



AT THE CROSSROAD
OF INEQUALITIES /
DISCRIMINATION

Corso online sulla discriminazione intersezionale

5. Affrontare la discriminazione intersezionale nel lavoro con le persone giovani

L'obiettivo di questa sezione è imparare l'importanza e i modi di affrontare l'intersezionalità e la giustizia intersezionale nel lavoro educativo, e acquisire le competenze necessarie per creare un ambiente sicuro per le giovani. Dopo aver completato questa sezione, sarai in grado di:

- Comprendere perché è necessario affrontare l'intersezionalità nel lavoro educativo;
- Comprendere l'impatto del trascurare la discriminazione intersezionale sulle giovani;
- Essere in grado di difendere l'intersezionalità e comunicare con le decisori politiche;
- Capire perché è necessario creare spazi sicuri per le giovani;
- Apprendere cosa significa uno spazio sicuro nella pratica;
- Imparare a lavorare con le giovani che hanno credenze discriminatorie;
- Testare le tue conoscenze sulla creazione di spazi sicuri e sull'affrontare l'intersezionalità con esempi pratici.

Nella traduzione dall'inglese del presente corso, abbiamo deciso di utilizzare il femminile sovraesteso. Nei casi in cui l'uso del neutro non è stato possibile, o nel caso in cui avrebbe appesantito in maniera eccessiva il discorso, abbiamo quindi usato la declinazione femminile per tutte le persone, sia al singolare che al plurale.


5.1 L'importanza della giustizia intersezionale nel lavoro con le giovani

Applicare la giustizia intersezionale alla pianificazione, implementazione e valutazione del lavoro socioeducativo con le giovani è importante perché significa che le educatrici riconoscono e valorizzano la diversità delle esperienze, dei background e delle identità delle persone giovani.


Applicare la giustizia intersezionale nel lavoro educativo significa riconoscere, considerare e rispondere alle identità intersecanti delle giovani, come genere, etnia, orientamento sessuale, status economico e altre categorie sociali. L'obiettivo è garantire un accesso equo alle opportunità, alle risorse e al supporto per tutte le persone giovani, indipendentemente dalle loro identità specifiche o esperienze di vita. È un elemento chiave, poiché permette un trattamento più completo ed equo, oltre a una società più giusta, coesa, inclusiva e comprensiva.

Affrontare l'intersezionalità:

- Aiuta a comprendere meglio le disuguaglianze, comprendendo come diverse forme di discriminazione interagiscono e quale impatto hanno sulle persone;
- Aiuta a progettare programmi per le giovani che tengano conto di tutti i bisogni specifici e le esperienze dei diversi gruppi;
- Aiuta a essere più aperti alle diversità, poiché l'intersezionalità riconosce che i gruppi di giovani con cui le educatrici lavorano non sono omogenei, ma costituiti da individualità diverse;
- Aiuta a identificare e includere le giovani provenienti da gruppi meno privilegiati (ad esempio, persone transgender, persone con disabilità, persone provenienti da contesti economici più vulnerabili);
- Aiuta a costruire ponti tra diversi gruppi e promuovere la solidarietà.



Un'organizzazione giovanile che gestisce un programma incentrato sull'occupazione giovanile nota che, nonostante il successo del programma, le persone giovani della comunità LGBTQ+ e le giovani con disabilità rimangono generalmente sottoccupate. Un'educatrice, quindi, prepara e tiene workshop specifici per le datrici di lavoro con focus sulla diversità, inclusione e accoglienza dell'interculturalità. Inoltre, l'organizzazione giovanile istituisce un programma di mentoring in cui le mentor forniscono consigli per supportare le giovani svantaggiate. Sia l'organizzazione giovanile che le educatrici monitorano regolarmente i risultati e adattano le attività in base alle necessità.



Un centro giovanile in una città di medie dimensioni organizza regolarmente workshop per rafforzare le competenze digitali delle giovani. Quando il personale del centro giovanile ha analizzato i profili delle partecipanti ai workshop, ha scoperto che raramente erano frequentati da giovani appartenenti a minoranze etniche o da famiglie socialmente svantaggiate. Le educatrici ed operatrici hanno condotto un sondaggio per scoprire i motivi per cui queste giovani non frequentavano i workshop. È emerso che alcuni non avevano il trasporto per tornare a casa in periferia dopo i workshop e molte giovani non avevano i propri dispositivi elettronici per partecipare ai workshop. Il centro giovanile ha quindi organizzato trasporti gratuiti e prestiti di dispositivi digitali. Hanno contattato il comune, le aziende e altre organizzazioni locali che potevano fornire dispositivi elettronici o finanziamenti per le giovani svantaggiate.



