturali, storici, sociali ed economici. Psicologicamente, derivano dal processo di categorizzazione (raggruppare oggetti simili, etichettare), possono essere il risultato della frustrazione legata al conformismo o, in alcuni casi, possono essere l'espressione di certi tratti di personalità.

Personalità prevenuta?

Nessuno è nato razzista – quante volte avete sentito questa frase? Noi siamo fermamente convinti che sia vero: il razzismo è appreso nel processo di socializzazione e, anche se le scienze sociali offrono spiegazioni legate ai diversi tratti della personalità, dobbiamo ricordare che anche la personalità si sviluppa nel corso della vita e che ci sono molti fattori che ne influenzano lo sviluppo: biologici, culturali, sociali o familiari. Nel complesso, quindi, il razzismo può essere considerato un mix di natura e cultura.

Ma cosa ci dicono le scienze sociali sul razzismo e sulla personalità? Riportiamo di seguito due teorie che possono aiutarci a capire come mai alcune persone risultano essere più prevenute e influenzate dai pregiudizi di altre.

La teoria della **personalità autoritaria**, sviluppata da Theodor Adorno, è una teoria della metà del ventesimo secolo che ha tentato di spiegare il fascino di massa ottenuto dal fascismo e dall'etnocentrismo. Una persona con una personalità autoritaria mostra un forte rispetto verso il potere e possiede una visione molto gerarchica del mondo, che di solito va di pari passo con il sostenere valori conservatori. Queste persone, secondo Adorno, sono prive di capacità auto-riflessive e non tollerano la debolezza. Un individuo con personalità autoritaria crede che l'aggressività verso i diversi e verso coloro che non aderiscono al pensiero convenzionale sia giustificata. Crede anche in risposte semplici e polemiche, ad es. i media ci controllano, la fonte di tutti i nostri problemi è la recente perdita di morale, ecc. Adorno e colleghi hanno sviluppato la cosiddetta scala F (F per fascista), che si proponeva di misurare le tendenze fasciste sulla base delle risposte date a una serie di domande.

Un'altra teoria, che può sembrare molto simile a quella di Adorno, è stata sviluppata da Milton Rokeach, uno psicologo sociale americano che ha provato a spiegare i motivi dell'esistenza di pregiudizi razziali tra gli americani. Rokeach ha sviluppato il concetto di **personalità dogmatica**. Le persone con questo tipo di personalità conservano opinioni isolate e internamente contraddittorie, senza che se ne rendano conto. Di solito hanno la tendenza a vedere le proprie opinioni come completamente diverse da quelle degli altri, cogliendo solo raramente delle somiglianze. Mostrano rispetto verso "la propria gente", mentre tutto ciò che è straniero costituisce motivo di minac-

cia. La personalità dogmatica, al contrario di quella autoritaria, non presenta alcun substrato ideologico.

Entrambe le teorie sono state criticate. niente di nuovo per il mondo della scienza.

Di recente, è stato sviluppato un nuovo studio che mostra che il razzismo possa essere innato. I ricercatori, guidati dalla neuroscienziata Dr. Elizabeth Phelps dell'Università di New York, attraverso risonanza magnetica al cervello hanno mostrato che le interazioni tra persone provenienti da gruppi etnici diversi innescano reazioni che possono essere completamente sconosciute al nostro io cosciente. L'esistenza di processi biologici innati, però, non ci esime dal poter fare qualcosa per contrastare il razzismo. I risultati della ricerca aggiungono nuovi elementi alle spiegazioni già esistenti sugli stereotipi e sui pregiudizi, ricordandoci che l'influenza culturale sui nostri processi biologici non può essere esclusa.

Perché stereotipi e pregiudizi possono essere pericolosi?

Gli stereotipi non solo semplificano la realtà ma, quando portano a pregiudizi, possono anche sfociare in azioni dannose o addirittura mortali. Gordon Allport, uno psicologo americano, ha sviluppato una scala per misurare la forza del pregiudizio in una società. La scala contiene cinque livelli di pregiudizio, classificati sulla base dei danni prodotti. La scala è spesso presentata nella forma di una piramide, così come di seguito.



Scala del pregiudizio di Allport 1954



Secondo Allport, gli stereotipi e i pregiudizi portano in prima battuta a sentimenti negativi espressi nella forma di insulti o linguaggio d'odio. L'anti-locuzione ("parlare contro") viene spesso vista come qualcosa di innocuo; al contrario, può minare l'autostima e aprire la strada a più pericolose forme di pregiudizio. Infatti, la linea che separa parole violente e atti violenti è spesso molto labile. Segue l'evitamento, l'isolamento dei gruppi che non ci piacciono e che odiamo, che finisce per sfociare nell'esclusione. La discriminazione è il terzo step ed è intesa come il danneggiare un certo gruppo facendo in modo che non possa raggiungere obiettivi, istruzione, lavoro, ecc. La discriminazione, se non fermata, può portare ad attacchi fisici, spesso crimini d'odio, che possono culminare nello sterminio (pulizia etnica o genocidio).

Sui social è frequente imbattersi in discorsi di istigazione all'odio, che hanno, spesso, punti di partenza molto sottili (Perché questi rifugiati vengono in Europa? Dovrebbero starsene a casa loro). Ma la discussione che ne consegue sfocia in espressioni come "Non li voglio avere intorno a me (evitamento), non dovrebbero ricevere nessun tipo di supporto sociale (discriminazione), se ne vedo uno lo prendo a pugni in faccia (attacco fisico), dovremmo ammazzarli tutti (sterminio)". E questo è niente rispetto a ciò che viene realmente detto sui social.

Infine, è importante rendersi conto che piccole azioni di aggressione (le cosiddette micro-aggressioni) sono spesso il punto di inizio di fenomeni più complessi.

Posso fare qualcosa per i miei stereotipi e pregiudizi?

Certamente che puoi. Un buon inizio è smettere di fingere di non averli. Tutti noi abbiamo stereotipi e pregiudizi e, che ci piaccia o no, essi hanno un impatto sulla nostra vita e su quella degli altri. Quindi, è bene esserne consapevoli e far sì che anche gli altri lo realizzino. Non c'è nulla di sbagliato in questo.

Il passo successivo è riconoscere gli stereotipi e i pregiudizi in ciò che ci circonda – nelle conversazioni tra amici, nelle discussioni con altre persone, alla tv o nei film. Reagire spesso è difficile, specialmente all'interno di un gruppo di amici. Lavorando con i giovani, è importante proporre attività che possano aiutare i giovani a riconoscere gli stereotipi e i pregiudizi che li circondano. Esiste anche una

strategia, divisa in tre step, che possiamo utilizzare (per noi stessi e nei processi educativi) quando assistiamo a un commento razzista: FERMARSI (non capisco perché l'hai detto), CHIEDERE (perché stai dicendo questo? Cosa te lo fa pensare?), EDUCARE (dì alla persona che è razzista o sessista e spiega il perché). Puoi anche chiedere alle persone intorno se la pensano allo stesso modo. Solitamente, le persone si rendono conto che il commento razzista era sbagliato.

Fonti

- Theodor W. Adorno, *Studies in the Authoritarian Personality*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1975
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in experimental social psychology*, 40, 61-149.
- Gordon Allport, *The Nature of Prejudice*, Basic Books; Unabridged edition (January 22, 1979)
- Jennifer T Kubota, Mahzarin R Banaji & Elizabeth A Phelps, *The neuroscience of race*, *Nature Neuroscience* volume 15, pages 940-948 (2012)
- Milton Rokeach, *The Open and Closed Mind. Investigation into the Nature of Belief Systems and Personality Systems*, Basic Books, New York, 1960

Incitamento all'odio

L'incitamento all'odio non è un fenomeno nuovo, seppur negli ultimi anni ne abbiamo sentito parlare più frequentemente, probabilmente a causa della sua diffusione soprattutto su Internet. Il tema dell'incitamento all'odio innesca molte controversie relative ai limiti della libertà di parola. Ci sono coloro che affermano che il linguaggio d'odio dovrebbe essere tollerato, e che una sua limitazione porterebbe alla censura e all'impossibilità di esercitare una piena libertà di parola. La libertà di parola è un diritto molto importante per ognuno di noi (ci aiuta a non sentirci limitati nel pensiero e nell'espressione dello stesso), per la società nel suo complesso ed è la base della democrazia. Tuttavia, deve essere preso in considerazione il fatto che la libertà di parola non è un diritto assoluto e deve essere soggetta a determinate restrizioni per proteggere la dignità degli altri. È spesso dimenticato che l'incitamento all'odio e i crimini d'odio violano molti diritti umani, come il diritto alla sicurezza personale, il divieto di discriminazione, il divieto di tortura e di trattamenti inumani e degradanti, il diritto alla vita e alla proprietà privata.

Problemi di definizione

Definire l'incitamento all'odio non è semplice. E non è semplice distinguere cosa sia linguaggio d'odio e cosa no. L'incitamento all'odio può essere definito in termini giuridici, ma il fenomeno appare anche in sociologia, psicologia e in scienza politica. I problemi di definizione derivano anche dal fatto che il termine è diventato molto politicizzato. Ci sono correnti che affermano che agire contro l'incitamento all'odio rappresenti un attacco alla libertà di parola, e quindi un limite alla libertà di espressione.

Guardiamo alcune definizioni di incitamento all'odio. Una delle più quotate nella letteratura sociologica è stata proposta da Lech Nijakowski, secondo il quale "l'incitamento all'odio consiste nell'attribuire caratteristiche particolarmente negative o nell'incitare azioni discriminatorie nei confronti di una determinata categoria sociale, la cui appartenenza è percepita come "naturale" (assegnata) e non scelta" (Nijakowski 2008: 133). Ciò che risulta essere importante è il destinatario, definito da una certa caratteristica identitaria (attribuita): uno specifico genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, origine etnica e nazionale o colore della pelle. La definizione fa an-

che riferimento alla rivendicazione di azioni discriminatorie. Opera quindi con la categoria giuridica di discriminazione, ben definita in documenti nazionali e internazionali. Lech Nijakowski precisa anche che un'affermazione è "incitamento all'odio" se così determinata dal contesto sociale: "un'affermazione può essere neutrale in un contesto, mentre può assumere in un altro una dimensione completamente nuova ed essere percepita come estremamente razzista". (Nijakowski 2008: 128).

Il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa, in una delle sue raccomandazioni, propone agli Stati Membri la seguente definizione di incitamento all'odio:

(L'incitamento all'odio) copre tutte le forme di espressione che diffondono, incitano, promuovono o giustificano l'odio razziale, la xenofobia, l'antisemitismo o le altre forme di odio basate sull'intolleranza.

(Consiglio d'Europa 1997: 107)

Il Consiglio d'Europa, e più specificatamente una delle sue istituzioni, la Commissione Europea contro il Razzismo e l'Intolleranza (European Commission against Racism and Intolerance – ECRI), nel 2015 ha esteso la definizione di incitamento all'odio. Nella Raccomandazione ECRI n. 15, l'incitamento all'odio è definito come segue:

(...) il linguaggio d'odio deve essere inteso come "l'istigazione, la promozione o l'incitamento alla denigrazione, all'odio o alla diffamazione nei confronti di una persona o di un gruppo di persone, o il fatto di sottoporre a soprusi, molestie, insulti, stereotipi negativi, stigmatizzazione o minacce tale persona o gruppo, e comprende la giustificazione di queste varie forme di espressione, fondata su una serie di motivi quali la 'razza', il colore, la lingua, la religione o le convinzioni, la nazionalità o l'origine nazionale o etnica, nonché l'ascendenza, l'età, la disabilità, il sesso, l'identità di genere, l'orientamento sessuale e ogni altra caratteristica o situazione personale".

(Consiglio d'Europa 2015: 3)

Pur non essendo una definizione semplice, contiene molte spiegazioni dettagliate. Oltre agli aspetti del supportare, promuovere e in-

citare l'odio, la definizione sottolinea anche l'aspetto della giustificazione dello stesso. Incitamento all'odio, secondo questa definizione, potrebbe quindi essere qualsiasi espressione che cerchi, in modo apparentemente neutrale, di giustificare la necessità di espellere i migranti dal territorio del paese ad ogni costo e in qualsiasi modo.

La definizione indica anche che l'incitamento all'odio può assumere diverse forme. Non necessariamente le sole parole, ma anche film, *mems*, immagini o foto.

Definendo l'incitamento all'odio, gli autori di uno studio sulla libertà di parola in Norvegia forniscono una motivazione dello stesso e dei suoi obiettivi:

L'incitamento all'odio riflette stereotipi negativi, pregiudizi e stigma ed è basato sulla percezione di confini e gerarchie tra gruppi. È costruito su una retorica di esclusione, paura e disprezzo verso individui e gruppi che sono ritenuti diversi, e può essere percepito come un semplice modo di fare. Lo scopo è proteggere ed evidenziare i confini tra i gruppi e ricordare agli "altri" il loro giusto posto nella gerarchia sociale.
(Midtbøen, Steen-Johnsen, Thorbjørnsrud 2017: 48)

Lo scopo dell'incitamento all'odio è quindi quello di polarizzare la società, pensando in termini di noi (i migliori) *contro* loro (i peggiori, gli stranieri). Nonostante ciò, dovrebbe anche essere notato che la polarizzazione in sé potrebbe essere la causa stessa dell'incitamento all'odio.

Cause e conseguenze dell'incitamento all'odio

Le persone usano il linguaggio d'odio per diversi motivi. A volte è davvero molto difficile determinare quali siano le reali intenzioni sottostanti: quando il linguaggio d'odio appare su internet, spesso non sappiamo da chi provenga e perché. Il linguaggio d'odio porta con sé carichi emotivi più o meno grandi ed è talvolta usato quando vengono vissute emozioni che non si riescono ad accettare o cui ci si oppone fortemente. Di conseguenza è semplice, sotto l'influenza di un **forte impulso emotivo**, dire o scrivere cose di cui ci si possa in seguito pentire. Usare un linguaggio d'odio può essere il risultato di **stereotipi e pregiudizi** presenti nella società: supposizioni irrazionali

su certi gruppi di persone influenzano il modo in cui esse vengono trattate. Queste, di fatto, possono essere accusate praticamente di tutto: crisi economica, crimini, mancanza di felicità, sconfitta in una partita. Il linguaggio che incita all'odio può essere il risultato della **paura**, che è solitamente molto complessa da spiegare (ad esempio, i musulmani inonderanno l'Europa e non saremo mai più al sicuro). Talvolta gli individui incitano all'odio perché essi stessi hanno **bassi o alti livelli di autostima e fiducia**. L'incitamento all'odio può anche essere il risultato di certe **condizioni storiche o sociali o anche "tradizioni familiari"**. Online, il linguaggio d'odio rappresenta talvolta una sorta di **moda** (più odio genero o raccolgo più sono importante) – raccogliere post che esprimono incitamento all'odio è per alcuni addirittura un hobby. L'incitamento all'odio, quando ripubblicato o commentato, può venire addirittura monetizzato. Alcuni media clickbait sono disposti a utilizzare il linguaggio d'odio fintanto che esso porta loro traffico online (e quindi vantaggi). L'incitamento all'odio può essere l'espressione di una determinata **ideologia**, sostenuta da gruppi che odiano a priori determinate categorie di persone, può essere causato da **problemi di comunicazione**, o essere il risultato di **disinformazione e mancanza di conoscenza**. In conclusione, la causa dell'incitamento all'odio è molto probabilmente il risultato della combinazione di tutte le motivazioni poc'anzi descritte.

L'incitamento all'odio può avere molte conseguenze a diversi livelli:

Livello individuale:

Vivere l'incitamento all'odio può essere molto traumatico. Il linguaggio d'odio può avere un impatto **diretto o indiretto sul benessere psicologico**. Le persone prese di mira dal linguaggio d'odio possono soffrire di bassa **autostima**, **disordini del sonno**, possono **sentirsi soli** o isolati, e mostrare sintomi di depressione. Possono anche sentirsi minacciati e **sperimentare paura e insicurezza**. In molti casi, possono arrivare a **farsi del male** o tentare il **suicidio**. Essere vittima di questo fenomeno, soprattutto se protratto nel tempo, può condizionare le **scelte di vita** relative al lavoro (la sensazione di sentirsi inutili può portare a scegliere una carriera diversa da quella pianificata), alle relazioni personali (problemi di autostima possono causare difficoltà nel trovare un partner) o all'istruzione (abbandonare il sistema scolastico).

Alcune di queste conseguenze possono essere di breve periodo (sentirsi tristi) mentre altre possono avere lungo corso (depressione, scelte di vita).

Livello sociale:

Oltre alle conseguenze individuali, l'incitamento all'odio ha un impatto su scala più ampia:

Incitamento all'odio come meccanismo di silenziamento: le vittime possono essere scoraggiate nel prendere parte al dibattito pubblico e nell'esprimere pubblicamente le proprie opinioni. Una delle motivazioni che spinge all'incitamento all'odio, infatti, è proprio quella di ricordare a determinati gruppi (di solito le minoranze) quale sia la loro posizione nella società, ossia una posizione subalterna. Di conseguenza, l'incitamento all'odio è un meccanismo di silenziamento che rappresenta una minaccia per la democrazia. Può inibire gli individui al prendere parte al processo democratico, influenzando di conseguenza sulle decisioni che sono importanti per la società nel suo complesso.

L'incitamento all'odio può portare alla normalizzazione della discriminazione, dell'intolleranza e dell'esclusione. Molti giovani non considerano il linguaggio d'odio come un problema ma come parte della cultura giovanile online e per questo motivo potrebbero non considerare importante reagire. Il linguaggio d'odio è legato alla libertà di espressione, ma si dimentica spesso che questa non è un diritto assoluto. Il linguaggio d'odio può violare altri diritti umani, come: diritto alla vita (nel caso di minacce o nel caso di suicidi), divieto di tortura (quando l'incitamento all'odio si protrae per lungo tempo), divieto di discriminazione (quando i gruppi minoritari sono considerati meno degni e sono visti come una minaccia alla "nostra" cultura, religione o stile di vita). Questo modo di utilizzare pratiche discriminatorie o di esclusione può essere visto come qualcosa di giustificato.

L'incitamento all'odio contribuisce alla polarizzazione sociale e alla radicalizzazione degli atteggiamenti politici e sociali. Quando nel dibattito pubblico si accoglie il linguaggio d'odio, le persone tendono ad assumere posizioni estreme in relazione alle questioni sociali e politiche. In queste circostanze, l'incitamento all'odio viene utilizzato per giustificare posizioni e opinioni politiche (ad esempio, per incolpare i rifugiati o persone LGBT) senza che ci sia

spazio per un vero dibattito politico che tenga conto delle differenti opinioni. L'incitamento all'odio diventa il carburante per esprimere opinioni radicali e osservazioni discriminatorie che incitano alla violenza verso diversi gruppi.

L'incitamento all'odio può incoraggiare e portare ad atti offensivi e violenti. Alcuni esempi di linguaggio d'odio rappresentano espliciti incitamenti alla violenza che possono quindi portare ad aggressioni a singoli individui che fanno parte di minoranze, alla realizzazione di atti violenti più generalizzati nel contesto di manifestazioni pacifiche, e, in casi molto gravi, attacchi violenti a grandi gruppi, segregazione e sterminio. Per un approfondimento sulle dieci fasi del genocidio si legga: <http://genocidewatch.net/genocide-2/8-stages-of-genocide/>

Come riconoscere l'incitamento all'odio?

Per combattere l'incitamento all'odio, è necessario prima di tutto saperlo riconoscere. I seguenti punti possono aiutare a distinguere il linguaggio d'odio da altre forme di comportamenti verbali aggressivi.

- Il linguaggio d'odio può essere espresso in diversi modi (blog, commenti, post su Facebook o Twitter, immagini, mems e video) e può assumere diverse forme (scherzi, passaparola, minacce, calunnie e incitamento esplicito alla violenza).
- Gli individui vengono attaccati per ciò che sono (o ciò che il responsabile del reato pensa che siano) e non per ciò che fanno. È sufficiente avere alcune caratteristiche o sentirsi parte di certi gruppi per essere presi di mira. A volte le caratteristiche assegnate non corrispondono nemmeno alla realtà.
- L'incitamento all'odio è spesso il risultato di stereotipi e pregiudizi verso determinati gruppi, come minoranze etniche o nazionali, rifugiati, disabili, LGBTIQ. In generale, l'incitamento all'odio prende di mira persone che hanno un'identità diversa da quella di coloro che istigano. L'incitamento all'odio è espressione di razzismo, xenofobia, omofobia, sessismo, intolleranza e discriminazione.
- Le conseguenze sono solitamente devastanti per le vittime, le quali si sentono indifese, prive di strumenti per reagire, a disagio, spaventate; perdono la fiducia in se stesse e talvolta tentano il suicidio. L'incitamento all'odio a volte può portare a crimini d'odio, ossia crimini motivati da pregiudizi e rivolti contro persone la cui identità

è diversa da quella dell'autore dei reati. I crimini d'odio possono assumere varie forme: violenza fisica, distruzione di proprietà, incendio o omicidio. Le vittime sono scelte di proposito, in virtù delle loro caratteristiche. I crimini d'odio sono punibili per legge.

- L'obiettivo è quello di umiliare, disumanizzare e spaventare. Questo è esattamente lo scopo dell'incitamento all'odio, seppur possa capitare che gli autori dei reati, "limitandosi" a ripetere frasi già ascoltate e probabilmente nemmeno ben comprese, non se ne rendano conto e non abbiano la reale intenzione di ferire.
- Si rivolge a una persona concreta o a gruppi di persone. Tuttavia, a volte l'incitamento all'odio non si rivolge ad un individuo preciso ma si presenta come generalizzazione su un gruppo di persone, ad es. "Sappiamo tutti che gli ebrei governano il mondo. Sbarazziamocene e il nostro paese sarà migliore" (Facebook)
- Il linguaggio d'odio rende la violenza una strada possibile: spesso un post su un social scatena violenza reale da parte di altri soggetti.
- Il linguaggio d'odio è violenza: non importa perché si decida di usarlo. Umilia le persone e viola i loro diritti alla privacy e alla sicurezza.

L'incitamento all'odio e i crimini d'odio

L'Ufficio per le istituzioni democratiche e i diritti umani (Office for Democratic Institutions and Human Rights - ODIHR) dell'Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa (OSCE) definisce i crimini d'odio come reati realizzati sulla base di pregiudizio e intolleranza verso un particolare gruppo di persone. Per essere considerato crimine d'odio, il reato deve rispondere a due criteri: primo, l'atto deve costituire un reato ai sensi del diritto penale; secondo, l'atto deve avere una motivazione basata sui pregiudizi. Questi ultimi possono essere ampiamente definiti come opinioni negative preconcepite, presupposti stereotipati, intolleranza o odio diretti ad uno specifico gruppo che condivide una certa caratteristica comune (come l'etnia, l'origine nazionale, la lingua, la religione, la nazionalità, l'orientamento sessuale, il genere o altra caratteristica specifica). Anche le persone con disabilità possono essere vittime di crimini d'odio (<https://hatecrime.osce.org/what-hate-crime>).

Come si vede dalla definizione, i crimini d'odio sono legati al concetto di incitamento all'odio: l'incitamento all'odio è spesso espressione di

pregiudizi presenti nella società, i crimini d'odio sono giustificati da pregiudizi. Entrambe le definizioni, inoltre, riportano un catalogo di caratteristiche identificatorie.

Tuttavia, esiste una differenza: mentre le definizioni di incitamento all'odio si concentrano sullo scopo (umiliazione, incitamento, ecc) le definizioni dei crimini d'odio indicano chiaramente la motivazione (infatti i crimini d'odio sono spesso chiamati crimini ispirati dall'odio o dai pregiudizi). Per provare che una persona o un gruppo di persone abbia commesso un crimine d'odio, le autorità devono dimostrare che il reato sia specificatamente motivato dall'odio stesso. Il linguaggio d'odio, incoraggiando la violenza, può incentivare e motivare a commettere crimini d'odio, come: dare fuoco a un centro per rifugiati, distruggere una struttura di ristorazione gestita da stranieri, picchiare o uccidere una persona LGBTQI +. L'incitamento all'odio accompagna i crimini d'odio – ad esempio, persone che appiccano un incendio ad un centro per rifugiati possono durante il crimine gridare slogan che rappresentano esempi di linguaggio d'odio.

Entrambi i concetti sono molto controversi – e molti teorici del diritto credono che l'incitamento all'odio sia in sé un crimine d'odio. Questo è il caso di situazioni in cui la legge definisce chiaramente ciò che è considerato crimine d'odio (ad es. incitare all'odio, minacce rivolte a persone a causa della loro origine, ecc.)

Cosa fare?

L'incitamento all'odio e i crimini d'odio hanno conseguenze negative nella vita delle vittime, ma anche un impatto negativo nella società nel suo complesso. Proteggere le persone da ogni forma di violenza non è solo uno scrupolo morale ma un obbligo legale. Ognuno ha il diritto di essere rispettato e di vivere in sicurezza e per questo vale la pena intraprendere le seguenti azioni:

- aumentare la consapevolezza su stereotipi, pregiudizi, discriminazione e violenza;
- analizzare in modo critico i messaggi dei media e allenare il proprio pensiero critico;
- rispondere o denunciare post e contenuti d'odio presenti sui social network e nei media;

- sostenere le vittime dell'incitamento all'odio e dei crimini d'odio;
- segnalare qualsiasi sospetto reato direttamente ai fornitori del servizio o alle autorità competenti;
- partecipare attivamente alle iniziative di gruppi informali e ONG volte a combattere il linguaggio d'odio e i crimini d'odio.

In questo modo contribuirai a cambiare il mondo in meglio: liberandolo dalla violenza e dalla discriminazione.

Fonti:

- Council of Europe. 1997. Recommendation No. R (97) 20 of the Committee of Ministers to Member States on "hate speech". URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680505d5b>
- Council of Europe. 2015. ECRI General Policy Recommendation No. 15 on Combating Hate Speech. URL: <http://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech/16808b5b01>
- Lech M. Nijakowski. 2008. Mowa nienawiści w świetle teorii dyskursu. In: Anna Horolets (red.). 2008. Analiza dyskursu w socjologii i dla socjologii. Warszawa: Wydawnictwo Adam Marszałek
- Arnfinn H. Midtbøen, Kari Steen-Johnsen, Kjersti Thorbjørnsrud (red.). 2017. Boundary Struggles - Contestations of Free Speech in the Norwegian Public Sphere. Cappelen Damm Akademisk/NOASP

Razzismo invisibile e micro-aggressioni

Negli ultimi anni abbiamo assistito a molti sviluppi di teorie sul razzismo e a molti nuovi aggettivi per descriverlo: sottile, moderno, micro, inconscio, quotidiano e invisibile. Sfortunatamente, ciò non significa che il razzismo nella sua forma classica sia scomparso. Esiste. Tuttavia, sono molti gli studi che segnalano l'esistenza di azioni (e non-azioni) da molti considerate innocue, ma che di fatto non lo sono.

Quando parliamo di razzismo invisibile, facciamo riferimento a comportamenti pericolosi che sono considerati normali e accettati dalla società. La linea tra ciò che conosciamo come razzismo e il razzismo invisibile, è una linea di tolleranza.

Battute e barzellette razziste, attraversare la strada per evitare contatti con persone provenienti da altri gruppi etnici, decidere di non uscire con un nero/nera, sono tutti esempi di razzismo invisibile. Questi comportamenti, anche se considerati da molti come non pericolosi, portano all'esclusione, all'ansietà e influenzano il benessere delle persone.

Sebbene esistano molti termini per descrivere questi comportamenti, abbiamo deciso di utilizzare 'razzismo invisibile' per la sua chiarezza e semplicità. Comunque, per comprendere meglio in cosa consista, presentiamo di seguito alcune teorie ad esso collegate – come la teoria delle micro-aggressioni sviluppata dallo psicologo Derald Wing Sue della Columbia University.

Per comprendere le micro-aggressioni potrebbe essere utile porsi le seguenti domande: hai mai assistito ad una situazione o a un'azione che sentivi essere violenta, senza tuttavia riuscire a spiegarne il motivo? O hai mai sentito dire da qualcuno che quella tale azione era violenta mentre per te non lo era? Se sì, molto probabilmente hai assistito a una micro-aggressione: qualcosa a cui non faresti caso se non sapessi che esiste. Di seguito ci proponiamo di definire cosa sono le micro-aggressioni e di esplorarle in profondità per capire quanto siano dannose.

Cosa sono le micro-aggressioni?

Vediamo due definizioni di micro-aggressione, entrambe presentate dal Dr. Sue:

Le micro-aggressioni sono scambi brevi e quotidiani che inviano messaggi degradanti a determinati individui a causa della loro appartenenza di gruppo.
(Sue, 2010)

Le micro-aggressioni sono le brevi e quotidiane offese verbali, comportamentali o ambientali, sia intenzionali che non intenzionali, che comunicano offese e insulti pregiudizievole e ostili, dispregiativi o degradanti, legati all'etnia, al genere, all'orientamento sessuale, alla religione, nei confronti di qualsiasi gruppo o persona.
(Sue, Capodilupo, et al., 2007)

Da queste definizioni possiamo già estrarre alcune caratteristiche delle micro-aggressioni:

- Le micro-aggressioni sono **brevi**: possono essere una semplice frase o anche uno sguardo che può facilmente passare inosservato;
- Le micro-aggressioni sono **frequenti**: si verificano regolarmente, spesso quotidianamente;
- Le micro-aggressioni sono **rivolte a gruppi marginalizzati**: similmente alla discriminazione, le micro-aggressioni più comuni sono basate sull'etnia (micro razzismo), genere (micro machismo) e orientamento sessuale (micro omofobia), ma possono essere rivolte anche a persone grasse, anziani, ecc..
- Le micro-aggressioni sono **normalizzate**: sono radicate nella cultura, quindi spesso sono realizzate in modo inconscio e senza l'obiettivo di offendere o fare del male a qualcuno.
- Le micro-aggressioni **contengono messaggi** degradanti: messaggi che, se analizzati, possono risultare essere pericolosi e solitamente basati su stereotipi;
- Le micro-aggressioni sono **il risultato di relazioni di potere**: spesso sono l'espressione del potere che una persona detiene verso persone più deboli.

