



AT THE CROSSROAD
OF INEQUALITIES /
DISCRIMINATION

Corso online sulla discriminazione intersezionale

1. Stereotipi, potere e discriminazione

Lo scopo di questa sezione è introdurre i concetti e i termini di base riguardanti stereotipi e pregiudizi, e i tipi di discriminazione che ne derivano.

Dopo aver completato questa sezione, sarai in grado di:

- definire concetti base come stereotipi, pregiudizi, bias inconsci e dinamiche di potere;
- riconoscere come il non considerare il trattamento ingiusto o diseguale degli individui porta alla discriminazione;
- identificare i diversi tipi di discriminazione;
- iniziare a esplorare dove risiedono i tuoi bias inconsci.

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.

1.1 Stereotipi

Ogni persona affronta ogni giorno una moltitudine di compiti e sfide, semplici e complessi, che le danno un numero infinito di possibilità. Se una persona volesse valutare attentamente tutte queste possibilità, confrontarle tra loro e prendere la decisione migliore, sarebbe in uno stato costante di ansia e preoccupazione su cosa fare. Per garantire una relativa certezza, ogni persona, quindi, crea un quadro entro il quale semplifica fenomeni complessi e crea una realtà che rende più facile prendere decisioni.

Gli stereotipi semplificano e sistematizzano le informazioni ed il mondo che ci circonda. Come risultato di questo processo cognitivo, le informazioni sono più facili da identificare e ricordare, ed i loro effetti più prevedibili.

Affrontiamo stereotipi di ogni tipo fin dalla nascita – che riguardano il genere, l'etnia, la religione, la "razza", l'età, la disabilità o qualsiasi altra caratteristica/circostanza.



Ecco alcuni esempi di stereotipi:

- **Il cane è un animale fedele.**
- **Gli svizzeri sono meticolosi e gli italiani cucinano bene.**
- **Ai rom piace rubare.**
- **Le volpi sono astute.**
- **Gli uomini sono forti e le donne sono gentili.**
- **Tutti i neri ballano bene.**

Rifletti

- *Quali di questi stereotipi hai sentito?*
- *Pensi che tutte queste affermazioni siano stereotipi?*
- *Pensi che questi stereotipi possano influenzare il tuo pensiero e il tuo comportamento verso questi gruppi?*

Gli stereotipi vengono quindi creati quando categorizziamo le persone in gruppi e attribuiamo poi determinate caratteristiche e comportamenti a tutti i membri della categoria formata. Formiamo categorie basandoci sulle nostre esperienze e sui messaggi che riceviamo dal nostro ambiente. Quando pensiamo a una persona appartenente a una categoria, vediamo solo informazioni generalizzate, limitate e spesso scollegate dal comportamento di quella persona, ignorando le sue caratteristiche e specificità individuali.



Una cosa interessante degli stereotipi è che ogni gruppo attribuisce caratteristiche stereotipate agli altri gruppi. Questo significa che ci sono stereotipi per ciascun gruppo. Ma “noi”, che facciamo parte di uno specifico gruppo, non ci vediamo come stereotipati e uniformi, vediamo piuttosto i membri del nostro gruppo come eterogenei. Il nostro pensiero stereotipato è diretto verso altri gruppi che percepiamo quindi come omogenei

Non tutti gli stereotipi sono percepiti come negativi o critici. È il caso delle persone nere che sono bravi a ballare o degli italiani che cucinano bene. Ma questo non significa che ogni persona in quel gruppo si identifichi con quell’assunto. O che ogni singola persona veda la nostra affermazione come positiva.



**Immagina la seguente situazione:
Sei un datore di lavoro e stai facendo un colloquio alle seguenti persone per una posizione di segreteria:**

Sebastiano è un giovane uomo bianco con i capelli tinti di bianco e una lunga, folta barba scura. Ha tatuaggi su entrambe le mani, indossa molti anelli massicci, uno con l’immagine di un teschio. Parla con un accento.