5.2 L'impatto dell'ignorare la discriminazione intersezionale con i giovani e con le comunità

Le educatrici non devono mai ignorare la discriminazione intersezionale, poiché tale comportamento può avere gravi conseguenze per le singole persone e per intere comunità dato che le giovani sono particolarmente vulnerabili.

Le giovani che subiscono discriminazioni intersezionali possono sentirsi alienate, isolate e invisibili nella società. Ignorare questo tipo di discriminazioni può portare a:

- isolamento sociale e marginalizzazione;
- problemi psicologici (depressione, ansia, bassa autostima, scarsa fiducia in se stesse e nella propria immagine);
- risultati scolastici inferiori;
- problemi comportamentali;
- livelli di stress e emozioni negative aumentati;
- accesso limitato all'occupazione;
- più scarse possibilità di migliorare la propria situazione economica;
- minori possibilità di promozione;
- crescente disuguaglianza;
- salute più fragile e accesso ridotto ai servizi sanitari;
- sfiducia nei sistemi sociali.

Quando alcuni gruppi diventano invisibili nella società, se ne scrive meno, se ne parla meno nei media, sono meno coinvolti nell'elaborazione delle politiche, le disuguaglianze nella società aumentano.

5.3 Difendere l'intersezionalità

La difesa dei diritti è una parte importante del lavoro con le persone che si concentra sulla giustizia intersezionale. Oltre a fornire supporto alle giovani che subiscono discriminazioni intersezionali, è fondamentale che le educatrici influenzino il cambiamento sociale più ampio attraverso attività di advocacy che coinvolgano anche il livello politico nazionale.

In tutti i processi di advocacy, le persone giovani non solo devono essere coinvolte, ma le loro opinioni devono anche essere prese in considerazione. Le educatrici che si concentrano sulla giustizia intersezionale devono prestare particolare attenzione all'inclusione delle giovani che sono state direttamente colpite. Questo garantisce che le voci di chi ha subito o sta subendo discriminazioni intersezionali siano ascoltate e considerate nelle decisioni.

Per ottenere risultati migliori e garantire un ampio supporto all'advocacy e al cambiamento nella lotta contro la discriminazione intersezionale, è auspicabile lavorare in rete. E quindi trovare altre associazioni giovanili, centri giovani, organizzazioni che lavorano con i giovani, organizzazioni per persone disabili, associazioni di espatriati, diaspore, gruppi di supporto, ecc., e rivolgersi ai decisori insieme.



Come educatrice come puoi informare i responsabili delle politiche giovanili?

- Raccogli dati e prove sulla discriminazione intersezionale affrontata dalle persone giovani. Ricerche, sondaggi, interviste e case studies rafforzeranno i tuoi argomenti.
- Prepara o contribuisce a rapporti sulla discriminazione intersezionale verso le giovani.
- Proponi politiche specifiche, cambiamenti politici o iniziative per affrontare la giustizia intersezionale.
- Partecipa a riunioni, conferenze e altri eventi dove puoi parlare direttamente con le decisori politiche.
- Scrivi, scrivi, scrivi. Lettere ed email che espongano chiaramente le tue opinioni, supportate da prove e focalizzate su soluzioni.
- Usa i social network per sensibilizzare sulla discriminazione intersezionale e trovare sostenitrici.

5.4 Creare uno spazio sicuro

Creare spazi in cui le persone giovani possano imparare, partecipare ed esprimersi liberamente in modo più sicuro e inclusivo è un compito fondamentale per le educatrici.

Uno spazio sicuro è un ambiente non minaccioso che fornisce supporto e incoraggia apertura, rispetto e volontà di imparare dagli altri e garantisce sicurezza fisica e mentale. Fa sentire tutti a proprio agio e benvenuti, compresi il personale e le volontarie.

Gli spazi sicuri permettono alle voci di coloro che generalmente sono ai margini di essere espresse, ascoltate e comprese. Le giovani dei gruppi emarginati, in

particolare, non parteciperanno alle attività né si esprimeranno liberamente se non si sentiranno sicure. È uno spazio critico verso le strutture di potere che influenzano le nostre vite quotidiane.