L'elemento del potere e delle relazioni di potere non è stato esplicitato nella definizione del Dr. Sue, seppur sia molto rilevante e presente nella definizione di micro-machismo di Luis Bonino (1998), il quale afferma nello specifico che le micro-aggressioni (basate sul genere) sono il **risultato di relazioni di potere**.

Bonino definisce il micro-machismo come “esercizio quotidiano del potere di dominazione maschile attraverso sottili e impercettibili manovre e strategie che minacciano l'autonomia della donna a diversi livelli. Abili arti, trucchi e manipolazioni con cui gli uomini nella vita di tutti i giorni cercano di imporre alle donne le proprie ragioni, desideri e interessi”.

Nella nostra società le micro-aggressioni sono spesso usate per riaffermare la propria posizione di potere, o sono causate dalla paura di perderla. Questo è il motivo per cui si dovrebbe sempre riflettere sui rapporti di potere quando si parla di razzismo invisibile.

Tipologie di micro-aggressioni

Possiamo dividere le micro-aggressioni in tre macrocategorie: micro-insulti, micro-attacchi, micro -invalidazioni.

Il **micro-attacco** è la forma più diretta di aggressione e la più simile ai più conosciuti sessismo, razzismo e xenofobia. I micro-attacchi sono privazioni esplicite che hanno lo scopo di offendere i gruppi target, di farli sentire non voluti, in pericolo, o inferiori. Dal momento che i micro-attacchi vengono fatti con questi chiari obiettivi, chi li effettua è consapevole per la maggior parte del tempo. I micro-attacchi possono essere verbali (ad esempio, chiamare una persona “negro”), comportamentali (ad esempio, evitare di sedersi vicino ad un/una nero/a sui trasporti pubblici), o ambientali (ad esempio, appendere nell'ufficio di un manager immagini di donne seminude).

Come si vede dagli esempi, alcuni di questi comportamenti sono ritenuti da molte persone diretti ed espliciti, e quindi non tanto “micro”. Tuttavia, dato che in molti non ci vedono niente di violento, sono considerati micro-aggressioni.

Il secondo tipo di micro-aggressioni sono i **micro-insulti**, atti comunicatori che trasmettono insensibilità e maleducazione, spesso



basati su stereotipi, molto frequentemente inconsci. Molto spesso i messaggi sono così nascosti che nemmeno le vittime riescono a coglierli immediatamente. Analizziamo un esempio: in una classe un insegnante si complimenta con uno studente nero per il suo rendimento scolastico, dicendo “sei il vanto della tua razza”. Lo studente ha ricevuto un complimento, e per questo dovrebbe sentirsi bene; le intenzioni dell’insegnante erano buone, rendere consapevole lo studente dei progressi che ha compiuto. Tuttavia, se proviamo a decostruire il messaggio, capiamo che l’insegnante ha deciso di complimentarsi con lo studente sulla base degli stereotipi relativi al livello cognitivo dei neri; il messaggio nascosto trasmesso è “generalmente i neri non sono intelligenti come i bianchi”.

Negli Stati Uniti, alcuni dei temi più ricorrenti dei messaggi nascosti sono:

- *Attribuzione di intelligenza*: supporre che un gruppo abbia maggiori capacità e più alto livello di intelligenza. Per esempio, supponendo che un nero/a sia l'assistente personale di un amministratore delegato e non l'amministratore delegato stesso, partendo dal presupposto che “normalmente” i neri non sono in grado di ottenere un master.
- *Cittadini di seconda classe*: asserire che alcuni gruppi siano meno degni o meno importanti di altri. Ad esempio, in un ristorante, assegnare i tavoli migliori ai bianchi e quelli più piccoli ed isolati ai neri.
- *Supposizione di criminalità*: assumere che una persona possa essere pericolosa a causa del colore della pelle o del suo background etnico. Per esempio, andare dall'altra parte della strada quando passa un gruppo di neri, sulla base dell'idea che possano essere pericolosi.

Molti sono i messaggi nascosti a cui siamo esposti quotidianamente, e che, in assenza di una prospettiva critica, assimiliamo come veritieri. I media sono la più grande fonte di questo tipo di comunicazione e, sebbene negli ultimi anni abbiamo osservato un aumento della diversità e della rappresentanza, studi e report recenti affermano che ci sia ancora molto margine di miglioramento. Ad esempio, in un rapporto sulla rappresentanza etnica ad Hollywood, il Dr. Stacy L Smith, insieme all' “USC Annenberg Inclusion Initiative”, ha preso in

esame l'industria cinematografica, esaminando 53.178 personaggi in 1.200 film famosi fra il 2007 e il 2018. I risultati hanno mostrato che in ventisette film i ruoli principali o co-protagonisti sono stati attribuiti a personaggi appartenenti a gruppi etnici sottorappresentati. La percentuale di personaggi appartenenti a gruppi etnici sottorappresentati è aumentata dal 29,3% nel 2017 al 36,3% lo scorso anno.¹

Guardando alle conseguenze, i ricercatori hanno dimostrato che l'esposizione prolungata alla televisione porta ad una riduzione dell'autostima in ragazze e ragazzi neri, e a un parallelo aumento della stessa in ragazze e ragazzi bianchi. Queste differenze sono legate alle pratiche razziali e di genere promosse a Hollywood, che mostrano prevalentemente uomini bianchi come eroi ed etichettano gli altri gruppi come cattivi, subordinati o oggetto di attenzioni sessuali². Esponendoci quotidianamente a questa rappresentazione, finiremo per assumerla come normale e inizieremo a replicare questi stereotipi nella nostra vita. È così che funziona il nostro cervello e per questo è fondamentale imparare a decodificare i messaggi nascosti che riceviamo.

Esiste un terzo tipo di micro-aggressione, chiamata **micro-invalidazione**, che comprende tutte quelle comunicazioni o definizioni che escludono, negano o annullano i pensieri, i sentimenti o la realtà vissuta da determinati gruppi.

Il miglior esempio che può illustrare questo tipo di micro-aggressione è il far sentire qualcuno alieno nella propria terra. È un esempio molto comune di micro-razzismo complimentarsi con i neri per il loro ottimo livello di lingua, o iniziare a parlare ad alta voce e gesticolare vistosamente supponendo che non capiscano bene. In questi casi il messaggio nascosto è chiaro: si presume di non condividere la stessa nazionalità sulla base del colore della pelle, cosa che può non essere vera e che quindi può portare all'allontanamento e al sentimento di rifiuto della propria identità da parte del connazionale nero.

1 <https://deadline.com/2019/09/inclusivity-diversity-representation-marginalized-communities-film-usc-annenberg-inclusion-initiative-usc-stacy-l-smith-1202710100/>

2 <https://scholars.org/contribution/how-racial-stereotypes-popular-media-affect-people-and-what-hollywood-can-do-become>

Le micro-aggressioni sono pericolose?

Sfortunatamente, le micro-aggressioni possono essere molto dannose per il corpo e la mente delle persone. Il loro impatto risiede nella continuità e nell'assenza di reazioni da parte degli spettatori.

Immaginiamoci una donna grassa che viene esposta per tutta la vita ad un'infinità di micro-aggressioni: in TV viene mostrato un unico tipo di bellezza, quello della donna magra, mentre troppo spesso le donne in carne o non sono rappresentate o sono impopolari. Verosimilmente, quando va a mangiare fuori è esposta a sguardi giudicanti, dato che la maggior parte di noi crede nello stereotipo che l'essere grassi significhi mangiare molto; a questo si aggiungono i commenti delle amiche che si sentono male per aver preso un chilo. Il numero di micro-aggressioni che una persona grassa riceve quotidianamente è impossibile da contare e l'elenco potrebbe andare avanti ancora per qualche altra pagina. Quali sono le conseguenze di questa situazione? Normalmente iniziano in piccolo e aumentano nel tempo. Iniziano con sentimenti di insicurezza, tristezza occasionale per poi arrivare al sentirsi diversi, anormali, avere sensazioni di non appartenenza, sentimenti di vergogna, di impotenza, ecc.

Le micro-aggressioni influenzano la salute sia mentale che fisica e il loro impatto è correlato all'intensità delle stesse e all'esistenza di fattori minimizzanti. Probabilmente uno o due episodi di micro-aggressione non arrecheranno alcun danno, la persona in questione potrebbe addirittura non accorgersene o, se lo facesse, potrebbe considerarli incidenti isolati e non farne un problema. Le micro-aggressioni diventano pericolose quando sono frequenti e costanti poiché provocano stress permanente (e ci sono tonnellate di studi sulle conseguenze dello stress a lungo termine) cui consegue depressione, senso di colpa, rabbia, oltre che una serie di malattie fisiche e, talvolta persino morte.

Lo stress provocato dalle micro-aggressioni è in aumento a causa della loro ambiguità e della mancanza di riconoscimento. Le vittime, infatti, mancano di strategie di difesa dato che le micro-aggressioni non sono considerate illegali; allo stesso modo, le vittime non sono in grado o hanno paura di reagire non essendo sempre sicure al 100% che ciò che hanno vissuto rappresenti una vera micro-aggressione, mancando di argomenti o non sapendo con certezza ciò che l'altra persona intendesse veramente. Ciò comunque non cambia il fatto che l'evento abbia provocato in loro stress e sentimenti negativi.

In una ricerca condotta negli Stati Uniti (Salvatore & Shelton, 2007) volta a testare e confrontare le conseguenze del razzismo visibile e invisibile, i ricercatori hanno coinvolto quattro diversi gruppi, due composti da bianchi americani e due da neri americani e hanno mostrato loro le decisioni di assunzione aziendale, esponendo alcuni gruppi a contenuti esplicitamente razzisti e altri a contenuti con messaggi razzisti nascosti. Dopo l'esposizione, tutte le persone sono state sottoposte allo "Stroop test", una misurazione del funzionamento dello sforzo cognitivo e mentale.

I risultati hanno mostrato che i bianchi sono stati maggiormente colpiti dal razzismo esplicito, mentre tra i neri la capacità di risoluzione dei problemi è diminuita molto più sensibilmente tra coloro che hanno assistito a situazioni di razzismo invisibile. I ricercatori ritengono che i neri abbiano sviluppato una strategia di coping per affrontare il razzismo, ma non per il razzismo invisibile, che, a causa della sua ambiguità, "prosciuga energia psicologica o sminuisce il compito che dobbiamo svolgere".

Gli scienziati hanno avanzato l'idea che i gruppi di neri fossero già abituati agli eventi di stampo razzista, e per questo non ne fossero così fortemente influenzati. Ciò che ha provocato più stress è stato piuttosto l'attendere che si verificasse l'evento, l'ambiguità degli eventi, e l'incertezza legata al non comprendere se le situazioni fossero o meno "classificabili" come eventi razzisti.

Fattori che riducono al minimo le conseguenze

Non tutte le persone avranno reazioni simili e sperimenteranno le stesse conseguenze di fronte al medesimo evento, poiché sono diversi i fattori che possono ridurre al minimo gli effetti dello stesso. Ad esempio, il livello di sviluppo dell'identità, il supporto sociale e familiare, il livello di empowerment personale, i carichi di stress e gli incidenti razziali che la persona deve affrontare, la capacità di comprensione delle micro-aggressioni, ecc.

È importante capire quali siano questi fattori per rispondere, in qualità di operatori giovanili, alle domande dei giovani: "come affrontare le micro-aggressioni?", "Cosa possiamo fare?"

Da un lato, sostenere i gruppi marginalizzati, offrire loro supporto sociale, fare in modo che non si comportino da spettatori silenziosi di fronte a eventi razzisti; dall'altro, lavorare sulla visibilità delle diverse tipologie di micro-aggressione e sulle conseguenze che esse possono produrre.

Fonti

- Bonino, L. 1998. Micromachismos: la violenza invisibile en la pareja [online] http://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf
- Salvatore, J. and Shelton, N. 2007. Cognitive Costs of Exposure to Racial Prejudice in Psychological Science [online] <https://equity.ucla.edu/wp-content/uploads/2016/11/Salvatore-Shelton-2007.pdf>
- Sue, D. W. 2010. Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation. Wiley, New Jersey
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M. et al. 2007. Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice in American Psychologist, 62(4): 271–286.

Razzismo e potere

Negli anni Settanta, i circoli accademici statunitensi che studiavano le relazioni razziali e il razzismo suggerirono una formula molto semplice per spiegare il razzismo: Razzismo = Pregiudizio + Potere. Questa equazione è sempre stata contestata, ma ciò che giustamente sottolinea è l'idea di inserire il potere nel discorso sul razzismo. Cosa significa? Significa che non è sufficiente avere un pregiudizio nei confronti di qualcuno, ma che è anche importante esplorare le relazioni di potere tra i gruppi di provenienza di ognuna delle due parti. Questo aspetto è estremamente prezioso in quanto consente di guardare al razzismo non solo come un evento interpersonale che si realizza nell'incontro tra due persone, ma di leggerlo come un problema strutturale onnipresente nelle nostre società.

Cosa è il potere?

Per farla semplice, il potere è la capacità di dettare regole e prendere decisioni, incluse quelle relative all'accesso e alla distribuzione delle risorse, all'interno del proprio ambiente sociale. Per citare Dr. Martin Luther King, attivista dei diritti civili, "il potere così come propriamente inteso non è altro che la capacità di raggiungere uno scopo. È la forza necessaria per conseguire un cambiamento sociale, politico ed economico...". Da qui comprendiamo che la detenzione del potere è necessaria non solo per plasmare il funzionamento della nostra società, ma anche per cambiarla quando vediamo che non va nella giusta direzione.

A livello sociale il potere ha diverse dimensioni:

Il **potere politico** in una democrazia rappresentativa è rappresentato da coloro che hanno la capacità (ad esempio, sufficienti membri in parlamento) di approvare una legge. La teoria della democrazia rappresentativa implica che gli organi rappresentativi (ad esempio il parlamento, il consiglio regionale, ...) rispecchino le diverse componenti della società. Tuttavia, questo avviene raramente. Le minoranze etniche e razziali sono largamente non rappresentate negli organi decisionali in tutto il mondo, indipendentemente dalla percentuale di popolazione che rappresentano. Le donne, che generalmente sono più del 50% della popolazione, sono ampiamente sottorappresentate nelle strutture di potere: nel 2019 in soli due paesi



al mondo il numero di parlamentari donne ha superato quello dei parlamentari uomini. Anche le persone LGBTI faticano ad avere una rappresentanza equa, seppur di recente siano stati fatti importanti passi in avanti (ad esempio, dal 2020 sono stati eletti in Irlanda, Lussemburgo e Serbia Primi Ministri apertamente gay). Tuttavia, anche se gli organi decisionali rappresentassero in modo equo la diversità della popolazione, ciò lascerebbe ancora alle minoranze un accesso al potere limitato. Immaginiamo che ci sia una minoranza etnica che costituisca in un dato paese il 30% della popolazione: anche se equamente rappresentata nel parlamento nazionale (con il 30% dei parlamentari), senza il supporto della maggioranza, per questa non sarebbe possibile far approvare leggi. In democrazia, le maggioranze contano in modo significativo e sono le maggioranze a detenere il potere. A questo deve essere aggiunto che gli esseri umani tendono a favorire i propri gruppi di appartenenza. Ad esempio, le minoranze tenderanno a creare leggi a difesa dei propri interessi. Per decenni in alcune zone degli Stati Uniti è stata applicata la regola chiamata “the one drop rule”, secondo la quale “una goccia di sangue nero” ti rende nero/a. Figli e nipoti nati da rapporti misti, venivano considerati comunque neri, quindi, appartenenti alla minoranza. Nei periodi in cui è stata in vigore la schiavitù, questa regola ha acquisito una portata economica estremamente importante, in quanto ha allargato la popolazione degli schiavi a difesa degli interessi dei negrieri bianchi.

Il **potere istituzionale** è strettamente legato al potere politico, in quanto sono le istituzioni ad attuare le politiche e a metterle in pratica. Ciò nonostante, le persone che lavorano nelle istituzioni pubbliche (esperti, professionisti e tecnici) solitamente non sono elette, ma nelle decisioni che prendono, nelle Procedure e nelle regole che propongono, hanno la possibilità di plasmare gran parte della realtà sociale. Guardiamo ad esempio l'istruzione: mentre i politici decidono sulle grandi questioni come la struttura, le linee di indirizzo, i finanziamenti, e principi base dell'istruzione, sono poi le istituzioni a decidere come tutto ciò venga messo in pratica e che impatto avrà sulle persone. Questo compito ricade sui ministeri, i dipartimenti dell'istruzione, le autorità educative regionali, gli ispettorati provinciali e municipali e infine le scuole stesse. Le decisioni prese dalle istituzioni hanno un impatto diretto su come l'istruzione finirà per essere: i curricula scolastici, la sicurezza, i tassi di abbandono, i successi, la segregazione ecc. In generale, attori non-pubblici (come aziende e organizzazioni non governative) possono anch'essi agire

come istituzioni ed avere un proprio ruolo nel plasmare l'ambiente in cui viviamo.

Come datori di lavoro e fornitori di servizi, le istituzioni hanno il potere sia di sostenere un ambiente inclusivo ed anche, al contrario, di perpetuare atti discriminatori e creare ambienti ostili attraverso le proprie politiche di assunzione, la cultura del lavoro e la fornitura di servizi. Come per i rappresentanti eletti, le istituzioni tendono a servire gli interessi della maggioranza e, di conseguenza, gli interessi delle minoranze spesso rimangono sottorappresentati. Nell'istruzione, ad esempio, questo potrebbe tradursi in risorse insufficienti (in termini di finanziamenti, competenze e programmi specifici) per le scuole collocate in contesti poveri o abitati da minoranze, o la sottorappresentazione di gruppi minoritari nel curriculum scolastico. Sono diversi gli studi che hanno riscontrato una cattiva rappresentazione delle minoranze (o addirittura il consolidamento di stereotipi, di idee nazionaliste e scioviniste, di valori patriarcali e eterodiretti) all'interno dei libri di testo scolastici. Anche questo dà forma alla narrazione sociale, che ci conferisce il potere di definire la cultura.

Il **potere culturale** può essere un concetto messo in discussione, ma in termini generali esso rappresenta la capacità di un gruppo di influenzare la cultura in cui vive. Che cos'è la cultura e come viene creata è una questione estremamente complicata, in cui non entreremo, ma allo scopo di comprenderla in relazione al razzismo, possiamo definire la cultura come "l'insieme di regole, abitudini, costumi, idee e comportamenti in una data comunità". I gruppi sociali che detengono il potere politico ed economico, hanno solitamente anche la capacità di creare o ridefinire le regole seguite dalla società e le idee condivise al suo interno. Il pieno controllo nel campo della cultura è stato definito dal filosofo italiano Antonio Gramsci "egemonia culturale". Secondo Gramsci, l'egemonia culturale si realizza quando una classe o un gruppo sociale detiene il controllo su tutti i canali di influenza e di informazione presenti in una società (scuole, media, istituzioni religiose, ecc) e quando non è dato spazio a nessun'altra diversa prospettiva. Applicando questa logica alle minoranze razziali, etniche o sessuali, è la maggioranza ad avere il potere di plasmare quella che è la percezione socialmente condivisa di se stessa, oltre che la narrativa e l'immagine delle minoranze.

Oltre ai media, all'istruzione e alla politica istituzionale, l'egemonia



culturale passa attraverso l'uso di simboli, ad esempio quali celebrazioni si osservano, a quali personaggi ed eventi storici viene data importanza, cosa viene esposto (o meno) nei musei, bandiere, musica, ecc. Anche la cultura popolare gioca un ruolo importante in questo processo. Tra le altre cose, la cultura determina anche ciò che noi, come società, consideriamo normale e accettabile. Questo è anche il motivo per cui è la specifica situazione culturale a definire il confine tra razzismo visibile e invisibile.

Potere e privilegio

Il tema del potere a livello sociale è importante per capire la portata del razzismo nelle nostre società e per avere uno sguardo più complesso sulle manifestazioni di razzismo, le quali, siano esse piccole o grandi, originano da un quadro complesso di accesso al potere.

Questa visione del potere potrebbe sembrare un po' astratta, e quindi di difficile comprensione, soprattutto per i giovani (che ancora stanno esplorando il funzionamento della società). Oltretutto, molti giovani non riescono a comprendere appieno l'idea dell'appartenere ad un gruppo di potere, dato che molti di loro di fatto ne sono privi, anche a seguito delle limitate possibilità di partecipare alla vita sociale e civile (ad esempio a causa dei limiti di età per votare, candidarsi alle elezioni, ecc). Per tutti questi motivi, è importante riuscire a "tradurre" e far comprendere come la distribuzione del potere a livello sociale influenzi la quotidianità e le situazioni interpersonali: ciò può essere fatto attraverso il concetto di **privilegio**.

Ogni anno, i media globali trattano della forza dei passaporti dei diversi Paesi, sulla base di indici che misurano la libertà e la possibilità di mobilità che il possessore di un tale passaporto possiede. Questo è un perfetto esempio di come la nazionalità, in quanto caratteristica rilevante per tutte le persone, definisca la differenza di opportunità. Ha un'implicazione molto semplice per il privilegio che le persone hanno rispetto ad altri, che hanno ridotte possibilità di viaggiare. Immaginiamo ora che il colore della pelle, l'origine etnica, il genere, l'identità di genere o l'orientamento sessuale possano funzionare anche come passaporti - permetterebbero di fare certe cose più facilmente di altre.

Facciamo alcuni esempi:

- Grazie al colore della mia pelle, non temo di essere molestato verbalmente o fisicamente camminando per strada;
- Grazie al colore della mia pelle o alla mia origine etnica non mi aspetto di incontrare problemi quando cerco di affittare un appartamento;
- Grazie al colore della mia pelle o alla mia origine etnica, non ho paura che le cose che dico vengano prese come rappresentative della posizione di un intero gruppo;
- Grazie al colore della mia pelle o alla mia origine etnica, sono certo che riceverò assistenza in un bar, ristorante o negozio;
- Grazie al colore della mia pelle o alla mia origine etnica non penso di far sfigurare un intero gruppo se ottengo brutti risultati ad un test – i risultati riguardano solo me;
- Grazie al colore della mia pelle o alla mia origine etnica non credo che agenti di polizia o giudici abbiano nei miei confronti pregiudizi negativi;
- Non temo di avere difficoltà a fare amicizia a scuola a causa del colore della mia pelle o della mia origine etnica;
- Grazie al mio genere non temo che i datori di lavoro non mi assumano per la possibilità di avere figli;
- Grazie al mio genere non ho paura di essere considerato mediocre o troppo emotivo sul posto di lavoro;
- Grazie al mio genere non ho paura di essere molestato o violentato mentre cammino per le strade;
- Grazie al mio orientamento sessuale non ho paura di tenere la mano del mio partner in pubblico;
- Grazie al mio orientamento sessuale non cerco di usare parole e pronomi neutri rispetto al genere del mio partner in modo da non rivelarne il sesso;
- Nei media posso vedere il mio gruppo ben rappresentato nei notiziari.

Questi sono solo alcuni esempi di privilegio bianco, privilegio maschile e privilegio etero e rappresentano alcune delle centinaia, se non migliaia, di situazioni che le persone appartenenti alla maggioranza non prendono nemmeno in considerazione, perché rappresentative di problemi che non si trovano mai a dover affrontare.



Il loro “passaporto” è più potente di quello dei gruppi minoritari e consente loro di attraversare più facilmente i confini della vita quotidiana, di cui spesso ignorano addirittura l'esistenza.

Esplorare la questione del privilegio quando lavoriamo con i giovani, soprattutto con quelli appartenenti alla maggioranza, è fondamentale poiché ci permette di esplorare il razzismo (e il razzismo invisibile) nella sua piena complessità. Il punto non è quello di creare un senso di colpa (dato che appartenere a un gruppo maggioritario non è solitamente una scelta) ma di riconoscere che abbiamo un privilegio e che da questo traiamo benefici; ciò rappresenta un punto di partenza importante per qualsiasi conversazione che miri allo smantellamento del razzismo.

Perché includere il tema del potere quando si lavora sul razzismo con i giovani?

Includere il potere nell'equazione del razzismo rende i processi di apprendimento con i giovani sicuramente più complicati e più impegnativi. Tuttavia, farlo è indispensabile per comprendere la portata del razzismo; non prendendo in considerazione il potere, rischiamo di far passare il messaggio che il razzismo sia uguale al pregiudizio (razzismo = pregiudizio), tralasciando anche l'importanza della base strutturalmente ineguale su cui il pregiudizio viene creato e perpetuato.

In più in questo caso, rischiamo di suggerire che il non “badare al colore” ovvero il non avere pregiudizi razziali possa risolvere il problema del razzismo.

Abbiamo assistito a molte azioni giovanili che invitavano a “non badare al colore” e non sorprende che esse non abbiano affrontato in profondità la questione del razzismo e delle altre forme di oppressione.

Essere privi di pregiudizi razziali significa rimanere ciechi di fronte all'ineguale distribuzione del potere tra minoranze e maggioranza, cosa che si traduce in ineguali opportunità. Non possiamo e non dobbiamo essere ciechi di fronte alle esperienze personali di razzismo vissute da persone appartenenti a minoranze, cosa che l'approccio dell'assenza del pregiudizio inevitabilmente implica. Assumere una posizione antirazzista significa opporsi al razzismo nella sua relazione con il potere.

Razzismo ed emozioni

In gran parte della letteratura il razzismo è collegato alla conoscenza, alla normativa e al potere. È indubbio che, nel contrastare il razzismo, dovremmo essere a conoscenza di cosa esso sia, quali siano le norme a livello internazionale e locale che supportano la narrativa e le azioni antirazziste, e quali siano le relazioni di potere che si realizzano nelle situazioni specifiche. Dovremmo anche ricordare la formula analizzata nel capitolo sul razzismo e il potere (razzismo = pregiudizio + potere), che ci sottolinea quanto il razzismo sia un fenomeno strutturale in tutte le nostre società.

Ma è sufficiente analizzare un fenomeno complesso come il razzismo per essere in grado di contrastarlo?

Per avere un quadro più chiaro del fenomeno e poter identificare le radici e le conseguenze degli episodi di discriminazione razziale, riteniamo che sia essenziale prendere in considerazione anche i legami tra emozioni e razzismo.

Soprattutto quando si tratta di contrastare il razzismo, dobbiamo essere consapevoli del fatto che questo fenomeno coinvolge non solo i nostri pensieri e ragionamenti ma anche le nostre emozioni, conscie o inconscie, in quanto individui e in quanto persone appartenenti ad un gruppo.

Come afferma Janine Young Kim in “Racial emotions and the feeling of equality”:

L'emozione è spesso considerata come irrazionale e ribelle, quindi controproducente in una discussione. In effetti, ci si potrebbe azzardare a suggerire che l'emotività della razza è almeno una parte del motivo per cui le persone evitano di parlarne. Alla luce di tali vincoli, è probabile che i discorsi nella sfera pubblica su valori come l'uguaglianza, diventino astratti e distaccati, trascinando l'idea più emotivamente carica di uguaglianza razziale nel privato o, peggio ancora, nel dimenticatoio. Forse, affrontare il tema delle emozioni legate alla razza non solo può far bene alla psiche, ma potrà anche contribuire a rivitalizzare il discorso pubblico sull'uguaglianza razziale.

Inoltre, come Paula Ioanide afferma in "The emotional politics of racism":

Le emozioni modellano il modo in cui le persone vivono il mondo e le proprie interazioni. Le emozioni danno alle realtà psichiche e alle convinzioni ideologiche delle persone (per quanto fittizie o infondate) il loro senso di realtà. Le emozioni garantiscono o svelano il senso di identità individuale e di gruppo. Aiutano a motivare azioni e inerzia, spesso in modi inconsci o preconsapevolmente riflessivi. Sebbene possano sembrare fugaci e incalcolabili, le emozioni legate alla razza e alla sessualità hanno le proprie logiche di guadagno e perdita. Di conseguenza, le emozioni funzionano in modo molto simile all'economia; hanno meccanismi di circolazione, accumulazione, espressione e scambio che conferiscono alla propria moneta sociale, leggibilità culturale e potere politico.

Come possiamo definire le emozioni?

Secondo il libro "Discovering Psychology" un'emozione è uno stato psicologico complesso che coinvolge tre diverse componenti: un'esperienza soggettiva, una risposta fisiologica e una risposta comportamentale o espressiva.

Oltre a capire esattamente cosa siano, i ricercatori hanno anche provato a identificare e classificare le diverse tipologie di emozioni. Per esempio, nel 1972, lo psicologo Paul Eckman ha suggerito l'esistenza di sei emozioni di base che sono universali in tutte le culture umane: paura, disgusto, rabbia, sorpresa, felicità e tristezza. In seguito, ha ampliato questo elenco includendo molte altre emozioni di base come imbarazzo, eccitazione, disprezzo, vergogna, orgoglio, soddisfazione e divertimento.

Martha C. Nussbaum definisce le emozioni non solo come il carburante che alimenta il meccanismo psicologico di una creatura ragionante, ma anche come parti, altamente complesse e disordinate, del ragionamento stesso di questa creatura.