Sonia è una donna bianca di mezza età con i capelli castano chiaro raccolti in una coda di cavallo. Indossa il trucco, ma non troppo. Porta piccoli e discreti orecchini d’oro in entrambe le orecchie. Le unghie sono dipinte con smalto rosa chiaro e indossa un anello all’anulare. Indossa un completo grigio con una camicia rosa. Parla fluentemente e con voce chiara.

Cinzia è una donna nera di mezza età. Indossa una fascia colorata, sopra la quale sono raccolti i suoi dreadlocks in uno chignon alto. Porta orecchini colorati pendenti. Anche i suoi vestiti sono colorati e indossa rossetto rosso. Parla fluentemente e con voce chiara.

Quale di queste tre persone sceglieresti per la posizione vacante? Faresti la tua scelta basandoti su assunzioni stereotipate su “come appaiono le persone” – persone con tatuaggi, capelli tinti di bianco, con dreadlocks, che parlano con un accento, che si presentano in modo vistoso o discreto? – O forse sulla base del genere, perché le donne sono “più adatte” al lavoro di segreteria? O sul colore della pelle?

Il caso illustra il problema del prendere decisioni basate su stereotipi: può portare a decisioni sbagliate e pratiche discriminatorie.

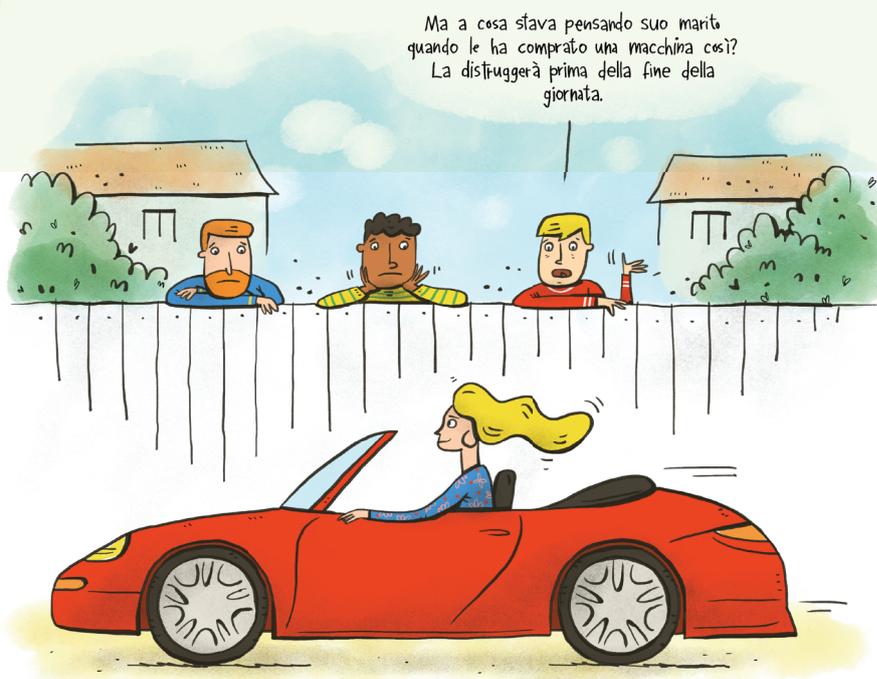
1.2 Pregiudizio

Come gli stereotipi, i pregiudizi sono opinioni non verificate, ingiustificate e irrazionali su altri gruppi e le persone che ne fanno parte. A differenza degli stereotipi, però, i pregiudizi sono accompagnati da sentimenti e atteggiamenti negativi verso le persone per il solo fatto di appartenere a un determinato gruppo. Sono inoltre associati a sentimenti di inferiorità verso queste persone, che a loro volta portano ad atteggiamenti irrispettosi, intolleranti, denigratori e sprezzanti. Come gli stereotipi, i pregiudizi si basano sul colore della pelle, l’etnia, il genere, la religione, la nazionalità, la cultura, l’orientamento sessuale, l’età, la disabilità, ecc.