Lo spazio sicuro è un concetto che richiede di tenere conto dei bisogni delle giovani, il che significa costruirlo insieme a loro come una pratica in cui tutte le parti interessate hanno voce in capitolo ed in cui l'approccio trasversale è fondamentale.

Il nostro compito non è ancora finito. Non basta creare uno spazio sicuro, è anche necessario mantenerlo. Creare uno spazio sicuro è un processo, non un atto unico. Dobbiamo poi controllare regolarmente che il nostro spazio continui ad essere sicuro.

Spacio sicuro



I am asked my opinion.



I am listened to.



I am able to provide ideas, suggestions and recommendations.



I participate in decision-making that affects me.



I feel like I belong (am included).

5.5 Come rispondere alla discriminazione

È importante agire rapidamente ed efficacemente quando abbiamo a che fare con insulti o discriminazione basati sulle identità delle giovani.

- Puoi parlare personalmente con le parti coinvolte. L'intervento potrebbe essere necessario. Nei casi più gravi, potrebbero essere necessarie azioni disciplinari in conformità con le regole della tua organizzazione.
- È importante supportare le giovani che hanno subito discriminazione e assicurarsi che le loro voci siano ascoltate e prese in considerazione.
- Ogni situazione richiede un approccio individuale. Valuta le circostanze e applica le strategie più appropriate per la situazione.



Collega le diverse parti dei passaggi e delle strategie che un operatore giovanile può utilizzare quando ha a che fare con insulti o discriminazioni contro i giovani basati sull'identità di altri giovani.

Intervieni immediatamente!	Non ignorare insulti o discriminazione. Un intervento immediato dimostra che tale comportamento non è accettabile, contribuendo così a un ambiente sicuro.
Esprimere supporto per la persona offesa	Mostra supporto per la persona che è stata offesa. Puoi farlo ascoltandola, rassicurandola che non è sola e che hai il controllo della situazione.
Sfrutta l'opportunità per educare	Spiega perché insulti e discriminazione sono inaccettabili e promuovi comprensione ed empatia. È importante farlo in un modo che non stigmatizzi o punisca, ma che incoraggi comprensione e crescita.
Organizza programmi e workshop che promuovano diversità, equità e appartenenza	Concentrati sull'educazione delle giovani riguardo ai diversi aspetti dell'identità, come sesso/genere, orientamento sessuale, razza, etnia, religione, ecc., e sull'importanza del rispetto della diversità.
Stabilisci (o ricorda che c'è!) un codice di condotta	Un codice di condotta, che stabilisce le regole del comportamento e le interazioni, dovrebbe includere anche conseguenze chiare per comportamenti discriminatori o insulti.
Dai il buon esempio	Un'educatrice deve sempre mostrare rispetto ed essere esempio di comportamento inclusivo

5.6 Come lavorare con persone che hanno credenze discriminatorie?

Lavorare con le giovani che hanno credenze discriminatorie può essere molto impegnativo. L'educatrice deve essere paziente, coerente e dedicare il tempo necessario ad affrontare le questioni. È importante non tollerare comportamenti discriminatori e insistere su cambiamenti positivi che porteranno a un ambiente più sicuro e di supporto per tutte le giovani.

Le credenze discriminatorie possono essere il risultato di una mancanza di contatto o comprensione dei diversi gruppi, o dell'ignoranza. Inoltre, nel processo di socializzazione, le giovani acquisiscono stereotipi e pregiudizi. Costruire relazioni genuine tra diversi gruppi porta a una migliore accettazione e comprensione della diversità. Attività educative su diverse culture, usi, tradizioni, generi, orientamenti sessuali, religioni, origini etniche, ecc. possono aiutare a ridurre i pregiudizi.

Puoi organizzare workshop o discussioni in cui le giovani possono disimparare i modelli e le pratiche discriminatorie apprese, riflettere sulle loro credenze e sul loro impatto sugli altri, e cercare le radici delle loro credenze e dei loro pregiudizi inconsci. Metodi più efficaci includono giochi di ruolo e progetti di gruppo che coinvolgono gruppi diversi.

Puoi incoraggiare le giovani a vedere gli individui come persone uniche, non come rappresentanti di gruppi o categorie. Questo può aiutare a ridurre le generalizzazioni.

Devi dare il buon esempio. Il comportamento, i modi di comunicare e le reazioni quando si verifica la discriminazione hanno un grande impatto sulle persone giovani. Devi mostrare una chiara opposizione alle dichiarazioni e alle pratiche discriminatorie, persino alle battute.