Le emozioni legate all'etnia spesso iniziano ad essere acquisite nell'infanzia, dato che i bambini iniziano in questo periodo ad acquisire la consapevolezza e a sperimentare il potere razziale/etnico. Ma le emozioni legate all'etnia non sono solo sentimenti generati

all'interno di un individuo: esse sono anche sociali dato che, quando emergono, permeano gli spazi e le persone che le circondano.

Perché le emozioni sono collegate al razzismo?

Diverso spesso è uguale a ignoto, e l'ignoto, o il non ben conosciuto, potrebbe non essere piacevole, ma anzi, far paura, generando emozioni e sentimenti negativi, come l'ansia e il senso di insicurezza dovuto alla messa in discussione della propria identità ed esistenza. Inoltre, gli esseri umani hanno bisogno di appartenere a un gruppo. Per consolidare la propria appartenenza e il proprio ruolo nel gruppo, si può arrivare a identificare il "diverso" come un estraneo, come un nemico. La paura dell'"estraneo" può portare ad attaccare e combattere chiunque sia diverso da sé, a consolidare la propria appartenenza a un gruppo o a una comunità, riconfermando di conseguenza la propria identità ed esistenza, il proprio ruolo e potere.

Gli atteggiamenti di odio estremo sono generalmente basati sulla paura. Provengono da meccanismi primitivi di sopravvivenza – il nostro istinto di evitare il pericolo - di temere tutto ciò che sembra essere diverso. Come afferma la psicologa e consulente politica Renée Carr, quando le persone inconsciamente provano paura in risposta alla diversità, esse "temono che il proprio livello di sicurezza, di importanza o di controllo sia minacciato. Spesso creano opinioni esagerate e negative sugli altri per giustificare le proprie azioni discriminatorie e per garantire la propria sicurezza e sopravvivenza".

La discriminazione e la discriminazione razziale, specialmente quando messa in atto in maniera continua e quotidiana, ha conseguenze sulla salute fisica e mentale di chi la riceve. Le emozioni vissute variano dalla tristezza e paura alla rabbia. Solitamente i comportamenti possono essere caratterizzati da ansia, depressione, reazioni traumatiche, fino a vere e proprie psicosi.

Fortunatamente non tutti coloro che subiscono comportamenti e azioni discriminatorie sviluppano poi una malattia psichiatrica, tuttavia soffrono e hanno bisogno di attivare una strategia di coping per affrontare questa situazione stressante.

Il termine “coping”³ significa gestione attiva delle emozioni, risposta efficace, o anche capacità di risolvere i problemi, e indica l'insieme di strategie messe in atto da un individuo per far fronte a una situazione stressante.

Per poter far fronte a situazioni stressanti, come la sofferenza legata alla discriminazione razziale, le persone devono essere consapevoli delle proprie emozioni (soprattutto quelle negative derivanti da una situazione di oppressione) e decidere come usarle strategicamente per superare la situazione. Per farlo, e per non soffrire di psicosi, o anche per non rispondere all'oppressione e alla violenza con più violenza e oppressione, le persone dovrebbero essere emotivamente competenti, preoccupandosi non solo delle proprie emozioni positive, ma anche di quelle negative. È importante essere pronti a mettere in discussione le emozioni che proviamo e a ricercarne le radici.

Quando ci arrabbiamo per essere stati licenziati, la rabbia è correlata esclusivamente alla perdita del lavoro o piuttosto è radicata in esperienze precedenti? Ad esempio, quando eri bambino hai mai osservato una reazione simile in qualcuno dei tuoi familiari? Oppure, sei arrabbiato anche perché ti manca l'autostima e ti senti inutile?

La capacità di mettere in discussione le nostre emozioni ci permette di comprendere meglio le nostre radici e chi siamo. Conoscere meglio chi siamo, le emozioni che proviamo e i comportamenti che mettiamo in atto in situazioni specifiche, ci aiuta ad individuare possibili strategie per far fronte a situazioni stressanti come la discriminazione razziale.

Attraverso le neuroscienze oggi abbiamo raggiunto un grado di consapevolezza sul funzionamento del nostro cervello tale da poter affrontare il problema del razzismo molto da vicino. E possiamo addirittura immaginare come intervenire per attenuare il più possibile quello che di negativo può suscitare il diverso. Elizabeth Phelps, neuroscienziata della New York University e protagonista della conferenza “Le neuroscienze del razzismo”, afferma:

“Ci sono due vie con cui si manifestano i nostri atteggiamenti nei confronti di chi è diverso da noi: una esplicita, quella che dichiariamo apertamente, e una cosiddetta implicita, dove inconsciamente ci affidiamo a

3 The term was introduced in Psychology in 1966 by the American scientist Richard Lazarus.

degli stereotipi anche se crediamo di comportarci in modo equo”.

La ricercatrice sostiene che i modi in cui percepiamo alcune delle differenze connesse all'etnia o all'appartenenza a gruppi diversi sono rintracciabili nella via implicita, e sfuggono così al nostro controllo.

Phelps ha dimostrato che “ci sono circuiti cerebrali direttamente coinvolti negli approcci verso persone che fanno parte di un gruppo etnico diverso, e lo studio di questi circuiti potrebbe rivelarsi un terreno d'indagine nuovo ed estremamente fertile per la comprensione delle dinamiche sociali”.

I circuiti a cui Phelps si riferisce sono quelli connessi all'amigdala, una parte del cervello notoriamente coinvolta nella gestione delle emozioni e in particolare della paura.

Le neuroscienze, quindi, possono rivestire un ruolo decisivo per svelare quali siano le fondamenta delle attitudini e dei comportamenti razziali.

Uno studio di neuroscienze condotto negli Stati Uniti durante il 2012 ha registrato delle evidenze che donano un importante contributo ad una miglior comprensione del modo in cui noi ci atteggiemo e ci relazioniamo con gli altri.

Lo studio, condotto da Jennifer T. Kubota, Mahzarin R. Banaji ed Elizabeth A. Phelps, ricercatori di Harvard e della New York University, ha mostrato come anche solo per una frazione di secondo il cervello di tutti noi alla vista dell'“estraneo” vive una reazione di diffidenza.

Durante l'esperimento a partecipanti bianchi viene mostrata l'immagine di un uomo di colore. In ognuno di loro l'amigdala si attiva come se stesse percependo una fonte di paura o disgusto.

Queste emozioni durano una frazione infinitesimale di secondo, dato che altre aree del cervello vengono attivate per neutralizzare l'emozione negativa iniziale. Ciò che mostra questo studio è una dialettica nella nostra mente tra reazioni emotive negative e capacità di giudizio e di decisione ponderata.

Più recentemente nell'arco dell'evoluzione umana si è sviluppata la corteccia cerebrale, una struttura più complessa che ha il ruolo di regolare le emozioni ed è sensibile all'educazione, alle nuove informazioni ed al ragionamento. Grazie a questa area del sistema nervoso noi



siamo agenti capaci di valutare razionalmente, di esprimere decisioni e ragionamenti, ma, nonostante ciò, possiamo sempre mettere in atto reazioni istintuali.

È importante essere consapevoli che nella nostra vita convivono emozioni negative e positive, reazioni istintive e razionalità. A seconda della situazione e del contesto, usiamo alternativamente le nostre emozioni negative o il nostro senso critico. È essenziale essere consapevoli di questo e del ruolo che le emozioni giocano nel guidare la nostra vita, nel bene e nel male, e nell'influenzare le nostre scelte razionali, se vogliamo essere in grado di utilizzare la nostra intelligenza emotiva per contrastare il razzismo e qualsiasi altra forma di intolleranza.

Perché è così importante dedicarsi alle emozioni quando si lavora sul razzismo con i giovani?

Mentre si lavora con i giovani sul razzismo e sull'antirazzismo, è fondamentale lavorare anche sulle emozioni perché:

Bisogna dare un nome alle emozioni se le si vuole usare: essere consapevoli delle nostre emozioni non è sufficiente! Per usarle, è importante conoscerle, dargli un nome ed esprimerle correttamente. Quante volte, nel debriefing di un gioco di ruolo, quando si chiede ai partecipanti "Come stai? Come ti senti?" la risposta è mi sento bene, mi sento male o, più spesso, mi sento normale? Questo dimostra quanto poco siamo addestrati a riconoscere le nostre emozioni e ad esprimerle liberamente, e quanto le nostre società e le istituzioni non le prendono in giusta considerazione.

Non si può contrastare il razzismo se non siamo consapevoli del nostro razzismo interiore. Essere consapevoli dei nostri pregiudizi consci e inconsci e delle emozioni ad essi correlati è essenziale per iniziare a conoscere meglio noi stessi e gli altri. Conoscere chi siamo, con le nostre emozioni negative e positive, ci aiuta a riconoscere gli "altri" come esseri umani che utilizzano l'empatia come competenza per instaurare il dialogo.

Possiamo combattere i nostri meccanismi oppressivi, solo sapendo far fronte a situazioni di stress: essere consapevoli delle nostre emozioni e del funzionamento del nostro cervello è fondamentale per attivare strategie efficaci di fronte a situazioni stressanti, come quelle provocate da comportamenti razzisti o da altre forme di intolleranza.

Possiamo svolgere attività educative sul razzismo e sull'antirazzismo, solo sapendo sospendere il giudizio e analizzare i fatti, le relazioni di potere, le emozioni che le persone provano. Per affrontare il razzismo e l'antirazzismo è necessario che gli educatori siano in grado di adottare un approccio olistico, in cui sia il livello cognitivo che quello emotivo vanno a supportare le azioni.

Possiamo costruire una contro-narrativa solo sapendo vedere la complessità del razzismo: fenomeno che coinvolge i nostri pensieri, i nostri comportamenti e le nostre emozioni all'interno della comunità in cui viviamo e agiamo.

E, secondo te, è importante affrontare le emozioni quando abbiamo a che fare con il razzismo e il razzismo invisibile?

Fonti

- Janine Young Kim – Racial emotions and the feeling of equality article, 2/16/2016
- Jennifer T Kubota, Mahzarin R Banaji, Elizabeth A Phelps, Neuroscience of race, 2012 <https://www.nature.com/articles/nn.3136>
- Martha C. Nussbaum, Upheavals of Thought: The Intelligence of Emotions, Cambridge University Press, 2001
- Paul Eckman, Emotions revealed, Times Books, 2003
- Paula Ioanide, "Emotional politics of racism" Stanford University Press Stanford, California, 2015
- Don Hockenbury and Sandra E. Hockenbury, Discovery Psychology, <https://www.verywellmind.com/what-are-emotions-2795178#:~:text=What%20Are%20Emotions%3F,a%20behavioral%20or%20expressive%20response.>
- Christine Hsu, Racism is innate article, 26/06/2012, <https://www.medicaldaily.com/racism-innate-human-brain-makes-unconscious-decisions-based-ethnicity-240970>

Buon trattamento

In questo capitolo presenteremo l'approccio del Buon trattamento in educazione, ritenendolo uno dei meccanismi necessari ed essenziali per contrastare il razzismo (in)visibile. Potrebbe sembrare inutile parlarne, poiché ovvio: tutti sappiamo di doverci trattare bene, abilità questa che abbiamo appreso sin dalla tenera età. Ma non è questo il caso. Consapevoli di essere individui che crescono e apprendono in una data società, è importante analizzare i messaggi che quotidianamente riceviamo dal nostro ambiente: dai notiziari televisivi e dalle pubblicità, dai film, dalla musica, dagli sport basati sulla competizione, ecc. Facendolo, vedremmo che molti di questi messaggi sono basati sul modello di normalizzazione della violenza: i programmi televisivi mostrano acriticamente violenza verbale e mal-trattamenti, crimini e omicidi, ecc. I bambini giocano in tempo di pace a giochi di guerra con pistole e fucili giocattolo. L'abuso, il danno e la violenza sono così normalizzati che molto spesso, a meno che non siano estremamente visibili e brutali, non li riconosciamo. L'umiliazione, la rabbia e gli insulti possono sembrare un normale modo di vivere in famiglia, in coppia o al lavoro.

Uscire da questo modello è molto difficile perché, sebbene lo critichiamo e lo rigettiamo nella teoria, nella pratica lo abbiamo interiorizzato nei nostri valori e comportamenti. Ad esempio, nel modo in cui risolviamo i conflitti riproduciamo modelli che ci mettono in una spirale di violenza e mal-trattamenti. Quando qualcuno dice o fa qualcosa che ci fa arrabbiare, soffriamo. E tentiamo di far soffrire in risposta.

Un esempio tratto dal progetto STAR: i giovani che abbiamo intervistato nell'ambito della ricerca condotta in Spagna hanno mostrato un alto grado di conoscenza del buon trattamento: lo collegano a emozioni di amore, atteggiamenti di cura, vicinanza fisica, ecc. Significato: non dovremmo ridere delle persone, non dovremmo insultare nessuno, dovremmo accettare tutti per come sono ... tuttavia, la maggior parte degli intervistati ha confermato di aver recentemente preso in giro, ignorato, insultato qualcuno o giudicato senza conoscere.

In secondo luogo, un altro aspetto emerso nella ricerca è che i giovani, quando sentono di non soddisfare le aspettative della società, mancano di sicurezza emotiva e autostima: gli intervistati hanno

portato l'esempio del non avere soldi, non essere abbastanza belli o intelligenti o non essere autoctoni. In tutti questi casi, percepiscono di non godere delle stesse opportunità, sentono di subire violenze più frequentemente e pensano che i coetanei o anche gli adulti non credano a loro. Di conseguenza, tendono a riprodurre anche verso loro stessi i mal-trattamenti ricevuti.

Fare uso del buon trattamento sul luogo di lavoro e promuoverlo su scala più ampia offre un'alternativa comportamentale agli individui e ai gruppi, consente di praticare e imparare a costruire relazioni rispettose con se stessi e con gli altri. È solo l'esercizio che permette di comprendere in modo integrato, e non solo a livello intellettuale, il buon trattamento.

Quando proviamo a spiegare cosa sia il buon trattamento, ci piace utilizzare le parole della psicoterapista Fina Sanz Ramon, specializzata in sessuologia e pedagogia, che lo definisce come *"una forma di espressione di rispetto e amore che meritiamo e che possiamo manifestare nel nostro ambiente, come desiderio di vivere in pace, armonia, equilibrio, salute, benessere e gioia"*. Dato che la base del buon trattamento è la costruzione di relazioni che NON siano basate sulla logica del potere, conseguentemente contribuiamo a eliminare una delle principali cause del razzismo invisibile, ossia: io, detenendo tutto il potere che credo di avere (politico, fisico, culturale, intellettuale, ecc.) scelgo di utilizzarlo contro coloro che PENSO, CREDO, HO IMPARATO che non ce l'hanno.

Il buon trattamento è l'opposto del mal-trattamento/cattivo trattamento e può svilupparsi su tre diversi livelli: personale, relazionale e sociale. Usare l'approccio del buon trattamento in educazione con i giovani significa concentrarsi su questi tre livelli.

Per promuovere un buon trattamento a **livello personale**, possiamo usare attività che consentano ai giovani di sviluppare valori e atteggiamenti come la consapevolezza di sé e la consapevolezza emotiva, l'autostima, l'accettazione, l'autocritica, l'autonomia, ecc. Potremmo, per esempio, incoraggiare i giovani a riflettere e a raccontare agli altri i loro punti di forza e ciò che ammirano di loro stessi (cosa che all'inizio risulta sempre imbarazzante e difficile dato che la maggior parte dei giovani non è abituata a farlo). Allo stesso modo, potremmo anche invitarli a comunicare le qualità che ammirano negli altri (possiamo farlo in una grande varietà di forme: scrivendolo su carta



o su palloncini e mettendo un po' di musica per creare una buona atmosfera; oppure realizzare un corridoio del buon trattamento, in cui il gruppo dice ad ognuno/a le qualità che apprezza, ecc...)

Potremmo anche andare oltre e proporre compiti di buon trattamento da svolgere fuori dall'aula: ogni persona si prenderà un po' di tempo per riflettere su ciò che la rende felice, per poi realizzarlo nel concreto entro i successivi due giorni. In questo modo i giovani impareranno a prendersi cura di se stessi ascoltando il proprio corpo, le proprie sensazioni, emozioni e pensieri. Si impegneranno personalmente per il proprio benessere e si sentiranno in grado di scegliere ciò che è bene per loro tra le molte opzioni disponibili.

Per esercitare il buon trattamento a **livello relazionale** dobbiamo concentrarci sulle capacità di comunicazione non violenta e sugli atteggiamenti come empatia, riconoscenza, rispetto. Le attività utilizzate permettono ai giovani di imparare a raggiungere accordi comuni e di negoziare, comunicando i propri bisogni e le proprie emozioni. Aiuta a praticare l'ascolto attivo. In questo processo i giovani svilupperanno empatia e capacità di comunicazione sulla base del reciproco rispetto e della non violenza. Inoltre, miglioreranno la capacità del prendersi cura degli altri e apprenderanno quali siano le cose non negoziabili per se stessi e per gli altri (ad esempio, un pari che ti insulta è qualcosa di inaccettabile e quindi non negoziabile). In altre parole, si impara a stabilire i propri limiti e a comunicarli agli altri.

Una delle attività utilizzate nel progetto STAR che ha funzionato molto bene è stata quella del teatro (si veda la sezione del manuale dedicata agli strumenti). Il teatro può essere uno strumento molto potente e interattivo, utile a trasformare situazioni di violenza in situazioni di rispetto e uguaglianza. I facilitatori, o gli stessi studenti stessi, mettono in scena una storia (vicina alla realtà dei partecipanti) in cui sia presente episodio di razzismo (visibile o invisibile). Agli studenti è chiesto di proporre possibili soluzioni al problema/situazione presentata. Questo esercizio permette ai giovani di entrare maggiormente in empatia con le vittime del razzismo e, dall'altra parte, di imparare strategie di azione da attuare in situazioni di violenza, siano essi le vittime o gli spettatori.

Un'altra cosa che ha funzionato molto bene nel progetto sono state le cosiddette "sfide di buon-trattamento". Abbiamo proposto a due o

tre partecipanti di prendersi cura del resto del gruppo per tutta una giornata. Le sfide erano divertenti e semplici da portare a termine. Il giorno successivo sono state cambiate le persone che dovevano prendersi cura degli altri. La sfida è stata considerata completa quando tutte le persone sono state almeno una volta “caregiver”. Lo scopo dell’attività è stato quello di rendere i “caregiver” consapevoli dei sentimenti positivi che stavano producendo negli altri, realizzando che essi stessi erano i responsabili della felicità degli altri. In questo modo il gruppo ha costruito responsabilmente e consapevolmente la cura, la riconoscenza e il benessere reciproco.

Attraverso queste attività, ai giovani è stato mostrato come il buon trattamento genera buon trattamento. Quando questo viene integrato all’interno del gruppo, può essere parimenti esteso nella vita quotidiana, applicato all’interno della famiglia, della relazione di coppia, ecc.

A **livello sociale** il buon trattamento comporta il convertire relazioni di potere in relazioni di uguaglianza, all’interno delle quali i giovani possano sviluppare valori come collaborazione, solidarietà, empatia, negoziazione, coesistenza pacifica e rispetto per la diversità. Significa ascoltare e includere piuttosto che criticare ed escludere.

Per promuovere il buon trattamento all’interno del gruppo con cui lavoriamo, possiamo iniziare con attività che favoriscano la coesione tra i membri, per aumentare la motivazione ad approfondire la conoscenza e la fiducia reciproca. Ci sono molti energizer e semplici giochi divertenti così come attività di team building in cui i partecipanti, lavorando insieme, risolvono le sfide proposte per trovare soluzioni comuni. Una delle attività che proponiamo sempre lavorando con i gruppi è la redazione di un **contratto di buon trattamento**: i giovani condividono i valori da rispettare all’interno del gruppo e ciò che deve o meno essere fatto in modo che tutti possano stare bene e sentirsi pienamente inclusi. In questo modo, il gruppo impara a collaborare e a negoziare, ad accettare le differenze e ad affrontarle sulla base del rispetto. Prima di arrivare a questo punto è importante che tutti i partecipanti si sentano al sicuro nel comunicare i propri bisogni e, ancor più importante, si sentano motivati ad essere parte di un processo decisionale, consapevoli che la loro voce sarà ascoltata e presa in considerazione. Questo è il motivo per cui tutte le precedenti attività di comunicazione e di creazione di fiducia risul-



tano essere fondamentali. Questo significa che per essere in grado di apportare un cambiamento all'interno della nostra piccola società (il gruppo) dobbiamo lavorare su tutti e tre i livelli. In questo contesto sottolineiamo che, nel momento in cui si pratica il buon trattamento a tutti i livelli, è importante non dimenticare la sfera online e le relazioni che i giovani instaurano sui social media.

Da ultimo, uno degli obiettivi principali del nostro processo educativo è che i giovani diventino agenti di cambiamento, moltiplicando la loro esperienza di apprendimento, creando azioni che vadano oltre l'aula. Per far ciò, dovremmo motivarli ad agire nel loro ambiente e aumentare la consapevolezza dell'impatto del buon-trattamento sugli altri. Come? Nella sezione *Azioni di comunità* potrai apprendere come supportare i giovani nell'organizzazione di iniziative per e con la Comunità.

Fonti

- Sanz Ramón, Fina. (2016): *El buentrato como proyecto de vida* Kairos, Barcelona



STRUMENTI

Tavola sinottica delle attività

	Razzismo invisibile	Stereotipi e pregiudizi	Linguaggio d'odio	Relazioni di potere	Consapevolezza emotiva	Buon trattamento	Pagina
Bingo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	56
Il gatto e il topo				✓	✓		58
Il diamante	✓	✓					60
Quattro angoli, quattro emozioni				✓			62
La cassetta postale delle buone azioni					✓		64
Buone azioni online					✓		65
Buon trattamento			✓		✓		66
Quanto lontano andresti?	✓	✓					68
Immagini ingenuie, parole ingenuie			✓				73
Il razzismo invisibile nella mia vita	✓	✓		✓			78
E' una micro-aggressione?	✓		✓				79
Scale musicali	✓						85
Trattamenti diversi			✓				88
Il triangolo rosa	✓						92
Potere e caramelle	✓	✓		✓			93
La piramide del razzismo	✓			✓			95
Razzismo in movimento	✓	✓					98
E' razzismo o no?	✓						99
Guarda					✓		101
La RETE	✓		✓				102
Chi è chi?	✓	✓					110

- ✓ Razzismo invisibile
- ✓ Stereotipi e pregiudizi
- ✓ Linguaggio d'odio
- ✓ Relazioni di potere
- ✓ Consapevolezza emotiva
- ✓ Buon trattamento

Bingo

In sintesi

Bingo è uno strumento che aiuta i partecipanti a parlarsi l'un l'altro, motivarsi ed energizzarsi riflettendo contemporaneamente su diverse questioni relative al razzismo e al razzismo invisibile.

Materiali

Cartelle da bingo (in allegato), penne / matite

Procedura

1. Distribuite le cartelle tra i partecipanti (una cartella per partecipante) e spiegate le regole dell'attività.
2. Ogni cartella include 12 domande. Per ogni domanda, ogni partecipante dovrà trovare un compagno con cui confrontarsi. Per farlo, i partecipanti potranno camminare nella stanza e parlare con gli altri. Ogni partecipante scriverà nell'apposita cella la risposta ottenuta e il nome di chi gliela ha fornita.
3. Invitate i partecipanti ad alzarsi, muoversi e portare a termine il proprio compito. Potete mettere della musica di sottofondo.
4. L'attività termina quando un numero sufficiente di persone riesce a compilare tutti i campi, dicendo BINGO ad alta voce. Se avete poco tempo, potete chiudere l'attività una volta che il primo ha completato la propria cartella; se c'è abbastanza tempo, potete aspettare che tutti concludano l'attività.

Domande di debriefing

- Per quali domande è stato più facile trovare risposte e perché?
- Per quali domande è stato più difficile trovare risposte e perché?
- Quali sono le nuove parole/termini/concetti che hai incontrato e come li hai interpretati?
- C'è qualcosa che ti ha sorpreso nelle risposte degli altri partecipanti? Se sì, cosa?
- Qual è la cosa più importante che hai imparato?

Allegati

Nomina un cantante nero che ti piace.	Fai un esempio di razzismo. Come lo intendi?
Fai un esempio di una situazione in cui ti sei sentito impotente.	Indica una persona famosa che appartiene a più di una minoranza / gruppo svantaggiato.
Quando/dove sei stato testimone di linguaggio d'odio usato contro un gruppo di minoranza?	Dì il sentimento che associ all'uguaglianza.
Nomina un'attrice nera.	Dì un sentimento che associ alla situazione di avere nessun o poco potere.
Dì una cosa che fai per amare la diversità.	Dì il nome di una persona che per te rappresenta un modello e che appartiene ad una minoranza.
Indica un privilegio che possiedi.	Indica un'azione che consideri "buon trattamento" verso qualcun altro.
Indica un'azione che consideri "buon trattamento" verso te stesso.	Fai un esempio di una situazione in cui ti sei sentito potente.
Dì un sentimento che associ al razzismo.	Fai l'esempio di una campagna antirazzista o di un'azione antirazzista di cui hai sentito parlare.

Il gatto e il topo

In sintesi

In questa attività i partecipanti esploreranno i pensieri e i sentimenti connessi all'avere potere e all'essere impotenti, impersonando il ruolo di un gatto e di un topo.

Materiali

Brano per la visualizzazione (in allegato); stereo (facoltativo); cartellone e pennarelli

Procedura

1. Di ai partecipanti che racconterai una storia e che loro dovranno solo seguire la tua voce e immaginare ciò che verrà narrato o chiesto. Leggi il brano (in allegato).
2. Prendi un cartellone, dividilo in due parti con una linea e disegna un gatto da una parte e un topo dall'altra. Chiedi ai partecipanti di esplicitare i pensieri, sentimenti e azioni del gatto e del topo. Scrivi tutto sul cartellone.

Domande di debriefing

- Come ti sei sentito nei panni del topo?
- Come ti sei sentito nei panni del gatto?
- Cosa hai pensato quando eri un topo? Cosa hai fatto?
- In quale situazione ti sei sentito debole? In quale situazione ti sei sentito forte?
- Dove preferiresti vivere: in un mondo in cui i gatti mangiano i topi o in un mondo in cui gatti e topi possono vivere insieme?
- Chi sono i gatti e i topi nella vostra comunità? Chi è in posizione di potere nella società? Chi è in posizione di subalternità?
- Perché ci piace il potere?
- Per quali motivi persone in posizione di potere si trovano in posizione di potere, e persone in posizione subalterna si trovano in posizione subalterna?
- In che modo il potere è legato al razzismo?
- In che modo può essere possibile creare uno spazio in cui non esistono relazioni di potere?

Brano per la visualizzazione:

Respira. Prova a rilassare il corpo. Chiudi gli occhi. Mettiti comodo.

Immagino di lasciare la mia classe e di uscire dalla scuola. C'è una piccola strada che non ho mai preso. Decido di percorrerla. La piccola strada conduce ad una casa vecchia e abbandonata. Sono davanti alla porta, la apro ed entro.

Ciò che trovo è un'ampia stanza scura. Cammino nella stanza e il mio corpo inizia a tremare. Divento piccolo. Sono già della dimensione di un taccuino e sto continuando a rimpicciolire. Ho peli su tutto il corpo, i denti stanno crescendo. Capisco di esser diventato un piccolo topo. Come mi sento nei panni di un topo? Com'è il mondo da questa posizione?

Improvvisamente, la porta della casa si apre. Un gatto inizia a camminare nella stanza. Come mi sento? Cosa penso? Il gatto mi guarda e inizia a camminare nella mia direzione. È sempre più vicino. Cosa faccio? Come mi sento?

Proprio quando il gatto mi ha praticamente raggiunto, il mio corpo si trasforma di nuovo. Io divento un gatto e il gatto diventa un topo. Come mi sento ora? Come è il mondo nei panni di un gatto? Cos'è per me il topo?

Decido cosa farò con il topo. Lo faccio. Il mio corpo si scuote di nuovo e inizio a riacquisire la mia forma e le mie dimensioni. Dopo esser tornato come all'inizio, lascio la casa e torno a scuola. Salgo le scale, torno in classe e mi siedo...

Piano piano, aprite i vostri occhi.

Il diamante

In sintesi

L'attività aiuta i partecipanti a discutere e capire meglio le possibili conseguenze delle micro-aggressioni razziali.

Materiali

Affermazioni e illustrazione del diamante (in allegato) per ogni partecipante, penne / matite.

Procedura

1. Dai ai partecipanti le nove diverse affermazioni, ognuna delle quali rappresenta una micro-aggressione.
2. Spiega che il compito consiste nel classificare le affermazioni a seconda di quanto siano percepite gravi e violente. La classifica ha la forma di un diamante, in cui le affermazioni meno violente sono poste sulla base mentre quella più violenta in cima (si veda illustrazione).
3. Invita i partecipanti a svolgere il compito prima individualmente, poi in gruppi di tre o cinque persone. In questo modo i partecipanti potranno prima riflettere e individuare la propria opinione, e poi discutere con gli altri imparando dai rispettivi punti di vista.
1. Dopo venti minuti circa di discussione in piccoli gruppi, raccogli i diamanti dei gruppi e appendili in modo visibile nella stanza. Chiedi ai partecipanti di osservare quanto fatto dagli altri.

Domande di debriefing

- Come ti senti dopo l'attività?
- Quali sono stati i punti maggiormente discussi nel lavoro di gruppo?
- Quali criteri avete usato per fare la classifica e prendere decisioni?
- C'è stata qualche affermazione etichettabile come "un po' razzista"? Cosa significa? Come facciamo a sapere se qualcosa è un po' razzista o molto razzista?
- Pensi che possa esistere una classifica universalmente corretta? Se sì, perché? Se no, perché?
- Quali degli esempi riportati vengono considerati violenti nella tua comunità? Perché?
- Quale degli esempi riportati pensi debba essere preso più sul serio? Perché? Perché no?