Vediamo alcuni esempi di pregiudizi:

- **Le bionde sono stupide**
- **I musulmani sostengono idee estremiste**
- **Tutti i politici sono corrotti e nessuno è affidabile**
- **Le donne nere sono arrabbiate tutto il tempo**
- **I gay sono promiscui e dovrebbero essere curati**



Rifletti

- Quali di questi stereotipi hai sentito?
- Pensi che tutte le affermazioni siano stereotipi?
- Sei d'accordo che l'ideale della società occidentale sia un uomo bianco, eterosessuale, cristiano, di mezza età, di classe media o alta e in buona salute? E che queste caratteristiche/circostanze idealizzate siano la causa della maggior parte dei pregiudizi nelle società occidentali?

Alcuni dei pregiudizi più comuni sono il razzismo (pregiudizio contro determinate persone in base al colore della pelle), il sessismo (sottolineare la superiorità di un genere), l'ageismo e la gerontofobia (paura delle persone anziane e dell'invecchiamento), l'omofobia (paura degli omosessuali), l'islamofobia (paura dei musulmani e dell'Islam), la xenofobia (paura degli stranieri), l'abilismo (discriminazione contro le persone con disabilità mentali o fisiche) e il pregiudizio religioso (paura delle persone di altre affiliazioni religiose).

Poiché i pregiudizi sono accompagnati da forti emozioni, sono più pericolosi degli stereotipi. Spesso vengono usati come scusa per atti di aggressione, per giustificare la violenza o la discriminazione sistematica e per perpetuare l'ineguale equilibrio di potere nella società.

Le conseguenze degli stereotipi e le valutazioni pregiudizievoli possono degenerare:

- fare battute sulle categorie di persone "inferiori";
- evitare relazioni interpersonali o addirittura il contatto;
- discriminare persone di altri gruppi;
- violenza fisica;
- genocidio.

1.3 Bias inconsci

Potresti aver scrollato le spalle leggendo degli stereotipi, pensando che tutto ciò non ti riguardi, che tu non abbia idee così semplicistiche e negative sugli altri. Ma la realtà è che tutte noi siamo soggette ad un fenomeno chiamato bias inconscio, che non è il risultato delle nostre decisioni deliberate o consapevoli. In altre parole, ognuno di noi ha credenze inconsce su certi gruppi nella società, legate al fatto già menzionato che categorizziamo il mondo per rendere più semplici le decisioni quotidiane. Il bias inconscio inizia a svilupparsi in giovane età e influenza le nostre decisioni, anche se non ne siamo consapevoli.



Immagina le seguenti situazioni e considera se sono reali o inventate:

Tommaso e la sua collega **Giovanna** hanno scambiato le loro firme nelle email. Lui ha continuato a comunicare con i clienti come sempre, ma firmandosi come **Giovanna**. All'improvviso, tutti i clienti hanno iniziato a dubitare delle sue capacità, erano sprezzanti nei suoi confronti, qualcuno gli ha persino chiesto se fosse single. **Giovanna**, che in precedenza era stata accusata di essere lenta, non è invece mai stata così produttiva nel suo lavoro. **Tommaso** ha capito perché **Giovanna** fosse più lenta nel suo lavoro rispetto a lui: doveva costantemente convincere i clienti che stava facendo un buon lavoro, che le sue proposte erano valide e che era professionale. Di conseguenza, era meno efficiente, così come lui ora, solo per il fatto di firmarsi con un nome femminile, nonostante il modo di lavorare non fosse cambiato in alcun modo. Né lo era quello di **Giovanna**, tranne che ora tutti erano convinti che fosse un uomo.

Le economiste dell'Università della California, Berkeley, hanno condotto un esperimento. Hanno inviato decine di migliaia di candidature a centinaia di datori di lavoro, metà firmate con nomi tipici di bianchi, come **Emily** o **Greg**, e metà con nomi tipici di neri, come **Jamal** o **Lakisha**. Le candidate fittizie nere sono state chiamate per un colloquio il 10% meno spesso, nonostante le loro candidature fossero paragonabili a quelle delle fittizie candidate bianche.