Pensa a come migliorare il modo in cui l'educatore gestisce la situazione:



ESEMPIO: Un centro giovani organizza workshop sullo sviluppo della carriera. L'obiettivo è aiutare le giovani delle minoranze etniche ad inserirsi nel mercato del lavoro. Tra i partecipanti c'è Amira, una giovane donna di origine africana. È una musulmana praticante e indossa l'hijab. Paolo, l'educatore che conduce il workshop, si concentra sulle sfide generali affrontate dalle giovani delle minoranze etniche. Non parla delle sfide specifiche vissute dalle donne delle minoranze etniche, in particolare quelle che indossano l'hijab. Amira e alcune delle sue amiche non si sentono comprese. Nessuno chiede loro delle loro esperienze o opinioni. Non partecipano attivamente al workshop. Amira sta pensando di non partecipare alle attività successive.

UN APPROCCIO MIGLIORE: Paolo dovrebbe considerare e affrontare le diverse identità e esperienze di Amira e delle sue amiche. Amira ha bisogno di consigli dall'educatore su come superare i pregiudizi e gli stereotipi che affronta quando cerca lavoro, in particolare riguardo all'essere una donna con l'hijab. In futuro, il centro giovani dovrebbe affrontare tali sfide specifiche. Durante il workshop sulla carriera, Paolo potrebbe dedicare del tempo permettendo alle giovani di condividere le loro esperienze e preoccupazioni. Paolo stesso parteciperà anche

a una formazione per educatrici sulla comprensione e il trattamento efficace della discriminazione intersezionale. Cercherà consigli ed esperienze da altre operatrici qualificate ed altre organizzazioni. Amira e le sue amiche avranno più fiducia perché si sentiranno incluse, comprese e valorizzate nelle loro caratteristiche/circostanze uniche.



ESEMPIO: In un'organizzazione di giovani nella capitale, Maria gestisce un gruppo di supporto per giovani LGBTQ+. Il gruppo riunisce giovani provenienti da contesti diversi. Simone, un giovane gay, partecipa regolarmente agli incontri. Vive in un sobborgo povero della capitale con la sua famiglia, che si è trasferita dalla Serbia alcuni anni fa. Il suo reddito è basso. Maria è una brava persona, ma a volte Simone sente di diventare sempre più invisibile nel gruppo. Sente di essere ancora più diverso in un gruppo di persone diverse, il che ha iniziato a influenzare la sua immagine di sé. Sente che i gruppi di supporto sono necessari, ma è combattuto perché non si sente adeguatamente supportato.

UN APPROCCIO MIGLIORE: L'operatrice si è concentrata principalmente sulle sfide generali dei giovani LGBTQ+, come l'auto-accettazione. Sebbene affrontare queste sfide sia importante, le esperienze derivanti dall'intersezionalità delle identità di Simone - omosessualità, origine etnica e stato economico difficile - non sono state affrontate. Maria ha invitato le partecipanti a fornirle anonimamente le sfide affrontate dai membri del gruppo di supporto, nonché suggerimenti su come può migliorare la gestione del gruppo e sugli argomenti trattati negli incontri. Ha partecipato a una formazione per operatrici sulla comprensione e il trattamento efficace della discriminazione intersezionale. Ha cercato consigli e chiesto esperienze ad altre operatrici qualificati e ad altre organizzazioni. Nei successivi incontri, ha affrontato questioni specifiche come il razzismo all'interno della comunità LGBTQ+, le barriere economiche o lo stigma all'interno della propria comunità etnica. Si è assicurata che Simone ricevesse il supporto e gli strumenti adeguati per affrontare le sue sfide uniche. Ha messo in atto meccanismi per identificare e affrontare la discriminazione intersezionale nel suo lavoro. L'organizzazione giovanile ha messo in atto meccanismi simili per valutare i suoi programmi. Simone non si sente più invisibile. La sua salute mentale, autostima e benessere generale sono migliorati.



ESEMPIO: Un'associazione culturale giovanile organizza workshop artistici. In questi workshop, le giovani imparano diverse tecniche artistiche. Sara ama partecipare ai workshop e vuole studiare all'Accademia di Belle Arti e Design. È molto talentuosa e vuole sviluppare ulteriormente la sua passione per l'arte. Tuttavia, alcune parti dello studio dove si tengono i workshop sono inaccessibili per gli utenti su sedia a rotelle. Questo significa che Sara non può ottenere alcuni materiali e non può usare alcune tecniche. A volte altri partecipanti la aiutano, ma Sara è comunque limitata nella sua espressione artistica. Si sente inferiore agli occhi del gruppo e dell'associazione.