Allegati

"In autobus non mi siedo vicino a un nero o a un arabo. Per strada, di solito cambio lato quando uno di questi mi si avvicina".

"Dato che sembra un migrante, do per scontato che non abbia ricevuto una vera e propria istruzione e che probabilmente lavori in agricoltura".

"Quando vedo qualcuno che non sembra originario di qui, solitamente parlo a voce più alta e uso maggiormente la gestualità, perché immagino che non parli la mia lingua".

"Come poliziotto, ho controllato il passaporto di questa signora che si è rivelata essere rumena. Le ho detto che sembrava più tedesca".

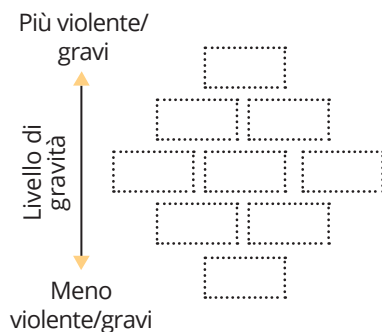
"Durante la crisi finanziaria, abbiamo vissuto giornate nere nei nostri paesi. Aspettiamo che ritornino giornate chiare e limpide."

"Non sono razzista, ma non userei mai con un ragazzo nero perché non è il tipo di uomo che mi piace".

"Le barzellette razziste sono divertenti! Non hai il minimo senso dell'umorismo!"

"Devi sempre stare molto attento ai rom e devi assicurarti che il tuo portafoglio sia al sicuro"

"Sei il mio primo amico gay. Non ho mai avuto prima d'ora amici gay perché... sai come sono ... ma tu non sei come gli altri".



Quattro angoli, quattro emozioni

In sintesi

In questa attività i partecipanti partiranno per un viaggio alla scoperta delle emozioni (rabbia, paura, tristezza e felicità), esplorando quanto ne sono influenzati e come possano essere gestite. I partecipanti discuteranno anche su come queste emozioni siano collegate al razzismo.

Materiali

Quattro cuscini; cartelloni; pennarelli; musica.

Procedura

1. Dividi la stanza in quattro spazi. Ogni spazio rappresenta una emozione (rabbia, paura, tristezza e felicità). In ogni angolo appendi un cartellone con il nome dell'emozione.
2. Invita i partecipanti a fare un viaggio nelle loro emozioni. Dapprima chiedi loro di rilassarsi in silenzio, in piedi o seduti in cerchio in mezzo alla stanza. I partecipanti chiuderanno gli occhi e faranno respiri profondi per connettersi con se stessi. Quando ti sembra che il gruppo sia pronto, inizia il viaggio, chiedendo ai partecipanti di alzarsi in piedi e seguirti in silenzio.
3. La prima emozione che visiteranno sarà la PAURA: chiedi ai partecipanti di concentrarsi sulle proprie paure, qui e ora, e di pensare da dove possano avere origine.
4. Quando hanno fatto, ancora in silenzio, accompagnali al secondo angolo / emozione: RABBIA. Chiedi loro di riflettere su ciò che li fa arrabbiare e invitali a sbarazzarsene, magari urlando, o muovendosi con il corpo, o in qualsiasi altro modo che ritengano appropriato.
5. Dopo questo, i partecipanti si sposteranno al terzo angolo / emozione: TRISTEZZA. Chiedi loro di riportare alla mente situazioni in cui si sono sentiti tristi e perché.
6. Una volta che tutti sono pronti, chiedi ai partecipanti di muoversi verso l'ultimo angolo / emozione: FELICITA'. Dì loro di pensare a ciò che li rende felici e a ciò che li fa ridere: persone o eventi. A questo punto puoi mettere una musica allegra, adatta per ballare. Lasciali liberi di seguire il proprio ritmo, liberi di divertirsi.

7. Alla fine del viaggio, chiedi ai partecipanti di scegliere una delle quattro emozioni. Fornisci ad ogni partecipante un cartellone e un pennarello. Chiedi di disegnare la sagoma del corpo umano e di scrivere: sulla testa, i pensieri che hanno in relazione all'emozione scelta; sul petto, come si sono sentiti; sulle mani, gli strumenti che hanno a disposizione per gestire questa emozione; sui piedi, il supporto su cui possono contare (persone, musica, libri, ecc).
8. Una volta che hanno finito la sagoma, chiedi di condividere e discutere a coppie o in piccoli gruppi.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- Quali sono stati i principali ostacoli nel ricordare le proprie emozioni e le situazioni ad esse collegate? Quali emozioni sono state più facili e quali più difficili e perché?
- Quali sono i legami tra le emozioni e la vita quotidiana?
- Quali sono gli strumenti a nostra disposizione per comprendere le emozioni e per gestirle?
- Quale supporto vorremmo avere?
- Quali sono le emozioni che accompagnano gli atti di razzismo e di razzismo invisibile? Perché?
- Credi sia importante essere consapevoli e avere il controllo delle proprie emozioni quando vogliamo contrastare il razzismo? Se sì, perché? Come possiamo riuscirci?
- Quali strumenti abbiamo per comprendere le nostre emozioni e affrontarle?

Per supportare i partecipanti nell'esprimere le proprie emozioni, puoi presentare loro le sei emozioni di base come definite da Paul Eckman.

La cassetta postale delle buone azioni

In sintesi

Questa attività si svolge in parallelo con processi di apprendimento più lunghi. L'attività invita i partecipanti a compiere gesti reciproci di buon trattamento e ad esplorare i sentimenti connessi.

Materiali

Una scatola, fogli, penne / matite

Procedura

1. Distribuisce tra i partecipanti i fogli di carta e chiedi loro di farsi venire in mente e scrivere possibili gesti di buon trattamento (es. "Dire ad un amico cosa apprezzi di lui", "Andare da una persona con cui di solito non si parla molto e chiedere come sta andando la giornata").
2. Raccogli tutti i fogli e mettili in una scatola – che sia possibilmente decorata in modo gradevole come se fosse una cassetta della posta. Metti la scatola nella stanza dove si svolgono le attività, o in un posto facilmente accessibile ai partecipanti. Chiedi ai partecipanti di passare frequentemente nei pressi della scatola (ad esempio durante le pause), di pescare un foglio e di compiere il gesto che trovano indicato.
3. Ricorda di volta in volta ai partecipanti della scatola e dell'attività. A seconda della durata del percorso di apprendimento, l'attività può essere svolta una volta al giorno o un paio di volte il giorno.
4. Alla fine del percorso di apprendimento, assicurati di prendere il tempo necessario per discutere dell'attività con i partecipanti, seguendo le domande di debriefing proposte.

Domande di debriefing

- Come ti sei sentito rispetto all'attività?
- È stato semplice svolgere i compiti indicati? Qual è stato il compito più semplice e quale quello più difficile? Perché?
- Come ti sei sentito nello svolgere un compito di buon-trattamento rivolto ad un'altra persona?
- Come ti sei sentito dopo che qualcuno ti ha rivolto un gesto di buon-trattamento?
- Come potremmo fare per continuare a compiere gesti di buon trattamento all'interno del gruppo e fuori da questo?

Buone azioni online

In sintesi

Questa attività invita i partecipanti a praticare il buon trattamento online attraverso post sui social media e taggando gli amici.

Materiali

Accesso ad internet e ai dispositivi

Procedura

1. Chiedi ai partecipanti quali social media sono soliti usare e quale trattamento sono soliti ricevere lì. Chiedi loro di fare esempi di trattamenti positivi e negativi online.
2. Spiega ai partecipanti che c'è una sfida per loro: fare un post o una storia, su un social di loro scelta (es. Instagram), che includa un messaggio positivo. Il post può consistere nel fare complimenti agli altri partecipanti, che verrebbero taggati. Incoraggia i partecipanti a includere coloro con cui normalmente parlano di meno. È possibile anche utilizzare un hashtag (ad es. #Goodtreatment o qualsiasi altro hashtag da inventare con i partecipanti).
3. Puoi svolgere l'attività nell'immediato o dedicargli un lasso di tempo maggiore (a seconda della durata della formazione). Puoi anche ripetere l'attività (ad esempio su base giornaliera).
4. Alla fine del percorso di apprendimento, assicurati di prendere il tempo necessario per discutere dell'attività con i partecipanti, seguendo le domande di debriefing proposte.

Domande di debriefing

- Come ti sei sentito quando hai postato qualcosa di gentile per gli altri? E quando gli altri hanno postato qualcosa di gentile per te?
- Ci vuole tanto sforzo per eseguire gesti di buon trattamento online? Perché non li facciamo più spesso?
- Credi che l'attività sia riuscita a far arrivare un messaggio ai tuoi amici / follower? Se sì, quale messaggio?
- Come potremmo fare per continuare a compiere gesti di buon trattamento all'interno del gruppo e fuori da questo?

Buon trattamento

In sintesi

In questa attività i partecipanti comprenderanno attraverso l'esperienza perché è importante trattare gli altri come vorremmo esser trattati noi. In tal modo rifletteranno su ciò che li fa stare bene.

Materiali

Fogli, penne / matite, pennarelli

Procedura

Prima parte

1. Dividi i partecipanti in piccoli gruppi e chiedi ad ogni gruppo di inventare un compito per un altro gruppo – qualcosa da fare o in cui esibirsi – per far ridere gli altri e dare energia al gruppo. Dai tempo per elaborare il compito.
2. Chiedi a ogni gruppo di presentare il compito, senza che nessuno debba svolgerlo nell'immediato. Normalmente, i compiti scelti sono un po' umilianti o fanno sentire i partecipanti non a proprio agio.
3. Di ai partecipanti che hai dimenticato di spiegare un aspetto importante dell'attività: ogni gruppo dovrà svolgere il compito che ha proposto. Invita i gruppi a farlo.
4. Dopo che tutti i compiti sono stati svolti, puoi invitare i partecipanti a riflettere oppure passare direttamente alla seconda parte dell'attività, promuovendo una riflessione congiunta alla fine.

Seconda parte

1. Invita i partecipanti a mettersi comodi, a chiudere gli occhi e a pensare a un momento recente in cui si sono sentiti felici: festeggiare un traguardo raggiunto, fare qualcosa o stare con qualcuno che li ha resi felici, ecc. Chiedi loro di ricreare questo momento nella loro mente: dove erano, con chi, cosa hanno fatto, cosa hanno provato, ricordando gli odori, i suoni, ecc.
2. Dopo aver lasciato abbastanza tempo ai partecipanti per ricordare e rivivere il momento, chiedi di aprire gli occhi e formare delle coppie.

Ogni partecipante della coppia userà il corpo del compagno come se fosse argilla per costruire una statua che rappresenti la situazione o il sentimento che ha provato.

3. A turno, chiedi a ogni partecipante di mostrare e spiegare a tutti la propria statua.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- Nella prima parate dell'attività, come ti sei sentito quando un altro gruppo stava per importi cosa fare? Come si collega questo con la tematica del potere?
- Ti vengono in mente esempi reali in cui decisioni umilianti vengono imposte a certe persone e gruppi?
- Come ti sei sentito quando le regole sono cambiate, e hai dovuto svolgere il tuo proprio compito?
- Avresti scelto un compito diverso sapendo che saresti stato tu a doverlo eseguire? Se sì, quanto diverso e perché?
- Perché è più semplice umiliare gli altri che noi stessi?
- Qual è la conclusione che possiamo trarre dalla prima parte dell'attività?
- Quali emozioni hanno attivato la prima e la seconda parte dell'attività in voi? Come lo spieghi?
- Quale parte dell'attività rappresenta un buon trattamento? Cosa intendi tu per buon trattamento?
- Perché è importante conoscere cosa ci fa stare bene? Come si collega questo con il rapporto che abbiamo con gli altri?
- Come possiamo usare il concetto di buon trattamento per combattere il razzismo e il razzismo invisibile?

Quanto lontano andresti?

In sintesi

I partecipanti esploreranno le micro-aggressioni razziali attraverso la storia di Ahmed, un rifugiato somalo. I partecipanti dovranno identificare le micro-aggressioni contenute nella storia ed esprimerle facendo alcuni passi.

Materiali

Testo da leggere: la storia di Ahmed (in allegato)

Procedura

1. Prepara sufficiente spazio vuoto e chiedi ai partecipanti di formare una linea, in piedi l'uno accanto all'altro spalla a spalla.
2. Spiega ai partecipanti che stai per leggere una storia, suddivisa in 17 parti. A conclusione di ogni parte, i partecipanti dovranno decidere se la situazione appena descritta rappresenti o meno una forma di razzismo. Se sì, i partecipanti faranno un passo avanti. Se no, rimarranno nella stessa posizione.
3. Chiedi ai partecipanti di chiudere gli occhi, in modo da non essere influenzati dai movimenti degli altri. Inizia a leggere la storia di Ahmed. Ripeti ogni parte almeno una volta e dai tempo ai partecipanti di decidere se muoversi o meno. Assicurati che ognuno capisca quando si conclude una parte e ne inizia un'altra. Considerando che i partecipanti si stanno muovendo con gli occhi chiusi, osservali e garantisci la loro sicurezza.
4. Alla fine della storia, invita i partecipanti ad aprire gli occhi, guardarsi intorno e osservare dove si sono posizionati rispetto agli altri. Puoi raccogliere un paio di osservazioni a caldo. Invita i partecipanti a sedersi in cerchio per il debriefing.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- Come ti fa sentire il fatto che persone diverse si siano posizionate in modo diverso? Secondo te come mai è successo?
- Quali sono state le situazioni più difficili in cui hai dovuto prendere una decisione e perché?

- Guardiamo alle micro-aggressioni presenti nella storia: riuscite ad individuarne almeno cinque?
- Quali sono state le micro-aggressioni che ti hanno fatto sentire più a disagio e perché?
- Come definiresti le micro-aggressioni razziali?
- Quali delle micro-aggressioni sono basate su stereotipi? E quali sono questi stereotipi?
- Quali sono gli elementi che hanno contribuito alla completa esclusione di Ahmed alla fine della storia?
- Le micro-aggressioni influenzano Ahmed isolatamente o anche in combinazione tra loro? Che impatti pensi che abbiano questi cambiamenti su Ahmed?
- Quando è il momento giusto di reagire di fronte a una micro-aggressione? In che modo possiamo reagire?
- Hai mai fatto esperienze simili nella vita reale? Quali? Hai reagito e come?
- Perché talvolta è più difficile reagire alle azioni fatte e alle parole razziste pronunciate da persone appartenenti alla nostra cerchia ristretta? Quali sono le migliori strategie per reagire?

Allegati: La storia di Ahmed

- 1 Siamo all'inizio dell'anno scolastico, e c'è un volto nuovo in classe. L'insegnante ci presenta Ahmed. Ahmed dice solamente "ciao" alla classe e si siede da solo in uno dei banchi vuoti. La classe gli dà il benvenuto nel gruppo.
- 2 Durante la prima ricreazione tu e alcuni dei tuoi amici vi avvicinate ad Ahmed per conoscerlo. Uno dei tuoi amici chiede a voce alta "Parli la nostra lingua?", gesticolando vistosamente.
- 3 Ahmed risponde, privo di qualsiasi particolare accento, che parla e capisce tutto perfettamente. Iniziate a chiacchierare. Un vostro amico chiede ad Ahmed da dove viene e Ahmed risponde "sono di qui", dato che si è trasferito da una città vicina. La risposta non soddisfa la curiosità del gruppo, e qualcuno chiede "Sì, ma da dove vieni realmente?".

-
- 4 Ahmed si sente un po' a disagio, dato che vive nel paese da quando ha due anni. Spiega che è nero, il che potrebbe non rientrare negli standard della società, ma si sente "autoctono", dato che non conosce nessun'altra realtà. Qualcuno del gruppo risponde che non deve preoccuparsi, "qui non siamo razzisti e c'è solo una razza: la razza umana!".
-
- 5 Più avanti nell'anno scolastico, durante una lezione si discute sull'imprenditorialità e sul mercato del lavoro. L'insegnante chiede alla classe quali possano essere i fattori più importanti per avere successo professionale e ottenere un lavoro. Anna risponde che secondo lei la cosa più importante è lavorare sodo e che tutti possono avere successo, se si impegnano duramente.
-
- 6 Tutti sono d'accordo. Emy fa una battuta dicendo che ciò che aiuterà Ahmed ad avere successo è l'originalità, a causa del suo aspetto. Tutta la classe ride, Ahmed incluso.
-
- 7 Durante la ricreazione, Emy si avvicina ad Ahmed dicendo che la lezione è stata molto divertente, gli tocca i capelli e dice che ne è affascinata "Sono così esotici!".
-
- 8 Con il passare del tempo, ad Ahmed viene dato un soprannome: Somi, diminutivo di Somalia. I suoi compagni di classe ogni tanto scherzano dicono che Somi è intelligente per essere un nero.
-
- 9 Un giorno, durante una lezione di matematica, l'insegnante restituisce le verifiche e dice a voce alta che Ahmed ha avuto il punteggio più alto. Dan, che gli è seduto accanto, gli dà una pacca sulla spalla e dice "Congratulazioni, fratello, sei un degno rappresentante della tua razza".
-
- 10 Sei di fronte ad un negozio con tua madre, e stai aspettando tuo padre. Ahmed ti vede e si avvicina per salutarti. La tua mamma lo interrompe e dice "Non abbiamo soldi", supponendo che stesse per chiedere l'elemosina.
-

-
- 11 Il giorno successivo ti senti a disagio per la situazione che si è creata, ti avvicini ad Ahmed per dirgli che ti dispiace. Un compagno di classe sente la vostra conversazione e dice "Ma la tua mamma non può essere razzista. Lavora con neri in fabbrica".
-
- 12 In una lezione viene assegnato il compito di creare un poster con persone che sono per te di ispirazione. Credi che questo possa ispirare l'intera scuola. Fai un gran lavoro ma, in qualche modo, nessuno nella classe ha incluso persone che non fossero bianche o che appartenessero a minoranze.
-
- 13 Il giorno di San Valentino si avvicina e nella tua scuola c'è l'usanza di inviare biglietti di San Valentino ai compagni. La tua compagna Jane commenta "Vediamo chi sarà la fortunata a ricevere il biglietto di San Valentino da Somi. Spero di non essere io. Non mi piacciono i ragazzi neri. "
-
- 14 Un giorno Tino realizza di aver perso il cellulare. È sicuro che sia successo a scuola, probabilmente in classe. Qualcuno si avvicina a Somi e gli dice "Se restituisci il telefono, non lo diremo ai prof."
-
- 15 Ahmed dice di non esser stato lui, ma nessuno gli crede. Con il passare dei giorni, i compagni interagiscono sempre meno con lui.
-
- 16 Ahmed capisce di essere l'unico in classe a non essere stato invitato ad una festa. Questa situazione lo rende molto triste.
-
- 17 Un giorno, entrando in classe, Ahmed trova sul suo banco la scritta "Torna in Africa".
-

Additional information

Le micro-aggressioni razziali sono di diverso tipo, a seconda della situazione e dei messaggi che trasmettono. Per facilitare la discussione con i giovani, puoi presentare alcune delle micro-aggressioni incluse nella storia:

- *Straniero nella propria terra*: quando si presuppone che una persona di colore sia necessariamente straniera
- *Attribuzione di intelligenza*: Attribuire un certo livello di intelligenza sulla base della razza.
- *Cecità al colore/Daltonismo*: Frasi che indicano che una persona bianca non vuole riconoscere i diversi colori della pelle delle persone e quindi delle diverse provenienze.
- *Criminalità*: quando si suppone che una persona sia pericolosa, criminale o deviante sulla base dell'etnia.
- *Negazione del razzismo individuale*: affermazioni fatte dai bianchi che negano i loro pregiudizi razziali.
- *Mito della meritocrazia*: affermazioni che sostengono che l'etnia non giochi un ruolo nel successo professionale e nella vita.
- *Micro-aggressioni ambientali*: micro-aggressioni a livello macro, che sono più evidenti a livello sistemico e ambientale.

L'elenco è un adattamento a partire da "Wing, Capodilupo, Torino, Bucceri, Holder, Nadal, Esquilin (2007). Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice.

American Psychologist, 62, 4, 271-286

Immagini ingenuie, parole ingenuie

In sintesi

I partecipanti analizzeranno autentici fumetti antisemiti della Germania nazista per esplorare diversi tipi di linguaggio d'odio e vedere come questi possano nuocere alla comunità.

Materiali

Immagini stampate (in allegato) o computer e proiettore;

Procedura

L'attività è formata da due parti – possono essere svolte insieme nella stessa sessione del laboratorio o separatamente. La seconda parte è facoltativa.

Prima parte

1. Di al gruppo che mostrerai immagini tratte da un libro di fumetti. Chiedi ai partecipanti di pensare alle risposte delle seguenti domande:
 - Da che paese vengono queste immagini?
 - Quando sono state create (data indicativa)?
 - Chi sono le persone rappresentate?
 - Cosa pensi di loro?
2. Mostra ai partecipanti le immagini (allegate). E' preferibile mostrarle come presentazione su uno schermo o su una parete. Chiedi ai partecipanti di rispondere alle domande di cui sopra.

Note: Le immagini possono essere difficili da capire perché sono tratte da momenti e contesti storici diversi. L'obiettivo di questa parte dell'attività è quello di far emergere le idee dei partecipanti. Non giudicare l'accuratezza delle informazioni, ma chiedi ai partecipanti di spiegare le proprie opinioni.

3. Dopo questa parte, informa i partecipanti che le immagini risalgono a prima della Seconda Guerra Mondiale e che sono state prodotte nella

Germania Nazista. Le vignette erano usate a scuola come parte del processo educativo di bambini e giovani.

4. Durante le lezioni di educazione civica o geografia, i fumetti venivano usati per incoraggiare i bambini ad intraprendere azioni concrete contro la popolazione ebraica.

La propaganda usata serviva per mostrare un'immagine disumanizzata dell'ebreo, persona non degna della vita. Il creatore di questo approccio fu Julius Streicher, che iniziò a pubblicare le vignette sul proprio giornale. Le vignette furono successivamente trasferite sui libri di testo scolastici. Streicher tentò di raffigurare l'ebreo come un sub-umano e come minaccia per la nazione tedesca. Le immagini raffiguravano, ad esempio, ebrei obesi ed eccitati che circuivano belle e giovani donne ariane, ebrei senza scrupoli e proprietari di immobili che maltrattavano gli inquilini tedeschi, macellai ebrei sporchi, ricchi ebrei che ignoravano la crisi economica, uomini ariani belli e atletici e uomini ebrei grassi e trasandati. In uno dei libri di testo in cui sono state collocate le vignette, sono anche stati forniti tre esempi di azioni concrete da intraprendere contro gli ebrei: espellere i bambini ebrei dalla scuola, vietare agli ebrei di usare luoghi pubblici (come i parchi), espatriarli. Tale propaganda si dimostrò efficace e fece parte del processo che portò allo sterminio della popolazione ebraica.

5. Invita i partecipanti a discutere, usando le domande di debriefing di seguito proposte.

Seconda parte (facoltativa)

1. Chiedi ai partecipanti se hanno mai visto immagini, vignette o scritte in luoghi pubblici offensive verso un gruppo di persone a causa della loro, ad esempio, appartenenza, delle loro opinioni o del loro aspetto.
2. Scegliete insieme alcuni esempi di linguaggio d'odio (tra quelli forniti dai partecipanti) e chiedi ai partecipanti di discuterli. Ciò può essere fatto in piccolo gruppo.
3. Infine, chiedi ai partecipanti di presentare in plenaria quanto discusso sugli esempi concreti di linguaggio d'odio.

"Immagini ingenue, parole ingenue" è stato pubblicato inizialmente in Polacco in: *Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi - pakiet materiałów edukacji praw człowieka*, Warszawa 2017: Amnesty International

Domande di debriefing

Prima parte:

- Perché il popolo tedesco ha creduto ad una simile propaganda?
- Quali stereotipi sugli ebrei sono stati perpetuati attraverso i fumetti? A che pregiudizi hanno portato?
- Le immagini possono essere considerate linguaggio d'odio e perché? Le immagini possono avere un impatto maggiore nella diffusione dell'odio e perché?
- Ti vengono in mente esempi simili dalla quotidianità? A chi sono rivolti? Che impatto hanno sui giovani?
- Cosa puoi fare se ti imbatti in immagini d'odio, ad esempio, sui social media?

Parte seconda:

- Quali stereotipi vengono presentati negli esempi?
- Chi sono le persone colpite dal linguaggio d'odio?
- Chi è / può essere l'autore (il responsabile del linguaggio d'odio)?
- Come fa sentire le persone?
- Cosa vogliono raggiungere i colpevoli del reato?
- Perché l'esempio è linguaggio d'odio?
- E' un crimine?
- Cosa puoi fare al riguardo?

Domande per il debriefing finale:

- Quali sono stati per te gli elementi più difficili dell'attività? Perché?
- Da dove provengono gli stereotipi e i pregiudizi?
- Le immagini e le scritte nei luoghi pubblici possono essere pericolose? Per chi? Come pensi che si sentano le vittime?
- Quali condizioni devono essere soddisfatte affinché si possa parlare di linguaggio d'odio / incitamento all'odio?
- In che modo il linguaggio d'odio può portare a crimini d'odio?
- Come puoi contrastare il linguaggio d'odio?

Allegati





Il razzismo invisibile nella mia vita

In sintesi

I partecipanti esplorano le emozioni che accompagnano situazioni di razzismo, riflettendo sulla propria esperienza attraverso una silenziosa passeggiata nella natura.

Procedura

1. Chiedi ai partecipanti di formare delle coppie, scegliendo una persona con cui abbiano piacere di passeggiare insieme in silenzio. Una volta che le coppie sono formate, iniziate una passeggiata nella natura. Invita i partecipanti a stare in silenzio.
2. Dopo un po', chiedi ai partecipanti di pensare ad un momento in cui hanno fatto esperienza di razzismo invisibile (come attuatori, vittime o spettatori). Continuate a passeggiare in silenzio.
3. Quando senti che tutti i partecipanti sono pronti per passare allo step successivo, chiedi loro di pensare alle emozioni che hanno provato quando si è verificata la situazione di razzismo invisibile. Continuate a camminare in silenzio.
4. Da ultimo, chiedi ai partecipanti di raccontare i dettagli dell'episodio vissuto e le emozioni provate all'interno della coppia, purché si sentano a proprio agio nella condivisione. Continuate a camminare e tornate al punto di partenza, dove i partecipanti potranno sedersi e iniziare il debriefing.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- É stato semplice/difficile richiamare alla memoria episodi di razzismo invisibile vissuti e perché?
- Puoi brevemente condividere alcuni episodi emersi?
- Quali sono le emozioni che hai provato?
- Quali sono i legami tra le emozioni e il razzismo invisibile?
- Quali sono le emozioni che si legano al razzismo e al razzismo invisibile? Secondo te perché?

Per aiutare i partecipanti ad esprimere le proprie emozioni, puoi introdurre brevemente le sei emozioni di base come definite da Paul Eckman.

Questa è una micro-aggressione?

In sintesi

L'attività consiste nell'analizzare diverse immagini e determinare se esse rappresentano o meno una micro-aggressione e perché.

Materiali

Serie di disegni stampati (in allegato)

Procedura

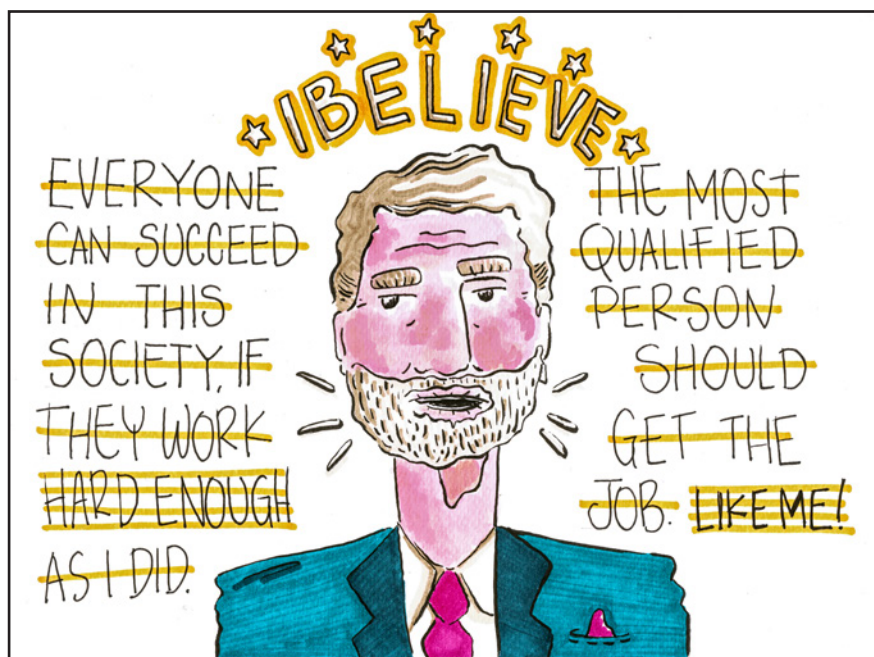
1. Dividi i partecipanti in piccoli gruppi di massimo cinque persone. Ogni gruppo riceve dieci diverse immagini.
2. Spiega ai partecipanti che dovranno analizzare i disegni e capovolgere quelli in cui riconoscono una micro-aggressione.
3. Quando i gruppi sono pronti, chiedi ai partecipanti di scrivere sul retro dei disegni in cui figura, a loro avviso, una micro-aggressione i motivi della scelta.
4. Presenta in plenaria i risultati del lavoro dei piccoli gruppi e procedi con il debriefing.