Sei persone sono state uccise e quasi 20 ferite in una moschea in Canada. I primi rapporti sull'incidente indicavano che la polizia aveva fermato due persone, un uomo bianco nato in Canada e un uomo nato in Marocco. Alcuni media hanno diffuso un comunicato stampa in cui il sospetto era indicato come un uomo marocchino. In realtà, il tiratore era un franco-canadese bianco, mentre l'uomo marocchino-canadese aveva chiamato la polizia quando aveva sentito gli spari. Quando la polizia è arrivata sulla scena della sparatoria, ha fermato lui.

Risposta:

Tutte e tre le situazioni sono reali e riflettono un bias inconscio da parte delle persone coinvolte, che ha portato a diversi tipi di pregiudizi: sessismo, razzismo e islamofobia. Esse mostrano le conseguenze del bias inconscio, che in tutti e tre i casi sono discriminatorie. Quando il bias inconscio si combina con il potere e il privilegio, può portare a conseguenze ingiuste per i segmenti più vulnerabili e marginalizzati della popolazione.

Poiché i bias di cui abbiamo parlato sono inconsci, il primo passo per eliminarli è riconoscerne che esistono in ognuno di noi. E' necessario seguire i seguenti passi:

- *identificare i nostri stessi bias che portano a stereotipi negativi o addirittura a pregiudizi che nutriamo verso gli altri;*
- *consapevolezza e vigilanza sul fatto che siamo più inclini a ignorare i nostri bias quando siamo sotto pressione o quando dobbiamo prendere decisioni sul momento; in tali casi, è utile fare un passo indietro, rivalutare la situazione e poi prendere una decisione;*
- *pensare a come ci sentiremmo se altre persone o gruppi ci stereotipassero nello stesso modo in cui noi stereotipiamo loro;*
- *rallentare le assunzioni stereotipate sugli altri considerando tutte le persone di un particolare gruppo che non si adattano al modello, siano essi amici, conoscenti o celebrità;*
- *affermare la consapevolezza che ogni individuo è unico, con caratteristiche che lo distinguono dagli altri del gruppo;*
- *cambiare i messaggi da quelli che escludono in base al genere, colore della pelle, etnia, orientamento sessuale e altro a quelli che sono invece ampli;*
- *ripetere l'esercizio: eliminare il bias inconscio è un processo che richiede tempo e richiede una riflessione costante e uno sviluppo personale.*

1.4 Potere

Il potere è la capacità di influenzare il comportamento e le azioni delle persone. Può essere visto come ingiusto o dannoso, ma ciò non cambia il fatto che le persone, in quanto esseri sociali, utilizzano il potere per raggiungere i propri obiettivi. Il potere può derivare, tra le altre cose, dall'autorità, dalla classe sociale o dallo status materiale, dal carisma personale, dalla conoscenza o dall'esperienza, o dalla coercizione (violenza o legge).

Il potere distribuito in modo equo nella società è una condizione preliminare per l'uguaglianza e l'equità. Il potere è relazionale e interpersonale, quindi parliamo di un equilibrio di potere tra persone o gruppi in una data relazione. Tutte le parti in una relazione hanno una misura di potere, ma la domanda è quanto potere abbiano: uguale o disuguale, costante o variabile nel tempo.

Sfortunatamente, non possiamo parlare di una tendenza verso una distribuzione del potere più equa, poiché il potere è sempre più concentrato nelle mani di pochi individui. Questo comporta che certi gruppi di persone hanno diritti, possibilità o opportunità limitate. Questi gruppi generalmente includono donne, minoranze etniche o religiose, persone disabili, persone non binarie, ecc. Gli stereotipi e i ruoli stereotipati perpetuano l'ineguale equilibrio di potere nella società e possono influenzare il diritto di voto, il diritto di parola, l'accesso all'istruzione e alle cure sanitarie, le condizioni di vita dignitose, la libertà di movimento, ecc. L'ineguale distribuzione del potere può anche essere perpetuata dalla legislazione.