UN APPROCCIO MIGLIORE: Piero, che gestisce i workshop artistici, non ha considerato le limitazioni fisiche e le esigenze di Sara a causa della sua disabilità. Quando altri operatori lo hanno avvertito della situazione, ha deciso di partecipare a una formazione per comprendere meglio e considerare le esigenze specifiche delle persone con disabilità. Ha incontrato l'organizzazione locale per le persone con disabilità e ha ricevuto consigli su come le esigenze specifiche delle persone con disabilità influiscono sulla partecipazione alle attività dell'associazione culturale. Quando ha pianificato i successivi workshop, si è assicurato che fossero progettati e adattati per considerare le esigenze delle persone con disabilità. Tutte le procedure artistiche e i materiali sono stati adattati in modo che potessero essere utilizzati da

persone con disabilità come Sara. L'associazione culturale giovanile ha presentato un bando per proposte sul rendere lo studio accessibile a tutte. Lo spazio sarà adattato con rampe e porte larghe e banchi da lavoro regolabili. I materiali saranno ad un'altezza adatta dove possono essere raggiunti da chi è in sedia a rotelle o ha mobilità ridotta. Sara continua a perseguire i suoi talenti artistici.

Punti salienti

Le educatrici svolgono un ruolo chiave nel costruire relazioni basate sull'accettazione e il rispetto della diversità. Lo sviluppo di atteggiamenti non discriminatori è un processo che richiede tempo, pazienza e costanza. È importante incoraggiare tutte le persone giovani a partecipare attivamente all'eliminazione delle pratiche discriminatorie.

Un'educatrice può aiutare a sviluppare atteggiamenti non discriminatori tra le persone giovani:

- Dando l'esempio di rispetto e accoglienza della diversità. I giovani spesso imitano il comportamento delle persone adulte intorno a loro, quindi è importante che le operatrici che lavorano con le giovani dimostrino questi valori quotidianamente.
- Incoraggiando discussioni aperte e sicure e creando uno spazio protetto. Creare un ambiente in cui le giovani si sentano libere di esprimere pensieri e sentimenti sulla diversità e discriminazione. Favorire il pensiero critico e il dialogo per consentire alle giovani con diverse prospettive di confrontarsi. Il dialogo tra giovani di diverse origini aiuta a ridurre i pregiudizi e promuovere la comprensione reciproca.
- Promuovendo la leadership giovanile e il coinvolgimento delle giovani. Dare potere alle persone giovani di guidare progetti e iniziative che promuovono l'accoglienza ed il rispetto della diversità.
- Utilizzando materiali ampi e vari. Il materiale didattico che rappresenta diverse culture, storie e prospettive aiuta le persone giovani ad ampliare la loro comprensione del mondo e l'accoglienza della diversità.
- Organizzando attività educative sulla diversità e l'appartenenza (termine, quest'ultimo che ha sostituito il termine "inclusività", ormai obsoleto in quanto implica la necessità della volontà della maggioranza di volersi aprire). Organizzare workshop e conferenze che si concentrano sulla comprensione e l'accoglienza di diverse culture, identità, orientamenti sessuali ed esperienze di vita, sottolineando l'importanza dell'empatia e la comprensione delle prospettive delle altre persone.
- Supportando le giovani e facendo mentoring. Sostenere le persone giovani che vogliono essere attivamente coinvolte nella lotta contro la discriminazione. Ad esempio, aiutarle ad organizzare campagne, iniziative e progetti.
- Rispondendo immediatamente alla discriminazione quando si verifica. Le educatrici non devono ignorare commenti o comportamenti discriminatori, ma affrontarli immediatamente. Queste situazioni possono essere utilizzate come opportunità per imparare, discutere e sensibilizzare sulle conseguenze negative di tali azioni.
- Creando reti con altre organizzazioni. Collaborare con altre organizzazioni locali e nazionali che lavorano sulle questioni della diversità e discriminazione offre alle educatrici accesso a risorse aggiuntive, conoscenze e supporto, nonché l'opportunità di condividere esperienze. Iniziative congiunte e progetti contro la discriminazione possono aumentarne la portata ed efficacia.