Domande di debriefing

- Come è stato identificare le micro-aggressioni? Che cosa ha reso l'identificazione facile/difficile?
- Quali sono i messaggi che queste immagini comunicano sulle persone che appartengono alle minoranze?
- Questi messaggi sono dannosi? Quanto?
- Hai mai assistito a situazioni simili? Puoi fare degli esempi di micro-aggressioni?











Sedie musicali

In sintesi

Attraverso il popolare gioco delle sedie musicali, i partecipanti esploreranno le conseguenze del razzismo invisibile sulle persone che ne sono vittima.

Materiali

Fogli di carta stampati e tagliati con indicazione dei beni (in allegato), stereo, sedie, cartelloni, pennarelli.

Procedura

1. Spiega ai partecipanti che giocheranno al gioco delle sedie musicali, in cui dovranno danzare in tondo intorno alle sedie finché la musica non si fermerà. A quel punto, dovranno cercare una sedia vuota e sedersi, ma dato che ci sarà sempre una sedia in meno rispetto al totale delle persone che giocano, un partecipante rimarrà in piedi.
2. Prima di iniziare il gioco, distribuisce tra i partecipanti i fogli stampati e ritagliati in cui sono indicati i beni, in modo che ogni partecipante ne abbia uno.
3. Iniziate a giocare. Tutte le volte che una persona rimane senza sedia dovrà leggere ad alta voce il proprio bene. Il gruppo dovrà quindi decidere se c'è qualcuno tra i partecipanti ancora in gioco che detenga un bene meno importante, in modo da poter fare a cambio. In questo caso, ad abbandonare il gioco sarà colui che detiene il bene meno importante e non colui che è rimasto in piedi.
4. Dopo ogni round e successiva decisione sull'eliminazione, toglie una sedia dal cerchio.
5. Continua l'attività fintanto che non rimarranno in cerchio tre o quattro persone, ossia, quelle con i beni più importanti.
6. Invita tutti a sedersi e prendere una penna/matita e un foglio. I partecipanti dovranno riflettere individualmente sulla seguente domanda:
Cosa succederebbe se per un giorno non potessi avere i beni indicati sul foglio di carta? E per un anno? Tre anni?

- 
7. Chiedi ai partecipanti di condividere le riflessioni e successivamente inizia il debriefing.

Domande di debriefing

- Come ti senti? Cosa pensi del gioco?
- É stato difficile scegliere chi rimaneva e chi doveva abbandonare il cerchio? Perché è stato difficile?
- Cosa assicura il nostro accesso ai beni/privilegi/diritti indicati sui foglietti di carta?
- Abbiamo tutti un eguale accesso a tali beni? Quali gruppi hanno un accesso migliore e quali altri un accesso limitato? Perché?
- Quali sono i fattori che possono limitare il nostro accesso a questi beni? Il razzismo è uno di questi fattori? Perché?
- Quali sono le conseguenze del razzismo – visibile e invisibile? Puoi fare esempi?
- Come possiamo ridurre al minimo il male provocato dal razzismo e le sue conseguenze sulle persone che ne sono vittima?
- Tutti coloro che soffrono di razzismo e razzismo invisibile subiscono conseguenze simili? Quali altri fattori sono in gioco?

Allegati: Beni

Casa	Cibo	Cellulare
Accesso a una struttura di culto	Accesso alla scuola	Accesso all'università
Amici	Sicurezza fisica	Indennità giornaliera
Vestiti caldi	Diritto di voto	Patente di guida
Macchina	Vacanze al mare	Accesso alle discoteche
Accesso a cure mediche	Diritto a viaggiare all'estero	Diritto a muovermi in tutte le parti della città
Accesso ai trasporti	Lavoro	Lavoro ben pagato
Possibilità di rivolgersi alla polizia	Possibilità di esprimere la mia opinione	Diritto di innamorarmi di chi voglio
Sentimento di appartenenza	Autostima	Sentimento di stima e apprezzamento da parte degli altri
Capacità di leggere	Capacità di scrivere	Aiuti economici in caso di malattia
Accesso a internet	Possibilità di apprendere lingue straniere	Possibilità di ottenere nuove qualifiche

Trattamenti diversi

In sintesi

A partire dalla propria esperienza, i partecipanti rifletteranno sull'incitamento all'odio. Successivamente esploreranno diversi casi-studio di incitamento all'odio e discuteranno possibili strategie di reazione. Rifletteranno anche sulle possibili risposte e reazioni nel momento in cui il linguaggio d'odio provenga da una persona conosciuta.

Materiali

Cartelloni, pennarelli, penne/matite, tabelle stampate (in allegato), lista di situazioni (in allegato)

Procedura

Parte prima

1. Di al gruppo che questa attività riguarda l'incitamento all'odio ed i crimini d'odio: puoi chiedere ai partecipanti se sanno cosa sono e cosa rappresentano. Puoi scrivere sul cartellone i due termini e chiedere ai partecipanti il significato. A conclusione di questa parte di attività, fai una sintesi di quanto emerso dalla discussione e dai una definizione di "crimine d'odio" e "incitamento all'odio".
2. Dopo, di ai partecipanti che farai alcune domande. Se la risposta alle domande sarà sì, i partecipanti dovranno alzarsi, se sarà no, i partecipanti dovranno rimanere seduti. Chiedi di rispondere secondo le proprie conoscenze e la propria esperienza: le risposte sono individuali e non bisogna consultarsi in gruppo. In questa fase, il gruppo deve mantenere il silenzio. Le domande sono le seguenti:
 - Hai mai incontrato episodi di incitamento all'odio su Internet?
 - Qualcuno dei tuoi amici è mai stato vittima di incitamento all'odio?
 - Qualcuno che conosci è mai stato vittima di violenza fisica, verbale o psicologica motivata da una propria caratteristica identitaria? (ad es. per il colore della pelle, per essere straniero, per l'aspetto fisico, ecc.)
 - Hai mai sentito parlare di crimini d'odio?
 - Hai mai sentito parlare nei media di casi di crimini d'odio?
 - Hai mai reagito quando hai visto esercitare violenza contro un'altra persona?

- Hai mai reagito di fronte a casi di incitamento all'odio su Internet?
 - Sono state punite le persone che hanno commesso violenza nei confronti di altri, a causa delle loro caratteristiche identitarie?
3. A conclusione di questa parte, potete brevemente discutere di ciò che è successo. Chiedi ai partecipanti come si sono sentiti nel rispondere alle domande e cosa li ha sorpresi. È stato difficile rispondere? Perché?

Parte seconda

4. Dividi i partecipanti in piccoli gruppi (ogni gruppo dovrebbe avere tra le cinque e le dieci persone). Dai a ogni gruppo un foglio di carta con la tabella (si veda sotto) e due o tre situazioni.
5. Ogni gruppo deve decidere insieme cosa farebbe in ciascuna delle situazioni descritte, sia se queste riguardano persone conosciute che sconosciute. Dai al gruppo circa quindici minuti. Chiedi ad ogni gruppo di scrivere le risposte nella tabella. Dì ai partecipanti che non è necessario che ogni persona all'interno del gruppo sia d'accordo su una unica comune risposta; è possibile dare diverse risposte per ogni situazione.
6. Invita i partecipanti a presentare i risultati in plenaria, in particolare di riportare le idee su come reagire. Dopo la presentazione di ogni gruppo, chiedi al resto dei partecipanti: Vi piace l'idea presentata? Pensate che la reazione sia appropriata all'evento? Avete altre idee? Dopo che tutti i gruppi hanno esposto, procedi con il debriefing.

Domande di debriefing

- E' stato difficile trovare idee su come reagire nelle situazioni proposte? Se sì, perché?
- Le vostre idee combaciavano o erano molto diverse? Perché?
- Hai trovato situazioni che secondo te non rappresentano incitamento all'odio o crimini d'odio? Quali e perché?
- La nostra reazione dovrebbe essere diversa nel caso in cui l'autore dell'atto sia una persona conosciuta o uno sconosciuto?
- Hai mai incontrato o sentito parlare di situazioni simili? Qual è stata la reazione del pubblico?
- Ignorare può essere una forma di reazione in alcune situazioni? In quali e perché?

- Secondo te è sempre importante reagire se ci si trova di fronte a situazioni simili? Perché?
- Quali sono i diritti umani violati in caso di incitamento all'odio?
- Perché sono così pochi i crimini d'odio documentati o qualificati nello specifico come crimini d'odio?
- Cosa puoi fare per prevenire l'incitamento all'odio e i crimini d'odio?

Allegati: Tabella

Situazione	COME REAGIRESTI SE LA PERSONA FOSSE...	
	Fosse conosciuta (collega, amico...)?	Fosse uno sconosciuto?
1		
2		
3		

Allegati: Lista di situazioni

La PERSONA posta su Facebook una battuta molto offensiva sui neri.

La PERSONA ride in corridoio di un ragazzo che viene dalla Cecenia. Lo chiama "sporco" e "negro". Commenta acutamente la sua scarsa conoscenza della lingua, imitando le sue affermazioni.

Sei a una festa con un gruppo di persone. La PERSONA offende i rifugiati. Dice che sono terroristi e che dovrebbero tutti andare in prigione. Dice che sono venuti qui solo per rubare i nostri lavori e usare il nostro sistema sociosanitario.

La PERSONA scrive sul suo blog un'analisi sociopolitica della migrazione contemporanea. Il testo è pieno di affermazioni come "Il motivo della migrazione contemporanea è la nostra accettazione forzata del multiculturalismo. Un'altra fede, specialmente l'Islam ... minaccia tutti noi. Dovremmo fare di tutto per evitare che immigrati e rifugiati si stabiliscano nel nostro Paese. Qualunque cosa!".

La PERSONA picchia nei bagni un ragazzo che si dice essere gay.

Nella tua classe, la PERSONA distrugge lo zaino di una ragazza musulmana. Le dice che non dovrebbe andare a scuola, perché c'è spazio solo per i "veri X". (X è la tua nazionalità)

La PERSONA prende parte ad una manifestazione contro l'accoglienza di rifugiati. Durante la manifestazione è stato dato fuoco a un pupazzo rappresentante un rifugiato.

La PERSONA a scuola si prende gioco delle persone con disabilità. Dice "questi storpi dovrebbero essere messi in una struttura chiusa, non in una scuola normale."

La PERSONA ha postato sulla propria pagina Facebook il seguente post "Uccidere un musulmano non è un peccato".

La PERSONA in un pub dice: "Questi ebrei sono ovunque. Guarda questo tizio al bar, guarda il suo naso: è sicuramente un ebreo."

La PERSONA non vuole partecipare al corso di lingua tedesca. Dice che non imparerà mai la lingua dei Nazisti e che i tedeschi sono dei maiali.

La PERSONA vuole iscriversi ad una organizzazione che apertamente accoglie idee xenofobe e razziste. Si dice che la scorsa settimana membri di questa organizzazione abbiano preso parte a un pestaggio di uno straniero in città.

Il triangolo rosa

In sintesi

I partecipanti sono invitati a raggrupparsi secondo forme e colori. Alla fine, qualcuno sarà lasciato fuori.

Materiali

Diversi post-it; pennarello rosa, blu, rosso e nero.

Procedura

1. Prima dell'attività, disegna una figura geometrica su ogni post-it: quadrato, cerchio, rettangolo, rombo, trapezio, ecc, a seconda del numero di partecipanti. Disegna un triangolo con bordi rosa solamente su un post-it.
2. Attacca un post-it sulla schiena dei partecipanti, in modo che non riescano a vedere il simbolo assegnato. Ogni partecipante può vedere solo i simboli degli altri.
3. Chiedi ai partecipanti di raggrupparsi sulla base di caratteristiche simili. Possono decidere di formare piccoli gruppi a seconda delle forme (ad esempio, tutti i quadrati o tutti i cerchi), o secondo il colore (ad esempio, tutti i rossi e tutti i blu). La persona con il triangolo rosa solitamente rimane da sola perché la figura sul post-it non appartiene a nessuna categoria di colore o forma.
4. Dai cinque minuti per raggrupparsi e invita i partecipanti a discutere cosa è successo e qual è il risultato finale.

Domande di debriefing

- Come state e come vi sentite?
- Siete soddisfatti del risultato e perché?
- Qual è stato il criterio di raggruppamento che avete usato? Perché avete deciso di scegliere questo criterio?
- Ci sarebbe stata un'altra modalità per raggrupparsi?
- Puoi paragonare quello che è successo nell'attività con la vita reale? Fai esempi.
- Chi è diverso?
- Come si realizzano processi di inclusione/esclusione?

Potere e caramelle

In sintesi

In questa attività i partecipanti sono invitati a distribuire risorse (caramelle) e valutare in che misura questo potere possa escludere gruppi e sulla base di quali criteri.

Materiali

Caramelle (almeno sessanta)

Procedura

Parte prima

1. Spiega ai partecipanti che hai una sorpresa per loro, ma che solo le persone nate tra aprile e ottobre la riceveranno. Sottolinea che tu stesso sei nato in quel periodo ed è proprio per questo che sai che sono i mesi in cui sono nate le persone migliori. Chiedi ai partecipanti nati in questo periodo di farsi avanti.
2. Dai una caramella a tutti quelli che si sono fatti avanti. Dì ai partecipanti che, avanzando alcune caramelle, possono decidere come assegnarle: o a tutti, o ai nati tra aprile e ottobre o ai nati in uno o due mesi specifici (più piccolo è il gruppo, più sono le caramelle che ognuno dei membri riceverà).
3. Se il gruppo distribuisce le caramelle in modo che alcuni abbiano due o più caramelle, di loro che puoi dargli altre dieci caramelle e solo le persone con due o più caramelle possono partecipare alla decisione su come verranno distribuite.

Parte seconda

4. Chiedi ai partecipanti con caramelle (o con due o più caramelle qualora tutti ne abbiano almeno una) di raccogliere tutte le caramelle che possiedono e formare un cerchio intorno a queste in modo da proteggerle.
5. Chiedi ai partecipanti senza caramelle (o con meno di due caramelle) come potrebbero fare per raggiungere le caramelle. Incoraggiali a provare. Osserva le strategie messe in atto. Assicura la sicurezza dei partecipanti e interrompi l'attività se diventa violenta.

- 
6. Dopo che le caramelle all'interno del cerchio sono state raggiunte, o dopo che sono stati fatti diversi tentativi, ringrazia i partecipanti e invitali a sedersi in cerchio per il debriefing.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- Come ti sei sentito durante il primo round di distribuzione di caramelle? Chiedilo a chi ha avuto le caramelle e a chi non le ha avute.
- Dopo la prima distribuzione, cosa ha deciso il gruppo e come?
- Chi ha avuto il potere di prendere decisioni e di elaborare regole che tutti dovevano seguire?
- Qual è stato il criterio in base al quale alcune persone hanno avuto accesso alle caramelle e al processo decisionale e altre no? È stato un criterio equo? Perché o perché no? (Se il gruppo non lo menziona, il facilitatore può sottolineare che il criterio non dipende sempre dalla volontà di una persona – ad esempio nessuno ha il controllo sulla propria nascita).
- Quali sono state le strategie per raggiungere le caramelle nella seconda parte dell'attività? Si è verificato malcontento o ci sono stati comportamenti aggressivi? Se sì, erano giustificati e perché?
- Se le caramelle fossero una risorsa pubblica e il loro possesso desse accesso al processo decisionale, sarebbe giusto? È così che stanno le cose nella nostra società? Fare esempi.
- Come possiamo risolvere situazioni e regole ingiuste?
- Qual è la relazione tra il potere e il razzismo nell'attività? E nella società?

La piramide del razzismo

In sintesi

In questa attività i partecipanti esploreranno diverse manifestazioni di razzismo, che dovranno classificare come crimini d'odio, razzismo visibile e razzismo invisibile.

Materiali

Copie stampate della lista di manifestazioni di razzismo (in allegato);
copie stampate del modello-piramide (in allegato)

Procedura

1. Dividi i partecipanti in piccoli gruppi di quattro o cinque persone.
2. Dai ad ogni gruppo una copia del modello-piramide. Il compito dei gruppi è quello di esaminare tutte le manifestazioni di razzismo e collocarle in quella che ritengono sia la parte appropriata della piramide. (A seconda del tempo e delle dinamiche, puoi ridurre il numero di manifestazioni di razzismo o anche chiedere ai partecipanti di aggiungerne di nuove).
3. I gruppi presentano il loro lavoro in plenaria.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- Avete pensato ad altri esempi di manifestazioni di razzismo? Se sì, quali?
- Quali sono state le più difficili da collocare e perché?
- Secondo voi perché la forma del modello è una piramide e non, per esempio, tre cerchi o tre quadrati?
- Perché il razzismo invisibile è collocato alla base? (la base sostiene il resto della struttura: non avremmo aggressione fisica se non ci fossero le fondamenta per sostenerla)
- Qual è l'idea alla base del razzismo visibile e invisibile?
- Le manifestazioni di razzismo invisibile sono diffuse, normalizzate e spesso non prese troppo in considerazione. Ma quali sono le conseguenze?

Allegati: Lista di manifestazioni di razzismo

- Genocidio (eliminazione fisica di persone di una certa origine etnica);
- Pestaggi che hanno come motivazione il razzismo (ad es. "Andiamo a picchiare qualche nero");
- Barzellette (ad es. "Un ebreo e un negro entrano in un bar ...");
- Proverbi;
- Paragoni (ad es. "Come una persona bianca");
- Complimenti che degradano i gruppi di appartenenza (ad es. "Sei educato, non come gli altri del tuo gruppo etnico");
- Generalizzazioni ("Non assumere mai un indiano. Un amico di mia sorella era indiano ed era molto inaffidabile.");
- Stereotipi ("Le donne non sanno guidare");
- Miti ("Sono geneticamente più stupidi");
- Inviti alla violenza ("Dovremmo lottare con ogni mezzo contro l'invasione dei musulmani");
- Soprannomi divertenti;
- Scelte politiche (ad es. Sgomberi di famiglie rom, lasciando stare hotel illegali);
- Negazione di servizi (ad es. Rifiutarsi di servire i migranti latini in un ristorante);
- Segregazione (mettere i bambini di un gruppo etnico in una scuola a parte o in una classe a parte all'interno della stessa scuola);
- Mantenimento di distanze fisiche (es. evitare la vicinanza con qualcuno a causa del colore della pelle);
- Discriminazione sul posto di lavoro (rifiuto sistematico di assumere o promuovere persone appartenenti a determinati gruppi - a causa dell'origine, del sesso, ecc.);
- Umiliazione a livello personale (un funzionario pubblico si rivolge ad alcuni in modo educato e rispettoso ed altri in modo informale e non rispettoso);
- Supposizioni sull'aspetto esteriore ("Ha occhi buffi, deve essere cinese");
- Disumanizzazione (paragonare le persone ad animali o a insetti - scimmie, cani, scarafaggi, ratti, parassiti, ecc.).

Allegati: Modello di piramide



Razzismo in movimento

In sintesi

Attraverso una breve rappresentazione teatrale, i partecipanti sono invitati a discutere e presentare la propria visione del razzismo.

Procedura

1. Dividi i partecipanti in piccoli gruppi di quattro o cinque persone.
2. In ogni gruppo i partecipanti dovranno discutere cosa sia, secondo loro, il razzismo. Le idee raccolte dovranno essere presentate in una breve rappresentazione teatrale (ogni rappresentazione dovrà avere una durata di non più di due minuti). Se vuoi, puoi anche fornire requisiti aggiuntivi, ad esempio: non parlare nella rappresentazione.
3. Ogni gruppo esegue la propria rappresentazione. Dopo ognuna, gli altri gruppi possono chiedere chiarimenti, o provare ad indovinare cosa è stato rappresentato. Non si avviano però discussioni di merito prima che tutte le scene siano state presentate.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- Sei rimasto sorpreso da qualcosa e, se sì, cosa?
- C'era qualcosa in comune in tutte le rappresentazioni? C'era qualcosa di diverso?
- Il razzismo può essere spiegato in altri modi oltre a quelli che sono già stati rappresentati? Se sì, quali?
- Le rappresentazioni di solito mostrano azioni e movimenti. Il razzismo può anche assumere la forma di inerzia-inazione? Se sì, in che modo?
- Ci sono aspetti del razzismo che non sono stati messi in luce nelle rappresentazioni? Se sì, quali?

Puoi utilizzare il debriefing per estrarre una definizione di razzismo inteso come modo di pensare che può assumere varie manifestazioni: alcune più estreme ed esplicite, altre apparentemente più innocue. Tuttavia, le diverse manifestazioni hanno all'origine la stessa idea: che alcune persone valgono di più rispetto ad altre.

E' razzismo o no?

In sintesi

Questo è un esercizio di dibattito in movimento, in cui i partecipanti devono decidere se le frasi o situazioni proposte rappresentano o meno casi di razzismo.

Materiali

Etichette "Razzismo" e "Non razzismo"; Lista di situazioni (in allegato); computer e proiettore (facoltativo)

Procedura

1. Attacca le etichette "Razzismo" e "Non razzismo" sulle pareti opposte della stanza.
2. Spiega al gruppo che leggerai alcune brevi situazioni e che ogni partecipante dovrà decidere se esse rappresentano o meno manifestazioni di razzismo, posizionandosi nella stanza di conseguenza. Spiega che possono cambiare idea e muoversi in qualsiasi momento.
3. Leggi ogni situazione in modo forte e chiaro e ripetila un paio di volte. Dai tempo ai partecipanti di prendere una decisione e posizionarsi. Se vuoi, puoi anche proiettare ogni affermazione.
4. Ad ogni affermazione, dopo che i partecipanti si sono posizionati, chiedi ad alcuni di loro di condividere il motivo per cui si trovano dove si trovano. Ricorda ai partecipanti il significato precedentemente concordato di razzismo (mentalità secondo la quale alcune persone valgono più di altre). Non incoraggiare lunghe discussioni.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- C'è qualcosa che ti ha sorpreso e se sì cosa?
- Quali sono state le situazioni più difficili da etichettare e perché?
- Secondo la nostra definizione, tutte le situazioni proposte rappresentavano esempi di razzismo. Sei d'accordo e se sì, perché?

- Quali manifestazioni di razzismo abbiamo ritrovato nelle diverse situazioni? Quali altre situazioni potrebbero esserci? Fate esempi a partire dalla vostra vita di tutti i giorni.

Allegati: Lista di situazioni

- I neri sono scimmie
- I Rom non possono entrare nel bar perché la scorsa settimana sono scomparse due borse.
- I cittadini britannici non vogliono più che nel loro paese siano ammessi migranti dalla Bulgaria.
- I musulmani sono violenti
- Lei è nera, ma molto bella
- George non può votare perché è su una sedia a rotelle e per arrivare al seggio elettorale ci sono alcune rampe di scale
- Un gruppo di persone vandalizza un manifesto che mostra due uomini che si abbracciano e chiedono l'accettazione della comunità LGBTI

Guarda

In sintesi

In questa attività i partecipanti sono incoraggiati a riflettere sulle proprie qualità migliori e presentarle agli altri.

Materiali

Fogli, penne/matite

Procedura

1. Di ai partecipanti che, nel contesto di una competizione che mette in palio un meraviglioso viaggio intorno al mondo, devono fare un elenco delle loro migliori qualità. Invitali ad essere onesti, ma anche non timidi.
2. Dai ai partecipanti tempo di riflettere individualmente e scrivere la propria presentazione. Quindi, condividete tutte le presentazioni in plenaria.
3. Prima di passare al debriefing, puoi dire ai partecipanti che tutti hanno fatto un ottimo lavoro, motivo per cui tutti sono vincitori.

Domande di debriefing

- Come ti senti?
- Cosa è stato più difficile, scrivere le proprie qualità o presentarle agli altri? Perché?
- La lista sarebbe stata diversa se non fosse stato richiesto di condividerla? Perché?
- Quali qualità si riferiscono al modo in cui interagiamo con gli altri e al modo in cui li trattiamo?
- Perché è importante essere più consapevoli delle nostre qualità? Come questo può essere correlato alla lotta al razzismo?
- Quali qualità della lista desidereremmo avere ma non possediamo ancora? Come possiamo migliorarci?
- Quali sono le qualità che dovrebbero essere possedute dalle persone per costruire un mondo libero dal razzismo?

La RETE

In sintesi

Questa è un'attività di simulazione in cui i partecipanti interpretano il ruolo di impiegati di un social network che devono decidere se un determinato contenuto rappresenti o meno un incitamento all'odio che va contro i regolamenti della piattaforma.

Materiali

- Schede di ruolo (allegate, una per ogni partecipante in ogni gruppo)
- Schede relative ai contenuti del social network (in allegato)
- Schede con il regolamento del social network (allegate, una per ogni gruppo)
- Schede con la normativa giuridica (una per ogni gruppo): è necessario prepararle prima dell'inizio dell'attività utilizzando come fonte la normativa nazionale (codice penale / civile) sull'incitamento all'odio e sui crimini d'odio.

Procedura

NOTA: L'attività può essere svolta in un gruppo (preferibilmente fino a 16 persone). Se il gruppo è grande, è preferibile dividerlo in due.

1. All'inizio dell'attività chiedi ai partecipanti se utilizzano i social networks. Chiedi quali, quanto spesso e il motivo per cui li utilizzano.
2. Di ai partecipanti di immaginare di essere parte di un gruppo di lavoro all'interno della RETE, un social network per giovani, con circa 4 milioni di utenti registrati. Ogni giorno gli utenti del portale pubblicano circa cinque milioni di post e commenti. Il social sta crescendo e ogni mese il numero di iscritti aumenta. Il tuo gruppo di lavoro si occupa delle segnalazioni degli utenti relative alla violazione delle normative. Il tuo compito è quello di decidere cosa fare con ogni segnalazione. Puoi decidere di lasciare i post segnalati, cancellarli o persino segnalarli alle forze dell'ordine qualora costituiscano un reato. I partecipanti saranno divisi in tre gruppi di uguali dimensioni. Ogni gruppo ha il proprio numero: uno, due e tre.

- Gruppo 1: Team leader
 - Gruppo 2: Esperti di policy del portale
 - Gruppo 3: Consulenti sociali
3. Spiega ai partecipanti che il portale ha un'attività specifica: un gruppo di consulenti sociali è coinvolto nel gruppo di lavoro che si occupa dei contenuti segnalati. I consulenti sociali sono giovani utenti del portale ed hanno lo stesso diritto di decisione al pari degli altri membri del gruppo di lavoro.
 4. Chiedi ai partecipanti di disegnare le loro schede di ruolo. Dopo di loro di unirsi al proprio gruppo. L'obiettivo è di iniziare a familiarizzare con il regolamento della RETE e con la normativa giuridica, oltre che discutere i contenuti sottoposti. Dai a ogni gruppo i seguenti materiali: un estratto dal regolamento della RETE, la scheda con la normativa legale e la scheda con i contenuti tratti dal portale. Ogni gruppo dovrà decidere cosa fare con i contenuti ricevuti. Chiedere ai partecipanti di ogni gruppo di prendere appunti sulle loro decisioni e sugli argomenti alla base. Hanno circa trenta minuti per farlo. Chiedi ai partecipanti di ogni gruppo di annotare le decisioni prese e le argomentazioni alla base. Lascia ai partecipanti circa 30 minuti.
 5. Dopo questa parte dell'attività, dividi i partecipanti in gruppi ancora più piccoli. Ogni piccolo gruppo deve essere composto da tre persone (una persona in rappresentanza dei team leader, una dei consulenti sociali e una degli esperti di policy del portale). Ogni gruppo deve decidere cosa fare per ogni contenuto segnalato del portale. Dopo approssimativamente venti minuti, chiedi ai gruppi di presentare le proprie proposte per ognuno dei contenuti segnalati. Puoi disegnare una tabella sulla lavagna per raccogliere le proposte dei gruppi, ad esempio:

Contenuto	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4

Domande di debriefing

- Come ti sei sentito durante l'attività? Cosa è stato più difficile?
- Come sono state prese le decisioni? Sei soddisfatto del modo in cui sono state prese le decisioni?
- Le soluzioni proposte secondo te sono adeguate al contenuto? Come è stato deciso?
- Nelle decisioni prese avete tenuto in considerazione che il contenuto sia stato pubblicato da una persona privata o da un personaggio pubblico?
- I personaggi pubblici dovrebbero avere il diritto di parlare più degli altri? In caso affermativo, perché? In caso contrario, perché?
- Hai mai letto i regolamenti dei social su cui hai un account? Cosa c'è scritto? Ci sono accenni all'incitamento all'odio?
- Come reagisci quando ti trovi di fronte a situazioni di incitamento all'odio su internet? Lo segnali? Qual è la reazione degli amministratori del portale?
- Dove puoi trovare la normativa giuridica relativa all'incitamento all'odio? Quali gruppi non sono presi in considerazione nella normativa? Perché? Significa che possono essere offesi e attaccati?
- Quali sono i limiti della libertà di espressione?

La rete è stata pubblicata originariamente in polacco in: Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi - pakiet materiałów edukacji praw człowieka, Warszawa 2017: Amnesty International

Allegati: Estratto dal regolamento della RETE

Ciò che conta di più è la sicurezza dei nostri utenti.

Esaminiamo con molta attenzione le segnalazioni che riceviamo per identificare minacce gravi alla sicurezza pubblica e privata. Rimuoviamo minacce relative a lesioni personali, minacce di potenziali furti, atti vandalici o altre minacce legate alla sfera finanziaria.

La RETE incoraggia discussioni aperte, condividendo punti di vista e opinioni. Tuttavia, rimuoviamo contenuti che incitano all'odio, attaccando direttamente gli utenti a causa di:

- colore della pelle,
- etnia,
- nazionalità,
- religione o credo,
- orientamento sessuale,
- sesso, identità di genere,
- disabilità o malattia.