Ci sono diversi tipi di potere:

- **Power over (Potere su):** è simile alla dominazione di una persona su un'altra. Si tratta di limitare le possibilità di un'altra persona attraverso pratiche quotidiane e tradizioni riprodotte acriticamente;
- **Power together with (Potere con):** è il potere sociale o politico che presuppone una comprensione comune di un obiettivo e la capacità di partecipare alla lotta per raggiungere quel comune obiettivo;
- **Inner power (Potere interiore):** è la capacità di comprendere se stessi, la propria situazione e il potere interiore di influenzare la propria vita o accettare il cambiamento. include la consapevolezza di sé, l'autostima, un'identità chiara e determinazione;
- **Power to (Potere per):** la persona dotata di potere ha il potere di cambiare, il potere di trasformare pratiche tradizionali basate sul "potere su", nonché la capacità di accedere e controllare i mezzi di produzione.



Immagina le seguenti situazioni e considera se implicano un diseguale equilibrio di potere:

Un'istituzione pubblica lancia un bando per le ONG. Il bando specifica che le ONG hanno un mese per presentare la loro candidatura, e l'istituzione ha poi due mesi per pubblicare i risultati. Quando un'ONG consegna la sua candidatura con un giorno di ritardo, non viene accettata. Quando l'istituzione pubblica ritarda di un mese nella pubblicazione dei risultati, invia informazioni alle ONG spiegando che il ritardo è dovuto al gran numero di candidature e chiede la loro comprensione;

I tempi d'attesa per un esame all'anca sono molto lunghi. La persona A è benestante e può permettersi di pagare per un esame da un ortopedico privato o per un intervento in un centro sanitario privato. La persona B non ha abbastanza denaro e sta aspettando un esame nel sistema sanitario pubblico. Nel frattempo, la sua condizione si deteriora al punto che non può più svolgere il suo lavoro e perde il posto;

Mark e Jan hanno problemi con la matematica. I genitori di Mark assumono un tutor, mentre i genitori di Jan non possono permetterselo. Mark recupera il voto negativo, mentre Jan viene rimandato a fine anno. I genitori di Jan non sono molto istruiti e non possono aiutarlo nello studio, quindi Jan ripete un anno. Con l'aiuto dei suoi tutor privati, Mark invece completa la scuola e frequenta un'università privata, in cui le tasse sono elevate. Jan non riesce a superare matematica e ottiene voti insufficienti in fisica e geografia, quindi abbandona la scuola e trova lavoro come operaio edile.

Risposta:

Tutti e tre gli esempi riflettono un diseguale equilibrio di potere che influisce negativamente su coloro che hanno relativamente meno potere.

1.5 Discriminazione

La discriminazione è qualsiasi trattamento disuguale e ingiustificato, sia effettivo che legalmente sancito, basato sulle caratteristiche personali o circostanze di una persona, senza un motivo oggettivo. Queste caratteristiche o circostanze possono essere il genere, l'orientamento sessuale, il colore della pelle, l'origine etnica, lo status di migrante, ecc. Gli stereotipi e i pregiudizi associati a queste caratteristiche portano a trattamenti meno favorevoli che compromettono, limitano o escludono il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali, di altri diritti e altri benefici.

Esistono diversi tipi di discriminazione:

Discriminazione diretta

- Trattamento disuguale in base al genere, espressamente previsto in leggi, politiche o pratiche.
- È il più facile da identificare ed eliminare.
- Ad esempio, in alcuni paesi, alle donne non è permesso possedere terreni.

Discriminazione indiretta

- Garanzia di trattamento paritario per tutte le persone secondo leggi e politiche, ma nella realtà le varie categorie hanno opportunità e possibilità diverse.
- Questo può essere dovuto a pregiudizi inconsci o stereotipi di genere profondamente radicati.
- Ad esempio, le misure per contenere il Covid-19, come la chiusura di scuole e asili, hanno avuto un impatto maggiore sulle donne, poiché spesso si assumono principalmente la cura e l'educazione dei figli, in linea con i ruoli di genere tradizionali.