CHECK LIST PER EDUCATRICI

La seguente check list per le educatrici che vogliono assicurarsi di essere adeguatamente preparate e attrezzate per lavorare con giovani colpite da discriminazione intersezionale non è in alcun modo definitiva, ma dovrebbe servire come guida per l'auto-valutazione e la formazione ulteriore. La lista dovrebbe essere regolarmente rivista e aggiornata alla luce delle nuove esperienze, conoscenze e bisogni delle giovani.

Crescita personale e professionale	SI	NO
Ho riflettuto sui miei atteggiamenti e pregiudizi		
Partecipo regolarmente a corsi di formazione, seminari e workshop sulla diversità e la lotta alla discriminazione, compresa l'educazione sul razzismo, sessismo, omofobia, abilismo e altre forme di discriminazione.		
Ho approfondito cosa significa discriminazione intersezionale e come diverse forme di discriminazione si intersecano e influenzano gli individui.		
Seguo la letteratura e la ricerca relative al lavoro con le giovani e alla discriminazione.		
Cerco attivamente feedback dalle colleghe e dalle giovani con cui lavoro.		

Comprensione della comunità locale	SI	NO
Conosco la composizione demografica delle comunità con cui lavoro, inclusa la diversità etnica, culturale e religiosa.		
Mi sono dedicata a comprendere i bisogni specifici e le sfide affrontate dalle giovani nella mia comunità.		

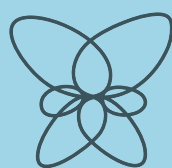
Preparazione alle crisi	SI	NO
Ho preparato un piano per affrontare situazioni di crisi che possono derivare dalla discriminazione intersezionale.		
Mi sono occupata della formazione e dei materiali necessari per rispondere rapidamente ed efficacemente.		

Comunicazione e interazione	SI	NO
Promuovo attivamente una comunicazione inclusiva e rispettosa tra le giovani.		
Sto sviluppando le mie capacità di ascolto empatico per comprendere meglio le esperienze e i sentimenti delle giovani.		
Sono preparata a intervenire in casi di conflitto o comportamento discriminatorio.		
Fornisco un ambiente sicuro in cui le giovani si sentano ascoltate e rispettate.		
Promuovo regolarmente il dialogo e lo scambio di opinioni sulla diversità e la discriminazione.		
Sto migliorando le mie capacità comunicative per poter parlare più efficacemente con le persone che vivono discriminazione intersezionale e informare altre persone sul problema.		

Inclusione e partecipazione	SI	NO
Permetto alle giovani di essere attivamente coinvolte nei processi decisionali all'interno dei programmi.		
Incoraggio le giovani a esprimere le loro opinioni e condividere le loro esperienze.		
I workshop, i progetti e gli eventi che organizziamo sono inclusivi per tutte le giovani, indipendentemente dal loro background.		
Tengo conto dei bisogni e dei desideri delle giovani nella pianificazione e attuazione delle attività.		
Garantisco accessibilità e adattamenti per le giovani con bisogni diversi.		
Difendo i diritti delle giovani che vivono la discriminazione intersezionale e mi batto per la loro protezione e supporto a livello locale e nazionale.		

Valutazione e sviluppo del programma	SI	NO
Valuto regolarmente l'efficacia dei programmi e delle attività in termini di lotta alla discriminazione.		
Coinvolgo le giovani nello sviluppo e nella valutazione del programma.		
Ho una strategia chiara per promuovere l'inclusione e combattere la discriminazione.		
Adatto i miei programmi per riflettere meglio la diversità dei gruppi di giovani con cui lavoro.		

Cooperazione e networking	SI	NO
Collaboro con altre organizzazioni che si occupano di questioni legate alla discriminazione e alle persone giovani.		
Faccio parte di reti professionali di operatrici/educatrici, in cui si condividono esperienze e buone pratiche.		
Organizzo o partecipo a eventi che promuovono il dialogo interculturale e la comprensione.		



AT THE CROSSROAD
OF INEQUALITIES /
DISCRIMINATION

Il contenuto è parte del corso di formazione online *“La discriminazione intersezionale nel lavoro con le persone giovani”*, preparato da Forum for Equitable Development in collaborazione con i partner di progetto Zavod Global, Nosotras Onlus e Asociația Pro Democratia.

Autrici: Ana Kalin e Patricija Škornik Vrtič con il contributo di Giulia Neri Seneri

Editrice: Darja Sekula Krstič

Illustrazioni: Jaka Vukotič

Design: Mrož d.o.o.

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione Europea o dell'Agenzia Nazionale. Né l'Unione Europea né l'Agenzia Nazionale possono esserne ritenute responsabili.W