Non permettiamo che la RETE possa essere utilizzata da organizzazioni e individui che promuovono l'odio verso gruppi protetti.

Non permettiamo alle organizzazioni di creare pagine all'interno della RETE che promuovano attività terroristiche o che organizzino attività illegali.

Rimuoviamo anche materiale che esprime supporto verso gruppi coinvolti nelle sopramenzionate attività, caratterizzate da comportamenti illegali e violenti. È vietato rendere omaggio e sostenere i leader di queste organizzazioni, oltre che sostenere le loro attività.

Non tolleriamo molestie o bullismo. Segnaliamo alle forze dell'ordine i casi di gravi violazioni della legge.

Rimuoviamo materiali intimidatori o che promuovano violenza e abuso sessuale.

(Sviluppato sulla base del regolamento e della normativa di Facebook)

Allegati: Schede di ruolo

Gruppo UNO: Team leader

Il tuo compito sarà quello di tenere un meeting in un gruppo di tre persone: oltre a te, ci sarà un esperto della policy del portale e un consulente sociale. Il tuo lavoro sarà diviso in due step:

PRIMO STEP: Incontro con il gruppo di team leader. Leggete con attenzione gli estratti dal regolamento del portale e la normativa giuridica. Oltre a questo, discutete i contenuti segnalati e iniziate a farvi un'idea di come comportarvi. Avete diverse opzioni: eliminare il contenuto, lasciare il contenuto, contattare l'utente, segnalare il contenuto alle forze dell'ordine, chiudere l'account utente. Potete anche suggerire altre soluzioni.

SECONDO STEP: Il tuo compito sarà quello di tenere/facilitare un incontro in un gruppo di tre persone: oltre a te, ci sarà un esperto della policy del portale e un consulente sociale.

Durante il lavoro del gruppo, dovrete decidere cosa fare con i contenuti segnalati. Il tuo compito è quello di guidare il lavoro del gruppo. All'inizio, dai il benvenuto e introduci i membri del gruppo. Dopo leggi o mostra la prima scheda riportante i contenuti del portale e chiedi agli altri membri le proprie opinioni. Successivamente decidi come muoverti. Spetta a te decidere cosa fare con il contenuto. Ricorda che devi giustificare ogni decisione.

Gruppo DUE: Esperti di policy del portale

Siete il gruppo responsabile della politica del portale e del rispetto della stessa da parte degli utenti. Dovete assicurarvi che le decisioni prese sul contenuto del portale siano conformi alle norme e al regolamento del portale e alle leggi in vigore nel paese. Il tuo lavoro sarà diviso in due fasi.

PRIMO STEP: Incontro con il gruppo degli esperti di policy del portale. Leggete con attenzione gli estratti dal regolamento del portale e la normativa giuridica. Oltre a questo, discutete i contenuti segnalati e iniziate a farvi un'idea di come comportarvi. Avete diverse opzioni: eliminare il contenuto, lasciare il contenuto, contattare l'utente, segnalare il contenuto alle forze dell'ordine, chiudere l'account utente. Potete anche suggerire altre soluzioni.

SECONDO STEP: Incontro in un gruppo di tre persone: oltre a te, ci sarà un team leader e un consulente sociale. Durante il lavoro del gruppo, dovrete decidere cosa fare con i contenuti segnalati. L'incontro sarà facilitato dal team leader. Presenta la tua proposta e discutila. La decisione finale spetta al team leader.

Gruppo TRE: Consulenti sociali

Fai parte del gruppo di persone che sono state selezionate come consulenti. Il tuo ruolo è quello di assicurarti che i dipendenti del portale non abusino del diritto a rimuovere contenuti e che la libertà di espressione sia rispettato. Il tuo lavoro sarà diviso in due fasi.

PRIMO STEP: Incontro con il gruppo dei consulenti sociali. Leggete con attenzione gli estratti dal regolamento del portale e la normativa giuridica. Oltre a questo, discutete i contenuti segnalati e iniziate a farvi un'idea di come comportarvi. Avete diverse opzioni: eliminare il contenuto, lasciare il contenuto, contattare l'utente, segnalare il contenuto alle forze dell'ordine, chiudere l'account utente. Potete anche suggerire altre soluzioni.

SECONDO STEP: Incontro in un gruppo di tre persone: oltre a te, ci sarà un team leader e un esperto della policy del portale. Durante il lavoro del gruppo, dovrete decidere cosa fare con i contenuti segnalati. L'incontro sarà facilitato dal team leader. Presenta la tua proposta e discutila. La decisione finale spetta al team leader.

Allegati: Contenuti del portale

- 1 | Commento di un privato sotto un articolo che riportava segnalazioni di abusi su minori da parte di rifugiati nelle piscine in Germania (l'articolo è apparso sul sito "Non per l'islamizzazione dell'Europa")

E non ci sono veri giovani in Germania che possano intervenire nell'unico modo giusto, cioè con la forza e l'aggressione? Se uno dei rifugiati fosse stato preso a pugni in faccia, la volta successiva ci avrebbe pensato due volte a quello che stava facendo.

- 2 | Un'organizzazione non governativa ha pubblicato sulla propria pagina un manifesto con il seguente contenuto:

L'omosessualità danneggia seriamente la vita e la salute

Gli omosessuali sono condannati due volte più spesso degli eterosessuali per crimini sessuali.

Gli omosessuali hanno quattro volte più probabilità di commettere un omicidio.

(oltre al testo, sul manifesto c'è una foto di un uomo in manette)

- 3 | Una nota consigliera comunale pubblica questo post sul suo profilo:

Afferra quella cosa e rasala a zero!

Sotto il testo c'è la foto del parlamentare del partito di opposizione, criticato dalla consigliera.

- 4 | Un privato cittadino scrive sui rifugiati:

Lasciate le donne e i bambini e tutti quei tori che cercano di diversi su un aereo che li riporti in Siria e in Iraq o da dove vengono. Lasciateli combattere per la libertà e quando vincono, lasciateli lavorare per il loro Paese... Arbeit macht frei o il lavoro rende liberi....

5 | Un video di un privato dove si dicono le seguenti frasi:

Il più grande ostacolo al movimento per la libertà, che mira a rafforzare la nazione, non sono gli oligarchi, la mafia, l'establishment o altri nemici, ma c'è una semplice codardia, una semplice passività ebraica (...). Gli oppressori e la mafia ebraica passiva vorranno mettervi in ginocchio, strisciare, macinare, ingoiare, digerire, e alla fine vorranno sputarvi, perché non siete necessari.

Chi è chi?

In sintesi

I partecipanti lavorano con le immagini ed esplorano i pregiudizi legati alle apparenze fisiche.

Materiali

Serie di foto (allegate), copie stampate della lista di domande (allegata)

Procedura

1. Dividi i partecipanti in piccoli gruppi di tre o quattro persone e consegna ad ogni gruppo una serie di otto immagini.
2. Chiedi ai partecipanti di guardare tutte le immagini con attenzione e di selezionare quella che gli risuona di più, e che “racconta” una storia che avrebbero piacere di scoprire. (In alternativa, per risparmiare risorse e tempo puoi consegnare a tua scelta una foto ad ogni gruppo o distribuirla in modo casuale).
3. Quando tutti i gruppi hanno selezionato una foto, distribuisce la lista di domande. Spiega che le domande aiuteranno i partecipanti a creare una storia sulla persona dopo aver attentamente osservato l'immagine.
4. Chiedi ai gruppi di presentare le loro storie in plenaria e successivamente avvia il debriefing.

Domande di debriefing:

- Quale foto avete scelto e perché?
- Quali informazioni individuate nella foto vi hanno aiutato a sviluppare la storia?
- Qual è stato il livello di difficoltà nel rispondere alle domande su questa persona?
- Quanto è probabile che la tua storia sia vera? Perché?
- Secondo te come mai tendiamo ad associare certe storie a certe caratteristiche fisiche?

- Nella vita reale, in quali situazioni usiamo le caratteristiche fisiche per crearci un'opinione sulle altre persone?
- Basare il nostro giudizio sulle caratteristiche fisiche che tipo di conseguenze potrebbe avere?



Allegati: Lista di domande

- Come si chiama?
- Quanti fratelli ha?
- Come sarà la sua casa? Con chi vive?
- Dove potrebbe andare in vacanza?
- Cosa potrebbe fare nel tempo libero?
- Che lavoro fa?
- Che lingue parla?
- Qual è il suo livello di istruzione?
- É sposato? Ha dei figli?
- Quali sono i suoi sogni e i suoi obiettivi?

Allegati: Foto

<https://unsplash.com/collections/10024483/activity-who-is-who>



APPROCCI

Azioni di comunità

«Se uno ferma la palla o cerca di controllarla toccandola due volte consecutivamente, l'arbitro fischia il fallo e gli avversari fanno il punto. Diabolico ed antistorico: il passaggio come gesto obbligatorio per regolamento in un mondo che insegna a tenersi strette le proprie cose, i propri privilegi, i propri sogni, i propri obiettivi. Non c'è nessuno che può schiacciare se non c'è un altro che alza, nessuno che può alzare se non c'è un altro che ha ricevuto la battuta avversaria».

Mauro Berruto, ex- allenatore della squadra di pallavolo maschile italiana

Pensare e quindi generare azioni comunitarie che abbiano come punto di riferimento i delicatissimi temi dell'esclusione e del razzismo significa posizionarsi su due livelli, sia teorici che pratici:

- un primo livello riguarda cosa si intende per comunità e quanto questa "entità", così multiforme e interpretabile, possa essere importante per azioni contro il razzismo e contro ogni tipo di esclusione.
- un secondo livello è relativo al quanto sia impegnativo coinvolgere la comunità, non tanto e non solo su azioni fortemente incentrate su tematiche antirazziste, ma anche su azioni che possano toccare e attraversare le aree "intorno" a questi argomenti. Queste aree rappresentano dei veri e propri sistemi che possono poi bloccare la prospettiva di accoglienza, integrazione e coesione sociale nei diversi contesti di vita.

Comunità

Cosa è una comunità?

Una comunità può generalmente essere definita come il luogo in cui si formano e si rafforzano le identità individuali e collettive, il luogo in cui vengono riconosciute, confermate, alimentate e trasformate.



Così definita, una comunità è il luogo, la cornice, in cui si svolge il processo di identificazione. Il concetto di comunità richiama altri concetti e termini che aiutano a comprenderne, anche se non completamente, il significato: i confini fisici di un territorio, la sua organizzazione politica ed economica, la sua popolazione, la sua storia e le sue origini, il sistema dei valori condivisi, dei problemi, dei vari servizi attivati per risolverli, dei bisogni della popolazione, ecc.

Ognuno di noi vive in una comunità ma non tutti sappiamo come si articola e si esprime, e siamo ancora meno consapevoli del nostro ruolo e potere all'interno della sua struttura. Senza conoscenza e consapevolezza, però, non è possibile sviluppare un senso di appartenenza e di partecipazione che si esprime in una cittadinanza attiva.

La domanda di “comunità” è una delle più attuali e urgenti in un mondo caratterizzato da sempre maggiori opportunità di cambiamento e trasformazione ma, al tempo stesso, sempre più privo di punti di riferimento condivisi e vincolanti. Vivere all'interno di una comunità non significa automaticamente sapere che cosa essa sia, quali siano le sue origini, i suoi confini, quale sia l'organizzazione politico amministrativa ed economica, quale il sistema dei valori comuni, le problematiche emergenti, l'organizzazione dei servizi che rispondono ai bisogni della popolazione.

Nella società delle pluri opportunità, dove le dimensioni si modificano e si annullano rispetto alle possibili interazioni tecnologiche, da un lato aumenta la possibilità di comunicazione, dall'altro però c'è il rischio di indebolire il legame di prossimità¹ e, con il legame, il valore del contesto fisico di vita. Non c'è dubbio che il tempo moderno porti con sé possibilità importanti ma non si può negare che, soprattutto per un giovane, tanta possibilità possa disorientare. La ricerca e la ridefinizione di uno spazio “fisico” dove potersi “sentire parte” – per poi, con chiaro obiettivo, dare avvio e consolidamento a processi di compartecipazione – diventa un'urgenza di coesione e convivenza responsabile.

Gli elementi fondamentali per definire uno spazio fisico sono senza dubbio il “territorio” (ambiente fisico naturale e costruito dall'uomo), che garantisce le risorse necessarie allo sviluppo della

1 Prossimità: Dal latino proximus = il più vicino. Nella frase significa vicinanza.

comunità e dispone le possibilità e i vincoli che condizionano le comunicazioni, i “rapporti sociali” e il “legame sociale” (legami di solidarietà, identificazione, competizione e conflitto che sfociano in una forma di organizzazione sociale), che caratterizzano la popolazione compresa in quel territorio.

Cosa significa agire consapevolmente in una comunità?

Un territorio che è comunità può sviluppare nelle persone una condivisione dei bisogni di ciascuno, eguali diritti e simmetrici doveri, collegati e coordinati in un vincolo solidale ordinato a promuovere la costruzione del bene comune. Tutto sta nel riconoscere quel territorio, quel contesto, quella comunità come propri, non nel senso di “proprietà” ma come spazio dove esprimersi liberamente, sentirsi parte, criticamente condividere.

La comunità così disegnata è senz'altro un sistema complesso e leggerla per interpretarla non è semplice, in quanto sistema che non è la sommatoria delle parti, ma il risultato anche della loro interrelazione e dalla volontà degli attori di mettersi in gioco. Ogni decisione, infatti, è definita grazie a tutti gli elementi di trasversalità presenti. È difficile riconoscere le forze in campo che operano al di là degli elementi strutturali, perché la loro azione è in costante divenire e non è facile descriverla all'interno di proprie mappe di riferimento. Se da una parte la comunità come “valore” è un elemento base per impostare qualsiasi ragionamento sulla tematica, è altrettanto fondamentale l'aspetto della comunità come “prassi”, che deve essere patrimonio di ogni cittadino ma anche, e soprattutto, patrimonio della collettività come struttura compatta. Una prassi di comunità promossa con capacità, competenze e progettualità è dunque fondamentale a mantenere alta la motivazione collettiva rivolta a far partecipare le persone a positivi e corretti stili di vita. La condivisione, l'interazione fra le persone si reggono e crescono, infatti, attraverso norme e convenzioni e, in una fase immediatamente precedente, sulla positiva accoglienza delle stesse norme e delle analoghe convenzioni.

Quali sono i dispositivi per agire in una comunità?

Un primo atto che è rivolto a tutti gli attori in campo e che riguarda la capacità di percezione e coscienza del luogo perché questo possa esprimere tutta la generatività potenziale. Sentire il luogo significa co-

struire un senso relazionale comune, significa conoscere il contesto in cui si è e riconoscerlo come oggetto personale e collettivo cosciente.

Un secondo atto che invece ha a che fare con la dimensione delle separazioni e le incrostazioni che un ecosistema, per diventare favorevole, deve abbassare se non eliminare. Ed è azione di sistema che coinvolge come attori principali figure sociali capaci di interpretare modelli di intervento in chiave di abilitazione di comunità e organizzazioni che si sanno rileggere e reinterpretare in chiave innovativa.

Un terzo atto, infine, che grazie a un contesto allenato allo sconfinamento riesce ad accogliere le ibridazioni, le diversità, i conflitti in chiave inclusiva vivendo il luogo con densità relazionale.

Una densità relazionale che permette di far confluire in aree simboliche e pratiche tutti gli atti sociali tesi allo sviluppo dell'autonomia delle persone e dell'intera comunità di riferimento.

Queste aree simboliche e pratiche sono capaci di vivere e mutare grazie alla presenza di questa intensa relazione.

Una intensa relazione che sta in quella cornice di significati espressi con forza e grande visione dalla Ostrom² che ha dimostrato che le comunità, intese come l'insieme degli appropriatori e degli utilizzatori delle risorse collettive sono in grado in certe condizioni di gestire essi stessi le risorse naturali in modo soddisfacente per se stessi e duraturo nel lungo periodo per le risorse.

E per certe condizioni, Ostrom si riferisce alla conoscenza, alla fiducia e alla comunicazione tra i componenti di una comunità; alla esistenza di sistemi di regole o istituzioni già consolidate sul territorio; e alla non interferenza di un'autorità esterna come lo Stato.

Si tratta quindi di una filiera conseguenziale di capacità da conquistare che partono dalla consapevolezza o presa di coscienza, passano dall'acquisizione di competenza ed arrivano alla costruzione densa di relazioni permanenti.

2 Ostrom E. 2007. *Governare i beni collettivi. Istituzioni pubbliche e iniziative della comunità*, Marsili editore.

Le azioni di comunità contro i pregiudizi, il razzismo e le altre forme di intolleranza

Portare avanti azioni di comunità

Promuovere il coinvolgimento della comunità significa aprire spazi alla partecipazione dei cittadini, dove possano essere sperimentate forme di cittadinanza attiva che superando le classiche logiche della rivendicazione e della lamentela, siano in grado di sviluppare senso di responsabilità e creare intese e relazioni fiduciarie fra gli attori sociali in gioco.

Fare Sviluppo di Comunità significa orientare l'azione a migliorare le relazioni fra le componenti locali di un "sottosistema socio-territoriale a confini definiti", affrontare i conflitti e rimuovere i blocchi che ostacolano l'espressione delle risorse e delle potenzialità latenti, per promuovere la costruzione di un "noi plurale" e la ridefinizione in positivo di un'identità collettiva condivisa che permetta lo sviluppo di nuove modalità di vivere individuale e collettivo.

Le azioni devono essere prossime, reciproche e "capacitanti"

L'azione di comunità deve curare il valore esperienziale e quindi alcune parole agite come prossimità, reciprocità e capacitazione sono fondamentali.

La prossimità, aggettivo che indica un duplice movimento, andare oltre con lo sguardo e condividere, e una doppia prospettiva, inclusiva e di capacitazione ed empowerment³.

Andare oltre quindi significa alzare gli occhi e dare alla propria esistenza un orizzonte, alzare lo sguardo significa riuscire a vedere gli altri che possiamo incrociare proprio nel meraviglioso paradosso di essere vicini ma sentirsi accanto per quello che si vede lontano.

Entra qui in campo allora l'appartenenza, cioè la comprensione che contrariamente al sentirci soli e isolati da un contesto che ci condiziona e limita apparteniamo appunto a uno stesso orizzonte che ci permette di cominciare a dire noi. A sentire cioè che l'appartenenza può essere contemporaneamente l'elemento di unione sia degli aspetti positivi del contesto in cui viviamo sia dei suoi aspetti critici. La mia vita crescerà in relazione alla crescita di quella degli altri che

condividono il mio stesso contesto e luogo (appunto ricco di potenzialità ma anche di elementi fragili e da ripensare).

Ecco come si può comprendere la parola prossimità, oltre che nel senso di vicinanza, anche in una prospettiva inclusiva. Il nostro orizzonte dipende dalla condivisione di un orizzonte collettivo tra quei soggetti appartenenti allo stesso contesto.

In questo panorama è centrale quindi anche il tema della pratica di reciprocità. La reciprocità non è questione individuale ma, primariamente, una relazione.

L'etica della reciprocità tra individui è il fondamento della dignità, della convivenza pacifica, della legittimità, della giustizia, del riconoscimento e del rispetto tra individui anche molto diversi fra loro. La reciprocità è la base essenziale per interpretare il moderno concetto di collettività.

Sono allora proprio prossimità e reciprocità, che insieme possono riuscire a ricostruire intrecci volontari tra persone che hanno nel luogo un pezzo di destino, di sogno, di prospettiva che se condivisi diventano più immaginabili, più fattibili, più sostenibili.

La possibilità di dar vita a qualcosa di raggiungibile e realizzabile si snoda perciò su un terreno di elaborazione collettiva, in cui i desideri del gruppo sociale possono prendere forma, in modo da *"re-imparare a pensare il futuro"*⁴.

Le azioni di comunità contro il razzismo e le altre forme di intolleranza devono "stare" su alcune dimensioni pregiudiziali

Il rapido modificarsi delle fenomenologie sociali nel mondo occidentale rende necessaria una grande capacità di adattamento dell'offerta sociale che potrebbe abbassare situazioni di conflitto sempre più in atto (ad esempio, l'ambito dei flussi migratori, l'ambito della sicurezza urbana, l'ambito della microcriminalità sociale oltre che l'aumento dei casi di razzismo invisibile, ...), e dare un grande supporto alla creazione di processi di qualità della vita sociale sicuramente più vivibili.

4 Appadurai A. 2011. *Le aspirazioni nutrono la democrazia*, Etal edizioni srl, Milano.

Questo lo si può e deve fare con dispositivi istituzionali, con norme, con procedure, con processi educativi ma anche e soprattutto con prassi di comunità.

In questa cornice è importante allora comprendere prima di tutto che diventa sfidante coinvolgere la comunità non tanto e non solo su azioni puntate fortemente sulle tematiche (nel nostro caso antirazziste) ma quanto su azioni che possono andare a toccare e incrociare le parti “intorno” al problema. Parti che sono dei veri e propri sistemi che possono bloccare poi la prospettiva di accoglienza, integrazione, coesione sociale nei contesti di vita.

E allora sono prioritarie tre dimensioni pregiudiziali che bloccano (o se “abilitate” aprono) lo sviluppo di comunità sono:

- il confine;
- la gerarchia;
- i luoghi “privati”.

Ed è su queste che merita provare a fare un lavoro intenso e strategico con le comunità.

Il confine divide per questo dobbiamo sconfinare ovvero coinvolgere gruppi e categorie diverse, inusuali con cui progettare sfide e non simulazioni.

La gerarchia rende tutto classificato per ruoli e posiziona un sotto e un sopra. Si devono allora usare formule orizzontali: tutti decidono.

La privatizzazione dei luoghi, dei contesti che nascono come pubblici emargina e distanzia le fasce deboli (qualunque sia la debolezza). Si deve recuperare il concetto di bene comune. L'esser “comune” di un bene dipende dalla scelta di una comunità, che se ne prende cura con la stessa attenzione con cui i membri di quella comunità normalmente si prendono cura dei propri beni e soprattutto lo condivide.

Le azioni di comunità contro il razzismo e le altre forme di intolleranza possono seguire un metodo

Il modello d'intervento può essere ricondotto a quello della Ricerca-Azione Partecipata che facilita i processi partecipativi nella comunità e potenzia il «tessuto» della comunità attraverso la presa di coscienza

e la legittimazione dei problemi sentiti e la definizione collettiva delle modalità di scelta e di soluzione dei problemi.

Assumere la Ricerca-Azione come modalità d'intervento significa entrare nei processi, nelle dinamiche sociali e culturali che agiscono in una specifica comunità e sviluppare il percorso operativo e le tecniche adeguate a quel particolare micro contesto d'azione; è utilizzata per promuovere azioni e processi di animazione sociale volti a sostenere l'emersione di bisogni inespressi e l'attivazione di nuovi gruppi e leader positivi.

La Ricerca-Azione presuppone capacità di ascolto attivo e osservazione partecipata della realtà, propedeutiche all'individuazione e predisposizione di percorsi che permettano la produzione di significati da parte di tutti gli attori, per ricostruire insieme senso e responsabilità e riconfigurare il "campo sociale" in cui agire le interazioni ed i legami.

Questo può anche significare promuovere "azioni di rottura", intese come perturbazione di equilibri esistenti ma anche come riapertura di canali di comunicazione, che possano facilitare necessari riconoscimenti reciproci e sviluppare nuovi pensieri e relazioni.

Le azioni di comunità contro il razzismo e le altre forme di intolleranza possono seguire/essere parte di un processo

Le azioni di comunità sono momenti strutturati e diversificati in relazione al contesto finalizzati a creare connessioni fra il contenuto elaborato in classe e la comunità.

E' un esercizio di apprendimento per i giovani, ma anche per i sistemi che li accoglie (scuola, università, lavoro, centri di aggregazione, ecc), perché crea condizioni formative che lavorano sull'interazione con l'altro, sulla capacità di raccontare e di sviluppare una cornice di significati ordinati, sulla dimensione dell'integrazione fra sistemi che convivono nello stesso contesto.

Le azioni di comunità possono essere basate sui seguenti pilastri:

- agilità - un intervento di comunità è di per sé "disordinato" nel senso che non può essere definito in tutto e per tutto perché alcuni elementi di sviluppo saranno decretati dal contesto e dal momento.

- continuità' - si agganciano a atti e processi già esistenti nel contesto di azione di comunità.
- orizzontalità' - usano formule orizzontali: tutti decidono.
- coinvolgimento - sconfinano: coinvolgono gruppi e categorie diverse, inusuali.
- apertura spaziale - usano spazi e luoghi altri, pubblici o che diventano comuni.

E inoltre si possono basare su un impianto metodologico semplice così definito:

1. definizione dell'obiettivo principale e di eventuali obiettivi indiretti o secondari - L'esplicitazione in fase di ideazione degli obiettivi è fondamentale per non perdere le priorità ma anche per arricchire queste di eventuali altri obiettivi secondari ma presenti
2. definizione dell'azione principale e di eventuali azioni indirette o secondarie - L'esplicitazione in fase di ideazione delle azioni è fondamentale per non perdere le priorità ma anche per arricchire queste di eventuali altri "avvenimenti" secondari ma presenti
3. spazio di azione - Il territorio di riferimento (che può essere anche un luogo, un quartiere, ecc..) deve essere definito precisamente
4. lettura dei codici dello spazio scelto e scelta dei nodi strategici
 - Lettura del contesto. Ogni spazio definito ha dei codici e delle ricorrenze (solo a titolo di esempio...ci sono molti anziani, ci sono/non ci sono spazi di aggregazione, ci sono/non ci sono associazioni attive, ...ecc...) da considerare in fase di ideazione e di valutazione (se confermati o no).
 - Definizione, una volta letti i codici e le ricorrenze, di quali tra queste/i sono i nodi strategici su cui contare (ovvero i punti, le persone, le situazioni su cui contare per il buon esito dell'azione).

Le azioni di comunità nelle attività educative di STAR: condividendo esperienze

In STAR, le azioni di comunità erano parte integrante delle attività educative realizzate nelle scuole. Gli studenti coinvolti, di età compresa tra i 14 e i 18 anni, hanno condotto azioni di comunità sul tema del razzismo e del razzismo invisibile dopo aver preso parte ad

attività di laboratorio sugli stessi temi.

L'azione di comunità è stata incorporata all'interno del processo educativo, in considerazione del fatto che, secondo il ciclo di apprendimento esperienziale così come definito da Kolb, non esiste apprendimento senza sperimentazione e azione.

Dopo aver affrontato i temi del razzismo e del razzismo invisibile, individuando cause e conseguenze di questi fenomeni, lavorando su sfide interne ed esterne, si è passati allo sviluppo di azioni di comunità:

- Che fossero legate al contesto di vita dei partecipanti
- Che fossero collegate alle comunità di riferimento
- Che fossero collegate agli argomenti trattati nei laboratori
- Che consentissero ai partecipanti di agire in tranquillità, compiendo azioni in cui si sentivano a proprio agio
- Che creassero i presupposti per una riflessione futura, aumentando la consapevolezza sia dei partecipanti che della comunità di riferimento

Le azioni sono state realizzate in territori conosciuti dai partecipanti e identificati come territori di riferimento per il progetto STAR. I partecipanti hanno seguito i principi espressi nei paragrafi precedenti e hanno usato la loro creatività per intercettare persone che solitamente non vengono coinvolte in azioni contro il razzismo, in luoghi insoliti.

Di seguito puoi trovare alcune delle azioni svolte per stimolare le comunità a contrastare il razzismo e il razzismo invisibile:

- *Un palloncino, un fiore per te!* I partecipanti hanno scelto citazioni sul razzismo e sul razzismo invisibile da regalare alle persone, insieme a palloncini di carta, fiori o segnalibri da loro realizzati. Lo scopo di questa attività era catturare l'attenzione delle persone con un semplice gesto, come regalare un palloncino o un fiore, per poi lasciarle riflettere sui temi del progetto STAR.
- *Pesca al bar!* I partecipanti hanno proposto di mettere dei cestini nei bar delle proprie comunità territoriali, contenenti frasi e citazioni sul razzismo e sul razzismo invisibile. Lo scopo dell'attività è stato quello di incuriosire i clienti per poi renderli più consapevoli

dei temi del razzismo. I partecipanti hanno scelto le citazioni nelle settimane precedenti la realizzazione dell'azione comunitaria e si sono recati in alcuni bar del centro città per raccontare agli esercenti il progetto STAR e coinvolgere così i bar scelti nella realizzazione dell'attività stessa.

- *C'è posta per te!* I partecipanti hanno avuto l'idea di consegnare in alcune case del centro cittadino buste contenenti citazioni sul razzismo e sul razzismo invisibile e una spiegazione del progetto STAR. Lo scopo di questa azione è stato quello di cercare di "entrare nelle case delle persone", nella loro vita quotidiana, per farle riflettere sui temi del progetto.
- *Esperimento sociale:* hai mai abbracciato uno straniero? In questa attività i partecipanti hanno avuto un coinvolgimento diretto, invitando le persone incontrate per strada, attratte dal cartello da loro predisposto, a fermarsi. A coloro che si fermavano è stato chiesto un abbraccio. Veniva poi chiesto se avessero mai abbracciato una persona straniera. L'attività ha permesso di stabilire un rapporto e un confronto aperto sul tema del razzismo e del razzismo invisibile.

"Anche se sapessimo tutto quello che c'è da sapere sulla struttura mentale di ciascun musicista, faremmo comunque fatica a predire lo svolgimento di una improvvisazione di gruppo.

