

Comunicato Stampa del 16 dicembre 2023

L'Implementazione delle attività del progetto PRESERVERE. La sperimentazione del Pacchetto Formativo – Un caso di studio: La Discriminazione Intersezionale

PRESERVERE, acronimo di “Preventing Racism and Discrimination: Enabling the Effective Implementation of the EU Anti-Racism Legal Framework”, è un progetto biennale finanziato dal programma CERV dell’UE, che terminerà il prossimo 31 gennaio 2024. Il progetto parte dall’assunto che l’UE possieda una struttura giuridica sufficientemente completa per riuscire a combattere il razzismo, la discriminazione e la xenofobia. Nonostante ciò, sono aumentati gli episodi di crimini di matrice razzista e discriminatoria contro specifici gruppi razziali ed etnici. Ciò spinge a chiedersi perché l’applicazione di questo quadro giuridico non abbia prodotto i risultati attesi. Le possibili ragioni riguardano un livello di protezione insufficiente delle leggi dell’UE rispetto ai gruppi vulnerabili, un recepimento inadeguato delle norme nelle legislazioni nazionali o la mancanza di un’adeguata applicazione della normativa esistente.

L’obiettivo di PRESERVERE è identificare queste carenze normative e proporre soluzioni basate sulla formazione e sullo sviluppo di competenze per consentire a diversi gruppi di professionisti di difendere meglio i diritti delle comunità emarginate.

Uno degli obiettivi del progetto è stato quello di elaborare un Pacchetto Formativo rivolto a tre gruppi di destinatari: formatori/educatori; professionisti in ambito legale; operatori in prima linea. Il Pacchetto Formativo elaborato doveva poi essere applicato attraverso una sperimentazione pilota, tesa alla realizzazione di specifiche sessioni formative rivolte ai tre gruppi sopra specificati. In particolare: 70 formatori/educatori, 210 professionisti legali e 210 operatori in prima linea.

La sperimentazione pilota ha avuto un notevole successo. Tutti i partner hanno effettuato gli incontri formativi, superando gli obiettivi posti, come illustrato nella tabella sottostante:

PROFILI	ATTESI	ISCRITTI	PARTECIPANTI	MASCHI	FEMMINE
FORMATORI / EDUCATORI	70	100	80	28	52
PROFESSIONISTI IN AMBITO LEGALE	210	454	342	145	197
OPERATORI IN PRIMA LINEA	210	324	224	60	164

Anche le attività svolte dallo staff della Cooperativa San Saturnino sono andate molto bene, in termini sia quantitativi sia qualitativi:

Gruppo Target	Attesi	Iscritti	Partecipanti	Uomini	Donne
Formatori / Educatori	7	10	10	3	7
Operatori in prima linea	18	7	6	0	6
		25	25	4	21
Professionisti legali	18	12	11	7	4
		23	23	9	14
TOTALE	43	77	75	23	52

Durante le sessioni formative, lo staff ha presentato ai partecipanti argomenti dei casi di studio per sviluppare discussioni dinamiche su scenari che consideravano sfide concrete e facessero luce sulle esperienze vissute dai gruppi vulnerabili. Ne illustriamo uno che si riferisce ad una discussione emersa durante la formazione per operatori in prima linea.

Dopo la presentazione, i partecipanti hanno posto numerose domande, collegando i contenuti affrontati con le problematiche e i bisogni delle donne accolte nel loro servizio accoglie donne sole con figli per accompagnarle verso l'autonomia. La maggior parte di queste donne sono migranti dall'Africa e molte sono musulmane. I loro percorsi di inclusione presentano molte difficoltà.

Tra quelli proposti, l'argomento ritenuto più interessante è stata la **Discriminazione Intersezionale**, che avviene sulla base di diversi fattori o caratteristiche/identità personali, che operano e interagiscono tra loro contemporaneamente in modo tale da essere inscindibili.

I partecipanti hanno chiesto un approfondimento sull'argomento e hanno portato esempi di donne che soffrono di tale discriminazione. Con l'aiuto dei formatori, hanno cercato di comprendere meglio la differenza tra discriminazione intersezionale, discriminazione multipla e discriminazione additiva. La distinzione sembra molto sottile ma è in realtà molto interessante in ambito professionale.

I formatori hanno utilizzato l'ormai famoso esempio del bivio sviluppato da Kimberlé Crenshaw, ripreso poi da numerosi autori, tra cui esperti italiani come Sabrina Marchetti, Barbara Giovanna Bello, ecc.

In un articolo caricato su Academia.edu, B. G. Bello (Discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute!) propone tre osservazioni:

- 1) A seconda di come si manifesta la discriminazione, una persona può subire anche tutte le varie forme di discriminazione (multipla, additiva e intersezionale);
- 2) Tradizionalmente si parla di queste discriminazioni principalmente con riferimento a fattori quali il "genere" e la "razza", ma esse possono riguardare le più svariate combinazioni di fattori discriminatori (es. orientamento sessuale dei migranti o dei rifugiati; stranieri disabili, ecc.);

3) La discriminazione basata su due o più fattori (sia additivi che intersezionali), così come la discriminazione basata su un unico fattore, assume le forme tipiche della discriminazione diretta o indiretta, delle molestie, dell'ordine a discriminare e delle ritorsioni.

La domanda che i partecipanti si sono posti è stata: "Una volta identificata la discriminazione intersezionale nella gestione dei casi, come può questa informazione aiutare gli operatori in prima linea nel loro lavoro"?

Portando esempi da altri progetti sviluppati, i formatori hanno sottolineato che l'intersezionalità consente di dare voce ai gruppi emarginati e alle loro esperienze. Adottare un approccio intersezionale significa quindi riconoscere l'unicità del vissuto di ogni persona, comprese le possibili discriminazioni ed emarginazioni che sperimenta.

Mettere la persona al centro dell'intervento è l'approccio abituale della cooperativa. Tuttavia, l'intersezionalità conferisce un valore aggiunto in quanto riconosce simultaneamente l'importanza dei diversi meccanismi di discriminazione che la persona sperimenta.

L'esigenza di essere considerati nella propria interezza è stata espressa in modo molto efficace da Dianne Pothier (1954-2017), docente di diritto e attivista canadese con disabilità visiva dovuta all'albinismo, che scrive: "Non potrò mai sperimentare la discriminazione di genere se non come persona con disabilità; non posso mai subire discriminazioni legate alla disabilità se non in quanto donna. Non posso disaggregare me stessa né può farlo chiunque possa discriminarmi. Non rientro in scatole separate di motivi di discriminazione. Anche quando sembra essere presente un solo motivo di discriminazione rilevante, i suoi effetti riguardano tutta la mia persona". Pothier ha sottolineato una delle maggiori difficoltà che ancora oggi incontrano le persone vittime di discriminazioni multiple, ovvero quella di essere "smembrate" e inserite in "scatole separate di motivi di discriminazione"¹.

¹ Dianne Pothier, *Connecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences*, in Canadian Journal of Women and the Law, vol. 13(1), 2001, pp. 37-73. <https://www.informareunh.it/intersezionalita-e-disabilita/>