Discriminazione multipla

- Alcune persone subiscono discriminazioni basate su più caratteristiche personali o circostanze. Questo fenomeno può manifestarsi in due modi: nella prima situazione, una persona è discriminata separatamente in più ambiti; nella seconda situazione, chiamata discriminazione intersezionale, le discriminazioni non sono cumulative ma moltiplicative.
- Ad esempio, una persona migrante dall'Afghanistan potrebbe essere discriminata in Slovenia a causa del suo genere, religione e status di migrante. Può essere discriminata separatamente se chiede una ginecologa (donna) per motivi religiosi e la sua richiesta viene ignorata; oppure se non riesce a trovare un appartamento perché è migrante. Se viene rifiutata durante un colloquio di lavoro perché è donna e

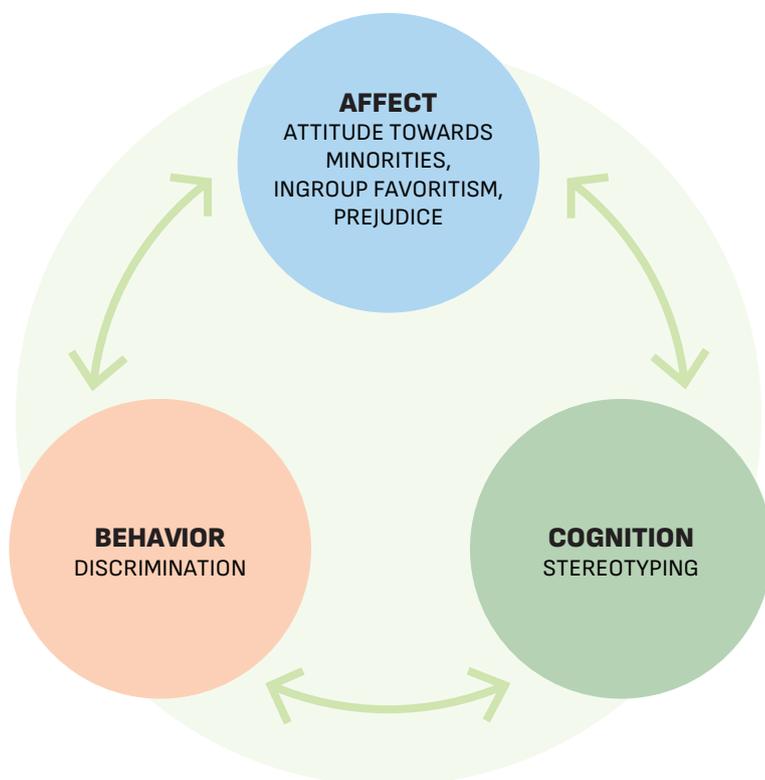
si suppone che avrà presto figli, e che, in quanto musulmana, di figli ne avrà molti e sarà spesso in congedo di maternità, si tratta di discriminazione intersezionale.

Esiste anche la **discriminazione positiva**, che comprende misure volte a dare a gruppi vulnerabili della società una posizione più favorevole per garantire pari opportunità. Queste misure sono solitamente limitate e temporanee. Esempi di tali misure sono le quote di genere nelle elezioni, le quote di impiego per le persone con disabilità, le quote di ammissione per studenti di gruppi minoritari o svantaggiati, le preferenze nell'assunzione di giovani, e così via.

La discriminazione può influenzare molti aspetti della vita, tra cui l'occupazione, l'istruzione, l'alloggio, l'assistenza sanitaria e la protezione legale. Può portare a gravi conseguenze psicologiche, fisiologiche e sociali.

La discriminazione perpetua i privilegi di un gruppo rispetto ad altri gruppi o persone (discriminate). È un elemento per mantenere l'equilibrio del potere nella società. Spesso c'è una reazione a catena, una sorta di circolo vizioso della discriminazione, come illustrato nella figura sottostante. La discriminazione in un'area porta a un peggioramento della situazione di una persona o gruppo in altre aree.