Keith Sawyer – psicologo e jazzista"

da: La geografia del genio. Alla ricerca dei luoghi più creativi del mondo, dall'antica Atene alla Silicon Valley - Eric Weiner

Fonti

- Martha Nussbaum: *Creating capabilities – The human development approach* 2013
- Frischmann, B. M. (2012), *Infrastrutture. The Social Value of Share Resources*, Oxford University Press, Oxford
- Alan Twelvetrees *Il lavoro sociale di comunità . Come costruire progetti partecipati* Erickson, Trento 2006
- Adams 2017 Adams EJ et al. *Evaluation of the implementation of an intervention to improve the street environment and promote walking for transport in deprived neighbourhoods*. BMC Public Health (2017), 17: 655.
- Anderson 2015 Anderson LM, Adeney KL, Shinn C, Safranek S, Buckner-Brown J, Krause LK. *Community coalition-driven interventions to reduce health disparities among racial and ethnic minority populations*. Cochrane Database of Systematic Reviews 2015, Issue 6.
- Laverack 2016 Laverack G, Public Health. *Power, Empowerment and Professional Practice*. Palgrave Macmillan, 2016
- Marmot Review Team 2010 Marmot Review Team: *Fair society, healthy lives: the Marmot Review. Strategic review of health inequalities in England post-2010*
- The Marmot Review. London, 2010.
<https://www.parliament.uk/documents/fair-society-healthy-lives-full-report.pdf>
- NICE 2016 NICE Guidelines (NG44). *Community engagement: improving health and wellbeing and reducing health inequalities*. NICE, 2016. <https://www.nice.org.uk/guidance/ng44/resources/communityengagementimprovinghealthandwellbeingandreducinghealthinequalities-pdf-1837452829381>
- O'Mara-Eves 2015 O'Mara-Eves A, Brunton G, Oliver S, Kavanagh J, Jamal F, McDaid D, et al. *The effectiveness of community engagement in public health interventions for disadvantaged groups: a meta-analysis*. BMC Public Health 2015; 15: 129
- E. Ostrom *Governing the commons – the evolution of Institutions for collective action* 2015

Educazione tra pari

Esistono molti approcci all'educazione e molte metodologie e metodi utilizzati nei processi educativi, la cui scelta è solitamente determinata sulla base dei destinatari, delle finalità e degli obiettivi, del tempo e delle risorse a disposizione. Nel progetto STAR, l'"educazione tra pari" è un approccio, un canale di comunicazione, una metodologia, una filosofia e una strategia.

Cosa è l'educazione tra pari?

Il termine in sé (in inglese "peer education") è composto da due parole i cui significati possono essere utili a capire cosa sia veramente l'educazione tra pari. Il termine "peer" solitamente fa riferimento ad una persona con cui condividiamo una certa caratteristica, come: età, sesso, appartenenza di gruppo, professione, status sociale. Tuttavia, il termine è stato tradizionalmente utilizzato in relazione all'età. L'educazione è più difficile da definire, dato che essa può realizzarsi nel contesto di un processo pianificato (educazione formale e non formale) o in modo del tutto incidentale (educazione informale) e utilizzando strumenti anche molto diversi. In generale, l'educazione è il processo attraverso il quale impariamo qualcosa: acquisire conoscenza, apprendere alcune abilità, sviluppare il carattere e/o determinati atteggiamenti.

Quindi, in poche parole, l'educazione tra pari riguarda l'apprendimento dai pari. E, nel caso del progetto STAR, riguarda i giovani che imparano da altri giovani. Si può dire che non ci sia niente di speciale in tutto questo; i giovani in generale imparano sempre qualcosa dai coetanei. Questo è vero. Tuttavia, la maggior parte di questo apprendimento avviene incidentalmente (durante le vacanze scolastiche, il tempo libero o lo sport). Tutto ciò è molto importante, in quanto i nostri coetanei sono una fonte di apprendimento molto preziosa. Tuttavia, in alcuni casi, il contenuto di tale apprendimento può essere impreciso, basato su stereotipi o false informazioni. L'educazione tra pari mira a realizzare un cambiamento in persone che condividono le nostre stesse caratteristiche: un cambiamento a livello individuale (ad esempio, il cambiamento negli atteggiamenti, lo sviluppo di nuove abilità o di nuove conoscenze) o un cambiamento a livello sociale più ampio (ad esempio, la revisione delle norme o la realizzazione di azioni collettive).



Per raggiungere questi obiettivi, usiamo i principi, gli approcci e le metodologie dell'educazione non formale, un processo educativo pianificato, con obiettivi di apprendimento concreti, che utilizza una varietà di metodi che promuovono la partecipazione e l'apprendimento olistico. Il nostro scopo è cambiare gli atteggiamenti legati al razzismo e promuovere comportamenti e azioni utili a raggiungere una maggiore uguaglianza, tolleranza e giustizia sociale.

La teoria alle spalle dell'educazione tra pari

Come affermato sopra, l'educazione tra pari mira a portare un cambiamento a diversi livelli. Tale cambiamento include il cambiamento di atteggiamenti e l'adozione di determinati comportamenti (desiderati). Pertanto, il nostro approccio (come nel caso di molti programmi di educazione tra pari) è basato su diverse teorie comportamentali.

Teoria dell'apprendimento sociale - sviluppata da Albert Bandura e colleghi. La teoria ha una portata molto ampia e riguarda i meccanismi attraverso i quali emergono, vengono sostenuti, cambiano e scompaiono nuovi modelli di comportamento. Questa teoria presuppone che nuovi comportamenti vengano acquisiti sulla base delle conseguenze delle proprie azioni (la consapevolezza degli effetti delle proprie azioni facilita il cambiamento del comportamento ed è una condizione necessaria per la sua comparsa) e attraverso la modellazione (ossia l'osservazione delle azioni altrui e dei conseguenti effetti; l'attenzione posta su alcuni modelli di comportamento, e replica degli stessi). In sintesi, la teoria dell'apprendimento sociale afferma che le persone imparano attraverso l'osservazione del comportamento di altri, con cui si identificano. In contesti di educazione tra pari, i "peer educator" rappresentano dei modelli dai quali i giovani apprendono e con cui apprendono insieme.

Teoria dell'azione ragionata – sviluppata da Martin Fishbein e Icek Ajzen. Questa teoria presuppone che le persone si comportino razionalmente e considerino le conseguenze dei propri comportamenti in termini di utilità rispetto ai propri obiettivi e bisogni. Un certo comportamento (anche problematico) è preceduto dall'intenzione di intraprenderlo in futuro. In sintesi, l'attitudine a cambiare certi comportamenti è fortemente influenzata dall'idea che le persone si fanno sulle conseguenze (positive o negative) che tale cambiamento potrà portare, oltre che dall'opinione dei coetanei (compresi i peer

educator). I giovani saranno più disposti a cambiare le proprie percezioni (basate su stereotipi) su determinati gruppi, e addirittura interrompere comportamenti offensivi e violenti, nel momento in cui vedranno coetanei mostrare atteggiamenti di tolleranza, sostenendoli con convinzione.

Teoria della partecipazione /educazione capacitante (pedagogia degli oppressi) – sviluppata da Paolo Freire. L'autore presuppone che una persona apprenda meglio da situazioni di vita autentiche e che un'educazione di questo tipo liberi le persone da situazioni di oppressione (di cui sicuramente il razzismo e la discriminazione sono un esempio). Freire ha portato avanti il proprio lavoro principalmente con persone povere e socialmente emarginate: è sulla base di queste esperienze che ha creato la sua teoria sull'apprendimento. Secondo Freire, l'educazione avviene solo nel processo di dialogo, e questo ha inizio a partire da esperienze personali o di gruppo. Discutendo di ciò che è già noto (perché basato sull'esperienza reale), le persone riescono a superare l'area del conosciuto per imparare qualcosa di nuovo, che viene fornito dalla capacità di pensiero e di riflessione degli altri. In questo modo si aumenta la consapevolezza sulla propria situazione personale e si è più motivati a cambiare atteggiamento. L'educazione tra pari crea un processo orizzontale in cui tutti sono messi sullo stesso piano (almeno per quanto riguarda l'età e la condizione), e ciò permette un dialogo in condizioni di parità, e un apprendimento condiviso. In questo modo le persone si sentono responsabilizzate attraverso la piena partecipazione al processo di apprendimento e riescono a pianificare e apportare cambiamenti reali negli atteggiamenti e nei comportamenti. Inoltre, se i peer educator, come nel caso del progetto STAR, provengono da gruppi emarginati e oppressi, il processo educativo in cui sono coinvolti consente loro di diventare agenti di cambiamento all'interno delle proprie comunità.

Il “bello” e il “brutto” dell'educazione tra pari

Ci sono molti aspetti positivi nell'usare l'educazione tra pari per affrontare questioni specifiche, nel nostro caso, il contrasto al razzismo e al razzismo invisibile. Gli autori di “Domino – a manual to use peer group education as a means to fight racism, xenophobia, anti-Semitism and intolerance” pubblicato dal Consiglio d'Europa presentano alcune motivazioni legate all'uso dell'educazione tra pari, in considerazione dei seguenti punti:

- **Efficacia:** i giovani sono esperti nelle tematiche che li riguardano personalmente e conoscono il gruppo con cui lavorano potendo facilmente immedesimarsi nei partecipanti. Se sono ben formati e supportati, possono contribuire in modo sostanziale al cambiamento negli atteggiamenti e nei comportamenti dei loro coetanei
- **Comunicazione:** i giovani peer educator conoscono il linguaggio dei coetanei, sono in grado di riconoscerne gli stili di comunicazione e decodificarne i codici linguistici. Per questo si rendono credibili e quindi ascoltati. I peer educator conoscono anche quali sono gli approcci che funzionano meglio con il gruppo di pari, che si tratti di giochi o di altre attività interattive.
- **Rapporto costo-efficacia:** l'educazione tra pari non genera molti costi. Questi ultimi sono principalmente legati alla formazione degli educatori. Il più delle volte, i peer educator sono volontari che vedono nella conduzione delle attività educative un'opportunità per crescere e per affrontare le tematiche sociali ritenute importanti.
- **Empowerment:** i giovani possono controllare il processo educativo. Essere responsabili dell'educazione dei coetanei e, talvolta, "cambiare le loro vite" dà ai peer educator molto potere. Questo potere viene restituito ai gruppi con cui i peer educator lavorano, in quanto l'aumentata partecipazione contribuisce alla realizzazione di importanti cambiamenti nelle loro vite.

I giovani prendono molto seriamente le responsabilità che vengono loro affidate e utilizzano molta **creatività** in ciò che propongono. Anche nel caso di STAR i giovani hanno avanzato idee innovative, proponendo attività che avrebbero permesso di raggiungere meglio gli obiettivi fissati con il gruppo di riferimento. Anche se, talvolta, a noi adulti le proposte dei peer educator sono sembrate molto discutibili e improbabili (non necessariamente nel valore educativo ma piuttosto nell'approccio), le attività si sono rivelate di fatto molto efficaci. E i peer educator si sono dimostrati capaci di far proprio non solo il processo ma anche il contenuto proposto.

È difficile trovare il "brutto" dell'educazione tra pari. Tuttavia, possono essere individuate alcune sfide:

- **Il controllo da parte degli adulti:** mentre la formazione dei peer educator segue i principi dell'educazione non formale e lascia spazio ai giovani affinché essi siano sia i partecipanti che i

creatori, i laboratori condotti nelle scuole direttamente dai giovani assumono una forma un po' diversa. La maggior parte delle volte i laboratori nelle scuole si sono svolti all'interno delle normali classi scolastiche, quindi, con la presenza dell'insegnante. A volte, gli insegnanti non sono riusciti a prendere le distanze dai propri ruoli, finendo per correggere i giovani e presentando osservazioni relative sia ai contenuti che ai metodi utilizzati. Questa situazione ha spaventato, o per lo meno, non ha messo a proprio agio, i giovani peer educator, ancora non abbastanza sicuri da poter controbattere.

- **La mancanza di credibilità:** l'educazione tra pari e gli educatori tra pari possono talvolta essere considerati non abbastanza credibili, quindi non in grado di fornire ai partecipanti conoscenze adeguate. Per questo, la formazione dei peer educator è cruciale così come il loro continuo supporto. Inoltre, convincere, ad esempio, gli insegnanti che l'educazione tra pari è una metodologia molto efficace per parlare con i giovani delle questioni che li riguardano direttamente, necessita tempo.
- **Il sistema di istruzione conservativo:** il sistema scolastico, in alcuni paesi, può essere molto riluttante nello sperimentare nuovi approcci e nuove modalità per sviluppare le competenze degli studenti. L'educazione tra pari sfida questo sistema e mette i giovani al centro del processo educativo; non ci sono insegnanti che "sanno" e insegnano e giovani che "non sanno" e apprendono. Piuttosto tutte le persone che prendono parte al processo discutono e imparano in condizioni di parità. È importante spiegare come funziona l'educazione tra pari e quali vantaggi apporta prima di iniziare a utilizzarla in un contesto educativo formale.

Perché utilizzare l'educazione tra pari per contrastare il razzismo e il razzismo invisibile?

Riteniamo che l'educazione tra pari sia un approccio estremamente efficiente per affrontare i temi del razzismo e del razzismo invisibile con i giovani.

In primo luogo, **il razzismo e il razzismo invisibile rappresentano una realtà per i giovani:** molti giovani vivono il razzismo all'interno delle proprie comunità o a scuola. In alcuni luoghi, essere parte di una minoranza etnica porta automaticamente ad essere vittima di incitamento all'odio e talvolta di discriminazione. L'incitamento all'o-

dio in particolare sui social media è una realtà quotidiana per molti giovani. Anche se non direttamente presi di mira, i giovani assistono ad episodi di linguaggio d'odio e, nella maggior parte dei casi, non sanno come rispondere. Nella ricerca condotta nell'ambito del progetto STAR, i giovani hanno chiaramente affermato di confrontarsi con il linguaggio d'odio praticamente tutti i giorni all'interno dei social che utilizzano quotidianamente. Per alcuni è diventata addirittura una routine da trascurare, perché "è così che si comportano i giovani al giorno d'oggi". Nel complesso, i giovani si trovano in una buona posizione per poter discuterne di razzismo e discriminazione con i coetanei, dato che ne fanno esperienza quotidianamente e ne comprendono le dinamiche sottostanti.

In secondo luogo, **l'educazione tra pari contrasta i fenomeni del razzismo e del razzismo invisibile con strumenti adatti ai giovani**: i giovani peer educator, infatti, conoscono cosa "funziona meglio" con i loro coetanei, cosa muoverà le "loro teste e i loro cuori" e quale sia l'approccio migliore per realizzare un cambiamento. Inoltre, i giovani peer educator sono da esempio per gli altri giovani e possono quindi influenzare cambiamenti negli atteggiamenti attraverso la propria testimonianza.

In terzo luogo, **l'educazione tra pari consente ai giovani di agire concretamente contro il razzismo**: il razzismo e la discriminazione spesso provocano senso di impotenza e disperazione. L'educazione tra pari restituisce il potere nelle mani dei giovani che possono diventare agenti di cambiamento. Molto spesso, infatti, l'educazione tra pari rappresenta un punto di partenza per molti giovani, i quali, dopo l'esperienza si sentono più autonomi ed emancipati e spesso vengono coinvolti in movimenti per la giustizia sociale.

L'educazione tra pari contro il razzismo in pratica

La conduzione di programmi di educazione tra pari con i giovani consta di diverse importanti fasi:

1. Selezione dei peer educator

Questa è la fase iniziale, molto importante per l'andamento futuro del programma. Di principio, il programma dovrebbe essere aperto a tutti i giovani. Tuttavia, i programmi di educazione tra pari contro il razzismo devono tenere in considerazione alcuni criteri nella se-

lezione dei peer educator: i giovani devono essere motivati e pronti a discutere tematiche molto delicate e sfidanti, devono dimostrare interesse nello sviluppo di nuove competenze, non devono essere apertamente razzisti (xenofobi, omofobici, ecc.), devono essere motivati al lavoro in gruppo, e, infine, devono credere nei valori della tolleranza, della giustizia sociale e della non-discriminazione.

2. La formazione

La formazione dei giovani peer educator è una parte essenziale del processo, che solitamente prende molto tempo. Oltre i contenuti legati al tema (definizione di razzismo, razzismo invisibile, discriminazione, ecc), la formazione dovrebbe includere i seguenti elementi: principi di educazione non-formale, metodi di lavoro di gruppo, dinamiche di gruppo, lavoro in team, gestione dei conflitti, gestione delle situazioni complesse. Un po' di tempo dovrebbe anche essere speso nella preparazione e "test" del setting del laboratorio.

3. Il laboratorio

I laboratori sono la fase in cui i peer educator mettono in pratica ciò che hanno appreso. È consigliabile organizzare laboratori non troppo lunghi (un'ora e mezzo) e facilitati da almeno due peer educator.

4. Affiancamento e supporto

Un supporto continuo è necessario per i peer educator, non solo per dare spazio alle loro emozioni e alle esperienze, ma anche per migliorare il programma stesso. Questa parte del processo è molto importante per lo sviluppo delle competenze, in quanto fornisce spazio per l'auto-riflessione e l'auto-miglioramento. È consigliabile organizzare sessioni di feedback dopo ogni laboratorio, oltre che sessioni di tutoraggio individuale / di gruppo.

5. Valutazione e follow-up

La parte conclusiva del processo include la valutazione di quanto fatto, di cosa è stato appreso e di cosa può essere migliorato. È un momento di apprendimento per tutto il gruppo e il luogo dove possono essere pianificate nuove attività. Riflettere sull'intero processo può essere difficile, ma acquisire una prospettiva di ciò che è stato raggiunto e ciò che ancora deve essere fatto è fondamentale. Riflettere sull'apprendimento personale (ciò che devo ancora imparare) dovrebbe far parte di questo momento.

Il mainstreaming dell'antirazzismo

Fare azioni di mainstreaming nel lavoro giovanile

"In teoria, nessuno ha problemi con l'antirazzismo. In pratica, non appena le persone iniziano a fare cose antirazziste, non c'è fine alla sfilza di commentatori convinti che gli antirazzisti stiano facendo cose sbagliate. Succede anche tra le persone che si considerano progressiste."

Reni Eddo-Lodge

Parafrasando l'autrice del libro "Why I'm no longer talking to white people about race", *Reni Eddo-Lodge*, possiamo dire che in teoria, nelle nostre società (almeno in alcune di esse), esiste una tendenza verso l'inclusione, con un numero crescente di persone che si considerano antirazziste. In pratica, però, possiamo spesso osservare comportamenti razzisti in persone che si considerano antirazziste. Reni Eddo-Lodge nel suo libro parla dell'omicidio di un ragazzo nero di nome Stephen Lawrence e usa questo avvenimento per riflettere sul razzismo:

"Avremmo potuto chiederci, onestamente, se impiegare due decenni per condannare solo due della banda che ha ucciso un adolescente innocente sia qualcosa di accettabile. Avremmo potuto chiederci se ce ne vergognavamo. Forse avremmo potuto parlare del fatto che il razzismo è stato una priorità politica solo per meno di mezzo secolo. Avremmo potuto avere una conversazione su rivolte e razza, sulla responsabilità, su come andare avanti a partire dal caso sulla razza più famoso in Gran Bretagna. Avremmo potuto chiederci come iniziare a eliminare il razzismo, chiederci a vicenda il modo migliore per guarire. Avrebbe potuto essere fondamentale. Invece, la conversazione che abbiamo avuto ha riguardato il razzismo contro i bianchi. Il razzismo non va in entrambe le direzioni. (...) Dobbiamo riconoscerlo."

Possiamo chiederci perché le cose vanno così. Perché c'è questa grande differenza tra la teoria e la pratica, e perché anche persone

con buoni propositi finiscono per agire in modo razzista. Infine, possiamo chiederci se c'è qualcosa che possiamo effettivamente fare nella nostra vita e nel lavoro quotidiano con i giovani. Una delle cose che si possono fare, e che è onnipresente nel lavoro con i giovani, è il mainstreaming dell'antirazzismo.

Cosa è il mainstreaming dell'antirazzismo?

Prendendo il dizionario e controllando la definizione di mainstream (nome) possiamo trovare "il corso, la tendenza o il trend principale o dominante", oppure (aggettivo) "appartenente o caratteristico di un gruppo o movimento, stile principale, dominante o ampiamente accettato". In inglese "to send into the mainstream" significa unirsi alla corrente principale, diventare la norma. Quindi, quando parliamo di mainstreaming antirazzista intendiamo il dare importanza e visibilità all'antirazzismo, dedicare a questo tema tempo e risorse sufficienti all'interno delle nostre attività, affinché l'antirazzismo diventi questione rilevante. E non lo facciamo perché questo rappresenti una priorità stabilita dagli enti finanziatori, ma perché crediamo veramente nella sua importanza.

Due sono i principali motivi per cui il mainstreaming dell'antirazzismo è importante e necessario. Prima di tutto, per aumentare la consapevolezza sul razzismo, in quanto la sensibilità sul tema è ancora relativamente scarsa. Leggendo e ascoltando le esperienze dei neri, capiamo subito che c'è ancora tanta strada da fare: che la rappresentazione della storia non-bianca nei curricula di storia scolastici è ancora insufficiente, così come la rappresentazione dei neri nella cultura popolare, media, ecc; che il tema del razzismo strutturale è evitato; che esiste ancora una forte convinzione che il cosiddetto privilegio bianco non esista, e che i risultati nella vita dipendano unicamente dagli sforzi compiuti.

In secondo luogo, il mainstreaming dell'antirazzismo è fondamentale per normalizzare l'antirazzismo invece del razzismo. Vorremmo avere una società antirazzista. Vorremmo giovani che non solo affermano di essere antirazzisti, ma che intraprendono concrete azioni di stampo antirazzista. Questo può essere fatto dando all'antirazzismo sufficiente spazio e visibilità. Dobbiamo includerlo in ogni aspetto del nostro lavoro affinché questo diventi equo e utile alle esigenze delle minoranze, e visibile nelle nostre comunità di riferimento. Da questo punto di vista, possiamo paragonare il mainstreaming antirazzista

alla canzone che sentiamo una volta ogni tanto e poi saltiamo nel nostro lettore mp3 ma che, dopo averla ascoltata cinquanta volte, non possiamo più togliercela dalla testa, e continuiamo a cantarla ancora e ancora. Solo in questo modo l'antirazzismo può normalizzarsi: ora è il razzismo invisibile ad essere profondamente radicato nel nostro ambiente, dovremmo sforzarci a sostituirlo con l'antirazzismo.

Il mainstreaming dell'antirazzismo nel lavoro con i giovani

Quando parliamo di mainstreaming dell'antirazzismo nel lavoro con i giovani facciamo riferimento a tutte le azioni che possono aiutare a rendere visibile il razzismo e le sue conseguenze, a sensibilizzare sul bisogno di garantire rappresentanza e visibilità alle minoranze, a promuovere la diversità e l'inclusione, e, infine, a motivare i giovani ad essere proattivi nel combattere il razzismo. È importante sottolineare che non è necessario organizzare attività specifiche che abbiano come focus l'antirazzismo, ma piuttosto riflettere su come noi, in quanto youth worker, possiamo inserire il tema del razzismo nelle attività quotidiane con i giovani, rendendolo quindi elemento trasversale.

Ad esempio, mettiamo che tu gestisca un laboratorio teatrale per giovani, con cadenza settimanale e che tu sia impegnato a preparare uno spettacolo aperto al pubblico per la fine dell'anno. C'è qualcosa che tu possa fare per integrare l'antirazzismo in questa attività senza cambiare l'obiettivo principale dello spettacolo teatrale? Sì, ci sono diverse cose.

Alcune delle nostre raccomandazioni:

1. Assicurarsi che i professionisti che lavorano con i giovani siano formati sull'antirazzismo

La formazione è essenziale per essere in grado di integrare l'antirazzismo nel lavoro con i giovani. Gli youth worker dovrebbero essere preparati per ogni situazione che possa verificarsi all'interno del gruppo, incluse possibili reazioni a comportamenti o commenti razzisti. Gli educatori dovrebbero essere in grado di discutere le tematiche legate al razzismo e/o all'inclusione, e questo semplicemente non è possibile in assenza di una appropriata preparazione.

2. *Lavorare sulle competenze antirazziste degli youth workers, perché Personale è Politico*

Nel lavoro con i giovani, gli youth worker diventano un modello per i giovani e i loro comportamenti e le loro azioni sono notate e riprodotte. Di conseguenza, è importante per gli youth worker agire in accordo con i valori promossi. Dato che sappiamo che il razzismo è una conseguenza delle relazioni di potere, è importante non sfruttare il nostro potere di educatori, ma, piuttosto, condividerlo con i giovani con cui lavoriamo. Questo già sarebbe un passo importante per decostruire le relazioni di potere e avvicinarsi al mainstreaming antirazzista.

3. *Riflettere su come incorporare il tema dell'antirazzismo all'interno delle attività*

Ritornando all'esempio del laboratorio teatrale, per incorporare l'antirazzismo nell'attività potremmo pensare di scegliere uno spettacolo creato da un autore nero, o dove i protagonisti appartengano ad una minoranza. In alternativa, o contestualmente, potremmo chiedere ai giovani se ci sia qualcosa che possa rendere lo spettacolo maggiormente inclusivo. Potremmo anche chiedere ai giovani: perché ci immaginiamo Giulietta della famosa commedia shakespeariana come una ragazza bianca e magra con i capelli lunghi? Quanto è necessario riprodurre questa immagine?

4. *Raggiungere i giovani appartenenti a minoranze con un invito a partecipare alle attività*

Quelli di noi che lavorano nel campo dei progetti giovanili internazionali, quasi sempre affermano di voler includere nelle attività i giovani con minori opportunità. Tuttavia, quando si passa all'attuazione del progetto, sono in molti a dire che le persone che appartengono a minoranze o con altre difficoltà non fanno richiesta di partecipazione, e di conseguenza, includerli nel processo diventa difficile.

Ma dovremmo chiederci: abbiamo fatto abbastanza per incoraggiarli e motivarli a partecipare? Abbiamo promosso l'attività sui giusti canali? Dare visibilità attraverso la nostra newsletter o sulla pagina Facebook, che è seguita principalmente da persone che già sono consapevoli delle opportunità, è sufficiente? Dovremmo sforzarci di stabilire nuove collaborazioni, promuovendo le nostre

attività direttamente nei luoghi in cui si trovano i giovani, andando a parlare con loro e chiedendo informazioni sui loro bisogni.

Un altro motivo che inibisce i giovani con minori opportunità è il timore di non riuscire a partecipare, per diversi motivi, quali: il denaro, l'accessibilità o l'autostima. Ad esempio, una persona con mobilità ridotta potrebbe temere che lo spazio dove si svolgeranno le attività non sia adatto. Per questo, facendo riferimento a questo specifico caso, dovremmo essere proattivi nel dare informazioni corrette sull'accessibilità.

5. *Mantenere uno spazio sicuro*

Generalmente quando parliamo di spazio sicuro intendiamo il dedicare più tempo e impegno nel creare sicurezza emotiva all'interno del gruppo di giovani con cui lavoriamo, assicurandoci che siano fissate regole comuni su cui il gruppo concorda. Ciò è particolarmente importante quando lavoriamo con gruppi diversi. Come sappiamo dai capitoli precedenti, le micro-aggressioni spesso possono essere inconsce, ma comunque pericolose. Solo creando spazi sicuri in cui tutti sono incoraggiati a esprimersi senza essere giudicati, possiamo effettivamente ottenere una discussione aperta. In questo contesto, i partecipanti si sentiranno liberi di parlare, di comunicare eventuali disagi, di fare e rispondere a domande che permetteranno un livello di conoscenza più profondo.

6. *Cercare di rendere chiaro il concetto di diversità nella comunicazione che creiamo*

Tre giovani bianchi, magri e sorridenti che saltano: questa è una delle immagini più comuni usate per promuovere attività giovanili. Seppur la consapevolezza dell'importanza della diversità nella comunicazione visiva sia aumentata, c'è ancora molto margine di miglioramento. Quando pianifichiamo un'attività e prepariamo una locandina per promuoverla, dovremmo riflettere su come poterla rendere più variegata e su come includere rappresentazioni visive di persone provenienti da gruppi sottorappresentati. Dovremmo anche considerare quale tipo di messaggio portano i nostri materiali visivi ed evitare immagini in cui le persone provenienti da gruppi sottorappresentati siano mostrate in una posizione di debolezza.

7. *Includere l'antirazzismo nelle politiche della propria organizzazione*

E' fortemente raccomandato che, tra le altre, le pratiche sopra descritte siano incluse nelle politiche delle nostre organizzazioni. Questo permette, prima di tutto, di radicare l'antirazzismo all'interno dell'organizzazione, garantendo continuità alle azioni. Può succedere che gli educatori siano proattivi e formati sul mainstreaming dell'antirazzismo, e quindi non vedano la necessità di avere delle politiche antirazziste proprie dell'organizzazione. Ma allora cosa succederebbe se cambiassero lavoro e se venissero sostituiti da operatori non formati sul tema?

Includere l'antirazzismo all'interno delle politiche dell'associazione permetterebbe di dare risposte lineari a incidenti/eventi di stampo razzista che potrebbero verificarsi all'interno dell'organizzazione o durante le attività con i giovani.

Sicuramente, ci sono molte altre cose che si potrebbero fare, e queste prime idee ci sono utili per iniziare a riflettere sull'inclusione dell'antirazzismo nelle nostre attività. Per quanto riguarda le azioni concrete potremmo suggerire di osservare le giornate internazionali sull'antirazzismo, ad esempio il 21 marzo, la Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale.

Potremmo anche usare i nostri social media per condividere contenuti di neri, o iniziare a seguire coloro che lavorano su questi temi all'interno delle nostre comunità, e attraverso loro, continuare a sensibilizzare sull'argomento dando risonanza e merito a quanto fatto. Tutte le azioni contano, anche quelle che sembrano insignificanti: solo in questo modo, passo dopo passo, possiamo continuare a contribuire alla costruzione di una società più equa, a creare una nuova normalità, in cui le persone appartenenti a gruppi sottorappresentati siano visibili, riconosciute, apprezzate ed hanno potere.

Capacitare e coinvolgere le minoranze

Il lavoro contro il razzismo con i giovani (ed il lavoro contro il razzismo in generale) non ha molto senso se non prevede il coinvolgimento e l'empowerment di coloro che ne sono vittima.

Anche se le nostre attività educative antirazziste si rivolgono principalmente ai rappresentanti della maggioranza - perché di regola sono nella posizione migliore sia per perpetuare che per trarre vantaggio dal razzismo - dobbiamo comunque assicurarci di non lasciare indietro in questo processo le minoranze.

In primo luogo, il razzismo può essere compreso appieno solo quando viene dato il giusto spazio alle esperienze di coloro che ne soffrono maggiormente e quando la loro voce viene ascoltata. In secondo luogo, a causa della loro vulnerabilità, i giovani delle minoranze dovrebbero essere meglio attrezzati per reagire ogni volta che assistono o subiscono situazioni di razzismo, avendone il coraggio e i sistemi di supporto necessari per farlo. Terzo, coinvolgere i giovani delle minoranze nelle nostre attività educative normalmente si traduce in dialogo interculturale, decostruzione di stereotipi e pregiudizi e creazione di fiducia tra le comunità, che a loro volta contribuiscono alla creazione di un ambiente antirazzista.

Infine, a causa dell'ampia visione che abbiamo rispetto al razzismo (ovvero che non si riferisce solamente all'oppressione causata dal colore diverso della pelle, ma anche ad altri tipi di oppressione), possiamo dar vita ad una conversazione sulla situazione delle minoranze etniche, sulle minoranze in termini di orientamento sessuale, sulle persone con disabilità, sulle donne, etc..., soprattutto nelle comunità dove una tale conversazione potrebbe essere veramente necessaria.

Chi sono le minoranze?

Per ragioni linguistiche, siamo soliti definire una minoranza come un gruppo sociale che è in numero inferiore rispetto a un altro gruppo sociale: la maggioranza.

Tuttavia, questa definizione può essere molto fuorviante e nelle scienze sociali sono stati adottati anche altri approcci. **A nostro avviso, ciò che distingue un gruppo minoritario dalla maggioranza non è tanto la consistenza numerica quanto l'accesso limitato al potere** (si veda il paragrafo sul potere).

L'accesso al potere è solitamente legato alla dimensione del gruppo, ma non sempre. Un triste esempio è l'apartheid in Sud Africa, dove per decenni un gruppo numericamente piccolo (i bianchi erano circa il 20% o meno della popolazione) ha detenuto la totalità del potere non subendo alcun tipo di esclusione correlata all'essere "minoranza" numerica. Le donne, che di solito rappresentano poco più della metà della popolazione, sono tradizionalmente escluse dall'accesso al potere: hanno i numeri, ma non il potere. Infine, dal punto di vista della ricchezza, secondo il rapporto sulla disuguaglianza di Oxfam (gennaio 2020) i 2153 miliardari presenti nel mondo detengono più ricchezza dei 4,6 miliardi di individui che costituiscono il 60% della popolazione sulla Terra. Anche se numericamente scarso, questo gruppo di persone ha un accesso al potere senza precedenti e quindi non può essere considerato una "minoranza".

Nel contesto europeo, e in particolare nel contesto delle iniziative di STAR, le minoranze sono costituite prevalentemente da neri, minoranze etniche e religiose, rifugiati e migranti (compresi quelli di seconda e terza generazione), persone LGBTI, persone con disabilità. L'uguaglianza di genere rimane una questione trasversale poiché nelle nostre società sono ancora in atto oppressioni legate al genere.

Ostacoli che le minoranze trovano nella partecipazione ad attività giovanili antirazziste

Allo youth work è stato più volte richiesto di migliorare il proprio raggio d'azione e il proprio lavoro con le minoranze, nonostante gli youth worker spesso non siano adeguatamente formati per svolgere questo compito. Tuttavia, se gli operatori giovanili, i formatori e i facilitatori vogliono impegnarsi nell'educazione antirazzista è necessario che riflettano su come coinvolgere al meglio i giovani appartenenti alle minoranze.

Questo è più facile a dirsi che a farsi, e per questo proveremo a fornire almeno alcune indicazioni pratiche. Il primo passo, tuttavia, è considerare sempre quali potrebbero essere le barriere che i giovani delle minoranze potrebbero incontrare nel coinvolgimento in iniziative giovanili antirazziste. Queste sono ben sintetizzate in *How to Engage with Ethnic Minorities and Hard to Reach Groups. Guidelines for Practitioners* (Parnez, T., 2005, p.1):



[I gruppi di minoranza] possono incontrare difficoltà linguistiche, difficoltà di accesso alle informazioni, possono credere che coloro che forniscono i servizi non si preoccupino di loro, non li ascoltino o non li considerino. D'altro canto, dal lato degli erogatori di servizi educativi, è stata riconosciuta un'interazione limitata o inefficace tra i diversi stakeholder, una conoscenza limitata dell'educazione e dell'approccio multiculturale, una mancanza di risorse, una carenza di uniformità politica e di finanziamenti che si traduce in carenza di servizi.

Come suggerito in questa citazione, il coinvolgimento delle minoranze è un processo bidirezionale, ma la responsabilità maggiore versa sugli operatori e sulle organizzazioni giovanili, che sono nella posizione di poter prendere misure efficaci al fine di superare le barriere esistenti.

Caso-studio: l'onda antirazzista in Bulgaria

Nell'ambito del progetto STAR, il partner bulgaro Pro European Network ha intrapreso un'iniziativa denominata *"l'onda antirazzista"* nel periodo novembre 2019 - gennaio 2020.

E' stata strutturata in tre fasi: 1) un seminario di lancio di due giorni, aperto ai giovani e agli operatori giovanili di tutto il paese per preparare *"l'onda"*; 2) una serie di eventi comunitari guidati dai giovani, organizzati dai partecipanti al seminario nelle loro comunità; 3) un seminario di chiusura e di valutazione. L'invito a partecipare è stato annunciato attraverso il sito web e il gruppo Facebook di Pro European Network ed è stato condiviso in una serie di gruppi Facebook esistenti per i Rom e i giovani Rom. Di conseguenza, due o tre dei partecipanti al seminario di lancio (trentatré in totale) sono stati identificati come provenienti dalla comunità rom. Ciò ha avuto un effetto significativo sull'ondata seguente: sulle cento novantuno persone che hanno partecipato a dodici eventi di comunità in tutto il paese, più della metà erano rom. Gli eventi comunitari hanno avuto un aspetto educativo, anche se in un caso hanno portato all'azione subito dopo. Si sono svolti nei locali di organizzazioni locali, scuole, centri comunitari, sociali e culturali. In un paio di casi, hanno coinvolto giovani provenienti da comunità particolarmente escluse in quanto si trovano in zone rurali e/o non ci sono organizzazioni attive sul territorio che abbiano lavorato con loro in precedenza. In altre parole, l'iniziativa ha raggiunto persone che prima non erano state raggiunte da iniziative simili, fatto che viene valutato come particolarmente prezioso. Nel complesso, l'iniziativa ha rappresentato un grande passo avanti nella comunità rom.

Coinvolgere le minoranze

Per molte associazioni, operatori giovanili e attivisti la questione principale è proprio come fare a raggiungere comunità che potrebbero sembrare *"difficili da raggiungere"*, in modo da poterle coinvolgere nelle attività. Questo ovviamente dipende molto dal contesto specifico di riferimento, ma, sulla base della nostra esperienza, vorremmo provare

a fornire alcune linee guida. In molti casi forniremo esempi tornando al caso di studio presentato.

- Creare un rapporto di fiducia

Inutile dire che creare un rapporto di fiducia rappresenti una pietra miliare, senza la quale non sarebbe possibile lavorare con le minoranze. I giovani delle minoranze, dato che abitualmente navigano in un ambiente a loro ostile, hanno buoni motivi per non fidarsi di enti pubblici e privati che cercano la loro attenzione. Il processo di costruzione della fiducia è lungo e di solito richiede anni, mentre può essere interrotto in un solo giorno. Investire in un impegno a lungo termine di costruzione della fiducia dimostrerebbe che siamo sinceramente preoccupati del benessere della minoranza in questione e che, al contrario, non cerchiamo di coinvolgerla simbolicamente e superficialmente solo perché il progetto che stiamo portando avanti ha delle quote riservate alle minoranze da dover soddisfare.

Tornando all'esempio sopra, l'organizzazione Pro European Network ha trascorso anni a lavorare con i giovani Rom in Bulgaria. Ciò ha incluso l'essere attivi in dibattiti pubblici sulle questioni relative ai Rom, il collaborare con organizzazioni e leader Rom e assumere pubblicamente posizioni pro-Rom. Un esempio semplice e pratico di questo impegno è l'attività di condivisione di informazioni e opportunità relative ai Rom portata avanti dall'organizzazione sui propri social. Pro European Network mantiene una linea di azione simile rispetto alla comunità LGBTI, è sostenitore del Sofia Pride e di altre campagne e iniziative LGBTI.

- Staff variegato

Le organizzazioni giovanili dovrebbero sempre sforzarsi di fornire pari opportunità in termini di occupazione (così come in altre tipologie di selezione, come nella partecipazione a progetti, corsi di formazione e scambi). Questo è ancora più importante quando si cerca di coinvolgere le minoranze. Membri dello staff dell'organizzazione appartenenti a minoranze possono contribuire al processo di coinvolgimento e di costruzione della fiducia tramite le proprie reti sia personali che professionali. Nel caso studio sopra riportato, il presidente di Pro European Network è egli stesso Rom. Lui e altri membri del personale dell'organizzazione sono attivamente impegnati in processi di attivismo, patrocinio ed empowerment della

comunità Rom. Questo ha sostenuto molto il raggio d'azione dell'organizzazione all'interno delle comunità Rom. L'organizzazione riesce a coinvolgere formatori Rom e LGBTI all'interno delle sue attività educative, comprese le scuole estive del progetto STAR.

- Sensibilizzazione mirata

Se un'organizzazione non si è precedentemente impegnata con una certa minoranza, annunciare le proprie opportunità e attività di progetto attraverso i propri canali potrebbe molto probabilmente non dare alcun risultato. In questi casi è necessario assicurarsi di utilizzare canali di comunicazione che raggiungano effettivamente i giovani delle comunità minoritarie. Ciò includerà sicuramente i gruppi Facebook tematici, ma potrebbe anche essere necessario tenere in considerazione la comunicazione offline. Da notare che, anche se la nostra strategia di sensibilizzazione è ben mirata, nel caso in cui la fiducia non sia stata costruita, c'è ancora la possibilità che la comunicazione non funzioni completamente.

- Riconoscere e celebrare la cultura

Molte linee guida consigliano alle organizzazioni giovanili e agli operatori giovanili di prendere in considerazione le differenze culturali nell'organizzazione di attività ed eventi, ad esempio, si consiglia di non pianificare eventi in occasione dell'Eid allo stesso modo in cui non lo facciamo durante il periodo natalizio. Tuttavia, possiamo fare di più: non solo considerare, ma anche riconoscere e celebrare le minoranze nelle nostre attività. Ciò permetterà ai partecipanti non minoritari di fare un'esperienza interculturale, e al contempo darà ai giovani delle minoranze il chiaro segnale di essere apprezzati. Tuttavia, dobbiamo assicurarci di non cadere in visioni superficiali della cultura e/o creare stereotipi aggiuntivi. Tornando al caso di studio, durante il seminario i facilitatori di Pro European Network usavano la lingua romani per contare e dividere i partecipanti in piccoli gruppi; durante le pause veniva messa musica rom. In passato, il programma culturale dell'organizzazione prevedeva anche un concerto di gruppi Rom.

- Sottolineare l'interesse personale

Mentre molti dei punti trattati finora sono stati più generici e adattabili a diverse tematiche, questo punto è più specificatamente mirato sull'argomento dell'antirazzismo. Subendo maggiormente le



conseguenze del razzismo, le minoranze hanno un chiaro interesse a impegnarsi in iniziative che lo combattano. Tuttavia, questo potrebbe non essere consapevolmente riconosciuto dai giovani delle minoranze, il che lascia a noi il compito di segnalarlo in modo rispettoso. Un modo per farlo è riconoscere il contributo dei leader delle minoranze nei movimenti antirazzisti (nel passato e nel presente), così da dare voce alle esperienze di razzismo vissute da persone “comuni” appartenenti alle minoranze. Nel caso di studio presentato, i giovani sono rimasti coinvolti e si sono impegnati successivamente in modo volontario proprio perché si sono resi conto di quanto il tema dell’antirazzismo fosse importante per loro.

Capacitare le minoranze

Coinvolgere i giovani delle minoranze nelle nostre iniziative antirazziste è un passo necessario, ma non automatico, per il loro empowerment. Non lo è nemmeno la formazione, che pur resta di fondamentale importanza. Anche dotando questi giovani delle competenze necessarie, essi potrebbero non essere sempre nella posizione di poterle utilizzare nelle proprie comunità (diffondendo ulteriormente il messaggio) per diversi motivi: mancanza di fiducia, mancanza di guida e assistenza, mancanza di fondi (ad es. per coprire alcuni costi minori).

L’empowerment deve essere un obiettivo chiaro nella pianificazione delle nostre azioni, e dobbiamo assicurarci che siano attivate misure sufficienti per raggiungerlo. In una situazione del genere, empowerment (capacitazione) significherebbe almeno tre cose:

- Dobbiamo fidarci del fatto che i giovani delle minoranze possono assumere il controllo del processo;
- Dobbiamo trasferire il controllo dalle nostre mani alle loro;
- Dobbiamo creare un sistema di supporto che possano utilizzare ogni volta che ne sentono il bisogno.

Tornando al caso studio di cui sopra, la strategia di empowerment si riflette bene nella strutturazione dell’Onda Antirazzista: i giovani (molti dei quali giovani rom) sono il veicolo principale degli eventi della comunità locale. Sono loro che decidono la forma dell’evento di comunità e le modalità di coinvolgimento dei partecipanti. Tuttavia, i giovani hanno fatto affidamento sull’appoggio di Pro European

Network, in diverse forme: linee guida scritte su possibili esercizi di formazione; consultazione e orientamento; sostegno economico per l'affitto delle sale, l'acquisto dei materiali e gli snack; supporto nella valutazione. In un paio di casi, i membri dell'organizzazione sono stati invitati a partecipare a eventi della comunità; anche in questi casi, però, non hanno assunto il controllo del processo, che è rimasto in mano ai giovani.

Lo staff di Pro European Network era consapevole che alcuni leader delle minoranze giovanili non erano completamente preparati per svolgere autonomamente attività educative (poiché il seminario di due giorni non poteva essere sufficiente per una formazione completa). Nonostante ciò, l'organizzazione ha deciso di fidarsi dei giovani, che si sono dimostrati in grado di fare grandi cose.





GLOSSARIO

Antirazzismo

Un processo attivo e pratiche per identificare, sfidare, contrastare ed eliminare il razzismo cambiando atteggiamenti e credenze, politiche, sistemi e strutture in modo che il potere sia condiviso e distribuito equamente nella società. L'antirazzismo può essere praticato da individui (sostenendo organizzazioni antirazziste, presentando il proprio punto di vista sui social media, partecipando a eventi antirazzisti), organizzazioni/movimenti (organizzando varie azioni o campagne antirazziste, facilitando processi educativi antirazzisti, sostenendo il cambiamento delle politiche) o istituzioni statali (sviluppando e implementando politiche antirazziste) o altri attori, come i media (promuovendo l'antirazzismo, invocando l'azione). I movimenti sociali sono sempre stati in prima linea nell'organizzazione di azioni o manifestazioni antirazziste, a volte spontanee, che si opponevano al razzismo. Nella maggior parte dei casi sono stati eventi pacifici. Tuttavia, alcuni di questi eventi avrebbero potuto assumere un approccio molto radicale o violento, soprattutto nei casi di gravi violazioni dei diritti umani.

Cecità al colore/daltonismo

La cecità al colore o alla razza riflette un ideale sociale, per cui il colore della pelle non ha alcun significato. I movimenti internazionali antirazzisti hanno usato questo concetto nel 1950-60.

Il razzismo che nega il colore implica la convinzione che il razzismo non sia più un problema e che tutti abbiamo pari opportunità. Le persone, che usano spiegazioni che negano il colore, affermano di non notare il colore della pelle delle persone e di credere che tutti siano uguali. Non vedendo o non riconoscendo le differenze, non si notano neppure gli episodi di razzismo. Quindi, vivendo in un mondo dove è presente il razzismo istituzionale, come anche molti pregiudizi e condizionamenti inconsci, essere ciechi al colore diventa una sfida nel contrasto al razzismo.

Diritti Umani

I diritti umani sono diritti universali che appartengono a tutte le persone solo perché sono esseri umani. Essi proclamano standard minimi affinché le persone possano vivere la loro vita con dignità,



che è la fonte di tutti i diritti umani. I diritti umani hanno una duplice natura: da un lato, sono norme morali (basate su valori come la libertà, la giustizia, l'uguaglianza, la non discriminazione e la solidarietà) e, dall'altro, sono disposizioni legali sancite da documenti sui diritti umani, come convenzioni, patti o carte. I diritti umani regolano i rapporti tra un individuo e lo Stato, che ha la responsabilità di garantire il godimento dei diritti umani a tutte le persone, ad esempio facendo leggi, creando istituzioni o astenendosi da qualsiasi azione che possa essere discriminatoria. Tuttavia, a causa della natura dinamica dei diritti umani (il mondo cambia e quindi le persone devono affrontare nuove sfide), ci sono variegati documenti sui diritti umani che regolano i rapporti tra lo Stato e i gruppi di persone (diritti collettivi, ad esempio i diritti delle minoranze). I diritti umani si basano sul principio che il potere del governante (governo) non è illimitato: le persone hanno una certa sfera di autonomia che nessun potere può invadere; ci dovrebbero essere meccanismi che limitino il potere dello Stato, proteggendo i diritti e le libertà delle persone, che possono anche prendere decisioni sul potere dello Stato (diritto di riunione e associazione, diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni, ecc.)

I diritti umani sono:

- Universali - appartengono a tutte le persone, indipendentemente da chi sono e da dove vivono
- Indivisibili - devono essere tutti garantiti; lo Stato non può scegliere solo alcuni di essi
- Inalienabili - sono sempre lì, e non possono essere portati via (anche se possono essere violati)
- Interrelati - il godimento di alcuni diritti umani dipende da altri diritti umani; allo stesso tempo, la violazione di un diritto umano è solitamente connessa ad altre violazioni dei diritti umani.

I diritti umani possono essere civili e politici (ad es. diritto alla vita, diritto a un giusto processo, libertà dalla tortura, diritto al matrimonio, libertà di religione, libertà di espressione, libertà dalla discriminazione o libertà di riunione e associazione), sociali, economici o culturali (ad es. diritto al lavoro, diritto alla retribuzione, diritto all'assicurazione sociale, diritto ai servizi sanitari, diritto all'alloggio, diritto al tempo libero, diritto ai benefici della scienza e della cultura). Ci sono anche diritti emergenti: nuovi diritti umani che appaiono man

mano che il mondo cambia, come il diritto a vivere in un ambiente sano o il diritto a Internet.

Poiché i diritti umani regolano il rapporto tra un individuo e lo Stato, possono essere violati dallo Stato. Tuttavia, c'è il cosiddetto approccio orizzontale ai diritti umani che spiega che i diritti umani possono essere violati da altre persone. Questo a volte può accadere a causa del fatto che lo Stato non ha fornito una protezione sufficiente alle persone (ad esempio leggi deboli e debole attuazione), ad esempio una delle ragioni per cui alcune persone usano la violenza domestica può essere dovuta al fatto che sanno che tali reati restano spesso impuniti, poiché le leggi sulla violenza domestica sono deboli ed è facile non essere puniti.

Il sistema internazionale di protezione dei diritti umani comprende vari strumenti di tutela dei diritti umani a livello delle Nazioni Unite (Patto internazionale sui diritti civili e politici e Patto internazionale sui diritti sociali, economici e culturali, Convenzione dei diritti dell'infanzia) o di altre organizzazioni internazionali (come l'Organizzazione internazionale del lavoro). A livello europeo i meccanismi di protezione dei diritti umani sono attuati principalmente dal Consiglio d'Europa (Convenzione europea dei diritti umani). La Corte europea dei diritti umani di Strasburgo accetta le denunce di individui che ritengono che i loro diritti umani siano stati violati sul territorio dello Stato che ha ratificato la Convenzione europea dei diritti umani (non è necessario essere cittadini dello Stato). L'Unione Europea usa il termine diritti fondamentali per esprimere il concetto di diritti umani nel contesto specifico dell'UE (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea).

Educazione antirazzista

L'educazione antirazzista (antirazzismo) è uno degli strumenti più importanti utilizzati dalle organizzazioni, soprattutto quelle giovanili, che mira a sviluppare le conoscenze, le capacità e le competenze delle persone in modo che siano più consapevoli dell'impatto del razzismo e si impegnino ad agire per contrastarlo. Lo praticano anche organizzando attività interculturali che mettono in contatto persone di diversa provenienza: in questo modo le persone diventano più consapevoli del razzismo e dell'impatto che esso ha su alcuni individui e, quindi, possono essere più motivate ad agire contro il razzismo.

Emozioni

Secondo il libro "Discovering Psychology", un'emozione è uno stato psicologico complesso che coinvolge tre componenti distinte: un'esperienza soggettiva, una risposta psicologica e una risposta comportamentale o espressiva. Le emozioni razziali spesso iniziano ad essere acquisite nell'infanzia quando i bambini iniziano ad acquisire conoscenze razziali e a sperimentare il potere razziale. Tuttavia, le emozioni razziali non sono solo sentimenti generati all'interno di un individuo, ma sono anche sociali. Quando emergono, permeano gli spazi e le persone che le circondano. Per saperne di più, si veda l'articolo "Razzismo ed emozioni" nel capitolo 2.

Intersezionalità

Il termine usato per descrivere il modo di comprendere e analizzare la complessità del comportamento umano, del mondo e delle persone, sottolineando il fatto che le persone hanno identità diverse, che interagiscono tra loro e influenzano il modo di pensare e di agire. In relazione al razzismo il termine è usato per sottolineare il fatto che le diverse identità devono essere viste in relazione l'una all'altra, ad esempio le origini etniche devono essere viste in relazione al colore della pelle, all'età, all'abilità/disabilità, al tipo di corpo, alla religione, all'orientamento sessuale, al sesso, ecc. Il razzismo è spesso perpetrato sulla base di diversi fattori concomitanti: non solo sull'etnia o sulla nazionalità, ma anche, ad esempio, sulla disabilità e sul genere.

Micro-aggressioni

Le microaggressioni sono brevi e banali indignazioni quotidiane verbali, comportamentali e ambientali, sia intenzionali che non intenzionali, che comunicano un atteggiamento ostile, dispregiativo o negativo a livello razziale, di genere e di orientamento sessuale, nonché offese e insulti religiosi che colpiscono una persona o un gruppo. Principali tipi di microaggressioni:

Il **micro-attacco** è la forma più diretta di aggressione e la più simile ai più conosciuti sessismo, razzismo e xenofobia. I micro-attacchi sono privazioni esplicite che hanno lo scopo di offendere i gruppi target, di farli sentire non voluti, in pericolo, o inferiori. Dal momento che i micro-attacchi vengono fatti con questi chiari obiettivi, chi li effettua è consapevole per la maggior parte del tempo.

I **micro-insulti** sono comunicazioni che trasmettono maleducazione e insensibilità, spesso basate su stereotipi, e molto probabilmente sono inconsapevoli. Molto spesso i messaggi sono così nascosti che, all'inizio, anche i destinatari non ne sono consapevoli.

Le **micro-invalidazioni** sono comunicazioni o definizioni che escludono, negano o annullano i pensieri, i sentimenti o la realtà vissuta da certi gruppi. Il miglior esempio che può illustrare questo tipo di micro-aggressione è quello di far sentire qualcuno estraneo nella propria terra. È un esempio molto comune di micro-aggressione, complimentarsi con i neri nati nel paese dove è avviene l'evento, per il loro ottima conoscenza della lingua locale. Per maggiori dettagli, si rimanda all'articolo su "Razzismo invisibile e micro-aggressioni" nel capitolo 2.

Potere simbolico

Il concetto di potere simbolico è stato introdotto per la prima volta dal sociologo francese Pierre Bourdieu per spiegare le modalità tacite, quasi inconse, di dominio culturale/sociale che si verificano all'interno delle abitudini sociali quotidiane mantenute sui soggetti coscienti. Il potere simbolico rappresenta la disciplina usata contro un altro per confermare la collocazione dell'individuo in una gerarchia sociale, a volte nelle relazioni individuali, ma soprattutto attraverso il sistema delle istituzioni, in particolare nell'educazione. Chiamato anche "soft power", il potere simbolico comprende azioni che hanno un significato o implicazioni discriminatorie o dannose, come il dominio di genere e il razzismo. Per saperne di più, si veda l'articolo "Razzismo e potere" nel capitolo 2.

Privilegio

Il privilegio si riferisce a un insieme di benefici non guadagnati o di vantaggi nascosti dati alle persone in base alla loro specifica appartenenza ad un gruppo sociale. La società concede privilegi alle persone a causa di alcuni aspetti della loro identità come l'origine etnica, la classe, il genere, l'orientamento sessuale, la lingua, la posizione geografica, le capacità e la religione, per citarne alcuni. Per ulteriori informazioni, si veda l'articolo "Razzismo e potere" nel Capitolo 2.

Privilegio bianco

Il privilegio bianco può essere anche tradotto con assenza di conseguenze derivanti dal razzismo: assenza di discriminazione strutturale, impossibilità che il tuo gruppo etnico sia visto come un problema, (...) impossibilità di non avere successo a causa della propria provenienza. Il privilegio bianco non si apprende, ma è il tacito privilegio sociale che le persone bianche hanno sugli altri gruppi sociali semplicemente perché sono bianche.

Razza

Il dizionario di Oxford definisce la razza come “ciascuna delle principali divisioni del genere umano, con caratteristiche fisiche distinte”. Inoltre, come afferma Janine Young Kim in “Emozioni razziali e sentimento di uguaglianza”, c’è un ampio consenso sul fatto che la razza è un costrutto sociale. Ciò implica che la razza non è puramente cognitiva, ma anche intrisa di significato emotivo.

Razzismo

Il razzismo è una credenza o una dottrina che afferma che le caratteristiche umane distintive, le capacità, ecc. sono determinate dalla razza e che esistono razze superiori e inferiori. Può essere qualsiasi atteggiamento, azione, struttura istituzionale o politica sociale. Ci sono diverse teorie che mettono in discussione il concetto stesso di razza, quindi il concetto di razzismo può essere applicato ad altre forme di credenze che dividono i gruppi in superiori e inferiori (ad esempio, in base alle origini etniche, al sesso, all’orientamento sessuale, all’abilità/disabilità, ecc.)

Razzismo invisibile

Il razzismo invisibile si riferisce a comportamenti dannosi considerati normali e accettati dalla società. La linea che viene tracciata tra ciò che tutti noi conosciamo per razzismo e ciò che è il razzismo invisibile, è una linea di tolleranza. Alcuni esempi di ciò che il razzismo invisibile potrebbe essere, sono: raccontare barzellette razziste, o evitare il contatto con persone di un’altra etnia, semplicemente andando dall’altra parte della strada, o decidere di non uscire con una persona che non è bianca. Questi comportamenti, sebbene non siano considerati dannosi da molti, possono portare all’esclu-

sione, all'ansia e influenzare il benessere di chi subisce situazioni di razzismo invisibile. Per saperne di più, si veda l'articolo "Razzismo invisibile e micro-aggressioni" nel Capitolo 2.

Relazioni di potere

Si tratta di relazioni in cui una persona ha un potere sociale-formativo su un'altra ed è in grado di far fare all'altra persona ciò che desidera (sia con l'obbedienza coercitiva, sia in modo meno compulsivo e anche più sottile). Le relazioni di potere sono quegli oggetti sociali in cui il potere è operativo per la natura della relazione; di solito questo combina una misura di autorità con la capacità formativa di avere un effetto desiderato sull'altra persona. Per saperne di più, si veda l'articolo "Razzismo e potere" nel capitolo 2.

Questo manuale è stato elaborato nell'ambito di un'iniziativa di lunga durata denominata "Stand Together Against Racism - STAR", che è stata realizzata in Spagna, Italia, Polonia e Bulgaria fra il 2017 e il 2020 con il sostegno finanziario del programma Erasmus+.

Il progetto ha permesso ai partner dei quattro paesi, sopra menzionati, di condividere le loro pratiche di lavoro con i giovani su tematiche legate al razzismo e al razzismo invisibile. Ha anche permesso ai partner di co-creare degli strumenti educativi e di utilizzarli con migliaia di giovani nell'ambito di otto campi estivi, oltre cinquecento laboratori scolastici e ottanta incontri di comunità. Questo manuale si basa ampiamente sulle esperienze realizzate a livello locale.

E' stato creato un "MOOC - Massive Open Online Course" che è disponibile in inglese e in spagnolo in modalità di auto-apprendimento su www.youth-mooc.eu Infine, è stato realizzato anche un sito tematico www.invisible-racism.eu



Erasmus+