Il circolo vizioso della discriminazione



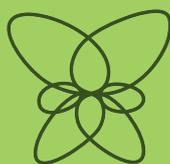


Immagina le seguenti situazioni e valuta se c'è sospetto di discriminazione:

1. Durante un colloquio di lavoro presso una compagnia di programmazione informatica, la responsabile del dipartimento chiede alla candidata se ha intenzione di avere figli nel prossimo futuro.
2. La proprietaria di un ristorante rifiuta di servire una persona perché indossa l'hijab.
3. Le tue colleghe si aspettano sempre che tu prepari cibo e bevande per le riunioni, poiché sei la più giovane del gruppo.
4. Il club sportivo locale pubblica l'orario degli allenamenti. Il numero di ore per l'allenamento femminile è stato ridotto, poiché si pensa che le donne non si allenino seriamente come gli uomini.
5. La responsabile del dipartimento ti chiede di assumere compiti aggiuntivi. Crede nelle tue capacità di apprendere nuove tecnologie più velocemente in quanto giovane dipendente.
6. Un'educatrice organizza workshop sull'alfabetizzazione finanziaria specificamente per giovani provenienti da contesti svantaggiati.
7. Marco si candida per la posizione di receptionist. Il datore di lavoro lo rifiuta perché ha un forte accento, che pensa potrebbe rendere difficile la comunicazione con i clienti.
8. Marika e Luca soddisfano entrambi i criteri per l'impiego presso un istituto chimico. L'istituto ha una misura specifica per rimuovere le barriere oggettive al disequilibrio di genere. Marika è stata assunta sulla base delle quote.
9. Un'educatrice in un workshop sulle tecniche di ricerca del lavoro consiglia ai giovani di minoranze etniche di non menzionare la loro etnia nel CV.

Risposte:

1. *La domanda è discriminatoria poiché riguarda la vita personale e i piani familiari, che non dovrebbero influenzare le decisioni di assunzione. È discriminazione di genere perché è spesso rivolta alle donne.*
2. *Il rifiuto di servire a causa dell'hijab è un esempio di discriminazione, poiché si basa sull'affiliazione religiosa di una persona.*
3. *Anche se può essere spiacevole e sembrare ingiusto che tu debba preparare il caffè, non è necessariamente discriminazione a meno che non sia stabilito a causa del tuo genere, 'razza' o altre caratteristiche personali. Se è a causa della tua età o del tuo stato di persona più giovane, non è discriminazione per definizione, ma potrebbe essere un esempio di trattamento iniquo.*
4. *Questo è un chiaro esempio di discriminazione di genere, poiché si basa su stereotipi di genere e disuguaglianze nello sport.*
5. *Sebbene questo possa essere percepito come un onere extra, non è discriminazione. Si prevede che tu assuma compiti in base alle tue competenze e capacità. Questo caso potrebbe essere discriminatorio se fossi stata scelta solo sulla base della tua età, senza tenere conto delle tue effettive competenze o abilità.*
6. *Non è discriminazione, poiché l'educatrice sta rispondendo a un bisogno specifico di un particolare gruppo di giovani che potrebbero non avere le stesse opportunità di apprendere sulla finanza rispetto ai loro coetanei provenienti da famiglie con una situazione economica migliore.*
7. *Sebbene la capacità di comunicare sia importante, questo potrebbe essere un caso di discriminazione basata sulla nazionalità, soprattutto se l'accento di Marco non influisce realmente sulla sua comprensibilità o sulle sue capacità comunicative.*
8. *Questo è un esempio di discriminazione positiva, poiché è stata data preferenza alla persona di genere sottorappresentato.*
9. *Sebbene l'educatrice voglia proteggere i giovani da potenziali discriminazioni, consigliare ai giovani di nascondere la loro identità è di per sé discriminatorio. Agendo in questo modo, l'educatrice sta rafforzando le disuguaglianze sistemiche invece di combatterle.*



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